

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПРОФСОЮЗОВ

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В РОССИИ И В МИРЕ
IV Международная научно-практическая конференция

30 марта 2018 года

Санкт-Петербург
2018

СОДЕРЖАНИЕ

ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ

А. С. Запесоцкий, член-корреспондент РАН, доктор культурологических наук, профессор, ректор СПбГУП

ПРИВЕТСТВИЕ УЧАСТНИКАМ КОНФЕРЕНЦИИ

А. А. Турчак, президент Союза промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга, руководитель холдинговой компании «Ленинец»

СОТРУДНИЧЕСТВО БИЗНЕСА, ВЛАСТИ И ПРОФСОЮЗОВ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ КАК ЗАЛОГ УСПЕШНОГО РАЗВИТИЯ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

С. Бенедикт, директор Глобальной академии органайзинга Международной конфедерации профсоюзов (Брюссель)

РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА В ОБЕСПЕЧЕНИИ СТАБИЛЬНОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

М. Х. Андре, директор Бюро Международной организации труда по деятельности трудящихся (Женева)

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ И НАЦИОНАЛЬНЫХ МЕХАНИЗМОВ В ЗАЩИТЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ

О. В. Кулаева, директор Бюро Международной организации труда для стран Восточной Европы и Центральной Азии (Москва)

РЫНОК ТРУДА СЕГОДНЯ И ЗАВТРА: КАК МОТ РЕАГИРУЕТ НА ИЗМЕНЕНИЯ В СТРУКТУРЕ ЗАНЯТОСТИ

К. Тапиола, специальный советник генерального директора Международной организации труда (Женева)

КУЛЬТУРА СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА НА ОСНОВЕ ПРИНЦИПОВ СВОБОДЫ АССОЦИАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

М. В. Шмаков, председатель Федерации независимых профсоюзов России (Москва)

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КОНФЛИКТОРАЗРЕШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА: ОТ РЕВОЛЮЦИЙ К ПЕРЕГОВОРАМ

Секция 1

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО — ЭФФЕКТИВНАЯ СИСТЕМА РАЗВИТИЯ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Сессия 1. Современные российские и зарубежные тенденции в развитии системы социального партнерства

С. Гловацкас, *заведующий отделом стран Европы и Центральной Азии Бюро Международной организации труда по деятельности трудящихся (Женева)*

СТАНДАРТЫ МОТ КАК МЕХАНИЗМ ОПТИМИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

П. Кутаз, *советник по вопросам Международной организации труда Всеобщей конфедерации труда (Париж)*

НАЦИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ: ОПЫТ ФРАНЦИИ

С. Бенедикт, *директор Глобальной академии органайзинга Международной конфедерации профсоюзов (Брюссель)*

АКТУАЛЬНЫЕ ЗАДАЧИ РАЗВИТИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ В КОНТЕКСТЕ ЗАЩИТЫ ПРАВ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ

А. М. Сальникова, *координатор программ и кампаний Всеевропейского регионального совета Международной конфедерации профсоюзов (Москва)*

МОЛОДЕЖЬ КАК РЕСУРС РАЗВИТИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ

Н. Е. Солнышкина, *начальник управления Генеральной прокуратуры РФ в Северо-Западном федеральном округе (Санкт-Петербург)*

ЗАДАЧИ ПРОКУРАТУРЫ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ОПЛАТЫ ТРУДА НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ

Сессия 2. Использование потенциала системы социального партнерства для урегулирования и предотвращения социально-трудовых конфликтов

М. А. Блюм, *начальник отдела развития социального партнерства Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты РФ (Москва)*

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ

В. А. Сафонов, *начальник отдела по обеспечению судебных заседаний Конституционного Суда РФ (Санкт-Петербург), доцент кафедры трудового права и охраны труда Санкт-Петербургского государственного университета*

ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Г. А. Кузнецов, *начальник правового управления Главной правовой инспекции труда Ленинградской федерации профсоюзов (Санкт-Петербург)*

**МИРОВЫЕ СОГЛАШЕНИЯ КАК ПРАВОВОЙ ИНСТИТУТ
ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ
НА ОСНОВАНИИ ОПЫТА ЛЕНИНГРАДСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПРОФСОЮЗОВ**

А. А. Плащинский, *первый проректор Учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет „МИТСО“» (Минск)*
**ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В
РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

В. А. Ряшенцева, *руководитель группы анализа данных о конфликтах Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП*
**МИРОВЫЕ СОГЛАШЕНИЯ КАК ПРАВОВОЙ ИНСТИТУТ
ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ
НА ОСНОВАНИИ ОПЫТА ЛЕНИНГРАДСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПРОФСОЮЗОВ**

Г. А. Любина, *председатель Территориального Санкт-Петербурга и Ленинградской области комитета Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, секретарь ЦК профсоюза в Северо-Западном федеральном округе*
**СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ НА ГОРОДСКОМ
ПАССАЖИРСКОМ ТРАНСПОРТЕ И РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА
В СТАБИЛИЗАЦИИ СИТУАЦИИ НА ТРАНСПОРТЕ В РОССИИ**

Секция 2

**МЕТОДОЛОГИЯ ИЗУЧЕНИЯ И АНАЛИЗА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ
КОНФЛИКТОВ В ЦЕЛЯХ ИХ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ,
ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ**

**Сессия 1. Теория и практика исследований социально-трудовых
конфликтов для развития практической конфликтологии**

Н. Д. Подшибякина, *заместитель генерального секретаря Всеобщей конфедерации профсоюзов*
**ПРИМИРИТЕЛЬНЫЕ ПРОЦЕДУРЫ РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-
ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ: ДОСТОИНСТВА И НЕДОСТАТКИ**

В. Н. Шаленко, *профессор кафедры государственного, муниципального управления и социальной инженерии Российского государственного социального университета (Москва), доктор социологических наук*
**ПРОГНОЗИРОВАНИЕ И ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ
КОНФЛИКТОВ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕХАНИЗМ СНИЖЕНИЯ
СОЦИАЛЬНОЙ НАПРЯЖЕННОСТИ**

П. В. Бизюков, ассоциированный научный сотрудник Социологического института РАН (Санкт-Петербург)

ЛАТЕНТНЫЕ ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРИКЛАДНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИЗУЧЕНИЯ И АНАЛИЗА

В. К. Кашин, ответственный секретарь Трудового арбитражного суда для разрешения коллективных трудовых споров (Москва)

ПАРАДОКСЫ СТАТИСТИКИ О СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТАХ

Сессия 2. Деятельность профсоюзов по предотвращению и урегулированию социально-трудовых конфликтов

А. И. Ярошук, председатель Белорусского конгресса демократических профсоюзов Белоруссии (Минск)

РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: ОПЫТ — СЫН ОШИБОК ТРУДНЫХ

Е. А. Исмаилов, генеральный директор Центра социального взаимодействия и коммуникаций (Астана, Казахстан)

ОПЫТ ИЗУЧЕНИЯ И РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СИТУАЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

М. Б. Тиникеев, заместитель председателя Федерации профсоюзов Республики Казахстан (Астана)

СПЕЦИФИКА РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН — РАСШИРЕНИЕ ДОГОВОРНОГО ПОЛЯ

В. Ю. Деркач, руководитель Департамента развития профсоюзного движения Федерации профсоюзов Свердловской области (Екатеринбург)

ОПЫТ И ПРОБЛЕМЫ УЧАСТИЯ ПРОФСОЮЗОВ РЕГИОНА В РЕГУЛИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

О. В. Маршалко, председатель Федерации профсоюзных организаций Кузбасса (Кемерово)

МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ КАК НОВАЯ ФОРМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

ДОКЛАДЫ И СООБЩЕНИЯ

Н. В. Авдошина, доцент кафедры социологии и культурологии Самарского национального исследовательского университета им. академика С. П. Королева, директор НИИ социальных технологий, кандидат социологических наук

КОНФЛИКТОГЕННОСТЬ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ МОДЕРНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА

Л. И. Антонова, профессор кафедры гражданского и трудового права Северо-Западного института управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (Санкт-Петербург), доктор юридических наук;

Н. В. Ющенко, доцент кафедры гражданского и трудового права Северо-Западного института управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, кандидат юридических наук
СУДЕБНЫЙ КОНТРОЛЬ ЗАКОННОСТИ ЗАБАСТОВКИ КАК СРЕДСТВА РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА

Ю. В. Васькина, доцент кафедры социологии и культурологии Самарского национального исследовательского университета им. академика С. П. Королева, кандидат социологических наук
ВЗАИМНЫЕ ОЖИДАНИЯ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

А. Г. Гаджиев, главный научный сотрудник Института экономики Национальной академии наук Азербайджана, кандидат экономических наук
МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМА МРОТ В АЗЕРБАЙДЖАНЕ

А. А. Довганенко, директор Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП, кандидат педагогических наук, доцент
ИСТОЧНИКИ И ДВИЖУЩИЕ СИЛЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РФ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Н. П. Епифанцев, магистрант II курса кафедры конфликтологии СПбГУП, председатель Белгородской районной организации Профессионального союза работников агропромышленного комплекса РФ;

Н. В. Берсенева, доцент кафедры конфликтологии СПбГУП, кандидат педагогических наук;

Н. Н. Чуприн, председатель Белгородской областной организации Профессионального союза работников агропромышленного комплекса РФ, кандидат экономических наук

ОПЫТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ НА ПРИМЕРЕ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Р. В. Калякулин, председатель Республиканской организации Башкортостана Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности (Уфа)

РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ГАРАНТИЙ ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ КАК ЭЛЕМЕНТА СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА (На примере предприятий Республики Башкортостан)

Д. П. Каранов, доцент кафедры конфликтологии СПбГУП, кандидат исторических наук

ОЦЕНКА ВИЗУАЛЬНОГО СОСТОЯНИЯ МОНОГОРОДОВ ПРИ ПРОГНОЗИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

С. А. Кириллова, доцент кафедры психологии Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования, кандидат педагогических наук

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В РАЗРЕШЕНИИ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Р. В. Карапетян, доцент кафедры экономической социологии Санкт-Петербургского государственного университета, кандидат экономических наук

ИЗМЕНЕНИЕ ПАРАДИГМЫ ТРУДОВОГО КОНФЛИКТА В

КОНТЕКСТЕ ЧЕТВЕРТОЙ ПРОМЫШЛЕННОЙ РЕВОЛЮЦИИ

Г. И. Козырев, профессор кафедры социологии Российского химико-технологического университета им. Д. И. Менделеева (Москва), доктор социологических наук

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ЛИНИИ КОНФЛИКТНЫХ ПРОТИВОРЕЧИЙ

В. В. Мелетичев, профессор кафедры психологии Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования, кандидат педагогических наук

К ПРОБЛЕМЕ КОНФЛИКТОВ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ

А. М. Митяева, заведующая кафедрой социального управления и конфликтологии Орловского государственного университета им. И. С. Тургенева, доктор педагогических наук, профессор

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ В КРИЗИСНОЙ СИТУАЦИИ

О. С. Мосиенко, старший преподаватель кафедры теоретической социологии и методологии региональных исследований Южного федерального университета (Ростов-на-Дону), кандидат социологических наук

РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В РЕШЕНИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ (Оценки и отзывы врачей Казани)

В. В. Нагайцев, заведующий кафедрой эмпирической социологии и конфликтологии Алтайского государственного университета (Барнаул), кандидат социологических наук, доцент

ИНТЕГРАЛЬНЫЙ СПОСОБ РЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

И. В. Новикова, ведущий научный сотрудник Института социально-экономических проблем народонаселения РАН (Москва), кандидат экономических наук, доцент

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

О. А. Нор-Аревян, доцент кафедры прикладной конфликтологии и медиации Южного федерального университета (Ростов-на-Дону), кандидат социологических наук

ОЦЕНКА УРОВНЯ ГОТОВНОСТИ ВРАЧЕЙ г. МОСКВЫ К БОРЬБЕ ЗА СВОИ ПРАВА В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ (На материалах социологического исследования)

А. К. Омарбекова, начальник Управления аналитики и консалтинга Центра социального взаимодействия и коммуникаций (Астана, Республика Казахстан);

А. Е. Еркен, проектный менеджер Управления аналитики и консалтинга Центра социального взаимодействия и коммуникаций (Астана, Республика Казахстан)

АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНЫХ НАСТРОЕНИЙ И МОДЕЛЕЙ ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ В ЦЕЛЯХ ПРОФИЛАКТИКИ И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В КАЗАХСТАНЕ

А. Н. Покида, директор Центра социально-политического мониторинга Института общественных наук Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (Москва), кандидат социологических наук

ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА
СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА (По результатам социологического опроса)

С. А. Чиннов, заместитель председателя Московской федерации профсоюзов;
А. Ф. Вальковой, директор Трудового арбитражного суда для разрешения
коллективных трудовых споров (Москва), заслуженный юрист РФ;

В. К. Кашин, ответственный секретарь Трудового арбитражного суда для
разрешения коллективных трудовых споров (Москва), кандидат
психологических наук, доцент

СКОЛЬКО ЗАБАСТОВОК В РОССИИ: ПРИЧИНЫ РАСХОЖДЕНИЯ
ДАННЫХ

И. П. Яковлева, доцент кафедры социологии, правоведения и работы с
персоналом Кубанского государственного технологического университета
(Краснодар), кандидат исторических наук

КОНФЛИКТЫ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ИХ
ПРОФИЛАКТИКА (На примере ООО «ТВР-К»)

А. В. Ясинская-Казаченко, доцент кафедры экономики и права Белорусского
национального технического университета (Минск), кандидат юридических
наук

ПРОЦЕДУРНЫЕ ОСНОВЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ
СПОРОВ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЕВРАЗИЙСКОГО
ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА

ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ

Е. И. МАКАРОВ, *заместитель председателя Федерации независимых профсоюзов России, научный руководитель Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов СПбГУП*: — Уважаемые участники, приветствую вас от имени Оргкомитета конференции. Предоставляю слово председателю Федерации независимых профсоюзов России Михаилу Викторовичу Шмакову.

М. В. ШМАКОВ, *председатель Федерации независимых профсоюзов России*: — Друзья! Я рад приветствовать вас на уже ставшей традиционной конференции, которая вызывает неподдельный интерес у различных слоев нашего общества. Позвольте зачитать приветствие Президента России В. В. Путина:

«Участникам и организаторам IV Международной научно-практической конференции „Социально-трудовые конфликты в России и в мире“.

Уважаемые друзья!

Приветствую вас на Международной конференции „Социально-трудовые конфликты в России и в мире“.

Вопросы обеспечения прав и интересов людей, укрепления социального партнерства, совершенствования законодательства в этой сфере находятся в числе значимых общенациональных приоритетов, требуют конструктивного взаимодействия государства, профсоюзов, трудовых коллективов и работодателей.

И поэтому исключительно важно, что Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов, где была открыта кафедра конфликтологии, организует традиционные форумы, посвященные этой тематике. Они неизменно отличаются серьезной повесткой, объединяют широкий состав участников — авторитетных ученых, преподавателей, представителей органов власти, экспертных кругов, бизнеса. Своей

плодотворной работой вносят весомый вклад в решение актуальных проблем, связанных с гармонизацией трудовых отношений в нашей стране.

Уверен, что нынешний форум пройдет в деловом ключе, запомнится заинтересованными взаимопользными дискуссиями, станет эффективной площадкой для обмена опытом лучшими российскими и зарубежными практиками.

Желаю вам успехов.

Владимир Путин».

Е. И. МАКАРОВ: — Уважаемые коллеги, сегодня в зале присутствуют почетные гости — наши спикеры, представляющие российских социальных партнеров: объединения профсоюзов и работодателей, Министерство труда и социальной защиты и региональные органы по труду. Также в зале находятся представители Генеральной прокуратуры и других ведомств, осуществляющих надзор и контроль за исполнением законодательства о труде. Особо хочу отметить делегацию почетных гостей, представляющих Международную организацию труда (в этом году она оказала нам большую помощь в организации конференции). Также здесь присутствуют представители Международной конфедерации профсоюзов, руководители профцентров Азербайджана, Армении, Белоруссии, Казахстана, Кыргызстана, Латвии, Литвы, Молдовы, Таджикистана, Узбекистана, Франции, участники и представители экспертного сообщества, ученые и преподаватели. Спасибо вам за то, что вы участвуете в нашей конференции.

Предоставляю слово ректору Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов, члену-корреспонденту Российской академии наук Александру Сергеевичу Запесоцкому.

А. С. ЗАПЕСОЦКИЙ, *член-корреспондент РАН, доктор культурологических наук, профессор, ректор СПбГУП*: — Уважаемые коллеги! Хочу поприветствовать вас от имени Университета, в стенах которого проходит

этот научно-практический форум. Уже четвертый раз в истории развития социально-трудовых отношений проводится конференция «Социально-трудовые конфликты в России и в мире». В телеграмме Президент РФ Владимир Путин выразил большую поддержку тому, чем мы занимаемся. При содействии и по поручению В. В. Путина (посетившего СПбГУП в 2008 г.) в Университете был создан факультет конфликтологии, которому оказывается серьезная поддержка из государственного бюджета. Сегодня факультет конфликтологии СПбГУП — крупнейшая научно-учебная единица в мировой образовательной системе, деятельность которой связана с предотвращением социально-трудовых конфликтов и дальнейшей гармонизацией социально-трудовых отношений.

Внимательное отношение нашего государства к социальной проблематике обусловлено несколькими факторами. Первый — это стремление развивать гражданское общество, укреплять гражданский мир, совершенствовать социально-трудовые отношения в нашей стране. Второй фактор — укрепление магистрального развития национальной экономики, построенной на основе баланса интересов государства, предпринимательского сообщества и трудящихся. Только правильный баланс интересов обеспечивает устойчивое социально-экономическое развитие страны, что, как неоднократно подчеркивал В. В. Путин, является одним из главных приоритетов.

Хотел бы поблагодарить Центр мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов СПбГУП за подготовку сегодняшней конференции. Центром уже накоплен большой опыт, несмотря на то что он существует в нашем Университете всего лишь шестой год. Исследования Центра — важный инструмент, используемый участниками трехстороннего социального партнерства для гармонизации социально-трудовых отношений.

Спасибо всем участникам за то, что откликнулись на предложение принять участие в конференции, проводимой в крупнейшем гуманитарном вузе страны, который работает под эгидой профсоюзов уже 91-й год. Надеюсь, что сформулированные в ходе дискуссий выводы будут полезны нашей стране.

Е. И. МАКАРОВ: — Слово для приветствия от Государственной Думы Федерального собрания РФ предоставляется Михаилу Васильевичу Тарасенко — первому заместителю председателя Комитета Государственной Думы РФ по труду, социальной политике и делам ветеранов. Михаил Васильевич до 2012 года возглавлял Горно-металлургический профсоюз России и в настоящее время продолжает сотрудничать с профсоюзным движением, входит в состав профсоюзной группы «Солидарность». Прошу Вас, Михаил Васильевич.

М. В. ТАРАСЕНКО, *первый заместитель председателя Комитета Государственной Думы РФ по труду, социальной политике и делам ветеранов*: — Уважаемые коллеги, позвольте зачитать приветствие председателя Государственной Думы Федерального собрания РФ В. В. Володина:

«Организаторам и участникам IV Международной научно-практической конференции „Социально-трудовые конфликты в России и в мире“.

Приветствую организаторов и участников IV Международной научно-практической конференции „Социально-трудовые конфликты в России и в мире“. Конференция является востребованной международной платформой для обсуждения причин и последствий трудовых конфликтов в России и за рубежом, поиска решения вопросов социального партнерства. Сегодня представители профсоюзов, работодателей и органов государственной власти, ученые и специалисты-практики решают актуальную научно-прикладную задачу повышения эффективности методов управления конфликтами. Важно, чтобы результатом нашей совместной работы стали рекомендации по снижению уровня напряженности в социально-трудовых отношениях, соответствующие предложения в законодательном измерении.

Желаю участникам конференции плодотворных дискуссий и успешной работы. В. В. Володин».

Комитет Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов, в котором я работаю, также направил приветствие участникам конференции:

«Уважаемые участники конференции!

Сфера социально-трудовых отношений неотрывно связана с экономикой и в значительной мере формирует атмосферу социальной жизни. Рыночная экономика диктует свои правила в отношениях между работником и капиталом, в процессе которых необходимо находить и поддерживать баланс интересов. Наше российское общество, как и социальные системы других стран мира, сталкивается с необходимостью разрешения конфликтов, возникающих в процессе поддержания этого баланса. При поддержке Правительства РФ в Санкт-Петербургском Гуманитарном университете профсоюзов действует факультет конфликтологии, выпускающий высококвалифицированных специалистов. Здесь работает Центр мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов, разрабатывающий практические инструменты урегулирования конфликтных ситуаций.

IV Международная конференция по проблемам трудовых отношений, в работе которой принимают участие специалисты, эксперты и ученые из России, иностранные представители, в том числе из стран ЕАЭС, ведущих международных организаций, послужит хорошей площадкой для обмена мнениями, дискуссий, выработки подходов к решению наиболее актуальных проблем в урегулировании социально-трудовых конфликтов. Участие в ее работе представителей профсоюзов, работодателей и органов власти, трехсторонний состав ее участников, непосредственно вовлеченных в разрешение социальных трудовых противоречий, имеет большое практическое значение и позволяет надеяться на успешное применение выработанных рекомендаций в реальной жизни.

Комитет Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов желает всем участникам конференции успешной работы».

В Государственной Думе работают 27 комитетов, но именно Комитет по труду, социальной политике и делам ветеранов в силу своей деятельности информирован обо всех конфликтах, которые возникают в сфере социально-трудовых отношений. На нас возложена разработка законодательных инструментов, позволяющих преодолевать негативные последствия конфликтов.

Хочу особо подчеркнуть, что конфликты никогда не исчезнут, поэтому методы разрешения, механизмы и инструменты, которые позволяют предотвращать их или преодолевать их последствия, должны непрерывно совершенствоваться. Надеюсь, факультет конфликтологии СПбГУП и проводимая сегодня конференция внесут свой вклад в решение этих важных задач, который будет воспринят Государственной Думой, в частности нашим Комитетом.

Я, как координатор межфракционной депутатской группы «Солидарность», в которую входят представители всех фракций, поддерживающих профсоюзное движение, могу сказать, что у представителей фракций сложились разные взгляды на то, как должны развиваться наше общество и социально-трудовые отношения. Депутатская группа «Солидарность» — один из примеров того, как люди с разными убеждениями (нередко в конфликтных ситуациях) находят общий язык, чтобы обеспечить баланс трудовых и социальных интересов.

Е. И. МАКАРОВ: — Уважаемые коллеги, позвольте зачитать приветствие Полномочного представителя Президента РФ в Северо-Западном федеральном округе Александра Дмитриевича Беглова:

«Уважаемые друзья, ваши ежегодные встречи по самым актуальным вопросам социально-трудовой сферы неизменно проходят на базе Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов, который является центром изучения социально-трудовых конфликтов. В 2010 году в

Университете по инициативе Президента РФ Владимира Владимировича Путина был создан факультет конфликтологии.

В вузе работает Центр мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов, в рамках которого разработана автоматизированная информационная система, позволяющая в режиме реального времени получать информацию о социально-трудовых конфликтах не только в стране, но и за рубежом. В настоящее время основными причинами конфликтов на многих предприятиях и организациях региона Северо-Западного федерального округа являются задержка заработной платы, полная или частичная невыплата заработной платы, сокращение рабочих мест, снижение уровня труда, недостаток внимания к области охраны труда. И очень важно находить пути решения этих проблем.

Заявленная тема конференции очень важна и требует самого пристального внимания со стороны государства, бизнеса, гражданского общества.

Уверен, что сегодня состоится диалог всех заинтересованных сторон, в результате которого будут приняты решения по снятию напряженности и конфликтности в социально-трудовых отношениях.

Желаю всем участникам конференции успешной и плодотворной работы.

Беглов Александр Дмитриевич».

Приглашаю на трибуну выдающегося представителя авиационной промышленности, надежного социального партнера, президента Союза промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга, руководителя холдинговой компании «Ленинец» Анатолия Александровича Турчака.

А. А. Турчак,

президент Союза промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга, руководитель холдинговой компании «Ленинец»

СОТРУДНИЧЕСТВО БИЗНЕСА, ВЛАСТИ И ПРОФСОЮЗОВ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ КАК ЗАЛОГ УСПЕШНОГО РАЗВИТИЯ

САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Союз промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга является крупнейшей в городе общественной организацией работодателей. Он объединяет предприятия и организации промышленности, строительства, науки, транспорта, связи и других отраслей экономики, а также отраслевые ассоциации, холдинги и концерны. Это единственное в Санкт-Петербурге региональное объединение работодателей, действующее в рамках Федерального закона «Об объединениях работодателей» и имеющее полномочия по урегулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти и местного самоуправления.

Позиция Союза по социально-трудовым конфликтам состоит в том, что позитивные изменения на рынке труда, повышение социальной ответственности бизнеса могут определять состояние социально-трудовых отношений, тем более сейчас, когда Россия вступает в сложный период развития. При этом необходимо обращать особое внимание на направления, которые определяют новый технологический уклад: робототехнику, производство новых материалов, биотехнологии, превентивную и персональную медицину, инжиниринг и дизайн.

Несколько слов о текущем состоянии промышленности Санкт-Петербурга. В прошедшем году индекс промышленного производства в Санкт-Петербурге составил 105,5 %, что на 4,5 % выше, чем в среднем по России. Это максимальный результат за последние шесть лет. В 2017 году в Санкт-Петербурге, в том числе членами Союза, были открыты восемь современных производств, девять новых производственных площадок и семь производственных линий. По сравнению с 2016 годом, средняя зарплата в промышленной отрасли выросла на 10,5 % и составила 57 тыс. рублей. Доля Санкт-Петербурга в общем объеме машиностроительной продукции России составляет более 11 %. В 2017 году вклад промышленного комплекса в формирование доходной части бюджета всех уровней по сравнению с другими

секторами экономики города оказался наиболее весомым. Все это сказывается на взаимоотношениях между работодателями и работниками и вообще на жизни нашего города.

Союз промышленников и предпринимателей совместно с Правительством Санкт-Петербурга уделяет особое внимание развитию городской промышленности. Более ста членов Союза, в частности работники различных общественных советов при комитетах правительства и других органов, входят в Штаб по улучшению условий ведения бизнеса в Санкт-Петербурге, который продолжал работать под председательством вице-губернатора Петербурга Сергея Николаевича Мовчана. Большой вклад в развитие городской промышленности вносит Фонд развития промышленности Санкт-Петербурга. В минувшем году наблюдательным советом Фонда были одобрены пять проектов на сумму более 500 млн рублей. В феврале 2017 года создан Совет по конверсии организаций оборонной промышленности Санкт-Петербурга. Целями его работы являются диверсификация производства и увеличение объема выпуска продукции гражданского и иного назначения предприятиями ВПК.

Хотелось бы поблагодарить правительство города, депутатов Законодательного собрания за сохранение льготных налоговых ставок на имущество для промышленности. Согласно принятому решению, бизнесмены Санкт-Петербурга в течение 2018 года освобождены от уплаты налога на технику, транспорт, оборудование, дата изготовления которых не превышает трех лет. Данная льгота будет стимулировать модернизацию и обновление технического состояния промышленных предприятий, что скажется на взаимоотношениях работодателей и работников и фактически сократит вероятность возникновения конфликтных ситуаций.

Новой мерой, стимулирующей инвестиции в промышленное производство, станет специальный инвестиционный контракт. Условия соглашения предполагают инвестиции в объеме более 700 млн рублей. Инвестору гарантируется преимущественное право заключения

государственного контракта на поставку продукции, а также сохранение инвестиционных условий в течение всего срока реализации проекта. Среди прочего инвестор получит налоговые льготы, определенные гарантии сбыта своей продукции, доступ к госзаказу и статус единственного поставщика для государственных нужд. Специальный инвестиционный контракт с Правительством Санкт-Петербурга и Министерством промышленности и торговли РФ уже заключил крупнейший российский производитель фармацевтической продукции компания «Герофарм». На очереди — еще несколько соглашений с компаниями фармацевтической и машиностроительной промышленности.

Правительство Санкт-Петербурга инициирует новые меры поддержки реального сектора экономики. Создаваемые государственные информационные системы промышленности призваны стать одним из эффективных инструментов стимулирования производственной деятельности, движения продукции российских предприятий, реализации программ импортозамещения. Система позволяет предприятиям размещать информацию о выпускаемой продукции и перспективных проектах. Но это не просто банк данных, речь идет о создании полноценной электронной торговой площадки для бизнеса с возможностью заключать на ней сделки, находить партнеров, заказчиков, поставщиков.

Возвращаясь к теме конференции, еще раз хочу подчеркнуть, что только при достижении сторонами консенсуса, глубоком понимании проблем возможны согласование интересов и социальный мир в обществе. Более чем 25-летний опыт трипартизма в Санкт-Петербурге (с оформлением трехсторонних соглашений и ежегодных обязательств) является лучшим тому доказательством. В сентябре 2017 года в рамках XXI Международного форума «Российский промышленник» состоялось подписание обязательств сторон и регионального соглашения о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2018 год. В соответствии с соглашением минимальная заработная плата в Санкт-Петербурге (без учета дополнительных выплат)

составит 17 тыс. рублей, что в два раза больше размера МРОТ в Российской Федерации и значительно превышает размер прожиточного минимума в Санкт-Петербурге.

Одним из ключевых направлений деятельности Союза является организация эффективного взаимодействия между предприятиями системы образования с целью подготовки квалифицированных и востребованных экономикой профессиональных кадров. Качество подготовки работников становится одним из важных факторов конкурентоспособности как отдельных предприятий, так и государства в целом. Безусловно, у Санкт-Петербурга по сравнению с другими российскими регионами есть серьезные конкурентные преимущества в том, что касается научно-технических специалистов, представляющих как сложившиеся научные и производственные школы, так и новый, формирующийся в рамках перехода экономической уклад. Союз является активной стороной в формировании региональной системы квалификаций, профессиональной общественной аккредитации образовательных программ, создании и развитии центров оценки квалификации (были созданы независимый региональный Центр сертификации и профессиональных квалификаций Санкт-Петербурга, Северо-Западный центр оценки сертификаций и квалификаций системы профессиональных образовательных учреждений и специалистов и целый ряд других).

Уверен, реализация перечисленных направлений деятельности правительства города, Союза промышленников и предпринимателей и профсоюзов будет способствовать улучшению условий жизни жителей Санкт-Петербурга, обеспечит успешное исполнение соглашений о трехстороннем партнерстве и тем самым минимизирует возможность социально-трудовых конфликтов в нашем городе. Необходимо учитывать изменения и обратить особое внимание на взаимоотношения работодателей и работников в связи с развитием новой экономики.

Завершая свое выступление, от имени Союза промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга хочу пожелать научно-практической

конференции успешной работы и выразить уверенность в том, что взаимоуважение и взаимопонимание послужат основой решения любых проблем, как внутренних, так и международных.

Е. И. МАКАРОВ: — Слово от Министерства труда и социальной защиты РФ предоставляется Блюму Михаилу Александровичу — начальнику отдела развития социального партнерства Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства.

М. А. БЛЮМ, *начальник отдела развития социального партнерства Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России*: — Хочу зачитать приветствие участникам конференции от министра труда и социальной защиты Максима Анатольевича Топилина:

«Уважаемые друзья, приветствую вас на IV Международной научно-практической конференции „Социально-трудовые конфликты в России и в мире“.

Ваш форум собрал представителей законодательной и исполнительной ветвей власти, объединения работодателей и объединения профсоюзов, ученых и экспертов в сфере социального партнерства, международные организации труда. Участникам предстоит обсудить отечественный и зарубежный опыт профилактики и урегулирования социально-трудовых конфликтов, выявить лучшие практики, сформировать предложения по совершенствованию деятельности в указанной сфере. Рассчитываю, что рекомендации конференции позволят сторонам социального диалога определить направление дальнейших совместных усилий по снижению напряженности в сфере социально-трудовых отношений, укреплению социальной стабильности нашего общества.

Желаю организаторам и участникам плодотворной работы, успехов и всего самого доброго. М. А. Топилин».

Е. И. МАКАРОВ: — Уважаемые коллеги, на трибуну приглашается директор Глобальной академии органайзинга Международной конфедерации профсоюзов (Брюссель) Стивен Бенедикт.

С. Бенедикт,
директор Глобальной академии органайзинга Международной конфедерации профсоюзов (Брюссель)

РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА В ОБЕСПЕЧЕНИИ СТАБИЛЬНОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Для меня большая честь представлять в СПбГУП Международную конфедерацию профсоюзов. Хочу поблагодарить ФНПР за предоставленную возможность присутствовать на конференции, а также за тот вклад, который эта организация вносит в развитие международного профсоюзного движения и солидарности.

Я представляю аэрокосмическую отрасль промышленности, в которой конфликты являются не просто теоретическими идеями, но реальной действительностью. Развитие отрасли тесно связано с динамикой экономического развития (наблюдается как наличие работы, так и ее отсутствие). Отношения между предпринимателями и работниками, складывающиеся внутри отрасли, весьма сложные. Тем не менее необходимо искать способы поддержания социального диалога. Работники имеют право на достойный труд. Однажды я наблюдал, как руководство компании «Boeing» пыталось воспрепятствовать рабочим посмотреть на первый взлет созданного ими самолета и мотивировало это следующим образом: «Рабочие должны занять свои рабочие места, у них нет времени наблюдать». И нам пришлось приложить немало усилий, чтобы довести до сведения руководства «Boeing», что работники гордятся своей продукцией так же, как и менеджмент, и у них есть право посмотреть на результат. В конце концов руководству «Boeing» пришлось согласиться.

Более 30 лет назад Организация экономического сотрудничества и развития справедливо отметила, что наиболее активное развитие наблюдается там, где созданы благоприятные условия для реализации партнерских отношений, в том числе для коллективных переговоров. Необходимо постоянно искать способы выстраивания совместной работы, но для этого нужно меняться. Около 80 % работников в мире полагают, что их минимальная зарплата не покрывает расходов, необходимых на существование. Более 90 % работников во всем мире убеждены, что правительства должны предпринимать больше усилий для того, чтобы законодательство в этой сфере работало более успешно. Нужно разрабатывать и принимать законодательные акты, которые будут вызывать доверие у работников.

Надеюсь, что на проводимой конференции мы обсудим все важные и острые проблемы, в том числе и инструментарий, способы их разрешения, которые были утверждены Международной организацией труда в июле 2017 года. Этот инструментарий позволяет создать необходимые условия для того, чтобы стороны, вступившие в конфликт, могли вместе работать и двигаться дальше.

Е. И. МАКАРОВ: — Приглашаю на трибуну нашу гостью из Женевы — директора Бюро Международной организации труда по деятельности трудящихся Марию Хелену Андре.

М. Х. Андре,

директор Бюро Международной организации труда по деятельности трудящихся (Женева)

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ И НАЦИОНАЛЬНЫХ МЕХАНИЗМОВ В ЗАЩИТЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ

Я рада присутствовать на IV Международной научно-практической конференции «Социально-трудовые конфликты в России и в мире», проводимой в СПбГУП. Здесь собрались представители разных организаций и

движений, не только профсоюзные лидеры, но и предприниматели, представители академических кругов, что важно для выработки диалога.

Часто количество и качество социальных конфликтов связаны с типом экономики страны, в которой происходят конфликты, уровнем демократии, развития социально-партнерских отношений, вообще с существованием организаций, которые выступают за социальное партнерство и представляют интересы как работодателей, так и работников. Важно, что в СПбГУП собрались действительно компетентные лидеры, непосредственно участвующие в этих процессах.

В основу работы нашей организации, направленной на решение проблем, возникающих в сфере труда, положен трехсторонний диалог, о чем я ответственно заявляю как представитель Международной организации труда. Результативные диалог и переговоры по коллективным соглашениям являются следствием социального и экономического прогресса, устойчивой модернизации экономики. Социальный мир — достойный образец деловых отношений, играющий важную роль в привлечении международных инвестиций и капитала. Но ни социальный мир, ни иностранные инвестиции не могут быть навязаны и основываться на нарушении прав работников. Основные принципы диалога — защита прав работников и баланс интересов.

Существуют специальные механизмы и структуры, которые помогают осуществлять надзор в рамках Международной организации труда. Прежде всего я хотела бы обратить ваше внимание на национальные механизмы контроля, потому что на задействование международных механизмов, хотя и основополагающих, необходимо время. Мы проводим предварительную работу перед тем, как передаем жалобу на рассмотрение в Международную организацию труда. В данном случае речь идет о возможности использования практик и механизмов разрешения конфликтов. Значимо наличие надежных и сильных национальных механизмов, основанных на вовлечении трех сторон и выполняющих функции посредничества и примирения сторон, принимающих участие в конфликте.

Разница между международными и национальными механизмами заключается в скорости урегулирования конфликта. Это представляет большую проблему для любой национальной системы. На местах не всегда эффективно используются механизмы урегулирования, поскольку решение конфликтов основано на доверии сторон. Но недостаточно иметь только механизмы, важна работа на содержательном уровне.

Международная организация труда проанализировала отдельные национальные механизмы урегулирования конфликтов и обнаружила, что министерствам труда в разных странах необходимо концентрировать больше ресурсов и активнее поддерживать социальные механизмы, в том числе финансово, направленные на решение проблем. В рамках своей деятельности они должны координировать функции, работа должна основываться на участии трех сторон. В условиях конфликта нет необходимости доверять всем участникам процесса, нужно доверять сторонам, участвующим в переговорах. Это доверие невозможно навязать, для того чтобы оно сформировалось, необходимо работать всем участникам процесса.

Вернемся к международным стандартам регулирования конфликтов. Любые предложения должны быть основаны на национальном законодательстве и соглашениях, а также на уважении к существующим международным практикам и законодательству. Я назвала бы эти механизмы ящиком с инструментами, из которого можно выбрать наиболее адекватные в зависимости от характера проблемы. Среди основополагающих принципов можно назвать применение законодательства и международных стандартов и установление доверия между всеми участниками.

Е. И. МАКАРОВ: — Благодарю Марию Хелену за содержательное выступление. В Российской Федерации в 2016 году рассмотрение конфликтов, связанных с полной невыплатой заработной платы, занимало более одного месяца, а в 2017-м — всего одну неделю. Мы добились увеличения скорости рассмотрения, о чем сказала Мария Хелена, в четыре раза.

Слово предоставляется Ольге Владимировне Кулаевой, директору Бюро Международной организации труда для стран Восточной Европы и Центральной Азии, штаб-квартира которого находится в Москве.

О. Кулаева,

*директор Бюро Международной организации труда для стран
Восточной Европы и Центральной Азии (Москва)*

**РЫНОК ТРУДА СЕГОДНЯ И ЗАВТРА:
КАК МОТ РЕАГИРУЕТ НА ИЗМЕНЕНИЯ В СТРУКТУРЕ
ЗАНЯТОСТИ**

Прежде всего хочу поблагодарить Федерацию независимых профсоюзов России и организаторов конференции за то, что нашему Бюро предоставили возможность выступить и поделиться своим мнением в рамках IV конференции, посвященной решению социально-трудовых конфликтов.

Соглашусь с Михаилом Васильевичем Тарасенко в том, что конфликты были, есть и, по всей вероятности, будут возникать всегда, потому что их причина — дефицит достойных рабочих мест — пока, к сожалению, не устранена. Последние аналитические отчеты о ситуации на мировых рынках труда свидетельствуют, что количество безработных в глобальной экономике в 2017 году достигло 201 млн человек (это больше, чем в 2016 г.). Людей, которые относятся к числу лиц с неустойчивой занятостью, — приблизительно 1,4 млрд, причем эта цифра ежегодно увеличивается на 11 млн. Все эти тенденции отражаются на рынке труда стран, которые курирует московское Бюро МОТ: Азербайджана, Армении, Беларуси, Грузии, Казахстана, Кыргызстана, Российской Федерации, Таджикистана, Туркменистана и Узбекистана. Значительное место среди безработных занимают молодые люди: они выходят на рынок труда, который по разным причинам не успевает аккумулировать эту массу. Дефицит достойных рабочих мест, к сожалению, является устойчивой тенденцией.

Международная организация труда системно пытается заглянуть в будущее. В 2019 году МОТ отметит столетний юбилей. В связи с этим она выступила с несколькими инициативами, одна из которых связана с определением перспектив будущей сферы труда. Опираясь на собственные знания, а также на идеи стран, входящих в МОТ, мы хотим увидеть будущее и понять, какую политику нужно реализовывать.

Незначительная доля достойных рабочих мест, скорее всего, сохранится в том объеме, в каком существует сейчас. Основной массив рабочих мест можно разделить на три группы: те, которые исчезнут, изменятся или возникнут. Этот процесс имеет длительную историю — новой является скорость, с которой происходят изменения.

Можно привести несколько примеров из жизни зарубежных стран. К Всемирному экономическому форуму в Давосе был опубликован отчет, в котором рассматривались состояние и перспективы развития американской экономики. Компания «Бостон-консалтинг», которая выпустила отчет, предполагает, что к 2026 году, то есть меньше чем через 10 лет, около 1 млн американцев столкнутся с исчезновением не только своих рабочих мест, но и профессий. Американцы в таком прогнозе не одиноки. Казалось бы, легкая промышленность Азии — устойчивая составляющая международного рынка труда, источник вечной прибавочной стоимости. Но уже в ближайшем будущем на смену людям придут роботы, и огромное количество трудящихся останется без работы.

Возникает вопрос, который сейчас дебатруется всеми: существует ли дилемма — автоматизация труда или рабочие места? На самом деле это несколько надуманная проблема. Мы не можем обойтись без роботов, которые делают некоторые вещи лучше людей (например, бухгалтерский учет, расшифровку рентгеновских снимков или обработку информации). Вопрос лежит в несколько иной плоскости: каким образом нужно выстроить систему новых отношений, чтобы мы не забыли о защите прав трудящихся и таким образом попытались предотвратить социально-трудовые конфликты?

Мы проводим анализ по всем срезам и обращаемся к данным, которые получаем из других источников. По прогнозам группы Маккензи, 15 % рабочих мест к 2030 году либо исчезнут, либо работники должны будут найти себе новые занятия. По другому прогнозу, от 15 до 75 млн человек должны будут найти новые формы занятости, что связано с быстрыми темпами автоматизации. Мы не можем остановить прогресс. Но этот вопрос сопровождается другим — о качестве рабочих мест. Необходимо создать достойную систему труда. Мы должны понимать, как регулировать занятость в экономике, которая каждый день предлагает формы незащищенной занятости.

Перед нами стоит масштабная задача: мы надеемся, что автоматизация позволит решить вопрос о росте производительности труда. Мы постоянно обсуждаем сокращение доли Российской Федерации в мировой экономике, потому что темпы роста производительности России отстают от среднемировых (сейчас 1,5–2 %). Это не только российская проблема, но и американская, так как темпы роста производительности в Америке составляют 2,5 %, в то время как среднемировой темп — 4 %. То есть этот вопрос касается экономики многих стран, поэтому задача заключается не в том, чтобы затормозить прогресс, пытаясь таким образом предотвратить конфликты, а в том, чтобы добиться перераспределения совокупного продукта: чтобы он попадал к тем группам, которые его покупают, увеличивая платежеспособный спрос.

В данной системе отношений важную роль играют регулирование и институты, а основой служит социальный диалог. И я говорю об этом не только потому, что работаю в МОТ. Вопрос в том, каким образом ведется диалог, как это влияет на развитие конфликтов и какая ситуация складывается в наших странах. Для того чтобы предотвращение или разрешение конфликтов было эффективным, в первую очередь нужны соответствующие институты. Наше Бюро обслуживает 10 стран, и пока мы не можем говорить о больших достижениях в этой области, потому что не во всех странах существуют устойчивые институты. Наиболее развиты институты урегулирования

конфликтов и разработаны механизмы в Российской Федерации и Грузии, но стопроцентная эффективность пока не достигнута. Возможно, потому что не всегда люди, которые участвуют в этих процессах, достаточно объективны. Зачастую им не хватает навыков ведения коллективных переговоров и знаний, ведь, чтобы договориться, в частности, по вопросу оплаты труда, нужно много знать.

Поэтому мы считаем, что сейчас главная задача — поддержать работу конференции в этом направлении. То есть мы должны вооружить вас теми знаниями, которые позволят грамотно предотвращать или разрешать конфликты.

Е. И. МАКАРОВ: — В докладе были высказаны серьезные замечания и правильно поставлены вопросы. Многие явления, о которых Вы сказали, мы отслеживаем в Центре мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов СПбГУП.

Приглашаю на трибуну еще одного гостя из Женевы — специального советника генерального директора Международной организации труда Кари Тапиолу, видного деятеля международного профсоюзного движения, долгое время руководившего одним из важных направлений работы Международной организации труда.

К. Тапиола,

специальный советник

генерального директора Международной организации труда (Женева)

КУЛЬТУРА СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА НА ОСНОВЕ

ПРИНЦИПОВ СВОБОДЫ АССОЦИАЦИИ:

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Прежде всего отмечу большой вклад, который внес Центр мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов СПбГУП в разрешение конфликтов. Это известная и в высшей степени важная проблематика, которую необходимо

постоянно изучать — важно понимать, на какой основе развивается сотрудничество.

Я хотел бы рассказать о проблемах, возникающих в социально-трудовой сфере, с философских позиций. Международная организация труда возникла в результате конфликта. Во время Первой мировой войны, когда солдаты умирали на поле боя, женщины в Великобритании и Франции стояли у станков на военных заводах. Несмотря на то что промышленники в период войны богатели, работницы получали очень мало. Возникшие в 1916 противоречия году привели к забастовкам. Одновременно на востоке Европы начались революционные выступления. Политические власти, столкнувшись с волнениями, под давлением протестующих работников пообещали профсоюзам, что после окончания Первой мировой войны представители трудящихся сядут за стол переговоров с предпринимателями, чтобы обсудить будущее мироустройство. Это произошло в 1919 году в Париже, когда представители правительств вместе с профсоюзами и работодателями приняли решение о создании Международной организации труда, деятельность которой направлена на решение фундаментальных вопросов: выработку международных трудовых стандартов и контроль за их имплементацией.

Как сказано в Уставе МОТ, важнейший принцип социальной справедливости — труд не является товаром. Это означает, что трудовые отношения не сводятся лишь к вопросу оплаты труда и другим материальным выгодам. Один из основополагающих принципов связан с обеспечением достойного труда.

На этом фундаменте 99 лет назад была создана Международная организация труда. Эта первая международная организация, построенная на принципе многостороннего сотрудничества, вместе с Лигой Наций способствовала созданию Организации Объединенных Наций. Многие практические решения в области международных конфликтов были опробованы и разработаны МОТ. Вместе с тем МОТ имела свои особенности:

участие профсоюзов и работодателей и практика трипартизма должны были обеспечивать мир в социальной и трудовой сферах.

Международные конвенции МОТ были положены в основу содержания трудового законодательства во всем мире. Даже в том случае, если страны не ратифицировали конвенции МОТ, в сфере труда они проводят политику в русле договоренностей, достигнутых МОТ. Когда национальное трудовое законодательство отсутствует, конвенции могут использоваться в качестве руководства при поиске приемлемых решений.

Практика трипартизма на международном и региональном уровнях складывалась десятилетиями. В 1985 году президент Еврокомиссии Жак Делор представил ее как неотъемлемую часть расширяющегося внутреннего рынка Европейского союза. Практика трипартизма стала стандартным способом разрешения конфликтов в сфере труда (причем это касалось не только конфликтов, возникающих на рабочем месте). Переговоры и диалог начали применяться как механизмы поиска взаимоприемлемого компромисса по вопросам, возникающим в сфере труда и социальной защиты.

Разрешение конфликтов на законодательной основе, путем переговоров способствует достижению компромисса. Нужно помнить, что компромисс — это всего лишь основа для принятия будущих мер, дальнейшего движения, а не «наш последний и решительный бой...» Он позволяет оценить, насколько достигнутый результат приемлем для дальнейшего совместного сотрудничества. Худой мир всегда лучше доброй войны.

За последнее столетие стало ясно, что лучшим способом установления размера заработной платы, определения условий труда и организации работы, а также перспектив трудоустройства являются добровольные коллективные переговоры. Были разработаны необходимые процедуры, по мере структурных изменений в экономике и обществе вырабатываются новые. Практически во всех странах используются такие методы разрешения трудовых конфликтов, как посредничество, арбитраж и регулирование через трудовые суды. Международные механизмы работы с трудовыми стандартами достаточно

успешно применяются. По своей природе конфликты никогда не будут протекать без обсуждения или споров, что, однако, не вызывает кризис.

Тем не менее все больше проблем возникает в связи с реализацией диалога и достижением компромисса на низовом уровне: на предприятиях, на уровне регионов, где нередко недостаточно знаний местных органов власти в сфере трудовых отношений. К сожалению, этот уровень часто остается за рамками установленных процедур. Вместе с тем в регионах проживает и работает большое количество членов профсоюза. На этом уровне возникает проблема, связанная с незнанием юридических прав и свобод ассоциаций. Мы сталкиваемся с ситуацией, когда профсоюз вызывает недоверие у местных властей, потому что он, защищая права своих членов, может нарушить установленный порядок. Они рассматривают коллективные действия граждан как нечто ненормальное, что может послужить причиной реального или потенциального конфликта. По-прежнему возникает много недоразумений, касающихся индивидуальных и коллективных прав трудящихся.

В 2012 году я участвовал в уникальной миссии МОТ в Российской Федерации, связанной с рассмотрением совместной жалобы российских профсоюзов в Комитет по свободе ассоциации Административного совета МОТ. В своих выводах миссия выразила озабоченность по поводу того, что в вопросе о свободе ассоциаций компетенции органов труда, прокуратуры и судов четко не определены. Существует опасность возникновения «Бермудского треугольника», когда ни один из участников не имеет полномочий принимать решения о реализации основополагающих прав профсоюзов. Недавно Министерство труда РФ заявило, что оно имеет право решать вопрос о законности профсоюзной организации. Однако практика, которая позволяет министерству, то есть административному органу, принимать решение о законности, форме и уставах профсоюзной организации, осталась в прошлом. Подобные решения не входят в компетенцию административных органов. Принцип трехстороннего сотрудничества предполагает, что сами рабочие могут принимать решения о создании своих

организаций и уставе в рамках действующего законодательства. Государственные и местные власти, суды не могут определять, кто является представителем рабочих, с которым работодатели должны вести переговоры. Точно так же работодатели не должны призывать государственные или местные органы власти принимать решения об их полномочиях. Это базовые принципы развития гражданского общества на основе добровольного сотрудничества. Кроме того, это вопрос о том, как на законодательном и практическом уровнях переговоры утверждаются в качестве способа предотвращения и разрешения трудовых конфликтов.

В последнее время ведется много дискуссий о тенденциях в сфере труда, возникающих во всех странах: речь идет о неолиберализме, неоконсерватизме, неокapитализме и неoбoльшевизме. Вызывает озабоченность тот факт, что на практике сложилась негативная ситуация, когда игнорируются законы и социальная справедливость. Я назвал бы это явление «необрутализмом» и рассматриваю его как актуальную проблему. Единственный способ держать его под контролем — укреплять культуру социального диалога на основе принципов свободы ассоциаций.

Е. И. МАКАРОВ: — К характеристикам Кари Тапиолы, которые я дал ранее, добавлю, что он еще и выдающийся мыслитель профсоюзного движения, в чем мы сейчас убедились.

Слово предоставляется Михаилу Викторовичу Шмакову — председателю Федерации независимых профсоюзов России, крупнейшего национального объединения профсоюзов в Российской Федерации и Европе.

М. В. Шмаков,

председатель Федерации независимых профсоюзов России (Москва)

**ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КОНФЛИКТОРАЗРЕШЕНИЯ В СФЕРЕ
ТРУДА: ОТ РЕВОЛЮЦИЙ К ПЕРЕГОВОРАМ**

ФНПР — крупнейшее объединение профсоюзов в рамках Международной конфедерации профсоюзов (поскольку китайские профсоюзы, лидирующие по количеству членов, не входят в МКП).

Сто лет назад произошла Великая русская революция. Революция — это всегда конфликт, точнее способ разрешения конфликта, который нашей цивилизацией был признан опасным, но не неприемлемым. Цивилизация, осмысливая итоги русской революции, придумала гениальное решение, которое актуально уже почти сто лет, — это трехсторонние переговоры. Была учреждена Международная организация труда, которая исповедует принципы трипартизма и диалога. Об этом мои коллеги, представляющие МОТ, достаточно подробно рассказали. Только в контексте происходящего сейчас мы понимаем, что это было действительно мудрое решение, способствовавшее движению вперед.

В цикле «конфликт — разрешение конфликта» любой новый шаг приводит к возникновению новых противоречий, конфликт — в этом и заключается диалектика социально-трудового процесса. Способы разрешения противоречий могут быть разными, в том числе и революционными или, как сказал товарищ Тапиола, «брутальными». Нам хорошо известно, что такое «брутализм», один из примеров — когда караул, возглавляемый матросом Железняком, разогнал Учредительное собрание, после чего все упражнения в сфере парламентаризма в России на продолжительный период времени прекратились.

Диалектика диктует, что при возникновении противоречий и конфликтов не нужно поддаваться панике, в частности когда слышишь утверждения наподобие: «Ужас! Новая технологическая революция повергнет нас в хаос, лишит рабочих мест, люди не смогут найти себе применения». С точки зрения исторического опыта все представляется иначе. Приведу пример технологического прорыва начала XX века, когда был изобретен двигатель внутреннего сгорания и появились автомобили. Сотни тысяч извозчиков, которые раньше зарабатывали себе на хлеб тем, что перевозили товары и

пассажиров, были вытеснены с рынка транспортных услуг автомобилями. Но они не исчезли, а нашли себе новые занятия в рамках нового технологического уклада: были созданы новые рабочие места, одна часть бывших извозчиков стала водителями автомобилей, другая перешла в обслуживающий и ремонтный персонал, а третья стала пассажирами и т. д.

Развитие не останавливалось и в ходе предыдущих промышленных и технологических революций. Между тем это не уберегло нас от конфликтов. Фундаментальная роль Международной организации труда заключается в признании переговоров, договоренностей и компромиссов. Любая договоренность между тремя сторонами, где возникает конфликт интересов, является компромиссом. «Брутальность», или абсолютная твердость взглядов, разумная с точки зрения революционера, не ведет к разрешению проблем миллионов людей, которые стоят за лидерами. Мы понимаем, что если совершать революцию, то, как в песне, требуется сначала все разрушить до основания, а потом... До основания разрушать могут все, не только в России, но и в других странах. Но, как правило, в результате не получается то, что было обещано в самом начале. Невозможно хорошо жить на развалинах старого мира.

Если говорить о тактике поведения при конфликте, то стороны перед переговорами посредством различных действий, заявлений, обострения ситуации повышают ставки. Это проявляется в том числе и в трудовых конфликтах, и в мировой политике. Вспомним недавний дипломатический скандал. Сейчас каждая сторона повышает ставки, но переговоры все равно состоятся, поскольку никто не хочет умирать (ни за Британию, ни за США, ни за Россию). Участники прекрасно понимают, когда нужно остановиться. Это уже не раз происходило, и все заканчивалось компромиссом.

Основоположник марксистско-ленинской теории В. И. Ленин написал известную статью «О компромиссах». Ее смысл сводится к тому, что, когда к твоему виску приставляют пистолет, лучше временно согласиться с требованиями, но потом арестовать банду. По опыту знаю, что так бывает

довольно часто. Важно учитывать и такой исход, когда мы говорим о конфликтности, конфликтологии и способах разрешения конфликтов.

Несколько слов об автономии организаций. Мы выступаем за автономию, но в рамках действующих законов. В произведении Я. Гашека о бравом солдате Швейке в сатирической форме была описана Партия умеренного прогресса в рамках закона как пример бездумного подчинения не всегда разумным законам. На самом деле здравый смысл подсказывает, что если существующие законы неправильные, то их нужно менять. Но если они справедливые и работают, то любая автономия возможна на базе действующего законодательства.

В России ряд принятых законов уже не соответствует современному уровню развития общества. Именно на базе несовершенного законодательства малокомпетентные представители правоприменительных органов принимают решения, которые, по сути, являются оспоримыми и неправовыми, как, например, одно из решений суда Санкт-Петербурга по поводу закрытия профсоюза. Мы убеждены, что оно не выдержит проверку в более высоких инстанциях. Но главное — люди из судейского сообщества ставят под сомнение право трудящихся на объединение в профсоюзы. В этом суть вопроса, а не в том, чем конкретно имеет право заниматься профсоюз. Я сформулировал бы вопрос следующим образом: если профсоюз не имеет права поддерживать или высказывать свои суждения по тому или иному политическому вопросу, тогда зачем нужно такое государство и суды? В таком случае матрос Железняк скоро постучит в дверь.

Если мы хотим обеспечить нашей стране нормальное развитие, то необходимо выносить правовые решения. В действующем законодательстве слово «профсоюзы» не указано в одном ряду с религиозными организациями и политическими партиями. Закон, который принимался в начале 1990-х годов, гласил, что религиозным организациям дано право заниматься той или иной деятельностью, в том числе политической (это право входило в перечень прав каждого гражданина). Если определенная норма отвергается целым поколением людей (в том числе в правоприменительных организациях), никогда не живших

в социалистическом рабоче-крестьянском государстве, то требуется внести дополнения в закон, чтобы не возникало его двоякого толкования.

— *Ясно, что профсоюзы — это школа коммунизма.* (реплика из зала)

В. М. ШМАКОВ: — Коммунизм, даже если не все с этим согласны, — это будущее человечества. Только не в том виде, как мы его себе представляли 50 лет назад. Мы все равно к этому придем, например через базовый безусловный доход. Базовый доход — уровень примитивного коммунизма по праву рождения, а стоит за этим отсутствие гарантии занятости. Человеку выплачивают базовый безусловный доход, но не гарантируют рабочее место. И только единицы, обладая уникальными компетенциями или специальностями, знаниями и навыками, в будущем смогут устроиться на работу. Остальные будут жить на базовый безусловный доход и заниматься самовыражением, творчеством. Будет создан мир свободных людей, как писали основоположники коммунизма.

Также хочу обратить ваше внимание на то, что сегодня в России (но не только) в силу разных причин мы сталкиваемся с воинствующей некомпетентностью, которая во многом тормозит развитие. Напомню, что в Советском Союзе был воинствующий атеизм.

Важное замечание в своем выступлении сделала Ольга Кулаева: чтобы дискутировать по вопросам зарплаты, надо многое знать. Почти во всех странах, входящих в МОТ, наблюдается тенденция к подмене трехстороннего сотрудничества, роли и значения профсоюзов как организации трудящихся, которые объединились на базе защиты своих трудовых и экономических прав, так называемыми институтами гражданского общества. Мы боремся с этим последние 10 лет вместе с АСТРАВ (Бюро по связям с трудящимися МОТ). Например, в России специальному министерству, отвечающему за «Открытое правительство», а также Министерству труда и социальной защиты РФ, финансово-экономическому блоку гораздо проще сослаться на то, что они при

принятии тех или иных экономических решений проконсультировались с гражданским обществом. Кем конкретно представлено это общество? Объединением пчеловодов, с которыми они обсуждают вопросы заработной платы? Или собаководов, с которыми они обсуждают вопросы охраны труда? Пусть эти общества существуют, но они должны эффективно работать в сфере своей компетенции: собаководы должны заниматься собаками, а пчеловоды — пчелами. А зарплатой трудящихся должны заниматься профсоюзы. Тот, кто этого не понимает, стремится разрушить общество, подорвать консенсус, согласие, которое складывается в обществе в результате компромиссов, достигаемых с участием профессионалов. В нашем государстве, обществе имеется понимание того, как это работает.

Сейчас я не буду приводить цифр, накопленных нашим Центром мониторинга (сколько у нас подписчиков, кто именно подписывается на материалы нашего Центра, по каким причинам количество конфликтов по сравнению с 2016 г. уменьшилось на 6%, а всего составило 175). Эти данные прозвучат в ходе заседаний по секциям. Но один факт — выборы Президента России — я прокомментирую. Кандидатов было восемь, победил, как известно, Владимир Путин с достаточно высоким результатом (почти 77 %), что продемонстрировало сплоченность общества. Зачем отравили Скрипалей в Великобритании? Чтобы сплотить общество вокруг слабого премьера Терезы Мэй на волне истерии о «злых русских». В результате за прошедшие несколько недель рейтинг Терезы Мэй как политика резко вырос. Все остальное — шелуха, которая со временем исчезнет.

В качестве анекдота про «злых русских» добавлю: во всем виноват Путин, который лично сбил малайзийский самолет, измазал ручку двери Скрипалей ядом, организовал хакерские атаки и т. д. Эти безосновательные и глупые нападки на Россию сплотили общество. Люди мудрее, чем политики, политологи и премьер-министры, вместе взятые. Они понимают, что, когда возникает опасность, не до трудовых конфликтов — надо защитить свою жизнь. Когда жизнь в безопасности, можно справедливо делить пирог. Для

этого существуют трехсторонние механизмы сотрудничества и переговоров на уровне города, региона, субъектов Федерации и в целом Российской Федерации.

В этом году мы отмечаем знаковый юбилей — двухсотлетие со дня рождения Карла Маркса. Все споры вокруг его учения по большому счету сводятся к одному — к трактовке 13-й главы третьего тома «Капитала», в которой говорится об исторической судьбе капитала. Напомню, что Маркс в этой главе утверждает: «экспроприаторов экспроприируют». Этот тезис отвергается многими философами. Далее следует, по терминологии Кари Тапиолы, перейти к «необрутализму», вернее к известному «брутализму» в лице матроса Железняка. Все остальное, особенно теория прибавочной стоимости, теория капиталистического накопления, теория функционирования капитализма, безусловно признается как выдающийся вклад в мировую экономическую теорию. В этом смысле многие выводы и положения Маркса, которые в России были забыты на десятилетия по причине развития у нас другой экономической модели, должны быть переосмыслены в условиях возврата к капитализму. Необходимо вернуться к теории Маркса, его трактовке коренных противоречий и рассмотреть конфликты, которые мы наблюдаем, через эту призму.

Маркс писал о таком коренном противоречии капитализма, как противоречие между трудом и капиталом. В эпоху глобализации мы наблюдаем еще одно коренное противоречие, которое приводит к серьезным конфликтам, — между финансовым и производственным капиталом. При этом финансовый капитал, по Марксу, должен обслуживать производственный капитал. Сейчас финансовый капитал начал довлеть над производственным. У него больше норма прибыли, и поэтому он угнетает производство и производственный капитал, «вымывает» из реального сектора оборотные и инвестиционные средства, но, самое главное, финансовый капитал не создает рабочих мест, а разрушает их. Рабочие места создает только производственный капитал. Тактически в этот исторический период интересы профсоюзов совпадают с

интересами производственного капитала, а потом разберемся, как будем делить пирог.

Е. И. МАКАРОВ: — Уважаемые коллеги, пленарное заседание подошло к концу. Я давно не слышал такого свободного обмена мнениями между выдающимися деятелями профсоюзного движения, промышленного и государственного секторов. Надеюсь, что вы получили интеллектуальное наслаждение от выступлений, настало время обменяться мнениями в ходе секционных заседаний.

Секция 1

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО — ЭФФЕКТИВНАЯ СИСТЕМА РАЗВИТИЯ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Сессия 1

Современные российские и зарубежные тенденции в развитии системы социального партнерства

Д. В. ЛОБОК: — Наша секция посвящена проблемам развития системы социального партнерства. В рамках секции пройдут две сессии: на первой будут рассмотрены тенденции развития социального партнерства, а на второй — потенциал этой системы.

Слово предоставляется Сергиусу Гловацкасу, заведующему отделом стран Европы и Центральной Азии Бюро Международной организации труда по деятельности трудящихся.

С. Гловацкас,

*заведующий отделом стран Европы и Центральной Азии Бюро
Международной организации труда по деятельности трудящихся (Женева)*

СТАНДАРТЫ МОТ КАК МЕХАНИЗМ ОПТИМИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Стало уже доброй традицией собираться в СПбГУП, чтобы обсудить проблемы, возникающие в социально-трудовой сфере. Сегодня здесь присутствует внушительная делегация МОТ, то есть наша секция носит международный характер.

В своем выступлении я хотел бы рассказать о механизмах и стандартах МОТ. Международная организация труда разрабатывает и принимает конвенции и рекомендации. Конвенция — это международный договор, который ратифицируют страны — члены МОТ, национальные законодательства гармонизируются в соответствии с конвенциями МОТ.

Рекомендации необязательны к исполнению, но ими необходимо руководствоваться, потому что Международная организация труда — важнейшая в сфере труда.

Основная рекомендация Международной организации труда датируется 1951 годом и называется «О добровольном примирении и арбитраже» (Рекомендация МОТ № 92). В этой рекомендации говорится, что добровольное примирение должно способствовать предупреждению и регулированию производственных споров между работодателями и работниками.

Другой механизм и важная норма (в нашем регионе не слишком популярная) — Конвенция МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» от 1981 года. Она предусматривает, что процедуры урегулирования трудовых споров должны содействовать договорному процессу, направленному на заключение коллективного договора. В основном эта конвенция ориентирована на коллективные переговоры, но есть много ссылок на арбитраж и другие способы примирения.

Еще одна конвенция, которая имеет отношение к нашей сегодняшней теме, — Конвенция МОТ № 151 «О защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе». Она предусматривает, что урегулирование споров об условиях трудоустройства в государственном секторе должно достигаться при помощи таких независимых механизмов, как посредничество, примирение и арбитраж, чтобы обеспечить доверие всех участвующих сторон.

Еще один инструмент — Рекомендация МОТ № 130 «О рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения» 1967 года. В прошлом году она отметила свое 50-летие. Рекомендация касается разрешения споров на уровне предприятий, включая права и споры о предполагаемых нарушениях коллективного договора.

Как видим, сфера труда — сложная в плане урегулирования, не существует четкого определения того, как и что должно происходить, в основном Международная организация труда опирается на рекомендации.

Еще одна важная рекомендация — Рекомендация МОТ № 158 «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация» от 1978 года. Она предусматривает, что компетентные органы системы регулирования вопросов труда по согласованию с соответствующими организациями работодателей и работников должны обеспечивать согласительные и посреднические меры, с учетом национальных условий в случае коллективных споров.

К механизмам урегулирования Международной организации труда также можно отнести Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций и Комитет по свободе объединений.

Как представитель МОТ, хочу сказать, что сейчас в регионах стала популярной следующая тенденция: все знают, как применять механизмы МОТ, кроме нас. Проблема заключается в том, что конвенции МОТ объясняют все, кроме ее членов. Если руководствоваться мнением таких пророков, то это может привести к не очень хорошим результатам. Существуют разные механизмы Международной организации труда, но в любом случае они не принудительные, не судебные и пр. Поэтому я призываю, если вам не понятно, как применять те или иные нормы, то напишите или позвоните нам, чтобы не ошибиться, потому что за каждым решением стоят судьбы людей (кого-то уволили с работы, кого-то посадили в тюрьму за участие в забастовке и пр.).

Международная организация труда — это структура ООН. Если страна ратифицировала конвенцию МОТ, то должна ее соблюдать. Например, в Узбекистане МОТ воспринимали как помогающую и консультирующую сторону. Но отдельные организации распространяли информацию, что, когда приедут представители МОТ, начнутся репрессии, и она стала рассматриваться как репрессивная организация. Так не должно быть, мы проводим много мероприятий просветительской направленности, но не можем охватить все.

Помимо международной, существует национальная нормативно-правовая база урегулирования коллективных споров — это национальное законодательство, коллективные переговоры, учреждения по урегулированию

споров и инспекции труда. На инспекции труда я хочу обратить особое внимание. Сейчас в разных странах (от Атлантического до Тихого океана) наблюдается распространение негативной тенденции исчезновения инспекций труда: их запрещают, закрывают, объединяют, отчего страдают простые граждане. Такие выводы сделаны по Грузии, Армении, Украине, Азербайджану, Молдове. Молдова два раза упоминается в спецпараграфе (единственная от Европы в компании с Сомали, Камбоджой, Бурунди). Выводы Комитета по Российской Федерации следующие: здесь можно отметить централизацию, передачу функций на места и т. д. То же самое наблюдалось и в Кыргызстане. Я хочу анонсировать следующее мероприятие: в сентябре мы будем проводить конференцию, посвященную рассмотрению роли профсоюзов в сохранении инспекций труда. Этот фронт ни в коем случае нельзя сдавать.

Независимые государственные и частные учреждения по урегулированию споров должны быть встроены в систему урегулирования. Когда в Великобритании крупные компании, например «British Airways», проводят забастовки, частным посредникам и компаниям платят большие деньги за урегулирование. Это должно быть лицо, независимое от системы трудового регулирования, или добровольные независимые органы урегулирования конфликтов, созданные социальными партнерами. Способы урегулирования — примирение, посредничество, арбитраж. Мы призываем к добровольному урегулированию споров в противовес обязательному.

Назову основные причины коллективных производственных споров в странах Евросоюза: зарплата — 30 %; безопасность и охрана труда — 23 %; отношения с профсоюзами, то есть конфликты, — 12 %; рабочее время — 10 %; пенсионное социальное обеспечение — 7 %; другие причины — 18 %. Вопросы, связанные с заработной платой, — среди основных причин.

Кстати, последний трудовой спор в организации, в которой я работаю, закончился забастовкой. Комиссия по гражданским служащим МОТ решила, что работники в Женеве хорошо зарабатывают и поэтому нужно снизить им

надбавки на 8 %. В итоге была объявлена однодневная забастовка по причине снижения заработной платы.

Недавно в Москве состоялся форум, посвященный свободным объединениям профсоюзов, на котором тоже поднимались вопросы, связанные с коллективными трудовыми спорами и забастовками. Ответственный секретарь Всеевропейского регионального совета по Казахстану Антон Лепшик привел следующий пример: в Темиртау на металлургическом заводе закрытого типа (таких в Советском Союзе было всего три-четыре), где добывают уголь, плавят медь и так далее, действует сильный профсоюз, в который входят почти все работники — примерно 40–50 тыс. человек. В Казахстане процедура забастовки и остановки работы очень сложная. Поэтому пока были согласованы все процедуры и разрешения, рабочим повысили зарплату на 2 %. Другой пример: шахтеры корпорации «Казахмыс», требуя повышения зарплаты, спустились под землю и объявили голодовку, ничего не согласовывая. Когда приехал менеджмент, то он сразу предложил рабочим зарплату на 20 %, лишь бы они поднялись на поверхность. Так был урегулирован этот трудовой спор. К чему ведут ограничения и запреты? К спонтанным, несанкционированным акциям протеста, которые иногда заканчиваются трагически, как было в Казахстане в 2011 году.

То, о чем говорили Ольга Кулаева и Кари Тапиола, имеет большое значение. В Жанаозене все началось с того, что один из местных профсоюзных лидеров, не владеющий информацией и знаниями, сказал, что работникам к зарплате положена региональная надбавка в 10 % и отраслевая в 25 %. Рабочие посчитали, что им должны платить в два-три раза больше, что привело к трагическим последствиям. Этот прецедент еще не раз будет обсуждаться. Он иллюстрирует, что трагедия произошла по незнанию.

В качестве механизма урегулирования трудовых споров в Болгарии выступает Национальный институт примирения и арбитража, на Кипре и в Чехии — Министерство труда, в Эстонии — государственный примиритель (кстати, в офисе государственного примирителя в Эстонии сейчас работает

Харри Талига, бывший председатель профсоюзов Эстонии), в Венгрии — Служба посредничества и арбитража, в Латвии — Примирительная комиссия, на Мальте — Департамент промышленных и трудовых отношений, в Польше — Ассоциация посредников, Комиссия социального диалога, в которую может обратиться любой социальный партнер, в Румынии — Министерство труда, семьи и социальной солидарности, в Словении — Экономический социальный совет, в Словакии — Министерство труда и социальных отношений.

В Западной Европе в основном действуют частные примирители-омбудсмены. В Российской Федерации возможна ситуация, когда урегулированием протеста занимается президент страны, который на месте решает вопросы. Но президента страны не может решить все трудовые конфликты, хотя это достаточно эффективный инструмент. Люди никому не верят. И это характерно не только для России, но и для других стран. Законы, причем довольно неплохие, не исполняются. Проблемы принято решать авторитетом или по звонку.

Когда нет забастовочного фонда, бастовать очень сложно. В Европе постоянно возникают трудовые споры и люди борются за свои права (две недели назад бастовали во Франции по поводу трудового законодательства, периодически бастуют германские пилоты и т. д.).

Кстати, везде для обозначения забастовки используется английское слово «strike» (в польском, литовском языках и т. д.). В русском языке «забастовка» — от слова «баста», по-итальянски «всё»: бросили, закрыли, ушли. Более ста лет назад никто ничего не регулировал — предприятие просто закрывалось.

Такие мероприятия, как сегодняшняя конференция, когда происходит обмен мнениями, нужны. Еще раз прошу: если что-то не ясно, спрашивайте у представителей Международной организации труда.

Д. В. ЛОБОК: — Проводился ли Международной организацией труда мониторинг, какая система — частная или государственная — более эффективна в урегулировании конфликтов?

С. ГЛОВАЦКАС: — Таких исследований проводилось немало. Но в данном случае уместно вспомнить русскую поговорку: «Что русскому хорошо, то немцу смерть».

Д. В. ЛОБОК: — Насколько мне известно, частные компании справляются с решением проблем в социально-трудовой сфере.

Г. АЛЕКСАНДРИЯ: — Хороший вопрос: какой механизм эффективнее — государственный или частный? В Грузии не существует частного института разрешения конфликтов. Доверие к арбитражам здесь не очень высокое, поэтому его не используют. В Грузии возникали серьезные конфликты на железной дороге, в государственных и частных компаниях. Несколько лет назад начала работать государственная служба Министерства труда, которая обеспечивает медиацию. Но процесс идет очень медленно. У нас нет людей, которые знали бы конфликтологию или теорию возникновения и развития конфликта в сфере труда. Поэтому было принято решение нанять молодых людей, с которыми провели тренинги, МОТ выделила гранты, но на практике они не смогли работать, не оправдали доверия.

Стороны не доверяют друг другу: либо одна сторона, либо другая утверждают, что их оппоненты ведут себя не так, как должны, что много обсуждений проводится с работодателями, а с профсоюзами — гораздо меньше, прослеживалась некомпетентность. То есть медиаторов научили в теории, как разрешаются конфликты, а на практике — нет. Функция медиаторов заключается в реальном контроле за ситуацией: они не должны позволить конфликту усугубиться, следить за тем, чтобы участники вовремя брали тайм-аут и вернулись за стол переговоров, если это необходимо. Медиаторам не хватало практики. Но по прошествии ряда лет могу сказать, что государственная служба посредничества постепенно накапливает практический опыт.

О частной службе урегулирования конфликтов могу сказать следующее. В 2010–2011 годах в Грузии разразился серьезный конфликт между профсоюзом учителей и Министерством образования. Он возник на базе трудовых отношений, но потом перерос в политический. Чтобы разрешить конфликт, заинтересованные в оказании помощи Грузии международные партнеры — представители Евросоюза и члены некоторых посольств, в частности посол Великобритании, — предложили нанять компанию «ЭЙКАС», одну из наиболее эффективных в Британии, которая урегулировала конфликт между государством и «British Airways». Старший переговорщик этой компании встретился со всеми сторонами конфликта: профсоюзами, министром образования и министром труда. Он приезжал в Грузию два раза (пробыл в Тбилиси 10 дней), но результатов не достиг. Его отчета я не видел, но в посольстве нам объяснили, что главная причина отсутствия результата — недобросовестность поведения министра образования. Нехорошо, когда договариваешься со сторонами о чем-либо, а потом, представляя позицию другим сторонам, меняешь позицию. Когда возможен обман, прослеживается незаинтересованность в решении конфликта либо стремление решить его в свою пользу. Слово «добросовестность» часто употребляется в документах МОТ. Особенно подробно трактуется Конвенция МОТ № 87 «О свободе объединений и защите права на объединение в профсоюзы», в которой слово «добросовестность» встречается очень часто. В рассматриваемом случае добросовестности сторон мешало правительство.

Сегодня на заседании много говорили о доверии. Если нет доверия между конфликтующими сторонами и к медиатору, то конфликт не может быть разрешен. Эти базовые, иногда даже эмоциональные составляющие должны быть положены в основу переговоров. Если этого нет, то отсутствуют хорошие механизмы и законодательство, позволяющее разрешить конфликт.

Д. В. ЛОБОК: — Ваше выступление бьет прямо в «десятку», потому что в этом зале присутствуют студенты — будущие конфликтологи, надеюсь, что

они внимательно слушали то, что вы говорили: профессиональные конфликтологи крайне необходимы при урегулировании конфликтных ситуаций. В теории все просто, но надо все осваивать на практике.

С. ГЛОВАЦКАС: — Хорошо, что в дискуссии принимают участие и практики, и теоретики. Гоча Александрия — практик, основываясь на его выступлении, представители Международной организации труда могут понять, насколько теория соответствует практике. Нам интересно мнение практиков, нужно принимать конвенции или рекомендации с учетом современных реалий. Многие рекомендации принимались МОТ еще в 1950-х годах. Сейчас и экономика, и мир изменились.

По Российской Федерации специфику решения трудовых споров мы уже озвучили. Из стран, где в последнее время возникали трудовые споры, можно назвать Кыргызстан, Таджикистан, Азербайджан, Молдову, Францию.

О. Е. БУДЗА: — К нам приезжали коллеги из Литвы, в частности заместитель министра труда, с которыми мы продуктивно пообщались. В Литве были созданы территориальные советы по разрешению индивидуальных трудовых споров, в которые входят представители инспекции труда, профсоюза и работодателей. В течение трех лет количество споров сократилось на 80 %, то есть это хорошая система досудебного разбирательства.

Что касается государственных инспекций труда, то в Молдове уже пять лет действует инспекция труда профсоюзов, которая проверяет предприятия, на которых есть члены профсоюза. Эта система работает достаточно эффективно. Так, мы снизили ответственность работников за несчастные случаи на производстве с 65 до 15 %, проанализировали ситуации, в которых были виноваты сами работники. Сейчас в расследовании несчастных случаев на производстве принимает участие инспекция труда профсоюзов, мы понимаем, почему произошло то или иное событие, и вина работника существенно снизилась. Учреждение такой инспекции труда было обусловлено жизненной

необходимостью: произошли групповые несчастные случаи со смертельным исходом, и некому было их расследовать. Правительство и парламент утвердили структуру такой инспекции труда, разделив ее на 10 инстанций.

Я согласен с тем, что было сказано ранее об исчезновении инспекций труда, нормы и положения которых, я считаю, написаны кровью. Я это точно знаю, так как проработал четыре года в службе охране труда на крупном предприятии.

Д. В. ЛОБОК: — Недавно серьезные конфликты, связанные с законодательством о труде, происходили во Франции. Слово предоставляется Пьеру Кутазу, советнику по вопросам Международной организации труда Всеобщей конфедерации труда (Франция)

П. Кутаз,

советник по вопросам Международной организации труда

Всеобщей конфедерации труда (Париж)

НАЦИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ: ОПЫТ ФРАНЦИИ

Я представляю международный департамент Всеобщей конфедерации труда во Франции, крупнейшую и старейшую профсоюзную организацию в стране, которая была создана в 1895 году. Также я являюсь заместителем бывшего генерального секретаря этой организации Бернарда Тибо, который сейчас представляет интересы рабочих в Генеральном совете МОТ.

Для меня большая честь присутствовать сегодня здесь. В прошлом году я уже участвовал в конференции «Социально-трудовые конфликты в России и в мире» и рассказывал об опыте разрешения трудовых конфликтов во Франции посредством специальной институции — трибунальных судов, которые рассматривают индивидуальные конфликты. В этом году я хотел бы рассказать о коллективных конфликтах и привести несколько примеров.

Сразу ответу на один из основных вопросов: является ли Франция примером по уровню и качеству социального партнерства и социального диалога? Нет, потому что начиная с середины 2000-х годов снизился уровень и ухудшилось качество трудовых отношений.

Во Франции действует институт представительства, позволяющий продвигать интересы работников на национальном уровне. В нашей стране практикуется двойная система представительства на предприятии: есть профсоюз и другие институции, в которые входят члены и не члены профсоюза (в зависимости от наличия/отсутствия профсоюза на предприятии). Во Франции, к сожалению, отмечается крайне низкая численность профорганизаций — только 11 % работников являются членами профсоюзов, поэтому законодательно было решено, что на всех предприятиях должны быть и другие институции, комитеты, которые и при наличии профсоюзов могут представлять интересы рабочих.

До последней реформы на каждом предприятии численностью более 50 работников действовали три комитета: комитет предприятия, комитет по гигиене и безопасности труда и делегации персонала. Чтобы стать членом комитета, необходимо провести выборы и набрать соответствующее количество голосов. Недавно президент Макрон своим указом прекратил существование комитетов. Остались только комитеты предприятий, которые наделены небольшой властью.

Приведу несколько примеров коллективных конфликтов, произошедших в последнее время. Раньше действовала процедура их разрешения, которая сейчас сильно изменилась благодаря новым тенденциям. Конституция гарантирует, что любой законопроект, касающийся социальных вопросов, должен быть передан, еще до рассмотрения в парламенте, профсоюзам с целью ознакомления с ним. Профсоюзные движения должны сформулировать свое мнение по этому поводу. Как правило, правительство до середины 2000-х годов учитывало мнение профсоюзов. После этого можно выражать свое мнение, участвуя в забастовках и демонстрациях. Во Франции любят бастовать, но это

делается не ради удовольствия: когда люди бастуют, они теряют зарплату. Забастовки необходимы, чтобы высказать свое мнение и добиться успеха.

Большие изменения произошли при президенте Саркози, еще когда он был министром экономики. Несмотря на протесты, новый закон был принят. Благодаря МОТ удалось прекратить действие этого закона, который, как нам казалось, вредил людям. Комитет МОТ дал заключение, что этот закон не только наносит вред, но и нарушает Конвенцию МОТ № 158. Тогда правительство нашей страны отказывалось видеть, что творится на улицах.

То же самое произошло в 2010 году, когда Саркози уже был президентом. Он начал проводить жесткие антисоциальные реформы, касающиеся пенсионной системы. Он не захотел услышать, что говорит народ, и реализовал проекты.

В 2017 году уже при президенте Олланде были проведены забастовки против законопроектов, позволявших работодателю договориться о нормах рабочего времени на уровне предприятия и тем самым обойти условия Трудового кодекса. Официально президент Олланд и президент Макрон продолжили жесткие реформы, но не вносили изменений в Трудовой кодекс, уточнив, что на уровне предприятия социальные партнеры имеют право договориться по поводу рабочего времени самостоятельно. Я рассматриваю этот факт как прекращение действия Трудового кодекса, потому что на уровне предприятия, к сожалению, в условиях кризиса у нас недостаточно сил, чтобы противостоять работодателю и не подписывать договоры, невыгодные для рабочих.

Президент Макрон на практике воплотил тенденцию, которую Кари Тапиола назвал «необрутализмом», я — авторитарным либерализмом (речь идет о либералах, проводящих жесткую социальную политику). Макрон открыто заявил, что он не является угрозой профсоюзным организациям, хотя считает их наследием XIX века. На самом деле его проект тоже можно отнести к XIX веку — рынок труда без правил, трудового законодательства. Макрон подписал указ о принятии нового закона, предполагающего реформы в

трудовом законодательстве. Олланд сделал то же самое в прошлом году, используя специальную статью 49.3 Конституции, которая позволяет принять закон без голосования в парламенте, то есть как приказ. Макрон сделал так, потому что 70 % населения выступили против законопроектов о труде (то есть приказов), как и большинство профорганизаций нашей страны.

Мы совместно с другим профцентром Франции решили подать жалобу в МОТ, так как считаем последние законы незаконными, а приказы — нарушающими целый ряд конвенций Международной организации труда, в том числе № 87 и 98, потому что они позволяют работодателю договариваться на уровне предприятия.

Если смотреть на юридическую сторону вопроса, то в 2012 году Комитет по ассоциациям МОТ осудил правительство Греции за то, что оно позволяло социальным партнерам договариваться на уровне предприятия (то есть ниже уровня Трудового кодекса). Мы надеемся, что аналогичное решение вынесут и по поводу закона Франции, который будет рассматриваться в Женеве в ближайшее время.

Д. В. ЛОБОК: — Одна из сторон социального партнерства — это профсоюзы. Во Франции проводятся крупные забастовки, миллионы людей выходят на улицы и т. д. В то же время только 11 % работников являются членами профсоюза. Существует ли перспектива увеличения численности профсоюзных рядов во Франции? Или исторически сложилось так и никогда не будет больше 11–15 % членов профсоюза?

П. КУТАЗ: — Раньше членов профсоюзов было больше, но в принципе такая небольшая численность профсоюзных организаций характерна для нашей страны, потому что вступление в профсоюз стоит дорого: может быть приостановлен карьерный рост, работодатель может внести членов профсоюза в «черный список» предприятия. Поэтому во Франции наблюдается парадоксальная ситуация: уровень доверия профсоюзам очень высокий, по

сравнению с другими странами Европы, но численность членов профсоюзных организаций крайне мала. Французы говорят: «Мы дали им мандаты, поэтому они должны защищать нас, но мы боимся вступить в профсоюз, потому что это может быть опасно».

Д. В. ЛОБОК: — Слово предоставляется Стивену Бенедикту, директору Глобальной академии органайзинга Международной конфедерации профсоюзов.

С. Бенедикт,

директор Глобальной академии органайзинга

Международной конфедерации профсоюзов (Брюссель)

АКТУАЛЬНЫЕ ЗАДАЧИ РАЗВИТИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ В КОНТЕКСТЕ ЗАЩИТЫ ПРАВ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ

Французский коллега сказал, что в прошлом возможностей мобилизовать массы было больше, но потом они сократились независимо от мандатов. С точки зрения международных профсоюзов, мандат, который был у французских профсоюзов со времен Второй мировой войны и после ее окончания, — это потенциал силы и определенные полномочия. То есть членство в профсоюзе необязательно должно ставиться во главу угла, это возможность продвижения интересов рабочих, когда речь идет о работодателях и правительстве.

С точки зрения международного профсоюзного движения вызов заключается в том, что происходит после вступления в профсоюз во Франции и в других странах. Например, в Гватемале если кто-то осмелился представлять интересы трудящихся и желает заключить коллективное трудовое соглашение, то он инициирует коллективные переговоры и рискует собственной жизнью (его могут физически уничтожить). Причем не столько за то, что он состоит в профсоюзе, сколько за то, что осмелился вступить в коллективные переговоры. Менее 2 % трудоспособного населения Гватемалы входят в состав

профсоюзов. Образуется порочный круг: люди не хотят вступать в профсоюз, потому что понимают, что тот, кто входит в профсоюз или становится активным его членом, рискует собственной жизнью, и поэтому он не может привлечь других людей вступить в эту организацию. В Гватемале возникает много поводов для социальных конфликтов. Профсоюзное движение ощущает себя абсолютно беспомощным. В международном масштабе охват людей профсоюзным членством в Гватемале невысок, и профдвижение ощущает себя беспомощным, у него нет достаточных полномочий и потенциала.

До тех пор, пока мы не приступим к рассмотрению повестки дня, которая позволила бы укрепить полномочия и расширить потенциал профсоюза, мы не будем уверены в том, что способны разрешать конфликты. Это пессимистичный, но в то же время вполне реалистичный взгляд.

Рассмотрим другую институцию, которая помогает рабочим бороться, — Международную организацию труда, предоставляющую площадку для социального диалога. МОТ — это межгосударственная структура, созданная разными странами для ведения переговоров и установления диалога между работниками и работодателями. Представители государственных структур имеют официальное членство в МОТ и входят в различные комитеты. На этой площадке работники и работодатели могут обсуждать конфликтные ситуации и делать все для того, чтобы предотвращать конфликты и избегать их. В целях урегулирования условий труда были созданы и подписаны конвенции, главным образом соглашения между работниками и работодателями.

Но со времени падения Берлинской стены работодатели стали дистанцироваться от этой системы. Работники в основном сосредоточились на рассмотрении многочисленных проблем и вызовов, которые привлекали их внимание и до этого, — главным образом на ключевых стандартах труда. До 1980-х годов это был наш инструментарий, своеобразный ящик с инструментами. Но, выражая противоположное правительству и работодателям мнение, мы должны обратить внимание и на другие конвенции, которые могут нам помочь.

Рабочий имеет право на оплату работы, которую он выполнил. Так считают все работники, в частности рабочие завода в Канаде, интересы которых я представлял. Работникам неинтересны философские концепции, им нужны конкретные действия. Необходимо обратить более пристальное внимание на Конвенцию МОТ № 95 «Об охране заработной платы», которая продолжает сохранять свою актуальность для многих стран. На предоставленной нам площадке, руководствуясь нашими мандатами, полномочиями, мы иногда рассматривали узкие возможности, не думая о широких, которые в принципе возможны. Существуют и другие каналы и способы ведения диалога с правительствами, государственными структурами и работодателями. Эти возможности мы использовали ранее, потом забыли о них, вместо того чтобы практиковать их постоянно.

Господин Шмаков сказал, что иногда профсоюзы, рабочие избирают агрессивную линию поведения, как бы угрожая компании, работодателям, правительству. На самом деле нужно вновь начать диалог, чтобы преодолеть вызовы и нивелировать негативное восприятие профсоюзов.

В молодости я работал в одной компании в должности специалиста по промышленным отношениям. Такие специалисты «выращиваются» на рабочем месте. Сейчас их просто не существует, и компании в основном привлекают к работе юридические фирмы. Подавляющее большинство работодателей ничего не знают о конкретной работе и рабочих местах.

В Кении работников, занятых на чайных плантациях, представляло определенное число профлидеров. Компания «Unilever» уволила их. Конфликт нужно было урегулировать. За столом переговоров, кроме меня, присутствовали 14 человек, которые высказали только одну жалобу (они не говорили о том, что не выплачивается зарплата и пр.): в рамках профсоюзной деятельности они хотят разговаривать с человеком, который понимает, о чем идет речь, со специалистом. Нам удалось направить конфликт в конструктивное русло и вернуть работодателей к диалогу. Но на самом деле конфликт пока не разрешен и будет разрастаться до тех пор, пока будет

существовать эта система: работодатель — глава крупной корпорации обсуждает проблемы с юристом, вместо того чтобы поговорить со специалистом, «выращенным» на рабочем месте.

Следующая рекомендация может быть интересна людям, изучающим конфликты. После Второй мировой войны были сформулированы рекомендации, как интегрировать солдат в нормальную жизнь после окончания войны. Рабочая группа решила, что рекомендация 1944 года немного устарела и ее нужно обновить, скорректировать старую рекомендацию в том плане, чтобы она начала работать. Речь идет о том, что социальные партнеры — это работодатели и работник, а государство мы не можем считать партнером. Однажды я поправил члена правительства Канады, когда он назвал Международную конфедерацию профсоюзов своим партнером. Я сказал, что мы один из партнеров, но официальные партнеры в диалоге — это работники и работодатели. Мы стали лоббировать принятие нового инструментария, помогающего найти способы выхода из конфликта. Например, для жителей Западной Европы крупный социальный кризис — это миграция сорока тысяч мигрантов, а для суданцев — миграция миллионов мигрантов.

Мы предложили включить в инструментарий и способы разрешения экологических проблем, потому что, к сожалению, экологические катастрофы будут случаться, то есть потенциально они угрожают нам. Я возглавил рабочую группу по обсуждению нового инструментария. Но правительства стран прислали для участия в рабочей встрече представителей Министерства иностранных дел, которые ни малейшего понятия не имели об этом и у которых не было никакого опыта в трехсторонней деятельности, называемой трипартизмом. Представители министерств иностранных дел разных стран искренне полагали, что разрешение конфликтов полностью находится в компетенции Министерства юстиции, то есть что это юрисдикция отдельной страны. А наша позиция была такова, что разрешение конфликтной ситуации, например экологической, и переход к нормальной жизни должны опираться на

социальное партнерство, социальный диалог, который необходимо вести с учетом норм трудового законодательства.

Теперь у нас есть новый инструментарий. Создать инструмент просто. Проблема заключается в том, как его использовать в конкретной ситуации. Мы будем знать, как использовать этот инструмент, если работники вместе с социальными партнерами под эгидой МОТ будут понимать, что следует делать.

Д. В. ЛОБОК: — Выступление господина Бенедикта можно назвать полезной лекцией, потому что высказанные идеи могут послужить основой для статьи или книги, посвященной тенденциям развития социального партнерства.

Слово предоставляется Анне Михайловне Сальниковой, координатору программ и кампаний Всеевропейского регионального совета Международной конфедерации профсоюзов.

А. М. Сальникова,

*координатор программ и кампаний Всеевропейского регионального
совета Международной конфедерации профсоюзов (Москва)*

МОЛОДЕЖЬ КАК РЕСУРС РАЗВИТИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ

Мы со Стивеном Бенедиктом работаем в одной организации, но он — на глобальном уровне, а я — в европейском подразделении, которое объединяет профсоюзы от Владивостока до Лиссабона, то есть в Большой Европе. Когда мы обсуждали, как осветить многогранную деятельность Международной конфедерации профсоюзов на сессии, которая посвящена тенденциям и развитию социального партнерства, то пришли к выводу, что при наличии студентов в аудитории, наверное, нужно говорить о будущем труда, о той повестке социального партнерства, которую требует молодежь. В нашей организации, во многих профцентрах, представители которых присутствуют здесь, работают молодежные советы и комитеты.

Прежде скажу несколько слов об организации, которую я представляю. Международная конфедерация профсоюзов объединяет 270 млн членов по всему миру, 163 страны, 331 членскую организацию (две из них — в Российской Федерации). Организаторы данного мероприятия — Федерация независимых профсоюзов России.

Мы часто употребляем слова «конфликтология», «конфликты», «молодежь». Конфликты с участием молодежи, может быть, не всегда в сфере труда, происходят нередко. Часто молодежь выходит на улицы не в рамках организованных забастовок, митингов, а стихийно. Стихийный конфликт не имеет развития. Международная конфедерация профсоюзов считает своей задачей (но это касается всех социальных партнеров) привлечение молодежи, объяснение им ценностей организованного рабочего движения.

Как уже упоминалось, уровень безработицы постоянно растет, в том числе среди молодежи. Среди молодых людей во всем мире 71 млн безработных, 156 млн живут за чертой бедности и, что важно, 25 % нигде не учатся и не работают. То есть это потерянное поколение, которое не смогло реализовать себя, и если тенденция сохранится и достигнет критического уровня, то это приведет к конфликтам. Такая молодежь, оказываясь на рынке труда, сталкивается с проблемами несоответствия навыков, полученных в ходе образования, системе рабочих мест. Но здесь нужно учитывать не только разрыв между знаниями и требованиями, но и нехватку рабочих мест как таковых. Это особенно актуально в условиях роботизации, цифровизации, появления новых технологий, которые требуют ускорения темпов и переквалификации кадров.

Политика активного рынка труда предполагает, что государство устанавливает определенные преференции для работодателей с целью трудоустройства молодежи. Кроме того, проводятся стажировки для молодежи. Но здесь есть моменты, с которыми профсоюзы не могут согласиться: заниженные ставки, отсутствие гарантий, неоплачиваемый испытательный срок, зачастую низкокачественная работа, которая не гарантирует дальнейшего

развития в рамках профессии. В СМИ публикуются факты о бесплатных стажировках в крупных компаниях, когда люди бесплатно работают годами, якобы приобретая опыт.

Проблема нехватки рабочих мест, с которой сталкивается молодежь, связана с увеличением продолжительности жизни. То, что люди стали жить дольше и хотят оставаться активными, работать, — позитивный момент. Но в этом случае высвобождение рабочих мест происходит медленно, рабочие места не создаются в должном объеме. Кроме того, места, которые были заняты представителями старшего поколения, иногда кажутся непривлекательными молодежи. Перед профсоюзами встает новая задача: определенные профессии рассматриваются молодежью как низкооплачиваемые, они считают, что новой экономике нужны новые рабочие места и т. д. В этом случае профсоюзы в целом и Международная конфедерация профсоюзов в частности должны донести до молодежи, что трудовые права и социальные гарантии актуальны так же, как для предыдущего поколения. Здесь эффект солидарности поколений мы рассматриваем как одну из задач продвижения и наращивания членства в профсоюзе.

К новым формам занятости (или формам неустойчивой занятости) относятся: дистанционная занятость, надомный труд, срочный трудовой договор, гражданско-правовые контракты, самозанятость, ложная самозанятость, платформенная занятость или экономика доступа. В данной области терминология еще вырабатывается. Вопрос заключается в том, как в этой парадигме будут развиваться социальные отношения и проявят себя профсоюзы. Можно сказать, что профсоюзы от этого отстранятся, у нас нет законодательной базы, мы не можем проводить органайзинг, потому что нет рабочих мест, и т. д. По данным Европейской конфедерации профсоюзов, к 2025 году от профсоюзов может ничего не остаться, членство сойдет на нет, потому что получат распространение новые формы занятости. Нельзя говорить молодежи, что новые формы занятости неправильные, что нужно обязательно

присутствовать на работе с 9 до 18 часов, а работа на дому или через приложение — это плохо.

Соответственно нужно искать возможность обеспечить социальные и пенсионные гарантии и реализацию трудовых прав в новой парадигме. Принимаются глобальные инициативы, в частности Международной организацией труда, о будущем труда, профессиях, которые исчезнут или появятся. Но важно работать непосредственно на местах. Наш молодежный комитет проводит опросы, чтобы понять, как трудящаяся, в том числе и в таких формах занятости, молодежь видит защиту своих прав. Здесь мы находимся в позиции догоняющего, то есть новые формы занятости появляются быстрее, чем мы успеваем на них среагировать.

Международная конфедерация профсоюзов считает, что проблему молодежной занятости невозможно решить без изменения макроэкономической парадигмы. Ситуация, когда большой капитал наращивает прибыль, 1 % становится богаче остальных 99 %, Международную конфедерацию профсоюзов не устраивает. Структурные изменения, которые предлагает провести МКП, — перераспределение доходов в ходе коллективных переговоров, фискальные реформы, ввести так называемый «налог Робин Гуда», налог на богатых, налог на финансовые операции, инвестиции в инфраструктурные проекты и общественные услуги (образование, здравоохранение, дорожная сеть и т. д.), внедрить минимальные социальные гарантии для всех, в том числе минимальную заработную плату.

Так, МКП считает, что во всей глобальной цепочке поставок должны соблюдаться минимальные социальные гарантии, минимальная заработная плата, молодые люди не должны подвергаться дискриминации по возрасту. Допустим, бренд базируется в развитой стране, а цепочка подрядчиков протянулась по всему миру, включая страны Юго-Восточной Азии. Бренд, нанимая субподрядчиков, не требует от них гарантий соблюдения условий труда.

Также необходимо развивать производство и внедрять инновации, ориентируясь на профессиональное обучение, то есть налаживать связь выпускников с миром труда.

Социальные партнеры должны участвовать в выработке макроэкономической политики и укреплении социального диалога. Здесь я отметила два инструмента, которые уже действуют: один — на глобальном уровне, другой — на европейском. Первый инструмент — принципы и качество профессионального образования, которые были приняты пять лет назад в рамках форума «Большой двадцатки». Это совместный документ профсоюзов и бизнеса, в котором заложены стандарты стажировок с тем, чтобы это не превратилось в порочный круг дешевой рабочей силы. Другой инструмент (принят в ЕС) — молодежи должно быть гарантированы рабочие места. Нужно отслеживать, как эти инициативы реализуются на местах, и проводить мониторинг, который должен отражать участие каждого профцентра в работе.

Также необходимо усиление институтов рынков труда, в том числе службы консультирования по вопросам трудовой деятельности и карьеры.

Международная организация труда выработала ряд конвенций, которые относятся непосредственно к молодым трудящимся, причем МКП призывает страны не только ратифицировать их, но и исполнять. Это конвенции МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями», № 183 «О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства», № 189 «О достоянном труде домашних работников». Сейчас обсуждается стандарт о защите от гендерного насилия на рабочем месте.

Надеюсь, что подобные действия, направленные на внесение молодежного аспекта в повестку социального партнерства, будут способствовать стабильности и укреплению позиций трудящихся.

Д. В. ЛОБОК: — На трибуну приглашается Нелли Евгеньевна Солнышкина, начальник управления Генеральной прокуратуры Российской Федерации в Северо-Западном федеральном округе.

Н. Е. Солнышкина,

*начальник управления Генеральной прокуратуры РФ
в Северо-Западном федеральном округе (Санкт-Петербург)*

ЗАДАЧИ ПРОКУРАТУРЫ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ОПЛАТЫ ТРУДА НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ

Оплата труда занимает важное место в социально-трудовой сфере, что объясняется ее особой значимостью как для обеспечения жизнедеятельности конкретного человека, так и для успешного развития общества и экономики в целом. Именно поэтому вознаграждение за труд гарантировано государством, а право каждого работника на своевременную и в полном объеме выплату справедливой заработной платы определено в качестве основного принципа регулирования трудовых отношений.

Однако на практике в этой сфере допускается немало нарушений. Конечно, времена, когда невыплата заработной платы была повсеместной в России, давно прошли. Несмотря на это, по данным официальной статистики, на 1 марта 2018 года долги по заработной плате в Российской Федерации составили 2,8 млрд рублей, в том числе в Северо-Западном федеральном округе — 647 млн рублей.

Именно невыплата заработной платы и ее низкий уровень — основные причины подавляющего числа социально-трудовых конфликтов в России. Поэтому надзор за исполнением законов в указанной сфере традиционно является одним из приоритетных направлений прокурорской деятельности.

На итоговой коллегии Генеральной прокуратуры РФ, состоявшейся в феврале 2018 года, Генеральным прокурором РФ Ю. Я. Чайкой было отмечено, что в прошедшем году в условиях глобальных экономических вызовов прокуроры внесли свой вклад в дело улучшения качества жизни россиян,

обеспечивая превентивными и надзорными средствами исполнение законов в различных сферах жизнедеятельности, в первую очередь в сфере оплаты. Прокурорам поручено и впредь своевременно отслеживать все негативные процессы и не допускать возникновения социальной напряженности.

Прокурорами осуществляется фактически ежедневный мониторинг рынка труда, принимаются меры, позволяющие погашать долги без длительных судебных процедур.

Деятельность прокуроров осуществляется в тесном взаимодействии с органами власти и управления, Государственной инспекцией труда, территориальными управлениями Росреестра, Росстата, службой занятости населения, другими контролирующими структурами, правоохранительными органами.

Обеспечивается участие прокуроров в работе межведомственных комиссий по вопросам оплаты труда и ликвидации задолженности по заработной плате как на региональном, так и на местном уровне.

Положительно зарекомендовала себя практика взаимодействия прокуратуры с общественностью путем проведения телефонных «прямых линий», выездных приемов граждан, в ходе которых сотрудники прокуратуры не только принимают информацию о нарушениях закона, но и дают правовые консультации.

Практика прокурорского надзора показала, что многие руководители малых предприятий и индивидуальные предприниматели, из-за малочисленности трудового коллектива освобожденные от представления сведений в органы статистики, считают себя неуязвимыми и цинично нарушают трудовые права. Только прокуроры Северо-Западного федерального округа в прошлом году установили долги по оплате труда на 273 предприятиях, не являющихся респондентами органов статистики, в размере 839,6 млн рублей. В целом по стране такие предприятия задолжали 12 млрд рублей. Эта сумма свидетельствует о крупном сегменте малого и среднего бизнеса, не

ориентированного на выполнение обязательств, зафиксированных в трудовом законодательстве.

Кроме того, выявлено 519 фактов непредоставления организациями-респондентами в органы статистики сведений о просроченной задолженности по заработной плате на общую сумму более 2,7 млрд рублей.

Прокурорами вскрываются факты выплаты «серой» зарплаты, выявляются предприятия, где выплачивается зарплата ниже установленного минимального размера оплаты труда.

На особом контроле органов прокуратуры находится деятельность предприятий-банкротов, так как в ряде случаев причинами образования большой задолженности по заработной плате являются смена собственника, последующее неэффективное управление и банкротство. Общее количество организаций-банкротов, имевших задолженность по заработной плате в 2017 году, составило 1084, а их доля в общей сумме фактической задолженности работодателей — более 60 %.

Пресекаются неправомерные действия арбитражных управляющих, связанные с формированием реестра требований кредиторов, ненадлежащим ведением работы по установлению и взысканию дебиторской задолженности, непринятием мер, направленных на поиск, возврат, оценку и сохранность имущества должника, нарушением очередности удовлетворения требований кредиторов. В каждом случае от прокуроров и правоохранительных органов требуется проведение проверок с целью выявления преднамеренного банкротства, законности совершения арбитражным управляющим сделок по реализации имущества конкурсной массы, расходования полученных денежных средств и уголовное преследование виновных лиц.

В прошедшем году прокуроры выявили более 519 тыс. нарушений законодательства в сфере оплаты труда. Руководителям предприятий с целью их устранения внесено практически 33,5 тыс. представлений, свыше 24 тыс. нарушителей привлечены к дисциплинарной ответственности.

По постановлениям прокуроров к административной ответственности привлечены 25 тыс. юридических и должностных лиц, в том числе 101 руководитель предприятия дисквалифицирован и освобожден от занимаемой должности. В суды в минувшем году направлено 284 тыс. исков, 93 % которых (на сумму 7,8 млрд рублей) на сегодняшний день удовлетворены либо прекращены ввиду добровольного исполнения требований прокуроров.

Невыплата заработной платы в нашей стране является наказуемым деянием в соответствии не только с трудовым и административным законодательством, но и Уголовным кодексом. Уголовно-правовая оценка дается всем фактам, где имеются основания предполагать наличие корыстной или иной личной заинтересованности в действиях руководителей предприятий, длительное время не оплачивающих труд работников. В 2017 году подразделениями Следственного комитета возбуждены 2332 уголовных дела по ст. 145-1 Уголовного кодекса РФ, 45 % из них (1050) — по инициативе прокуроров.

Прокуроры ориентированы на использование комплексного подхода, принятие последовательных и исчерпывающих мер вплоть до полного восстановления нарушенных прав работников.

По результатам прокурорского вмешательства в 2017 году в стране погашено долгов по заработной плате на сумму 26 млрд рублей (в СЗФО — 1,9 млрд рублей).

Отмечу, что работа прокуроров строится в тесном взаимодействии с общественными организациями и особенно профсоюзами. На системной основе осуществляется обмен информацией о задержке оплаты труда с территориальными объединениями профсоюзных организаций, практикуются совместные выездные мероприятия на предприятия, где отмечены нарушения закона. Полезным подспорьем для прокуроров служат результаты работы Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов.

На обсуждение участников конференции хотелось бы вынести следующие предложения по совершенствованию законодательства,

направленного на обеспечение прав граждан на своевременную и в полном объеме выплату справедливой заработной платы.

Так, на наш взгляд, в случае банкротства предприятий имеется необходимость отнесения расчетов по выплате выходных пособий и заработной платы лиц, работавших по трудовому договору, в первую очередь реестра кредиторов; установления запрета на назначение арбитражного управляющего, место постоянной дислокации которого находится за пределами субъекта Российской Федерации, где зарегистрировано или осуществляет деятельность предприятие-банкрот.

Практика показывает, что нередко задолженность по оплате труда возникает из-за противоправных действий собственников (учредителей) организаций, которые с целью освобождения от уголовной ответственности за невыплату заработной платы руководителей юридических лиц умышленно назначают их на срок не более двух месяцев. Это диктует необходимость рассматривать в качестве субъекта преступления, предусмотренного ст. 145-1 УК РФ, также собственников организации.

С нашей точки зрения, такие законодательные новшества будут способствовать выработке оптимального механизма защиты трудовых прав граждан и повышению ответственности работодателей.

Д. В. ЛОБОК: — Нелли Евгеньевна, Вы озвучили интересную информацию — есть над чем задуматься и профсоюзам, и государству.

Сессия 2

Использование потенциала системы социального партнерства для урегулирования и предотвращения социально-трудовых конфликтов

Д. В. ЛОБОК: — Уважаемые коллеги, вторую сессию открывает выступление Михаила Александровича Блюма, начальника отдела развития социального партнерства Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты РФ.

М. А. Блюм,

*начальник отдела развития социального партнерства Департамента
оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства
Министерства труда и социальной защиты РФ (Москва)*

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ

Благодарю организаторов за приглашение участвовать в конференции. Важность этого мероприятия сложно переоценить, потому что здесь откровенно обсуждаются разные вопросы с участием представителей заинтересованных организаций, международных экспертов.

Тема нашей секции посвящена рассмотрению роли социального партнерства в урегулировании коллективных трудовых споров. В контексте предыдущих выступлений хочу сказать, что в этом плане нам есть чем гордиться. Если в других странах данные о численности профорганизаций весьма скромные (2–10 % и т. д.), то в России очень хорошие показатели — 22 млн работников состоят в профсоюзах. Нужно учитывать и тот факт, что коллективно-договорное регулирование распространяется на всех работников, и если в организации бóльшая часть работников объединена в профсоюз и заключен коллективный договор, то он касается всех работников. У нас нет дискриминации (она запрещена ст. 3 Трудового кодекса): никто не может иметь предпочтений в связи с участием в работе общественных организаций. Поэтому

как только в организации заключается коллективный договор, он распространяется на всех работников.

Более высокий уровень — отраслевое соглашение, которое распространяется на организации и работодателей, входящих в объединения работодателей.

В Российской Федерации в настоящий момент заключено 55 отраслевых соглашений, которые охватывают 75 % работников, занятых в реальном секторе экономики. Партнерство с участием государства — механизм, который позволяет распространять действие федеральных отраслевых соглашений на большое количество работодателей, в том числе не принимавших участия в их заключении. На этот счет есть нормы, регламентируемые ст. 48 Трудового кодекса, когда работодателю, не участвовавшему в заключении федерального отраслевого соглашения, предлагается присоединиться к нему. Кроме того, имеется возможность консультироваться с работодателями, отказавшимися от предложения присоединиться к отраслевому соглашению. И такая практика широко используется и имеет положительный опыт.

Вообще система социального партнерства, трипартизма оптимальна для разрешения и предупреждения социально-трудовых конфликтов. И здесь делается многое прежде всего благодаря заключению коллективных договоров на локальном уровне, соглашений — на более высоком уровне, генеральных соглашений — на высшем уровне, сторонами которого выступают Правительство РФ, общероссийские объединения работодателей и профсоюзов. Соглашения заключаются на три года. Последнее генеральное соглашение на 2018–2020 годы было подписано в Кремле в присутствии президента 29 января 2018 года. Оно содержит обязательства социального партнерства по основным направлениям социально-экономических отношений и традиционно подразделяется на семь разделов: экономическая политика; заработная плата, доходы и уровень жизни населения; развитие рынка труда и содействие занятости населения; социальное страхование, социальная защита, развитие отраслей социальной сферы; условия и охрана труда, промышленная и

экологическая безопасность; социально-экономические проблемы развития регионов России, в том числе районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей; развитие социального партнерства и координация действия сторон Соглашения.

На федеральном уровне действует Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, которая включает сторону, представляющую Правительство РФ (координирует министр труда), профсоюзы (координирует М. В. Шмаков) и объединения работодателей (координирует президент Российского союза промышленников и предпринимателей А. Н. Шохин) — по 30 человек на паритетных началах. Координатором комиссии является заместитель председателя Правительства РФ О. Ю. Голодец. Комиссия работает в напряженном режиме, на ее площадке ведутся предметные дискуссии, что свидетельствует, во-первых, о поисках путей решения проблем, во-вторых, о том, что стороны не стесняются задавать прямые вопросы. В рамках комиссии действуют семь рабочих групп, которые с нуля прорабатывают вопросы, выносимые на обсуждение комиссии. Заседания комиссии проводятся ежемесячно. Комиссия наделена широкими компетенциями, что продиктовано ст. 35.1 Трудового кодекса РФ. Комиссия занимается рассмотрением вопросов, касающихся социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений. Именно поэтому на заседаниях комиссии рассматриваются не только узкие вопросы, касающиеся трудовых прав работников, но и более широкие, например проект государственного бюджета. В регламенте правительства прописано, что проекты нормативно-правовых актов в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений вносятся только с приложением протокола заседания Российской трехсторонней комиссии. Отдельно указано на необходимость приглашения координаторов сторон, в данном случае Шохина и Шмакова, на заседание комиссии при рассмотрении этих вопросов. В регламенте Государственной Думы прописана необходимость направления проектов и приложения протокола Российской трехсторонней комиссии при

внесении в Государственную Думу законопроектов, регулирующих социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения.

Значение социального партнерства в социально-трудовой сфере очень велико, и именно навык разрешения вопросов в переговорном режиме, зачастую в горячих спорах, является гарантией того, что они будут решены продуктивно и без привлечения дополнительного потенциала (зачем нужен «русский бунт, бессмысленный и беспощадный»?). Вопросы нужно решать в парламентском режиме, а не на площадях. Многолетний опыт деятельности РТК это подтверждает.

Д. В. ЛОБОК: — Михаил Александрович, как Вы оцениваете уровень социального партнерства в России и его перспективы? Все развивается поступательно или, может быть, санкции, экономический кризис оказали воздействие на социальное партнерство в России?

М. А. БЛЮМ: — Экономический кризис, как правило, сказывается негативно. В связи с затруднением проведения экономической деятельности хозяйствующих субъектов возникают вопросы, связанные, в частности, с оплатой труда. Хотя следует сказать, что мониторинг, который проводит СПБГУП, не позволяет выявить жесткой зависимости между ростом числа конфликтов и увеличением задолженности по зарплате. Более того, из года в год сокращается временной промежуток, в течение которого регулируются конфликты, и в 95 % случаев требования работников удовлетворяются. Оставшиеся 5 % — это в основном обанкротившиеся предприятия, не желающие удовлетворять требования работников. В целом с каждым годом мы совершенствуем свою работу, так же как и законодательство, потому что именно благодаря улучшению законодательства удалось включить в регламент приглашение координаторов сторон на заседание правительства.

Д. В. ЛОБОК: — Слово предоставляется Валерию Анатольевичу Сафонову, начальнику отдела по обеспечению судебных заседаний Конституционного Суда РФ.

В. А. Сафонов,

начальник отдела по обеспечению судебных заседаний Конституционного Суда РФ, доцент кафедры трудового права и охраны труда Санкт-Петербургского государственного университета

ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В статье 27 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) выделяются четыре формы социального партнерства:

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

2) взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

3) участие работников, их представителей в управлении организацией;

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

Однако не следует рассматривать данный перечень в качестве исчерпывающего: стороны социального партнерства вправе осуществлять партнерское взаимодействие и в иных формах. В частности, распространенной формой является осуществление контроля за исполнением обязательств социального партнерства.

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, урегулированию конфликтных ситуаций, возникающих при осуществлении партнерского взаимодействия субъектов правоотношений социального партнерства.

Наиболее распространенной формой партнерских отношений является заключение коллективных договоров и соглашений.

Вместе с тем любая совместно достигнутая договоренность неизбежно требует своей реализации в том объеме и теми способами, которые имелись в виду сторонами при принятии обязательств. Поэтому проведение консультаций в процессе осуществления обязательств (реализации актов-соглашений) и контроль за их исполнением являются не менее распространенными, чем заключение коллективных договоров, соглашений.

Наконец, разрешение конфликтов между представителями работников и работодателей может осуществляться на основании договоренности сторон при взаимном учете их интересов. Вместе с тем не всякое участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров можно отнести к социально-партнерскому. Так, рассмотрение в суде трудового спора о праве участия в процессе представителей спорящих сторон, каждый из которых отстаивает свою правоту, исключает возможность заключения мирового соглашения, не превращает судебный процесс в форму социального партнерства. Поэтому первоначальная редакция пятого абзаца ст. 27 ТК РФ, определявшая в качестве формы социального партнерства участие представителей работников и работодателей именно в досудебном разрешении трудовых споров, представляется более правильной.

Если коллективные переговоры признаются основополагающей формой социального диалога Международной организацией труда и большинством государств, то иные формы социального сотрудничества в сфере трудовых отношений существенно отличаются в разных социальных системах и даже государствах, относящихся к одной социальной системе и одному межгосударственному образованию, примером чему является ЕС.

В Российской Федерации поиск оптимальных форм социального диалога и его правовое опосредование находятся на первоначальной стадии, что отражается и на качестве законодательства. Наиболее показательны в этом отношении нормы об участии работников в управлении организацией как одной из форм социального партнерства.

Обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах отнесено к числу основных принципов регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений (ст. 2 ТК РФ). Основные формы участия работников в управлении организацией определяются ст. 53 ТК РФ. К ним относятся:

1) учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, коллективным договором, соглашениями;

2) проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

3) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

4) обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

5) обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

6) участие в разработке и принятии коллективных договоров.

Выделение законодателем указанных форм не исключает участия работников в управлении организацией в иных формах, предусмотренных законодательством, учредительными документами организации, соглашением сторон социального партнерства.

Участие работников в управлении организацией основывается на принципах социального партнерства, отрицающих предоставление законодателем работникам полномочий по блокированию управленческих

решений работодателя. Участвуя в управлении организацией, работники либо принимают решения по управлению организацией совместно с работодателем (заключение коллективного договора), либо высказывают свое мнение по тому или иному вопросу, которое работодатель обязан выслушать и по возможности учесть при принятии самостоятельного решения. В то же время по соглашению между сторонами социального партнерства работники и их представители могут наделяться правом предварительного согласования решений, принимаемых работодателем (непосредственно управлять организацией наряду с работодателем).

Статья 27 ТК РФ рассматривает участие работников в управлении организацией в качестве одной из форм социального партнерства наряду с проведением коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора, взаимными консультациями по вопросам регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений и участием представителей сторон в разрешении трудовых споров. В то же время ст. 53 ТК РФ под формами участия работников в управлении организацией (как одной из форм социального партнерства) понимает в том числе и коллективные переговоры по разработке и принятию коллективного договора, а также проведение консультаций по принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Такой законодательный разнობой свидетельствует о том, что законодатель не проводит четкого разграничения между различными формами социального диалога, что недопустимо с точки зрения законодательной техники и может вызвать затруднения в практике социального партнерства.

По нашему мнению, любая форма участия работников в управлении организацией есть особая форма социального диалога. Отдельные формы социального диалога могут быть реализованы исключительно на локальном уровне (например, обсуждение с работодателем вопросов о работе организации и планов социально-экономического развития организации), а некоторые (такие

как коллективные переговоры и консультации) имеют универсальный характер и используются на всех уровнях социального партнерства.

Д. В. ЛОБОК: — Благодарю за интересный и содержательный доклад. Мой вопрос касается количества находящихся на рассмотрении судебных дел: существует ли статистика, сколько людей в судах защищали профсоюзы? Насколько я знаю, профсоюзы как организация не делают этого, но могут представлять людей в судах, действуя через юристов.

В. А. САФОНОВ: — Профсоюзы не могут по собственной инициативе обращаться в суд с целью защиты интересов членов профсоюза. Это одна из тем, которая дискутируется. С одной стороны, высказываются аргументы за введение соответствующей системы, что упростит обращение в суд, позволит избежать давления на работника, который обращается за защитой своих прав. С другой стороны, высказываются аргументы против введения соответствующей системы, и этот аргумент увязывается с Конституцией РФ. Не исключаю, что в другие конституции включены нормы о праве каждого на судебную защиту его интересов. Если это право дано каждому, может ли кто-нибудь другой реализовать за человека это право, то есть обратиться в суд без согласия работника? В любом случае должно быть заявление работника о вступлении в профсоюз, потому что может возникнуть анекдотичная ситуация. Допустим, работника уволили, и он согласен с увольнением, а профсоюз посчитал, что его права нарушены. В итоге профсоюз добивается судебного решения о восстановлении работника на работе. Это будет выглядеть глупо.

В судебной статистике нет информации относительно того, сколько представителей профсоюзов представляло работников в суде. Поэтому я делаю выводы с учетом двух цифр — на основе статистики трудовых споров, рассмотренных в судах по искам работников, и количества заявленных профсоюзами случаев, когда их юристы защищали интересы работников. Это моя экспертная оценка такой статистики.

М. А. БЛЮМ: — Вы не приветствуете создание производственных советов. Что в них плохого?

В. А. САФОНОВ: — То, насколько нужен производственный совет, должны решать сами работники и их представители. Поэтому моя экспертная оценка здесь мало что решает. Если говорить о моей личной позиции, то я с опасением отношусь к системе производственных советов, потому что в современных условиях мы должны четко разделять компетенции профсоюзов и производственных советов. Не просто на бумаге прописать правило, что деятельность иных представителей не может использоваться для подрыва позиций существующих профессиональных союзов, но создать механизм разделения конфликтов между профсоюзами и потенциальными производственными советами. В настоящее время не существует законодательных механизмов разрешения конфликтов между профсоюзами, которые хотят создать единый представительный орган, в этом случае они действуют по договоренности. Может быть, это сознательная позиция: механизмы и не нужно создавать, предполагается, что представители работников самостоятельно договорятся между собой. Хотя мне кажется, что сейчас представители традиционных и свободных профсоюзов быстрее договорятся с работодателем, чем между собой. Поэтому исходя из конкретной ситуации я с опасением отношусь к идее создания производственных советов: производственные советы хороши, когда есть сильные профессиональные союзы, которые не боятся конкуренции в сфере представительства, а сегодня позиции профсоюзов не очень сильны.

Что касается существующего законодательства о производственных советах, то оно к системе представительства работников не имеет отношения. Это совещательный орган при работодателе, не более того. Как совещательный орган при работодателе, он имеет право на существование. Для этого не нужен специальный закон.

Д. В. ЛОБОК: — Это напоминает закон о старостах 1903 года.

В. А. САФОНОВ: — Тогда была другая ситуация, потому что закон о старостах, хотя работники и восприняли его не очень хорошо, был первым, который регламентировал необходимость советоваться с представителем работников. И в этом заключается его историческое значение. Уже существуют механизмы, зафиксированные законодательно, поэтому незачем вводить новые. Я буду рад, если ошибусь.

Д. В. ЛОБОК: — Это было сделано, чтобы ослабить влияние профсоюзов. Это история развития социально-трудовых коллективов.

М. А. БЛЮМ: — Прецедент возник в 1990-е годы, когда за счет организации студенческих советов была существенно подорвана позиция студенческих профсоюзов. Чтобы не наступать на одни и те же грабли второй раз, в ст. 22 Трудового кодекса были внесены изменения, касающиеся производственных советов, где прописано, что у работодателей появилось право создавать производственный совет с целью подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников.

В ведение производственного совета не могут быть включены вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работника, решение которых в соответствии с Трудовым кодексом и федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников.

Советую спросить у объединений работодателей об опыте распространения этой формы.

Д. В. ЛОБОК: — Производственные советы в Евросоюзе имеют другую форму.

М. А. БЛЮМ: — Что касается конкуренции между представительными органами, то производственные советы в ней не участвуют, так как они не представляют никакие органы. Иные представители могли бы использоваться работодателями в противовес профсоюзам, но не производственные советы.

В Евросоюзе работодатели часто отказываются предоставлять информацию профсоюзам (особенно когда начинаются коллективные переговоры), в том числе необходимую для анализа обсуждаемых вопросов. На этой почве нередко возникают конфликты. Не имея достаточной информации, рабочие и профсоюз выдвигают требования, которые иногда не имеют отношения к реальности, что вводит их в заблуждение. Как результат — либо забастовка, либо обострение ситуации, либо нелегальная забастовка. Производственные советы в соответствии с законом призваны донести информацию работодателя до коллектива, чтобы не было разделения между рабочим и работодателем, который обеспечивает его работой и выплачивает зарплату, но не рассказывает о финансовой ситуации и планах. Когда ведутся коллективные переговоры, работодатель обязан предоставить информацию, но он этого не делает. Люди имеют право знать, что будет завтра с ними, их рабочими местами будет и семьями. Решили создать производственные советы, чтобы информационный поток шел в двух направлениях. А профсоюзы существуют отдельно, и у них доступ к информации ограничен. В Европе так и было. Но там профсоюзы сумели добиться своего присутствия в советах и в принципе нашли выход из ситуации.

Д. В. ЛОБОК: — Концепция производственных советов в том ключе, в каком вы о них рассказали, — как производственного совещания — частично была реализована в советской России в 1920-е годы. Действовала та же схема, что сейчас в ЕС. Но закончилось все тем, что в конце 1920-х годов работодатели стали на них нападать и в 1929 году их закрыли.

П. КУТАЗ: — Существуют ли данные, на скольких предприятиях (в процентах) существуют производственные советы? Или пока это лишь проект? Какой смысл вкладывает в них законодатель?

Во Франции комитет предприятия существует отдельно от профкома, но между профсоюзными организациями и комитетами предприятий нет конкуренции, потому что в последних заседают представители профсоюзов, которые предлагают свои кандидатуры. Но они созданы не по инициативе работодателя. А в России, насколько я понимаю, производственный совет создан по инициативе работодателя. Во Франции работодателя на законодательном уровне обязали создать комитет предприятия. К сожалению, численность профсоюзов во Франции небольшая, поэтому мы потребовали от законодателя создания таких институтов на всех предприятиях, даже там, где нет профсоюзов. И это на самом деле способствует развитию профсоюзного движения. Конечно, существует опасность конкуренции между этими структурами, и я, как профсоюзный деятель Франции, вижу эту опасность. У меня вызвало бы беспокойство, если бы законодатели Франции захотели изменить закон и позволили работодателю создавать производственные комитеты. Но во Франции нет такой опасности, несмотря на то что у нас двойная система представительства: профком и комитет предприятия.

В. А. САФОНОВ: — В 2001 году в составе делегации Российской трехсторонней комиссии я побывал во Франции. Мы посетили Министерство труда. Начало рабочего дня, чиновники идут на работу, и за пропускным пунктом стоят люди с плакатами. Мы спросили у принимающей стороны: «Что

это за люди с плакатами?» Они ответили, что это один из профессиональных союзов агитирует за то, чтобы его представителей избрали в производственный совет министерства. Поэтому у меня нет опасений, что во Франции эта система действует. Нужно спросить о смысле, который российский законодатель вкладывал в эту идею, у людей, которые создают эти законы.

Вопрос из зала: — Чтобы у работодателя была возможность создать именно совещательный орган.

П. КУТАЗ: — А профсоюз не может выполнять эту функцию?

— Может в режиме социального партнерства, но при этом следует учитывать ст. 53 Трудового кодекса РФ «Основные формы участия работников в управлении организацией».

В настоящее время в Комитете Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов, в который входит Михаил Васильевич Тарасенко, рассматривается законопроект об участии работников в коллегиальных органах управления организацией, сейчас он дорабатывается с участием Минюста и Минэкономразвития. Существуют тонкости толкования определения Гражданского кодекса, что можно отнести к коллективным органам управления организации. В соответствии с Гражданским кодексом такой орган только один — это наблюдательный совет. А хотелось бы расширить этот список, чтобы в него входили и совет директоров и пр.

В. А. САФОНОВ: — Мне, как человеку, который занимается исследованием этих вопросов, хотелось бы, чтобы, когда мы ведем речь об участии работников в работе органов коллегиального управления, все не ограничивалось внесением изменений в Трудовой кодекс, а затрагивало бы и гражданское законодательство. Потому что компетенция органов управления — это прежде всего проблема гражданского законодательства. И хотелось бы,

чтобы положения Трудового кодекса не оставались в значительной степени мертвой нормой, будучи не подкреплены изменениями в гражданском законодательстве. Систему органов управления и механизм формирования органов управления определяет гражданское законодательство.

М. А. БЛЮМ: — Трудовой кодекс и Гражданский кодекс равновесны. Моя ремарка касается Вашего скепсиса насчет изменения ст. 48, в которой говорится, что можно приостанавливать действие соглашения.

В. А. САФОНОВ: — У меня нет скепсиса, я просто констатировал изменения и рассказал о тенденции.

М. А. БЛЮМ: — Вы подвели черту, сказав, что все это подрывает положение работников. В 2014 году в ст. 48 были внесены поправки, что действие федерального отраслевого соглашения может быть приостановлено, вернее, работодатель в случае затруднений, возникших внезапно (например из-за снижения спроса на продукцию), может направить сторонам просьбу временно и с соответствующей мотивацией приостановить действие отдельных положений соглашения. Это было сделано для того, чтобы мотивировать работодателей к социальному партнерству. Это отдельная сложная тема. Потому что социальное партнерство — дело добровольное, что зафиксировано в законодательстве. Экономические стимулы и преференции при госзакупках прописать невозможно, тем не менее необходимо вовлекать как можно большее количество работодателей в систему социального партнерства. Чтобы они имели возможность в случае изменения, негативных процессов мотивированно попросить отнестись к ним лояльно, но это, на мой взгляд, как раз нарушение социального партнерства.

В. А. САФОНОВ: — Я в университете читаю курс социального партнерства — всего 28 часов, но этого времени крайне мало для освещения данной проблематики.

Д. В. ЛОБОК: — Действительно, Вы подняли острую тему. В продолжение нашего разговора сейчас выступит профсоюзный практик. Слово предоставляется Георгию Алексеевичу Кузнецову, начальнику правового управления Главной правовой инспекции труда Ленинградской федерации профсоюзов.

Г. А. Кузнецов,

*начальник правового управления Главной правовой инспекции труда
Ленинградской федерации профсоюзов (Санкт-Петербург)*

**МИРОВЫЕ СОГЛАШЕНИЯ КАК ПРАВОВОЙ ИНСТИТУТ
ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ
КОНФЛИКТОВ НА ОСНОВАНИИ ОПЫТА ЛЕНИНГРАДСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ**

Уважаемые участники конференции! Я благодарю за лекцию по социальному партнерству. Тема моего выступления немного отличается от того, что сегодня прозвучало.

В последнее время мы все чаще решаем трудовые споры, которые уже переданы в суд, с использованием мировых соглашений. Это связано в первую очередь с тем, что, когда трудовой спор рассматривается судом, на локальном уровне социального партнерства стороны уже перестают предпринимать действия к урегулированию спора посредством переговоров. Они приходят к выводу, что если не удалось договориться, то спор передается в суд. Однако суд может решить конфликт права, но не конфликт интересов. И любое решение суда (в пользу работника или не в его пользу) наносит вред социальному партнерству.

Мировое соглашение — это, по сути, договоренность, которая помогает сгладить возникающие конфликты и в целом способствует развитию социального партнерства в организации, даже если возник трудовой спор, который передан на рассмотрение в суд.

В подтверждение своей позиции я хотел бы привести несколько примеров. Один из них иллюстрирует функцию мирового соглашения скорее не как инструмента столько социального партнерства, а как инструмента, способствующего уменьшению социальной напряженности в организации. В начале 2016 года акционерное общество «Гипрорыбфлот» (научно-исследовательский институт) находилось в тяжелом финансовом положении, начались задержки выплаты заработной платы. К решению проблемы подключились органы исполнительной власти, ситуация находилась на рассмотрении комиссии при Правительстве Санкт-Петербурга, занимающейся ликвидацией задолженности по заработной платы. Кроме того, Росимущество, которое на тот момент было держателем акций «Гипрорыбфлота», предпринимало действия к продаже акций, чтобы найти новые источники финансирования, в этом участвовал и отраслевой профсоюз. Но было понятно, что в ближайшее время деньги у организации не появятся. Кроме того, существовал риск, что организация будет либо продаваться, либо банкротиться, и в обоих случаях могла возникнуть неприятная для работников ситуация, что невыплату их заработной платы нужно будет доказать. Спустя три месяца после того как начали задерживать заработную плату, уволились все кадровики и бухгалтеры, бухгалтерский и кадровый учет вел один работник, поэтому с документами у работодателя были проблемы. Мы приняли решение признать задолженность за работодателем, но к первому заседанию стало понятно, что у нас возникли неправовые проблемы, связанные с тем, что работники перестали доверять работодателю и надеяться на то, что они в принципе смогут получить свою заработную плату. Для того чтобы организация существовала дальше, было необходимо, чтобы работодатель признал, что есть задолженность и предпринял действия для реального ее погашения, либо было соответствующее

решение суда. Мы понимали, что в Санкт-Петербурге получить решение суда меньше чем за три месяца нам не удастся. Если учитывать, что все 55 дел находились у одного судьи и у нас не было документов, подтверждающих задолженность по заработной плате, рассмотрение дела заняло бы более полугода. Мы начали переговоры с работодателем, совместно разработали проект мирового соглашения, потом первичная профсоюзная организация с каждым работником обговаривала условия конкретного мирового соглашения. Спустя месяц после подачи исковых заявлений в суд мы стали утверждать мировые соглашения. Всего были утверждены 55 соглашений, на данный момент организация все долги погасила. Когда сменился собственник, в первую очередь погашали долги перед теми работниками, с которыми были заключены мировые соглашения, потому что новому собственнику было сложно определить размер задолженности перед каждым работником. Кроме того, там продолжает действовать первичная профсоюзная организация, и задолженности по заработной плате нет уже в течение года.

Другой пример — филиал немецкого юридического лица начал предпринимать действия, направленные на увольнение работников: одни работники были сокращены, другие — уволены за совершение дисциплинарного проступка. Фактически были уволены все работники. Было понятно, что филиал ликвидируют. Сами работники в принципе не возражали, чтобы их уволили, но они хотели, чтобы это было совершено с соблюдением трудового законодательства. Особенно это касалось тех работников, которые были уволены за дисциплинарные проступки. До суда не удалось выстроить диалог с работодателем, работники обратились в суд и после первого заседания начали вести переговоры с работодателем. В ходе сложных переговоров удалось изменить основание увольнения всех работников, уволенных за дисциплинарные проступки, на те, что они выбрали, и выплатить им по 300 тыс. рублей. Сокращенные работники получили доплату в размере одного среднего заработка. В принципе работники получили то, что хотели. Они были

уволены на том основании, которое их устроило. Было заключено соглашение, работодатель пошел на наши условия.

Наиболее интересное с точки зрения социального партнерства дело, когда один из крупных промышленников Санкт-Петербурга создал новый отдел: немного изменил название предыдущего отдела, были добавлены должности с пересекающимися трудовыми функциями. Это так называемое фиктивное, или мнимое, сокращение, под которое попал всего один работник. Переговоры первичной профсоюзной организации не дали результатов, и мы обратились в суд. После первого заседания стало понятно, что процесс затянется. Аргументы и у стороны истца, и у стороны ответчика достаточно спорные, поэтому, исходя из судебной практики, суды по-разному смотрят на них. Результат спора предугадать было невозможно. Но крупный промышленник боялся понести репутационные издержки и согласился провести переговоры. В переговорах участвовала первичная профсоюзная организация, сам работник и представитель работодателя. Работнику на момент увольнения оставалось всего полгода до пенсии, для него было важно доработать до пенсии. По достижении этого возраста он не собирался продолжать работать. И мы выступили с предложением к работодателю — попробовать решить проблему в интересах работника, чтобы он имел возможность выйти на пенсию без негативных последствий. Но работодатель предложил альтернативный вариант — компенсировать время с момента увольнения до достижения пенсионного возраста в размере среднего заработка. Работник согласился с такими условиями. Благодаря этому в организации не было нарушено социальное партнерство, для первичной профсоюзной организации, обратившейся в суд, не наступило негативных последствий.

В связи с этим я призываю профсоюзы и работодателей даже в том случае, если исчерпаны все средства социального партнерства и конфликт передан на рассмотрение в суд в рамках индивидуального трудового спора, все-таки предпринять попытку урегулировать конфликт в рамках социального партнерства.

Д. В. ЛОБОК: — Слово предоставляется Александру Алексеевичу Плащинскому, первому проректору Учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет „МИТСО“».

А. А. Плащинский,

*первый проректор Учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси
«Международный университет „МИТСО“»*

ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Международный университет МИТСО можно назвать братом-близнецом СПбГУП, по крайней мере по духу, потому что нашим учредителем является Федерация профсоюзов Беларуси, самое массовое общественное объединение в стране, в которое состоит более 4 млн членов, или примерно 96,5 % трудоспособного населения. Наш университет — это и научная, и переговорная площадка. Сейчас мы разрабатываем конфликтологическую тематику.

Правовой основой трудовых отношений в Республике Беларусь является Конституция. Принятые на основе и во исполнение Конституции Республики Беларусь нормативные правовые акты в области развития социального партнерства обладают достаточным правовым потенциалом, необходимым для предотвращения социально-трудовых конфликтов и урегулирования споров сторон в случае возникновения конфликта.

Принцип трипартизма в системе социального партнерства Республики Беларусь действует на региональном, отраслевом и местном уровнях. В государстве имеется четко отработанная законодательная процедура трипартизма. Примеры успешной реализации данного принципа:

1) деятельность Национального совета по трудовым и социальным вопросам;

2) областные, районные и городские советы по трудовым и социальным вопросам, сформированные на трехсторонней основе на территориальных уровнях;

3) широкая практика заключения коллективных договоров;

4) Генеральное соглашение, заключаемое Правительством Беларуси с крупнейшими республиканскими объединениями профсоюзов и нанимателей на срок от одного до трех лет;

5) тарифные и местные соглашения, заключаемые соответственно на отраслевом и местном уровнях. При заключении таких соглашений в большинстве случаев также участвуют три стороны: работники в лице профсоюзов, наниматели и государственные органы управления.

Наряду с Конституцией и международными трудовыми стандартами, сформированными ООН и МОТ, важнейшими законодательными актами, определяющими правовой механизм разрешения трудовых споров в Республике Беларусь, выступают:

— Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года, вступивший в силу 1 января 2000 года (особенно гл. 17 «Разрешение индивидуальных трудовых споров» и гл. 36 «Разрешение коллективных трудовых споров»);

— Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь от 11 января 1999 года (ред. от 8 января 2018 г.);

— Указ Президента Республики Беларусь от 23 июля 2013 года № 320 «О некоторых вопросах урегулирования коллективных трудовых споров».

Значимая роль профсоюзов в предотвращении и разрешении трудовых споров (конфликтов) отражается в следующих пяти аспектах.

Во-первых, членство в профсоюзе (в Федерации профсоюзов Беларуси (ФПБ) — более 4 млн членов) гарантирует работникам возможность в любой момент обратиться в профсоюз за поддержкой в решении своей проблемы или с юридическим вопросом из сферы трудовых отношений. Профсоюз, получив такое обращение или вопрос, проводит необходимые консультации с

уполномоченными должностными лицами нанимателя и при необходимости осуществляет проверку соблюдения законодательства о труде, охране труда или выполнение коллективного договора.

Во-вторых, в системе Федерации профсоюзов Беларуси на постоянной основе действуют общественные приемные, в том числе выездные, во всех крупных городах Беларуси, куда может обратиться любой работник — член профсоюза со своими проблемами или жалобами. Примечательно, что к приему граждан подключаются и прокурорские работники, что определено соглашением ФПБ с Генеральной прокуратурой. Такая форма совместной работы позволяет более эффективно воздействовать на нанимателей, нарушающих трудовое законодательство.

В-третьих, в системе ФПБ успешно функционирует юридическая консультация профсоюзов, во всех областях работают правовые инспекторы, которые готовы оказать содействие членам профсоюза в составлении искового заявления, жалобы в Департамент государственной инспекции труда или прокуратуру, представлять их интересы в суде при защите нарушенного или оспариваемого трудового права.

В-четвертых, большую роль в предотвращении коллективных трудовых споров играют профсоюзы в рамках коллективно-договорного регулирования, так как эффективно действующий коллективный договор — это реальная основа для предотвращения возможных конфликтов между работниками и нанимателем. В настоящее время деятельность коллективных договоров распространяется более чем на 18 тыс. организаций.

В-пятых, представители профсоюзов широко представлены в рекомендованных списках трудовых арбитров, формируемых Минским городским и областными исполкомами. У потенциальных сторон коллективного трудового спора есть возможность выбора трудовых арбитров, которые заняты как на государственной службе, так и в юридических и кадровых службах крупных предприятий, а также из числа профсоюзных активистов.

Подчеркнем также, что ФПБ выполняет важные социально-экономические функции, в том числе в рамках реализации социально значимых инициатив. Одной из них является, например, мониторинг системы ценообразования. Данная инициатива, как и ряд других, находится под личным контролем председателя ФПБ М. С. Орды. Кроме того, руководство ФПБ жестко ставит перед правительством вопрос о необходимости неукоснительного соблюдения норм Генерального соглашения, а также о реализации социально ориентированных функций.

Особо отметим роль государственной идеологии в снижении конфликтного потенциала современного общества: она направлена на формирование смысла и ценностно-мировоззренческих ориентиров общества, отсутствие которых создает почву не только для социальных, но и для трудовых конфликтов.

Вместе с тем в настоящее время в Беларуси и России действует фактический конституционный запрет на единую государственную идеологию. Согласно ст. 4 Конституции Республики Беларусь, «идеология политических партий, религиозных или иных общественных объединений, социальных групп не может устанавливаться в качестве обязательной для граждан». В ст. 13 Конституции РФ сказано, что «никакая идеология не может устанавливаться в качестве государственной или обязательной». Академик А. С. Запесоцкий справедливо отметил, что «запрет идеологии в Конституции — вредное недоразумение».

Более того, в соответствии с ныне действующей Конституцией РФ Президент России имеет достаточные полномочия только во внешней политике. Во внутренней политике полномочия президента ограничены. Так, ч. 2 ст. 9 Конституции РФ разрешает иностранцам владеть национальными недрами, ч. 4 ст. 15 устанавливает приоритет международного права над законами Российской Федерации, ч. 5 ст. 29 — запрет нравственной цензуры в СМИ, ч. 2 ст. 75 — фактическую неподконтрольность Центрального банка России.

Однако внести изменения в основные законы Беларуси и России можно только путем проведения референдума. В связи с вышеизложенным в целях обеспечения социального мира следует реализовать следующие меры.

1. В идеологической сфере целесообразно адаптировать Конституцию к современным геополитическим реалиям. Важно закрепить в Основном законе положение о государственной идеологии, в частности о том, что политическая система Республики Беларусь формируется на основании государственно-образующей идеологии. Данный вопрос, как отмечалось выше, можно решить только путем референдума.

2. В законодательной сфере целесообразно усилить значение Генерального соглашения в системе национальных источников трудового права, придав ему в Трудовом кодексе оптимальную юридическую силу в соотношении с постановлениями правительства; расширить практику заключения срочных трудовых договоров, закрепив в ст. 17 Трудового кодекса всеохватывающий перечень случаев заключения между сторонами срочных трудовых договоров; более активно использовать потенциал органов примирения, посредничества и арбитража при разрешении не только коллективных, но и индивидуальных трудовых споров; активнее внедрять процедуры медиации, в том числе с участием профсоюзных кадров.

3. В рамках деятельности Национального совета по трудовым и социальным вопросам представляется целесообразным внести в Положение о Совете изменения и дополнения, расширяющие его полномочия и кадровый потенциал при формировании его состава из числа наиболее представительных объединений профсоюзов и нанимателей; стремиться к включению в Генеральное соглашение норм прямого действия и обязательств сторон с жестким контролем за их исполнением со стороны заинтересованных государственных органов и Федерации профсоюзов Беларуси.

Р. Б. БАБАЕВА, *заместитель председателя Федерации профсоюзов Кыргызстана*: — У меня возникло несколько вопросов. Скажите, пожалуйста,

сколько конвенций МОТ ратифицировала Беларусь? Есть ли у вас неформальная занятость, и если есть, то на каком уровне?

А. А. ПЛАЩИНСКИЙ: — Я не являюсь юристом по трудовому праву, который специализируется в этой области и владеет данными о том, какое количество конвенций МОТ ратифицировано Беларусью. Как рассказал С. Бенедикт, однажды с целью урегулирования конфликта иностранцы направили представителей МИД. Я шесть лет проработал в системе МИД, но это все-таки другое направление. Но какое значение имеет количество соглашений?

Вопрос из зала: — В России ратифицировано 73 конвенции МОТ, в Кыргызстане — 53.

А. А. ПЛАЩИНСКИЙ: — Коллеги из МОТ мне подсказали, что Беларусь ратифицировала 46 конвенций. Но количество не значит качество. По поводу неформальной занятости могу сказать следующее: безработица в нашей стране составляет 0,8 %, но методика подсчета может быть разной, соответственно могут быть и другие цифры.

П. КУТАЗ: — В каком году Беларусь вступила в МОТ?

А. А. ПЛАЩИНСКИЙ: — Членство Белоруссии в МОТ началось в 1954 году, еще в составе СССР.

Д. В. ЛОБОК:— Как и в ООН Украина, Беларусь были с момента создания.

П. КУТАЗ: — Я согласен с тем, что важно не количество ратифицированных конвенций, а их качество. Также имеют значение наблюдение за применением международных конвенций в той или иной стране

конвенций МОТ, свобода профсоюзных организаций в подаче жалобы на рассмотрение в МОТ.

Я не вполне понял, что Вы сказали по поводу забастовки. Это напоминает высказывание нашего президента Макрона: «Забастовка — это оружие ленивых работников». Это, конечно, оружие, но оно не приносит удовлетворения, ведь забастовка — тяжелое решение, это последний шаг, когда все остальное уже не работает. Мы бастуем не для того, чтобы получить удовольствие, ведь теряется рабочий день. Для работника, который имеет семью, решиться бастовать, нелегко. И хочу сказать, что это не оружие ленивых работников.

А. А. ПЛАЩИНСКИЙ: — Дело в том, что у меня не было времени конкретизировать этот тезис. Абсолютно с вами согласен, что забастовка — это напряжение и воли, и силы, я бы даже сравнил ее с голодовкой в знак протеста. Но я хотел сказать, что лучше упредить любую забастовку, решить вопрос мирно, чем применять такую форму, потому что она парализует производственный процесс. Я понимаю, что мои слова сейчас вызовут шквал критики.

Пьер, в своем выступлении, когда критиковали либерализм, вы упомянули об авторитарном либерализме. Я хочу обратить внимание на другую проблему, которую обозначил Иона Голдберг в своей книге «Либеральный фашизм», — когда другое мнение не принимается и свое мнение считается единственно верным. Я по крайней мере стремлюсь к компромиссу, о котором сегодня говорили.

Вопрос из зала: — Хочу сказать несколько слов о том, является ли забастовка оружием. Конвенции МОТ № 87 и 98 дают право на объединение и ведение коллективных переговоров. Коллективные переговоры профсоюзам нужны не для того, чтобы состоялся сам факт проведения переговоров. Здесь важен окончательный результат: подписанный и зарегистрированный договор, который должен исполняться. В этом отношении национальные

законодательства, как того требуют эти две конвенции, обязуют стороны вести переговоры в тех случаях, когда те выступают с такой инициативой. Если одна сторона (либо работодатель, либо профсоюзы) выступили с инициативой, то другая сторона обязана сесть за стол переговоров. Заканчивается обязательная часть между сторонами, а дальше они могут переговариваться сколько угодно. Но переговорам не будет конца, если не существует права на забастовку. Если работодатель затягивает переговоры, то они могут вестись сколь угодно долго.

По моему мнению, существуют два фактора, влияющих на скорость проведения переговоров и на сроки их завершения. Если стороны ведут переговоры добросовестно, то в обозримом будущем они придут к соглашению и подпишут договор. А если добросовестность отсутствует, стороны не смогут договориться, в этом случае профсоюз должен использовать другой способ для того, чтобы привести процесс к логическому завершению. Одним из таких способов является забастовка, к которой люди прибегают абсолютно законно, международное право и конституции гарантируют это право. Думаю, что эпитет «ленивые» неуместен по отношению к рабочим, это оскорбление трудового народа. Рабочие имеют право на забастовку, что гарантировано международным правом. Давайте уважать права — мы для этого здесь все собрались.

А. А. ПЛАЩИНСКИЙ: — Мы все друг у друга учимся.

С. БЕНЕДИКТ: — Существуют неотъемлемые права, например право на забастовку. Вы сказали, что лучше упредить забастовку, потому что она означает срыв производства. Есть у работников в Беларуси право на забастовку или нет?

А. А. ПЛАЩИНСКИЙ: — Оно закреплено в Конституции страны и Трудовом кодексе (ст. 233). Но Вы верно отметили, что это право нужно применять не всегда.

С. БЕНЕДИКТ: — В этом и заключается проблема. Это право зафиксировано в Конституции. Нельзя указывать, примите то или это. Нельзя быть наполовину беременной. То же в принципе относится и к свободе собраний. Рабочий имеет право присоединиться к тому профсоюзу, который он выберет. Ни в коем случае нельзя ограничивать это право. Либо вы принимаете это право, либо нет. Если не принимаете, то в этом случае вы авторитарны и не верите в право.

А. А. ПЛАЩИНСКИЙ: — Состоялся интересный обмен мнениями. У каждого есть право высказать свою точку зрения.

Д. В. ЛОБОК: — Слово предоставляется руководителю группы анализа данных о конфликтах НМЦ «Трудовые конфликты» Виолетте Алексеевне Ряшенцевой.

В. А. Ряшенцева,

руководитель группы анализа данных о конфликтах Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП

**МИРОВЫЕ СОГЛАШЕНИЯ КАК ПРАВОВОЙ ИНСТИТУТ
ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ
КОНФЛИКТОВ НА ОСНОВАНИИ ОПЫТА ЛЕНИНГРАДСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ**

Уважаемые коллеги! В своем выступлении я приведу реальные данные, которые были собраны нашим Центром в 2017 году.

Органы государственной власти выполняют свою главную функцию — они представляют государство в сфере труда. В ст. 25 Трудового кодекса РФ указывается, что органы государственной власти и местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателя, а также в других случаях, предусмотренных трудовым

законодательством. Я хочу рассказать о других случаях, предусмотренных законодательством о труде.

Если мы посмотрим на динамику участия всех ветвей власти в трудовых конфликтах, то можем увидеть, что за последние четыре года не произошло резких изменений, уровень участия стабильно высок, например в 2017 году 78 %. Наиболее активны органы государственной власти регионального уровня, затем — муниципального уровня. Органы федерального уровня не может участвовать во всех трудовых конфликтах, происходящих на нашей необъятной Родине.

Рассмотрим, что происходит на конкретных территориях, в федеральных округах. Наиболее активны были органы государственной власти в Сибирском, Дальневосточном и Северо-Кавказском федеральных округах. Но это обобщенные данные, мы разделяем законодательную и исполнительную ветви власти и ветвь надзорных органов, куда входят прокуратуры, суды, следственные комитеты и Роструд. Если мы проанализируем данные об исполнительно-законодательной власти, то возникает другая картина. Наиболее активны органы государственной власти были в Дальневосточном и Северо-Кавказском округах.

Стоит отметить такую особенность Российской Федерации: надзорные органы являются активной стороной социального партнерства, потому что их действия в рамках полномочий ведут к урегулированию конфликтов. В 69 % конфликтов невыплата заработной платы была либо основной причиной, либо одной из причин конфликтов. Соответственно наших работодателей могут привести в чувство только надзорные органы, но переговоров проводилось крайне мало.

По надзорным органам — другая картина: в Уральском, Сибирском и Поволжском федеральных округах активно работали прокуратура, суды и Роструд.

Если мы проведем анализ представительства органов государственной власти, принимавших участие в урегулировании, то получится следующее: на

федеральном уровне самыми активными были депутаты Государственной Думы и структурные подразделения Правительства РФ; на уровне субъектов Российской Федерации — исполнительные органы общей и специальной компетенций: Правительство и департаменты, управления, комитеты; на местном уровне — исполнительно-распорядительные органы местного самоуправления.

Возвращаясь к ст. 25 ТК РФ, где говорится о сторонах социального партнерства, то в 29 социальных конфликтах органы государственной власти выступали в качестве работодателей (бюджетная сфера: учреждения здравоохранения, образования и культуры). И нужно сказать, что в большинстве случаев они не были социальными партнерами, а сами провоцировали конфликты. В основном это связано с исполнением «майских указов» и проблемами местных бюджетов.

Если говорить о представительстве надзорных органов, то активнее всего работают прокуратуры, потому что у них есть полномочия, которые они реализуют.

Органы государственной власти принимали активное участие в разрешении конфликтов, связанных с невыплатой заработной платы, экономическим положением предприятий (ликвидация, угроза банкротства) и невыплатой расчета в связи с увольнением работников предприятий-банкротов. С каждым годом количество таких конфликтов растет.

Без участия органов государственной власти решаются конфликты, связанные с профсоюзной деятельностью, потому что профсоюзы сами себя защищают, и коллективными договорами.

Наибольшее присутствие органов государственной власти наблюдается в основных отраслях экономики, таких как бюджетная и сельское хозяйство. Все конфликты в сельском хозяйстве разрешались с привлечением различных ветвей государственной власти.

Как ведут себя стороны социального партнерства в ходе разрешения конфликтов? Работники обращаются в органы государственной власти,

правительство, прокуратуру, к президенту, а органы государственной власти и местного самоуправления предпочитают встречаться с работниками, работодателями, профсоюзными активистами (это переговорный процесс), участвуют в заседаниях рабочих групп (и надо отдать им должное — выделяют средства из бюджета в случае ухудшения экономического положения предприятий), в трехсторонних межведомственных примирительных комиссиях, проверяют предприятия (в некоторых случаях по требованию работников увольняют руководителей).

Надзорные органы проводят проверки, возбуждают административные, уголовные дела, налагают штрафы и выписывают предписания об устранении нарушений. В 11 конфликтах даже вмешательство ОГВ (органов государственной власти) не привело к удовлетворению требований работников, то есть получается, что работодатели — самые сильные акторы социальных конфликтов.

Как видим, гораздо больше конфликтов, завершающихся отказом в удовлетворении требований работников, если в них не участвуют органы государственной власти. Активная сторона социального партнерства должна работать еще активнее, и тогда, может быть, конфликты будут разрешаться быстрее и с большим успехом.

Вопрос из зала: — Большое спасибо за интересную информацию. Позволю себе обобщить то, что сказал Стивен: социальное партнерство — это партнерство между трудящимися, профсоюзами и работодателями, а государство — еще одна сторона, и не более того. В нашей действительности все наоборот. Профсоюзы с помощью надзорных органов, государства борются за то, что им положено по закону, а не за улучшение условий труда, занимают оборонительную позицию. Система социального партнерства в Российской Федерации неплохо описана на бумаге и должна работать. Но, к сожалению, профсоюзы вместе с госорганами борются за то, что и так должно быть. Это

говорит о том, что профсоюзы слабы. Например, во Франции членством в профсоюзе охвачено всего 11 % работников.

Вопрос из зала: — В Международной конфедерации профсоюзов в целом охват профсоюзным членством — 7 %, в России больше, однако, несмотря на то что нас больше, сил все равно недостаточно, поэтому я призываю к оргнайзингу — это один из приоритетов глобального международного движения. Чем больше в профсоюзах активных членов, тем значительнее их вес и тем легче перейти из оборонительной позиции в наступательную в борьбе за улучшение жизни трудящихся.

Д. В. ЛОБОК: — Слово предоставляется Галине Александровне Любиной, председателю Территориального Санкт-Петербурга и Ленинградской области комитета Профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства РФ, секретарю ЦК профсоюза в Северо-Западном федеральном округе.

Г. А. Любина,

*председатель Территориального Санкт-Петербурга и Ленинградской области
комитета Общероссийского профсоюза работников автомобильного
транспорта и дорожного хозяйства, секретарь ЦК профсоюза в Северо-
Западном федеральном округе*

**СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ НА ГОРОДСКОМ
ПАССАЖИРСКОМ ТРАНСПОРТЕ И РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО
ПАРТНЕРСТВА В СТАБИЛИЗАЦИИ СИТУАЦИИ НА ТРАНСПОРТЕ В
РОССИИ**

Уважаемые коллеги, я выступаю по поручению Центрального комитета Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства.

На территории Санкт-Петербурга и Ленинградской области между нашей территориальной профсоюзной организацией, представителями транспортного сообщества и органами власти сложились конструктивные партнерские отношения, которые позволяют еще на стадии переговоров достигнуть взаимоприемлемых решений, поддерживать социальную стабильность в отраслевых предприятиях.

Однако в целом по стране ситуация на транспорте достаточно напряженная. В 2017 году наблюдался рост числа протестных действий со стороны работников предприятий автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта из-за низкой оплаты труда, несвоевременной выплаты зарплаты и сокращения рабочих мест. Долги по выплате зарплаты работникам автотранспортных предприятий на конец 2017 года составили в Омской области 500 тыс. рублей, в Ульяновской — более 147 тыс., в Хабаровском крае — 2 млн 600 тыс., в Чувашской — 16 млн 200 тыс., в Северо-Осетинской — 3 млн 700 рублей.

Главная причина, по мнению профсоюза, кроется в неудовлетворительном финансовом состоянии предприятий наземного городского пассажирского транспорта, когда доходы от производственной деятельности не обеспечивают покрытия расходов предприятий. Среди других причин — неоплата транспортной работы заказчиками перевозок, несоответствие тарифов на перевозку пассажиров их экономически обоснованному уровню, недостаточная компенсация расходов предприятий на перевозку пассажиров, имеющих льготы на проезд, наличие избыточной и недобросовестной конкуренции на рынке транспортных услуг и т. д. Избыточная и недобросовестная конкуренция на пассажирском транспорте приводит к недополучению доходов перевозчиками, снижению производительности труда в конкретном секторе пассажирских перевозок, а также к сдерживанию технического развития предприятия, повышению бюджетных расходов. Продолжающиеся негативные процессы уже не

ослабевают, а разрушают создаваемую десятилетиями систему пассажирских перевозок.

Следует отметить, что протестные акции в прошлом году происходили не стихийно, как часто бывало в прежние годы, а организовано. Во многих случаях удалось найти взаимопонимание при оценке ситуации, были приняты решения, улучшающие положение работников и предприятий. Однако там, где принятые меры не принесли ожидаемых результатов или власть не реагировала на призывы людей, было решено провести коллективные действия, акции протеста в различных формах.

На пассажирском автопредприятии муниципального образования в городе Братске (Иркутская область) работники при поддержке профкома выдвинули требование к губернатору о принятии мер, направленных на обновление подвижного состава, полной оплаты транспортной работы, стабилизации деятельности предприятия. В поддержку своих требований работники заявили о готовности к проведению акции протеста. К сожалению, работники избрали голодовку, так как посчитали именно эту форму наиболее действенной.

8 февраля 2017 года 280 работников транспорта Чувашской Республики на основании ст. 142 Трудового кодекса реализовали свое право на приостановку работы в связи с многомесечной задолженностью предприятия по заработной плате. По состоянию на начало марта текущего года задолженность составила 66 млн рублей. К разрешению конфликта были подключены Центральный комитет, Федерация независимых профсоюзов России и Министерство транспорта. В настоящее время задолженность погашена. Органами исполнительной власти Чувашской Республики принимаются меры по стабилизации работы предприятия.

Сложная ситуация сложилась на предприятиях пассажирского транспорта в городе Екатеринбурге. Зарплата работников на этих предприятиях значительно ниже, чем средняя по Свердловской области и Екатеринбургу. У предприятий имеются многомиллионные долги перед поставщиками

продукции и услуг. 28 марта 2017 года был проведен митинг работников пассажирских транспортных предприятий Екатеринбурга. Решение о проведении акции принимал президиум Комитета Свердловской области. Митинг привлек внимание органов власти, в нем участвовали представители ЦК нашего и областного объединения профсоюзов и газета «Солидарность». Поддержать участников митинга приехали представители профорганизаций из других регионов России. В результате при администрации области была создана рабочая группа по решению поставленных работниками вопросов. Отличительной особенностью этой акции стало активное противодействие работодателей. Людей дезинформировали о времени начала акции, распустили слухи об отмене, активно запрещалась наглядная агитация, листовки выбрасывались в урны. И все-таки акция состоялась.

Задержка выплаты зарплаты отмечена в Республике Ингушетия. Центральный комитет профсоюза поддержал справедливые требования работников. Требования, заявленные профсоюзом и работниками, и меры по урегулированию конфликта, принятые работодателями и органами власти, принесли свои плоды.

Однако, учитывая финансирование городского пассажирского транспорта, на многих транспортных предприятиях в разных регионах имеются предпосылки для ухудшения социально-психологического климата в коллективах. Сегодня на многих предприятиях отмечаются признаки нестабильности деятельности и отсутствие ясных перспектив. Несовершенство норм действующего законодательства, регулирующего деятельность пассажирского автомобильного и электрического транспорта, не позволяет транспортным предприятиям рассчитывать на получение дохода в объемах, дающих возможность вести полноценную перевозочную деятельность в соответствии с нормами и критериями качества. В ряде случаев оно послужило катализатором реорганизации и банкротства, ликвидации крупных и средних организаций городского пассажирского транспорта. Причина ясна:

большинство предприятий этой отрасли убыточно, многие имеют задолженность перед контрагентами, внебюджетными социальными фондами.

По состоянию на 1 июля предприятие пассажирского автотранспорта в Белгородской области имело убытки в размере 1 млн рублей, ЗАО «Движение» — 3 млн, «Ростовская транспортная компания» — 54 млн и т. д. Этот список можно продолжить. По причине неплатежеспособности на предприятиях Хабаровска, Орла и ряда других городов введено внешнее управление. Находятся под угрозой ликвидации или уже ликвидированы крупные пассажирские автопредприятия в Республике Марий Эл, Ханты-Мансийском округе, Нижегородской, Томской, Челябинской областях и ряде других.

Считаем, что ситуацию может изменить только кардинальная перестройка политики нашего государства в отношении городских пассажирских перевозок. Надо перейти, как бы это ни было тяжело в условиях дефицита бюджета субъектов Российской Федерации, от практики остаточного финансирования, дотаций, компенсаций к практике полной оплаты за оказанные транспортные услуги по перевозке пассажиров по регулируемым маршрутам с тарифами на основе нормативов затрат. Упование на обеспечение транспортной подвижности населения в городах за счет распространения личного транспорта, средств малого бизнеса — утопия, не более, чем игра словами. Такая форма организации применима в качестве защиты при высоком уровне безработицы или на начальной стадии становления разрушенной экономики, а не в условиях развития высокоинтеллектуального цивилизованного общества, профессионального бума, который был вызван введением новых принципов профессиональной квалификации в стране.

Значительный шаг вперед в этом направлении уже сделан. Эти вопросы были рассмотрены на заседании Президиума Государственного совета 22 сентября 2017 года в Ульяновске, посвященном вопросам комплексного развития пассажирских перевозок в субъектах Российской Федерации. Представители профсоюза были включены в состав рабочей группы по подготовке заседания. Практически все предложения нашего профсоюза в той

или иной степени были учтены в докладе Президиума Госсовета. Главное среди них — утверждение социального стандарта на транспортное обслуживание населения и порядка определения цены государственного и муниципального контракта выполнения городских перевозок по регулируемым маршрутам с регулируемым тарифом.

ЦК профсоюза постоянно информирует Министерство транспорта РФ о ситуации в отрасли. По согласованию с Министерством транспорта РФ, Рострудом России, Российским автотранспортным союзом, Общероссийским объединением работодателей «Городской электрический транспорт» профсоюзом создана отраслевая группа с целью учета конфликтных ситуаций, возникающих на предприятиях городского пассажирского транспорта, анализа причин их возникновения и принятия рекомендаций по разрешению конфликтов. Надо отдать должное отраслевому министерству: поддержка им требований работников профсоюза не остается незамеченной, притом что его полномочия ограничены. Но постоянная корректировка ситуации в отрасли в ручном режиме вряд ли может быть эффективной, требуются кардинальные решения, гарантирующие отрасли нормальную производственную деятельность.

Д. В. ЛОБОК: — Благодарю вас за интересное выступление, имеющее непосредственное отношение к реальной жизни.

В завершение сессии хочу сказать, что, на мой взгляд, состоялась интересная и поучительная дискуссия. Много вопросов возникло в ходе обсуждения, и на одной конференции их не разрешить. Но мы их поставили и в дальнейшем будем над ними работать.

Хочу поблагодарить всех присутствующих за внимание и участие в работе нашей секции. Желаю успехов!

Секция 2

МЕТОДОЛОГИЯ ИЗУЧЕНИЯ И АНАЛИЗА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В ЦЕЛЯХ ИХ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ, ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ

Сессия 1

Теория и практика исследований социально-трудовых конфликтов для развития практической конфликтологии

А. А. ДОВГАНЕНКО: — Слово предоставляется нашему гостю, заместителю генерального секретаря Всеобщей конфедерации профсоюзов Наталье Дмитриевне Подшибякиной.

Н. Д. Подшибякина,

заместитель генерального секретаря Всеобщей конфедерации профсоюзов

ПРИМИРИТЕЛЬНЫЕ ПРОЦЕДУРЫ РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО- ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ: ДОСТОИНСТВА И НЕДОСТАТКИ

Уважаемые участники конференции, прежде всего я хотела бы поблагодарить организаторов конференции — ФНПР и Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов — за приглашение и возможность выступить на форуме, посвященном актуальной проблематике — социально-трудовым конфликтам.

Следует отметить, что социально-трудовые права, как и другие права и свободы граждан, гарантируются и защищаются конституциями во всех государствах СНГ. Поскольку общество в любом государстве состоит из членов и социальных групп, имеющих разные интересы, неизбежно возникновение коллективных споров и конфликтов. Они стали частью экономической и социальной жизни стран региона.

Однако в законодательстве большинства государств региона не используется понятие «социально-трудовой конфликт» — употребляется только понятие «трудовые споры». При этом в ст. 153 Трудового кодекса Республики Казахстан есть упоминание о том, что в соглашениях различного уровня должны предусматриваться мероприятия по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов (СТК) и забастовок, но само определение СТК отсутствует. Учитывая, что трудовые кодексы охватывают сферу только трудовых отношений, мы имеем очень узкое толкование СТК. И здесь я хотела бы поддержать мнение профессора СПбГУП А. А. Васецкого о том, что в законодательстве государств региона нет понятийного аппарата СТК. А раз нет такого понятия, то не существует и правового механизма его разрешения.

Что касается трудовых споров, то в конституциях стран региона, как правило, признается право на коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Конечно, в разных странах существуют различия, касающиеся определения понятия коллективного трудового спора и порядка его разрешения. Но при этом основные методы и процедуры разрешения трудовых споров во многом схожи. Большинство государств СНГ используют для разрешения коллективных трудовых споров отработанную систему примирительных процедур, применяемую во многих странах мира и рекомендуемую МОТ: примирительная комиссия, посредничество, трудовой арбитраж или суд.

В случае, если примирительные процедуры не привели к урегулированию конфликта, законодательство предусматривает возможность использования такого способа разрешения коллективного трудового спора, как объявление забастовки.

Можно говорить о ряде недостатков существующей процедуры: сроки, невозможность проведения забастовок солидарности, забастовок с требованиями о признании профсоюза, с целью критики социально-экономической политики государства. Или объявление предпринимателем

локаута в ответ на забастовку, хотя это не равноценно, поскольку при забастовке работники лишь временно приостанавливают работу в целях удовлетворения их требований, в то время как при локауте трудовые отношения с работниками разрываются.

Для справки: в Азербайджане у работодателя существует право на объявление локаута, которое определяется как объявление о временной приостановке деятельности предприятия в целях предотвращения незаконных и необоснованных забастовок, проводимых во время коллективных трудовых споров с целью нарушения его прав и интересов, при выдвижении коллективных требований, выполнение которых не соответствует производственным, экономическим и финансовым возможностям работодателя. Борьба профсоюзов привела к тому, что в ст. 36 Конституции внесены изменения и дополнения, которые предотвращают слишком вольное и необоснованное использование локаута работодателем.

В Казахстане возможность расторгнуть трудовой договор с работником по своей инициативе возникает у работодателя в случае продолжения участия работника в забастовке после доведения до его сведения решения суда о признании забастовки незаконной либо о приостановке забастовки.

В то же время российское и кыргызстанское законодательство предусматривает специальную норму о запрещении локаута как такового. Но в целом следует констатировать, что механизм разрешения коллективных трудовых споров законодательством установлен.

В отличие от трудовых споров, социально-трудовые конфликты — более широкое понятие, и их разрешение, безусловно, нуждается в соответствующих механизмах. Пока предлагаются два способа: один — основанный только на представительстве, второй — с использованием посредничества. В качестве последнего называется медиация.

В настоящее время в ряде государств региона медиация как вид досудебного урегулирования конфликтов законодательно закреплена. Применение процедуры медиации возможно в спорах, возникающих из

гражданских, трудовых и семейных правоотношений. В России в настоящее время подготовлены поправки в Трудовой кодекс в целях упорядочения применения медиации в спорах, касающихся трудовых отношений.

При этом медиация не может применяться при разрешении коллективных трудовых споров, а также споров, затрагивающих интересы третьих лиц и публичные интересы. А большинство социально-трудовых конфликтов затрагивает публичные интересы, в ряде случаев — и интересы третьи лиц. Следовательно, к большинству социально-трудовых конфликтов эта процедура не может быть применена.

К тому же следует иметь в виду, что медиация как вид досудебного урегулирования конфликтов законодательно закреплена, но как таковая в большинстве стран региона не работает. Например, по данным Верховного суда РФ, за период с 2011 по 2017 год с помощью медиации было урегулировано 0,008 % дел от числа рассмотренных судами общей юрисдикции и 0,002% от рассмотренных арбитражными судами дел. Развитие данного института происходит медленно из-за отсутствия квалифицированных кадров-медиаторов и неготовности общества к этому институту.

Сейчас в России подготовлен проект Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием примирительных процедур», который нацелен на более широкое внедрение в сферу правосудия способов урегулирования споров посредством использования примирительных процедур, в том числе примирения, осуществляемого при содействии суда. Им предусматривается в том числе расширение сферы действия медиации, включение в нее споров, возникающих в рамках административных и иных публичных правоотношений. Но надо видеть, что будет принято окончательно, поскольку существует много других вопросов по применению медиации.

В современных условиях, на наш взгляд, нужно делать упор на разрешение социально-трудовых конфликтов с помощью механизма представительства. Представителем трудящихся должны выступать профсоюзы

и их объединения. Основываясь на принципах социального партнерства, предполагающего взаимодействие сторон не только в решении вопросов трудовых отношений, но и в определении и проведении в жизнь согласованной социально-экономической политики, профсоюзы могли бы стать инициаторами рассмотрения спорных вопросов на трехсторонних комиссиях, разрешения определенных проблем на государственном, региональном и местном уровнях.

Необходимо подчеркнуть, что, когда профсоюз выступает представителем трудящихся в трудовом конфликте, он является стороной спора, представляет и отстаивает интересы работников, в то время как медиатор — лишь посредник в поиске компромисса между конфликтующими сторонами. Именно принципиальные действия профсоюзов на стороне коллектива могут повысить их авторитет среди трудящихся и усилить мотивацию по вступлению в их ряды.

При этом нужно осознавать, что сейчас, когда мы вступаем в период четвертой промышленной революции, внедрения цифровой экономики, будет меняться содержание самих конфликтов. Это потребует создания механизмов их разрешения, включая корректировку форм и методов работы представителей. И, конечно, все это должно быть подкреплено соответствующим законодательством.

Думается, сегодняшнее обсуждение данной проблемы поможет продвинуться вперед в поисках новых необходимых форм и методов работы профсоюзов.

А. А. ДОВГАНЕНКО: — Спасибо, Наталья Дмитриевна. Пожалуйста, вопросы.

П. В. БИЗЮКОВ: — Мне понравилось ваше выступление — яркая гражданская позиция, которая обоснована многолетней успешной работой. Вы очень известный в стране деятель профсоюзного движения и выступаете с инновационными (даже радикальными) идеями. Я поддерживаю Ваши

предложения, скажите, пожалуйста, как Вы пошагово видите процесс осуществления проекта? Идея, не материализованная в технологиях, умирает.

Н. Д. ПОДШИБЯКИНА: — Вопрос хороший, но сейчас на него трудно ответить. Недавно я была модератором в секции по рынку труда на евразийском форуме. Там присутствовали и представители известной организации WorldSkills, которая занимается профессиональной подготовкой. Президент этой организации сказал, что сегодня мы не можем спрогнозировать, какими должны быть квалификации и профессиональный уровень в ближайшие десять лет.

Мы сейчас занимаемся точечным изучением новых профессий в развитых странах и пытаемся анализировать новую информацию и довести ее до сведения всех заинтересованных лиц. Система образования отстает от реалий, настолько быстро все меняется. Сегодня говорили о том, что произойдут большие изменения и на рынке труда, и в производственном процессе.

Поскольку здесь присутствует много российских студентов, я хотела бы сказать, что министр труда Российской Федерации в конце сентября 2017 года на конференции МОТ заявлял о введении в перспективе 15-часовой рабочей недели. Сегодня говорили о базовом доходе, который будет обеспечен всем, но не гарантирует рабочего места. Конфликты будут меняться содержательно. Будут ли удовлетворены люди, которые предоставлены сами себе, когда им начнут выплачивать базовый доход? Изменяются технологии, которые позволят работать с большими данными, цифрами, блокчейн-технологии, которые являются основой криптовалюты. Они дают новые возможности, но о них еще нужно размышлять и постепенно приближаться к ним.

Сейчас я не могу ответить на вопрос, что пошагово мы должны делать, потому что изменения будут резкими и быстрыми — этим характеризуется четвертая промышленная революция, и сегодня спрогнозировать их достаточно сложно. Но мы должны быть готовы подстроиться под них и быстро реагировать, искать новые формы и методы. Не случайно сегодня в России, как

сказала вице-премьер О. Ю. Голодец, и Казахстане делается большой упор на более качественную подготовку учеников в средней школе с тем, чтобы после школы люди могли быстро перестраиваться, обучаться новым профессиям в течение своей жизни, чтобы у них была хорошая база.

А. Д. МИРОНОВ, *председатель Ленинградской (Санкт-Петербургской) территориальной организации горно-металлургического профсоюза России*: — Кто готовит поправки в закон о медиации?

Н. Д. ПОДШИБЯКИНА: — Верховный суд РФ уже внес предложение в Госдуму.

А. Д. МИРОНОВ: — Предполагается, что посредник может быть приглашен для разрешения трудового спора. Возможно ли более широкое его применение, например в социальных конфликтах?

Н. Д. ПОДШИБЯКИНА: — Посредник используется в том числе для разрешения трудовых конфликтов, но только индивидуальных. В Госдуму внесены поправки в трудовое законодательство, более четко регламентирующие процедуру. Если к разрешению трудового спора подключается медиатор, то процедура приостанавливается, изменяются сроки и начинается процедура медиации.

А. А. ДОВГАНЕНКО: — В России, по некоторым данным, более 20 млн самозанятых. Эта форма дает возможность отстаивать свои трудовые и социальные права?

Н. Д. ПОДШИБЯКИНА: — Я выскажу свое личное мнение. Сейчас в России снизилась острота проблемы безработицы, но становится все более актуальной проблема нестандартных форм занятости. Эта тенденция

отмечается во всем мире и связана с внедрением цифровой экономики и четвертой промышленной революцией. Поэтому нужно думать, в том числе и профсоюзам, как перестроиться и включить самозанятых в систему (медицинское и пенсионное страхование и пр.). Но вопрос их вхождения в профсоюзы — совершенно новый: как с ними работать, чтобы защитить их права и интересы? Сейчас эта сфера занятости расширяется. Мы провели анализ занятости в странах СНГ (поскольку являемся объединением профсоюзов стран СНГ) и можем констатировать, что с 2000 по 2017 год количество занятых в сфере услуг выросло с 52 до 63–65 %. Сфера услуг увеличивается, и самая большая неформальная занятость наблюдается в сфере услуг и сельском хозяйстве — так развивается экономика. Нужно думать, как и что с этим делать.

Н. В. ПАВЛОВА, заместитель руководителя Центра альтернативного урегулирования споров и медиации при Санкт-Петербургской торговой-промышленной палате: — Наталья Дмитриевна, спасибо, что обратили внимание на медиацию. Отрадно, что из года в год тема медиации звучит все громче.

Н. Д. ПОДШИБЯКИНА: — Работодатели на встрече с президентом Российской Федерации поставили вопрос о досудебном урегулировании, так как суды завалены делами и не успевают их рассматривать. Сфера медиации, на мой взгляд, должна развиваться, но возникает проблема, связанная с социально-трудовыми конфликтами.

Н. В. ПАВЛОВА: — Действительно, по закону у нас нет права использовать в коллективных трудовых конфликтах профессиональных медиаторов, мы называем их по-другому, но, по сути, выступаем в качестве медиаторов. Необходима четко прописанная процедура, которая узаконила бы данный процесс. Что касается данных Верховного суда по поводу количества

примененных процедур медиации, то она касается дел, которые уже поступили в суд. Кроме того, не учитывается тот факт, что судьи не обязаны учитывать информацию о том, обращались ли стороны к процедуре медиации, достигнуты соглашения, отказ от иска или признание части иска на основе медиации и пр. Поэтому низкая статистика на сегодняшний день недостоверна. Статистики по поводу дел, которые не дошли до суда, вообще не ведется. Это невозможно, потому что в некоторых случаях стороны отказываются озвучивать, что они обращались к процедуре медиации, принцип конфиденциальности позволяет им это сделать. Если говорить о трудовых и социально-трудовых конфликтах, то ведется большая работа, направленная на профилактику трудовых конфликтов на предприятиях, в том числе в Ленинградской области и Санкт-Петербурге. Спасибо вам, что обращаете на это внимание.

А. А. ДОВГАНЕНКО: — Разрешите предоставить слово Валентину Николаевичу Шаленко.

В. Н. Шаленко,

профессор кафедры государственного, муниципального управления и социальной инженерии Российского государственного социального университета (Москва), доктор социологических наук

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ И ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕХАНИЗМ СНИЖЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ НАПРЯЖЕННОСТИ

Я нахожусь под впечатлением от пленарного заседания, на котором в ходе живой и принципиальной дискуссии обсуждались тенденции развития социально-трудовой сферы в России и мире, причины и механизмы споров и конфликтов. Хочу поблагодарить организаторов конференции за приглашение в СПбГУП. Я уже давно сотрудничаю с этим славным университетом и считаю его флагманом в продвижении технологий и механизмов управления конфликтами в России.

Современная конфликтология исходит из того, что прежде всего нужно препятствовать не конфликтному процессу, который уже протекает, а тем условиям, причинам, которые могут создать потенциальные условия для его трансформации в деструктивный конфликт.

Профилактика конфликта — это деятельность, направленная на недопущение его возникновения и разрушительного влияния на ту или иную сторону, тот или иной элемент организационной системы.

Предупредить нежелательный конфликт — значит «выбить почву» из-под ситуации, когда возникновение и развитие конфликтного противоречия становятся реальными. Поэтому в практической работе менеджера важное место отводится выявлению факторов, которые препятствуют возникновению и развитию открытых деструктивных конфликтов. В первую очередь правильный подбор и расстановка кадров с учетом не только профессиональных, но и психологических качеств существенно уменьшают вероятность возникновения конфликтов. При приеме на работу психологическое тестирование необходимо, тогда руководитель будет точно знать, как строить взаимоотношения, общаясь с персоналом.

Управленческая деятельность по предупреждению и профилактике деструктивных организационных конфликтов предполагает активное вмешательство управляющего субъекта в реальные трудовые и социальные отношения работников. Благодаря этому стихийный и чаще всего деструктивный ход конфликта может быть прерван, при условии разумного вмешательства, целесообразного с точки зрения интересов организации в целом, интересов конкретного подразделения и индивидуальных субъектов конфликтных отношений. Если конфликтная ситуация все-таки назрела, то первое, что необходимо сделать, — затормозить развитие конфликта, чтобы он не перешел в деструктивную фазу.

Профилактика конфликтов — еще один важный вид управленческого воздействия. До сих пор в конфликтологии не существует строгого разделения понятий «профилактика» и «предупреждение» конфликта.

Профилактика рассматривается как более широкое понятие, а предупреждение — как частный вид профилактики. Профилактика конфликтов направлена на такую организацию жизнедеятельности субъектов социального взаимодействия, которая исключает или сводит к минимуму вероятность возникновения или деструктивного развития противоречий между ними.

Большинство ученых считают, что полностью исключить возникновение предконфликтных ситуаций в обществе, организации, социальной группе практически невозможно. Можно лишь минимизировать их количество. Для этого необходима система профилактических мер во всех сферах человеческой жизнедеятельности.

Типы профилактики конфликта

В научной литературе зафиксированы следующие основные типы профилактики трудовых конфликтов в организации:

- автономный, когда стороны способны решить сложные проблемы самостоятельно, в пределах своих полномочий и обязанностей;
- общеорганизационный, когда социальная напряженность урегулируется только вследствие организационных изменений, инноваций;
- публичный, если к разрешению конфликта подключены окружающие люди (коллеги, приятели и пр.);
- административный, когда разрешение конфликта происходит только в результате вмешательства администрации.

Методы и технологии профилактики трудовых конфликтов

Технология социальной деятельности должна проектироваться и внедряться на основе применения научных методов управления. Обратимся к комплексу конкретных стратегических и тактических методов и способов предотвращения деструктивных организационных конфликтов, которые в значительной степени определяют содержание социальных технологий управления трудовыми конфликтами.

Профилактическое упреждающее управление заключается в умении предотвратить конфликт прежде, чем он разгорелся. Социальная технология, опирающаяся на стратегию предупреждения конфликта, включает:

1) предварительные действия: прием и расшифровку симптомов и сигналов предконфликтной проблемы (дискомфорт, инцидент, недоразумение, напряжение, кризис и др.);

2) изучение напряженной или противоречивой ситуации, обеспечивающее:

а) понимание причин конфликта;

б) оценку опыта действий конфликтных групп в аналогичных условиях в прошлом;

в) определение объема ресурсов, необходимых для успешного предупреждения деструктивного конфликта;

3) разработку программы предупреждающих действий:

а) ослабление воздействия негативных причин на обострение предконфликтной проблемы (краткосрочная тактика);

б) ликвидацию негативных факторов (долговременная тактика).

Среди методов действия сторон на скрытой фазе и фазе созревания конфликта следует рассмотреть прежде всего стратегию профилактики любой конфликтной ситуации. К стратегическим методам профилактики относят те, которые применяются управленцами для предупреждения дисфункциональных конфликтов. Направления действий могут быть разнообразными, такими как обогащение содержания труда или повседневная разъяснительная работа, позволяющая повысить информированность работников о делах и проблемах производственной организации.

Следует использовать также и позитивный опыт планирования социального развития реальных организаций. Необходимость возрождения планирования социального развития в новых условиях для России, по нашему мнению, очевидна. Игнорировать коллективистский характер мышления российских работников крайне ошибочно, западный индивидуализм в чистом

виде для работников российских предприятий просто неприемлем. Более того, планирование социального развития следует рассматривать как стратегию менеджмента организации в работе с социальными конфликтами на всех уровнях. При этом необходимо учитывать, что планирование социального развития на предприятии имеет две основные формы эффективности: собственно производственную (социально-экономическая эффективность) и ориентированную на человека с его внепроизводственными потребностями.

Еще один метод профилактики напряженных ситуаций — использование четких инструкций с конкретными требованиями к работе каждого члена социальной организации. Качество продукции, ее количество, источники получения необходимой информации, полномочия и ответственность, технологические правила и процедуры, линии иерархического взаимодействия — все эти вопросы должны быть известны и работникам, и отдельным первичным коллективам. В этом случае нивелируется немало оснований для деструктивных конфликтов.

Особую роль играют вопросы вознаграждения за труд, стимулирования труда. Работники, которые более активны и результативны в реализации целей организации, более инициативны, должны соответственно вознаграждаться как материально, так и морально. Система начисления заработной платы должна быть настолько ясной, чтобы связь между эффективной производительностью и заработной платой была доступна пониманию каждого работника.

Надежный путь предупреждения конфликта — налаживание и укрепление сотрудничества. Поэтому важно не разрушить имеющееся, пусть минимальное, деловое сотрудничество, а поддержать и усилить конструктивность уже сложившихся трудовых взаимоотношений. Российские специалисты выделяют целый ряд методов поддержания и развития сотрудничества. Рассмотрим их более подробно.

Метод согласия. Его сущность заключается в вовлечении возможного оппонента (конкурента, противника) в совместную деятельность на взаимовыгодных началах. Речь идет о создании условий, которые

нейтрализуют обострение конфликтных отношений и формируют общие интересы.

Метод практической эмпатии. Он предполагает психологическую «настройку» на оппонента, вхождение в его положение, понимание его трудностей. На практике этот метод выражается в доброжелательности, отсутствии немотивированной враждебности и агрессивности, сочувствии и готовности оказать оппоненту по общению посильную помощь.

Метод сохранения репутации партнера. Конкурент — не значит враг, а противник может быть достоин уважения. Авторитет и статус противника работают на репутацию и статус его оппонента. В любом случае цивилизованные правила межличностного общения предполагают уважительное отношение к партнеру.

Метод взаимного дополнения. Этот метод заключается в создании ситуации, когда в совместном проекте допустима возможность использования полезных качеств, способностей и черт характера своего партнера, которыми не обладает другой субъект. Развивая и используя эти черты, можно укрепить взаимное отношение и сотрудничество, избежать многих конфликтов и остаться в выигрыше.

Метод исключения социальной дискриминации. В основе этого метода лежит недопустимость некорректного подчеркивания различий между партнерами по совместной деятельности или значительного превосходства одного над другим. Так, правило японского менеджмента гласит: «Даже если вы делаете работу лучше других, не ведите себя как победитель».

Метод разделения заслуг. В условиях коллективного труда целесообразно делить общие успешные результаты на всех участников работы, даже если бóльшая их часть принадлежит кому-либо одному. Этот метод позволяет избежать зависти, обид и других негативных моментов, провоцирующих конфликтные отношения.

Метод психологического настраивания. В отличие от метода практической эмпатии, он предполагает многообразное и позитивное

воздействие на партнера. В целом сводится к своевременному информированию партнера о возможных или предстоящих переменах, обсуждению с ним их вероятных последствий и т. п.

Метод психологического «поглаживания» заключается в постоянном поддержании хорошего настроения, положительных эмоций в коллективе, для чего используются различные поводы (презентации, юбилеи и т. п.). Этот метод позволяет снять напряжение, вызвать чувство симпатии и, таким образом, затруднить возникновение конфликтной ситуации.

Организационные методы. Они включают профессиональное обучение сотрудников, специальное стимулирование, их взаимопомощь, регулярную ротацию кадров, поддержание карьерных амбиций.

Практика показывает, что упор должен делаться на сотрудничество. Вышеотмеченные методы поддержания и укрепления сотрудничества, конечно, не являются исчерпывающими. Но все, что может способствовать сохранению нормальных деловых отношений между людьми, укреплению их взаимного доверия и уважения, «работает» против деструктивного конфликта, предупреждает его, а если он все-таки возникает, то помогает разрешить его.

В практике деятельности трудовых организаций нередки случаи, когда конфликт либо пытаются не замечать, либо подавлять через запрет обсуждения его причин, угрозы применения санкций и пр. Такие ситуации фактически приводят к потере управления конфликтными процессами. Социологические исследования неоднократно доказывали, что даже сам факт обсуждения проблемы сторонами уже приводит к ослаблению социальной напряженности. Поэтому справедливо считается, что наиболее эффективными методами предотвращения трудовых конфликтов на ранних стадиях возникновения являются переговоры.

Переговоры — это процесс общения с целью совместного решения проблемы и удовлетворения потребностей субъектов, взаимных интересов сторон. В процессе переговоров осуществляется согласование интересов

субъектов, определяются и разрабатываются способы их реализации, формируется эмоциональный настрой.

Признаки эффективности профилактики напряженности

1. Удовлетворенность — стороны удовлетворены совместной работой по ликвидации значимой проблемы.

2. Добровольность — соглашение было принято сторонами без принуждения, давления внешних сил. *Пример.* Работники в ходе переговоров с администрацией убедились в справедливости оплаты труда и изменили свои требования к администрации. Произошел процесс примирения оппонентов без увеличения оплаты труда или изменения системы оплаты.

3. Нормализация делового сотрудничества между администрацией и работниками без негативных эмоций.

4. Завершенность — острые разногласия или споры прекратились или утратили прежнюю значимость для сторон. *Пример.* Администрация в ответ на претензии работников усовершенствовала систему оплаты труда. Детали напряженной ситуации больше не обсуждаются оппонентами ни между собой, ни с другими людьми.

5. Самодостаточность — достигнутое соглашение не нуждается в подтверждении третьей стороны. Это так называемый автономный тип ослабления напряженности, когда стороны способны решить сложные проблемы самостоятельно, в пределах своих полномочий и обязанностей.

6. Установление новых правил и норм, которые закрепляют новые и конструктивные отношения между сторонами. Участники, выступая в качестве партнеров, а не оппонентов, могут реализовать свои интересы, если найдут новые, не лежащие на поверхности ресурсы для их удовлетворения

7. Фиксирование договоренностей, которые отражены в письменных документах, по желанию оппонентов (в приказах, должностных инструкциях и др.).

Достаточно редко конфликты в организации предотвращаются по всем вышеуказанным параметрам, следовательно, частичное взаимовыгодное решение тоже может быть приемлемым результатом для всех сторон.

П. В. Бизюков,

сотрудник Социологического института РАН

ЛАТЕНТНЫЕ ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРИКЛАДНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИЗУЧЕНИЯ И АНАЛИЗА

исследую трудовые конфликты с 1987 года, а в последние десять лет веду мониторинг трудовых протестов. В своем докладе на конференции, прошедшей в прошлом году, я говорил о том, как мы определяем значимость акторов в пространстве трудового протеста, а сегодня расскажу, как развивается это направление.

Мы продолжаем мониторинг, и в настоящее время в нашей базе данных собраны сведения о 2851 случаях протеста за 120 месяцев. Представлю основные понятия, связанные с этой темой.

Что такое гражданский трудовой протест? Это открытая форма трудового конфликта. Большинство трудовых конфликтов имеют латентную форму, поэтому их трудно выявлять и регистрировать систематически. Что-то прорывается наружу, но это скорее исключение, поэтому мы не ставим перед собой задачу охватить нашим исследованием абсолютно все конфликты, а изучаем протесты, то есть конфликты в открытой форме.

Одна из форм протеста — стоп-акция. Чаще всего такие действия называют забастовкой, но по российскому законодательству не все случаи прекращения работы считаются забастовками. Поэтому пришлось изобрести эвфемизм, который означает, что забастовки нет, но работа остановлена. Помимо остановки работы по 142 статье есть еще ряд случаев, когда это происходит. И первое время, то что мы делали, очень похоже на работу вашего Центра, мы считали, сколько всего происходит таких случаев. Вот здесь наша динамика по годам представлена. И что меня особо радует, это то, что

несмотря на разные методические подходы мы получаем одинаковые результаты. Вот это я ценю, пожалуй, особо, потому что зафиксированный вами спад (в 2018 году) количества протестов примерно одинаков.

Обращу внимание на два интересных момента. Первый связан с отраслевым структурным сдвигом. Если в 2008 году большая часть трудовых протестов имела место на промышленных предприятиях, то сейчас доля промышленности в не превышает 27 %. В последние десять лет протесты переместились в бюджетную сферу, ЖКХ, строительные и транспортные предприятия. И еще есть достоверные данные, что растет протестное движение в неформальной экономике.

Большую часть протестов составляют стихийные акции, в которых не принимают участия профсоюзы или какие-либо другие организации. До 2014 года наблюдалась отчетливая тенденция к снижению количество стихийных протестов, но потом этот показатель пополз вверх. В 2017 году 56 % акций проходили без участия профсоюзов. Повторяю, они сосредоточены главным образом в строительстве, на городском транспорте, в сферах ЖКХ и торговли, где профсоюзы либо слабы, либо отсутствуют. Это кажущееся уменьшение доли профсоюзов сначала вызвало недоумение. Но когда мы выяснили, что произошел отраслевой сдвиг, все встало на свои места: там, где есть работающие профсоюзы, ситуация более или менее нормальная.

Таким образом, основной источник трудовых протестов сегодня — неформальная экономика, причем эти протесты почти всегда стихийные, то есть никем и никак не организованные.

Как и при любом исследовании, потребовалось структурировать полученную информацию — количественно и качественно. Поэтому мы начали разрабатывать теорию социального пространства трудового протеста. Когда люди начинают протестные акции, это означает, что они преодолели внутреннее сопротивление. Происходит экзистенциальное событие, заставляющее человека перешагнуть через что-то. И люди, которые раньше просто боялись вымолвить слово, вдруг обретают голос, начинают действовать.

Иногда эти действия последовательны и разумны, иногда нет, но в любом случае вовлеченность человека в протест означает особое внутреннее состояние.

Как можно рассмотреть типичный протест? Работники выдвигают претензию работодателю, а в итоге бывает так, что в процессе задействовано пять акторов, между которыми происходит шесть транзакций. Цепочка выстраивается следующим образом: работники–профсоюзы–власти–прокуратура–работодатель–работники. По каждому протесту отдельный анализ: сколько акторов вовлечено, какие между ними возникают взаимодействия.

Проанализировав 2800 кейсов, мы насчитали 35 возможных акторов, которые могут быть вовлечены в протесты. Основной выгадавшей группой стали неорганизованные работники — либо все сотрудники предприятия, либо какая-то их группа, либо работающие в определенном подразделении. Тут возможны различные варианты.

Например, один из самых громких конфликтов последних лет произошел на «Кингкоуле» в Гуково Ростовской области. Компания обанкротилась, а бывшие работники пытаются отсудить невыплаченную зарплату в размере 300 миллионов рублей. Профсоюз уже от них откrestился, вместо этого действует самоорганизация, возникают и распадаются временные структуры и т. д.

Иногда протестующих работников поддерживают местные жители, преподавателей поддерживают студенты, и все они выступают на одной стороне. Вторая сторона — работодатель. Здесь тоже возможны разные варианты. Обычно оказываются вовлечены руководители предприятий, но нередко и собственники, а также все, кто имеет отношение к этому предприятию.

Важная группа акторов — власть, которую мы разделили на две подгруппы. Первая — администрация. Пример — космодром «Восточный», где рабочие объявили голодовку, требуя выплаты заработной платы. Вице-премьер Рогозин летит туда, чтобы урегулировать проблему задолженности, которая достигает 100 миллионов рублей, и понятно, что он становится участником

этого протеста. В эту подгруппу входят также руководители регионов, депутаты всех уровней и т. п. Другая подгруппа — надзорные органы, следящие за тем, как исполняется трудовое законодательство. Их вмешательство в трудовые конфликты, на мой взгляд, совершенно оправданно. И напротив, если в эти процессы вмешиваются власти, то нарушается логика трипартизма. Почему? Власти создают правила игры, в то время как правоохранители контролируют соблюдение этих правил, но никто из них не должен играть по этим правилам — их пишут для работодателей и работников.

И последняя группа — всевозможные субакторы: активисты различных партий, общественных движений и т. п.

И вот, собственно говоря, мы собрали всех этих акторов, посчитали все их транзакции, за год вышла вот такая картина. Я вкратце поясню. Зеленый цвет это транзакции от неорганизованных работников к другим акторам, это все обращения от неорганизованных работников. Синие - это обращения от профсоюзных акторов к другим. Красная это работодатели. Это обращения от работодателей, транзакции от работодателей к другим партнерам. Желтые это власти и администрация, к кому они обращаются. Серая линия это от правоохранителей к другим акторам, вы здесь видите, что в основном они выполняют свою функцию и обращаются непосредственно к работодателю.. Анализ можно произвести с помощью линейной мы любой такой график можем привести в матричный вид Цифры здесь в промилле. То есть, где мы взяли, у нас 1300 и сколько-то там транзакций за год мы зафиксировали. Можно было бы в процентах привести, но тогда были бы очень такие, много нулей, запятых, поэтому перевели в промилле, то есть процент, умноженный на 10. Так вот, 12, то есть 1,2 % это обращения неорганизованных работников к профсоюзам, 3 — это ко всяким другим, вот эта цифра это доля обращений неорганизованных работников к работодателям. Ну и так дальше. Неорганизованные работники, вот профсоюзная строчка, вот к кому они обращались. Кстати, вот этот столбец это кто обращался к профсоюзам. И вы видите: очень разные здесь получаются

цифры, я потом еще к этому вернусь. Вот это использование матриц позволяет, складывать, разделять и так далее.

Система отношений акторов отличается от нормативной. Нормативная система — это то, что определено законом: власть диктует правила, работники и работодатели «играют» по этим правилам, надзорные органы контролируют. В реальности же взаимодействие между акторами далеко от этой модели, оно происходит весьма хаотично. На мой взгляд, главная проблема заключается в преувеличенном участии властей. В некоторых случаях вмешательство государства необходимо, но мы видим, что в реальности оно чрезмерно. Однако работники сами обращаются к административным органам, потому что предписанная система урегулирования трудовых отношений не работает. Работодатели не идут на контакт. Они не понимают проблем работников и не желают о них знать. Таким образом работники фактически тем самым вовлекают власть в социально-трудовые конфликты.

Еще одна проблема — функции профсоюзов. Они часто обращаются к властям, к правоохранительным структурам, к работодателям, в то время как самим профсоюзам адресуется очень мало обращений. А к кому обращается работодатель? К неорганизованным работникам. И в этом заключается большая практическая польза для него, потому что с профсоюзом взаимодействовать трудно. Профсоюзы, выдвигая претензии, обосновывают их, пользуются услугами юристов, умеют вести переговоры. С неорганизованными работниками все гораздо проще: их можно обмануть, запугать и т. п. Когда работодатель получает запрос от профсоюза, он старается в дальнейшем действовать в обход и обращаться непосредственно к работнику, то есть вытеснять профсоюзы из пространства трудовых протестов. От профсоюзов исходит достаточно много инициатив, но они не получают адекватного ответа. На мой взгляд, это очень серьезная проблема, и ее необходимо решать. Каким образом?

Мы выделили промышленные отрасли ,строительство и ЖКХ, построили матрицы, для двух отраслей, все что связано с промышленностью и все, что

связано со строительством, и вычли из одной матрицы в другую. И что получилось у нас в итоге? У нас получилась некая результирующая матрица, в которой видно, что если значение показателя отрицательное, значит в промышленности эта связь, эта транзакция, представлена больше чем в строительстве и ЖКХ. А если у нее положительное значение, то соответственно, в промышленности этот вид транзакций, этот вид взаимодействий больше. Точно так же мы сравнили промышленность и бюджетные отрасли, строительство и бюджетные отрасли. Выводы изложены вот здесь. Из всех рассмотренных трех групп отраслей наибольшее соответствие нормативной правовой модели, конечно, в промышленности. Это опять таки подтверждает вывод, что там где профсоюз, там порядка больше в любом случае. Промышленность и бюджетные отрасли. Про бюджетные отрасли можно сказать одно, что там совершенно гипертрофирована роль государства и властных органов. Но оно отчасти понятно, потому что они работодателем являются, власти региональные, местные и так далее, они являются работодателем. Но не совсем так. Я специально посмотрел, все-таки функции работодателя исполняют главврачи, директора школ, а вот эти государственные органы призваны создавать условия для функционирования школ, больниц и так далее.

П. В. БИЗЮКОВ: — Органы власти фактически присваивают себе функции работодателя и становятся участниками конфликта. Это недопустимо. Когда ты арбитр, к тебе равное уважение с обеих сторон. Но ты становишься на чью-то сторону, то несешь все издержки участника конфликта. Фактически власть тратит свой авторитет, размениваясь на такое участие. Почему она это делает? У меня ответ один — потому что у нас нет нормальной правовой процедуры разрешения трудовых конфликтов. Участие власти в трудовом конфликте в качестве одного из акторов — это иллюстрация ручного управления, которое мы теперь можем оценить с точностью до тысячных долей.

Мы можем теперь это показывать, и вы видите, я перечислил все эти результаты, не буду на них дальше останавливаться, вот логика взаимодействий, вот так она строится. Что с этим можно делать дальше? Сейчас мы делаем это же самое, тут были данные 2016 года, сейчас мы смотрим, как изменилась ситуация 2017 по сравнению с 2016 годом. То есть, когда мы получим вот такой же клубок, как по 2016 году, мы рассчитаем, какие произошли сдвиги во взаимодействиях. Мы можем выделять регионы, мы можем выделять причины, группировать протесты по причинам конфликтов. Наконец, у меня просто не хватило времени подготовить весь материал для этой конференции. Мы сейчас точно такую же работу делаем по Киргизии и Грузии, и мы сравним Россию с Киргизией и Грузией таким же образом, то есть мы посмотрим, чем отличаются взаимодействия в рамках трудовых протестов в разных странах. Собственно говоря, вот и все на этом. Я последнюю фразу скажу, что пока та структура, которую мы вывели, построили и показали, она говорит о том, что происходит деконституционализация протестов, а значит и конфликтов. Кстати, вот статья, где все это изложено.

А. А. ДОВГАНЕНКО: — Спасибо, Петр Вячеславович.

В. Н. ШАЛЕКНКО: — Обращение к власти часто связано с несовершенным законодательством. Вот, например, вопрос о минимальной заработной плате. В Трудовом кодексе написано, что она должна быть не ниже прожиточного минимума, контролирующие органы уточняют: надо учитывать все надбавки, премии и т. д. Дошло до того, что Верховный Суд сначала прокомментировал, что надбавки не входят, через неделю снял, отказался, и только пока в прошлом году Конституционный суд не решил, что надбавки входят в расчёт, ясности в вопросе не было. Таким образом, пробелы в законодательстве обуславливают обращение к власти, поэтому многое надо менять именно в этой области.

И о бюджетниках. На мой взгляд, обращение в министерства объясняется тем, что они распоряжаются финансированием. Что толку просить повышения зарплаты у главного врача, если ему выделили ограниченные средства и спустили сверху ставки?

П. В. БИЗЮКОВ: — Насчет несовершенства законодательства я с вами целиком и полностью согласен. Социальная природа, как и физическая, не терпит пустоты, и если проблема не решается в рамках правового поля, значит это будет решаться вне его, что и происходит. По моей оценке, в 2018 году доля вмешательства властей в эти вопросы увеличится примерно на 8 %. Эта степень деинституализации возрастает. Я более 10 лет участвую в предоставлении экспертных, публицистических, научных материалов. В Самаре, помнится, социологи принимали резолюцию о том, что нужно изменить процедуру разрешения трудовых конфликтов. Реакция нулевая. Мало того, Топилин заявил: «Мы счастливы, что у нас такая сложная система, потому что иначе бы мы прыгали по предприятиям без конца».

Что касается бюджетников, то сами процессы формирования бюджетов вызывают много вопросов. Когда в Хакасии происходят забастовки учителей, потому что у них на ноябрь–декабрь не осталось денег, — как это объяснить? Бюджет формируется на год раньше! Целый отдел администрации этим занят. Выводы? Либо это вопиющая некомпетентность областных властей, либо криминал. К тому же уже стали притчей во языцех 100-тысячные зарплаты главврачей и директоров школ. Элементарной справедливости нет, но профсоюз молчит. Почему? Так что бюджетникам я могу порекомендовать только одно: хватит ныть, объединяйтесь.

В. Н. ШАЛЕКНКО: — У меня возник вопрос как раз по поводу профсоюзов. Вы сказали, что они исключаются из социального пространства решения трудового протеста и что хотя они пишут достаточно много

обращений, но ответа не получают, поэтому профсоюзам нужно задуматься. Но, может, это должно быть решение на законодательном уровне?

П. В. БИЗЮКОВ: — Коллеги, хватит думать, что законом можно что-то решить. Не закон защищает людей, а люди защищают закон. Если вы хотите, чтобы ваши права соблюдались, умеете их защищать.

Я всегда обращаю внимание на то, с каким ожесточением работодатель подавляет выступления профсоюзов и вообще любых активистов. Рабочим порта в Туапсе надо было выплатить около 3 млн рублей премии, они выступили с требованием, но работодатель потратил 30 млн на то, чтобы их подавить. Почему они не считаются с людьми? В каких случаях это бывает? Когда идет борьба за власть. Профсоюзы начинают действовать как институциональная правовая структура, но работодатель совершает то, что у социологов называется рефреймингом ситуации, — переформатирует ее в ситуацию борьбы за власть. Поэтому профсоюз для большинства работодателей — это негодяи, которые пытаются нарушить стабильность на предприятии, и с ними, конечно, нужно расправиться. Им нужны неорганизованные работники, потому что с ними проще расправляться.

В. Н. ШАЛЕКНКО: — Петр Вячеславович, Ваша работа делается по чьему-то заказу? То есть ее результаты кто-то использует на практике? И еще. Вы говорите о строительстве, промышленности, бюджете... Но это слишком обобщенно. Может, надо работать на уровне предприятий?

П. В. БИЗЮКОВ: — Конечно, надо делить, дробить. А насчет того, кому это нужно, — с прошлого года это никому, кроме меня. Научная деятельность не всегда предполагает готового заказчика. Мы с коллегами представляли наши результаты в Минтруд, но они не отреагировали.

Ю. А. ШАПОВАЛОВ, III курс, факультет конфликтологии: — В последнее время забастовки не имеют успеха и по большей части подавляются. Вы рассказали о такой форме протеста, как стоп-акция. Насколько эта форма успешна?

П. В. БИЗЮКОВ: — Эффективность протестов вообще низкая, потому что нет институциональной системы. Например, что означают массовые протесты из-за невыплат платежей? Ситуация однообразная до уныния: не выплатили, три месяца терпели, наконец, кто-то забастовал, написал жалобное письмо, кто-то вышел на митинг. И так из года в год. Одно предприятие на Дальнем Востоке каждый год останавливается из-за невыплат заработной платы. Почему это происходит? Потому что нужна институциональная система. Она не исключает ошибок, но, решив ошибку, она институционализирует метод решения и не допускает повторения ситуации. Если же институционализации нет, то все будет повторяться то здесь, то там, а то и много раз в одном и том же месте. Происходит точечное накопление одной и той же проблемы, но решения по-прежнему нет.

В. К. Кашин,

*ответственный секретарь Трудового арбитражного суда
для разрешения коллективных трудовых споров*

ПАРАДОКСЫ СТАТИСТИКИ О СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТАХ

Сколько забастовок происходит в России? По данным Росстата, в 2016 году было зафиксировано всего три забастовки, из них две — в школах Забайкальского округа. Если судить только по этой статистике, то в трудовых отношениях у нас полная гармония, тишь да гладь.

Однако есть и другие цифры. По данным Центра мониторинга СПГУП, за тот же период зарегистрировано около 200 крупных социально-трудовых конфликтов, из них 42 — это забастовки, а еще в 13 случаях они назревали, но,

видимо, работодатели по каким-то причинам решили пойти на уступки, и забастовки не состоялись.

Таким образом, из 200 случаев трудовых конфликтов около четверти потенциально составляют забастовки. Но вот еще данные, на этот раз от Верховного Суда: 56 случаев обращения работодателей на предмет того, что работники объявляют незаконную забастовку. Интересно сопоставить эти цифры. Работодатели не сообщают, что у них на предприятиях были забастовки, но обращаются в суд по поводу того, что забастовки незаконные. Кстати, в 13 случаях из 56 суд признал их законными. Возникает вопрос: почему даже эти 13 не были учтены в статистике? Нас это заинтересовало, и мы посмотрели, как вообще формируется статистическая отчетность. Первичный источник информации — предприятия. Но есть официальное указание по заполнению формы 1-ПР «Сведения о приостановке (забастовке) и возобновлении работы трудовых коллективов». Интересно, что словосочетание «трудовой коллектив» в последнее время вышло из моды, но Росстат решил его использовать. Так вот, в статистике не учитывается 142-я статья Трудового кодекса, в которой указано, что каждый работник должен написать свое, индивидуальное заявление и подать его работодателю, и хорошо если он получит подтверждение, что его заявление дошло до адресата. Если же такого подтверждения нет, то работник становится прогульщиком.

Итак, 142-я тогда не попадает ни в одну статотчетность. И что дальше? Что дает эта инструкция по заполнению документов для передачи статистикам? Почему-то в этих указаниях содержится два варианта трактовки коллективного трудового спора. В одном случае надо заполнять статотчетность тогда, когда происходит добровольный отказ работников от выполнения трудовых функций, но при этом не соблюдались никакие принципы, последовательности, процедуры, временные рамки и т. д. Допускается, что работодатель может заполнить и представить такую форму. Но буквально на следующей странице идет подробное описание коллективного трудового спора с указанием последовательности процедур, сроков и т. д. Работодатель говорит: вот

нарушение, протокол составлен неправильно, процедура не соблюдена, сроки не выдержаны. Значит, с точки зрения законодательства на моем предприятии нет коллективного трудового спора. То есть он по своему разумению оценил ситуацию, сделал выводы и может не отчитываться. В итоге получается, что по статистике произошло всего три забастовки — там, где умудрились написать отчет по форме.

Что мы предлагаем? Надо в указаниях по заполнению этой формы оставить только одну формулировку: забастовка — это временный отказ от выполнения трудовой функции, и неважно, коллективный или индивидуальный. Надо отказаться от требования соблюдать при этом какие-либо процедур. Важен факт, а иначе из-за формальностей может получиться так, что забастовок нет вообще. Факт временного добровольного отказа работника от выполнения трудовых функций должен учитываться работодателем в отчете. Тогда орган, контролирующий предприятие, например Роструд, может сделать проверку. Факт отказа был? Был. Зафиксировано? Да. Почему не предоставлена статотчетность? Только так мы сможем получить достоверные данные о коллективных трудовых спорах на российских предприятиях.

Сессия 2. Деятельность профсоюзов по предотвращению и урегулированию социально-трудовых конфликтов

А. И. Ярошук,

председатель Белорусского Конгресса

демократических профсоюзов Белоруссии

РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: ОПЫТ — СЫН ОШИБОК ТРУДНЫХ

Уважаемые коллеги, я уже третий раз участвую в этой конференции и могу сделать некоторые обобщения. Уже много лет существует Союзное Государство России и Белоруссии. Честно говоря, я с самого начала не очень верил в это образование, поскольку во главу угла было поставлено не благо двух народов, а интересы политиков. В результате возникло много проблем, в том числе и в социально-трудовых отношениях.

Я наблюдаю за тем, что у вас происходит, со смешанными чувствами. Мониторинг социально-трудовых конфликтов в Белоруссии сегодня невозможен. А как вообще выглядит в Белоруссии ситуация с правами трудящихся и профсоюзов? И как это сказывается на возникновении и разрешении социально-трудовых конфликтов? Прежде всего следует упомянуть, что, в отличие от России, в Белоруссии государство абсолютно доминирует в экономике и во многих городах является единственным работодателем. Не надо быть гениальным экспертом и аналитиком, чтобы предсказать, как будут развиваться процессы в социально-трудовой сфере, какое будущее ожидает социальное партнерство, потому что все три стороны социального диалога так или иначе представлены государством. Насчет правительства понятно, это орган государственного управления. Поскольку работодатель у нас единственный, то мы даже не употребляем это слово. В Белоруссии есть 12 объединений нанимателей, но их статус никак не прописан в законодательстве. Однако это еще полбеда. Я согласен с высказанным здесь мнением, что не надо регулировать абсолютно все вопросы, потому что закон

— это прежде всего ограничение. Но когда речь идет о функционировании какого-либо объединения, понятное дело, его статус все же должен быть юридически определен. А поскольку статуса нет, эти структуры во многом носят бутафорский характер.

К тому же в последние годы произошел серьезный дрейф основной организации. В Белоруссии два профцентра. Я представляю Независимые профсоюзы, численность которых не превышает 10 тыс. человек. Своим существованием мы обязаны не только самим себе — группе людей, которая решила, как говорил Достоевский, «по собственной глупой воле пожить», но и международной профсоюзной солидарности — очень важному и полезному принципу. Мы высоко ценим консолидированную позицию российских профсоюзов в отношении того, как складывается ситуация с профсоюзной работой в Белоруссии. В Российской Федерации выстроена одна из лучших в международном сообществе система социального диалога, и мы возлагаем большие надежды на наше сотрудничество, которое дает шанс на то, что рано или поздно и у нас начнутся преобразования.

Федерация профсоюзов Белоруссии объединяет 98 % работников, но социологические опросы показывают, что только 40 % считают себя реальными членами профсоюза, а остальные оказались так или иначе просто «прописаны» там. Но Федерация сделала серьезный дрейф в сторону государства и сегодня выражает больше его интересы, а не трудящихся. Я говорю об этом с грустью и с болью, потому что в свое время я возглавлял профсоюз промышленного комплекса — самый крупный в стране! — и мне близка и дорога эта организация. И сегодня там работает много людей, делающих немало полезного для трудящихся. Но, к сожалению, что касается отношений с государством, то каждый шаг Федерации профсоюзов полностью под его контролем.

Следует отметить, что в белорусском законодательстве действует разрешительный принцип создания и деятельности профсоюзов (в российском, как известно, уведомительный). Эта норма была установлена президентским декретом еще в 1999 году. Из-за этого нам не удалось легализовать ни одной

профсоюзной организации. Мы их создаем, но даже не отправляем на регистрацию. Почему? Дело в том, что у нас почти все работают на срочных трудовых контрактах, и как только подойдет срок окончания контракта, можете быть уверены — всех аккуратно уволят. Эта антигуманная система, по-моему — мина замедленного действия, которая рано или поздно рванет с огромной разрушительной силой. Как бы то ни было, сегодня профсоюзный плюрализм в Белоруссии невозможен.

Вот показательный пример, который я считаю нашим позором. Во всей экономике, в том числе на крупных предприятиях, таких как Минский тракторный завод, Минский автомобильный завод, идут массовые сокращения персонала. Десятки тысяч людей лишаются работы, но только 1,6 % увольняются по сокращению штатов и получают выходное пособие. Остальные уходят в связи с истечением срока трудового контракта. Эта система была дополнена еще несколькими декретами, и я думаю, что с изданием этих декретов в Белоруссии была создана классическая тоталитарная система социально-трудовых отношений.

В России, как известно, существует порядок, когда об изменении существенных условий труда надо предупреждать работника за два месяца. В ряде стран — за месяц. А у нас в 2014 году президентским декретом был установлен срок 7 дней. Что делать работнику в этой ситуации, кроме как соглашаться на все, что ему предлагается?

Введено понятие «депремирование». До 50 % зарплаты составляет премиальная часть, и если работник нарушил исполнительскую дисциплину, он может лишиться половины зарплаты. Понятие исполнительской дисциплины вернули в законодательство, видимо, сочтя, что трудовой и технологической дисциплины недостаточно. Юристам не надо объяснять, что такое исполнительская дисциплина, — это произвол, в это понятие можно включить что угодно, в отличие от трудовой и технологической дисциплины, которые имеют объективные критерии. Причем нарушение может быть признано задним числом, скажем, в январе за декабрь, и тогда работнику придется вернуть в

кассу половину полученной зарплаты. Раньше работодателю разрешалось наложить на работника штраф в размере месячной зарплаты, сейчас увеличили до трехмесячной.

Ну и знаменитый закон о тунеядцах, которых отлавливают примерно так же, как в Китае во время культурной революции отстреливали воробьев. Этот закон демонстрирует уже такое откровенное неуважение к человеку, что год назад в спокойной Белоруссии состоялись массовые акции протеста. Идея закона заключается в том, что если человек не может найти работу, то это не беда его, а вина. Тот, кто зарегистрировался в качестве безработного, получает пособие в размере 12 долларов и может быть привлечен к принудительным общественным работам. И если ты не можешь доказать, что искал и не нашел работу, то обязан заплатить сумму, эквивалентную 250 долларам. Власти считают, что этого требует принцип социальной справедливости, а люди — что издевательство. Поэтому официальная безработица в Белоруссии очень низкая: люди не идут вставать на учет как не имеющие работы и вообще стараются «не светиться». Многие уезжают в Россию и страны Европы.

Конечно, белорусские власти, в том числе и президент Лукашенко, были в шоке от того, что произошло весной 2017 года. Последовало поручение внести изменения в декрет. Несколько месяцев назад приняли новый декрет — поверхностный, противоречивый, непродуманный. В нем речь идет о том, что люди не должны платить, а вместо этого они не смогут пользоваться льготами в здравоохранении и жилищно-коммунальном хозяйстве. Но что это за льготы и кто не имеет на них права — это не прописано. Как будут чиновники расшифровывать эти загадки, неизвестно.

С нашей точки зрения, самым правильным решением стала бы отмена декрета. Надо набраться мужества, признаться, что были неправы, и больше к этому вопросу не возвращаться. Но, вероятно, наступать на одни и те же грабли — любимое развлечение.

Что происходит в последнее время? Предпринята реальная попытка перенести в трудовой кодекс нормы декрета № 29 о срочных трудовых

контрактах и декрета № 5. На протяжении многих лет мы обращались в МОТ по поводу нарушения трудовых прав в Белоруссии, но нам все время отвечали, что Трудовой кодекс у нас хороший. Там действительно написано, что нельзя заключать срочный трудовой договор, если человек выполняет ту или иную работу на постоянной основе. Зачем, например, заключать срочный договор с токарем или слесарем? Но теперь правительство подготовило новый законопроект, который находится на рассмотрении в Национальном собрании, который закрепляет тоталитаризм в трудовых отношениях.

Хочу еще раз поблагодарить Международную организацию труда, играющую огромную роль в том, чтобы наша страна не сползла к полной деградации в сфере трудовых отношений. Вероятно, у Белоруссии сегодня одна из наихудших репутаций в том, что касается профсоюзов и соблюдения прав трудящихся. За 17 лет страна семь раз вносилась в спецпараграф, работала комиссия МОТ по расследованию, в 2007 году Европейский союз лишил Белоруссию торговых преференций — и все за нарушение трудовых прав. Два года нам удавалось отбивать атаки, прежде всего благодаря влиянию Международной организации труда. Европейский союз принимал решение, базируясь на заключениях Международной организации труда. Если в кодекс будут внесены статьи, о которых я сказал, то можно будет с полным основанием утверждать, что в Белоруссии наихудший Трудовой кодекс из всех существующих. Не берусь предсказать, к чему это может привести — к каким конфликтам, а может, и к социальному взрыву.

Мы с тревогой следим за развитием событий. Сомнительные практики, реализуемые в Белоруссии, к сожалению, заимствуются нашими соседями. Мы знаем, что в России и других постсоветских странах распространяется практика заключения срочных трудовых контрактов. Тем не менее хочется надеяться, что в следующий раз мне удастся рассказать о победе здравого смысла. На это могут оказать воздействие и российские профсоюзы, потому что наши страны, по сути, — сообщающиеся сосуды, в том числе и в области трудового права.

Вопрос из зала: — Александр Ильич, верно ли я поняла, что 250 долларов, которые были вынуждены платить безработные, — это был взнос в фонды социального страхования, медицинского и т. д.? Поскольку все отправляют детей в школы, пользуются медицинскими услугами, а вклада от них никакого. Вы правильно сказали, что наши страны — сообщающиеся сосуды. В Российской Федерации в 2017 году обсуждалось введение такой же нормы, но, к счастью, пока ее не приняли.

А. И. ЯРОШУК: — Эти деньги никуда не пошли. Сначала было объявлено, что в стране 500 тысяч тунеядцев, и им дали срок для уплаты этой суммы. Многие получили эти «письма счастья». Один из моих сыновей живет в Нью-Йорке, ему туда прислали. И все, кто выехал из страны, в том числе огромное количество — в Россию, получили такие письма. Однако произошло то, чего власти совершенно не ожидали: что законопослушные белорусы показали им кукиш, причем не в кармане, а открыто. Только 50 тысяч человек заплатили требуемые деньги.

Вообще история с «тунеядцами» была следующая. Сначала объявили, что таким образом надо вывести из тени тех, кто занят в серой экономике. Эти люди и заплатили, чтобы им больше не задавали вопросов. Потом стало понятно, что больше платить никто не будет, то есть декрет больше не работает. Власти начали вносить в него изменения, а про деньги сказали, что вернут их.

Но потом концепция изменилась и целью объявили восстановление социальной справедливости. Это уже совсем дурные игры, провоцирующие общественную рознь. Как люди, оплачивающие социальные услуги, могут относиться к тем согражданам, которые не платят? Посмотрим, что получится в итоге. По-моему, подобные меры могут оказаться удачными лишь при условии, что, как в Советском Союзе, будет опущен железный занавес и введен запрет на выезд. Тогда можно будет приклеивать к людям ярлык «тунеядцы» и требовать с них оплату социальных благ.

Вопрос из зала: — Александр Ильич, правильно ли я понял, что забастовки в Белоруссии запрещены законом?

А. И. ЯРОШУК: — Нет, не запрещены, но правила их проведения еще сложнее, чем у вас. Во-первых, профсоюзы не имеют права объявлять забастовки. Во-вторых, в отличие от России, если люди выйдут на несанкционированную забастовку, то все до одного будут уволены, а не так, как у вас, — работодатель вынужден судиться и еще неизвестно, на чью сторону встанет суд. Последняя забастовка в Белоруссии состоялась в 1995 году, бастовали машинисты Минского метрополитена. Все были уволены, поскольку суд признал забастовку незаконной.

Вопрос из зала: — Насколько я понял, в Белоруссии нет системы предотвращения социально-трудовых конфликтов, потому что она не нужна?

А. И. ЯРОШУК: — Ее по сути нет, потому что выстроено некое подобие советской системы, где никакие конфликты невозможны, потому что при социализме для них якобы нет причин.

— Как же нет, когда такие драконовские правила увольнения: семь дней — и до свидания, и люди просто теряют работу. Такая устойчивая вера в президента?

А. И. ЯРОШУК: — Власти совершенно не чувствуют и не знают, как и чем живет общество. Клапаны запаяны наглухо. Вероятно, на этот раз все будет спокойно, но в другой раз может и рвануть где-нибудь. Кроме того, просто нельзя так себя вести по отношению к людям.

— И все же, несмотря на все это, трудовых конфликтов нет?

А. И. ЯРОШУК: — Есть. Они возникают, когда, например, не выплачивают зарплату. Такие случаи обычно оперативно разруливают, но потом того, кто стал зачинщиком, все равно потихоньку уволят. Конфликты вспыхивают — то здесь, то там. Но исследования, подобные тем, которые проводятся у вас, в Белоруссии запрещены. В средствах массовой информации просто пишут, что в Белоруссии нет почвы для такого рода явлений — просто потому, что такова природа государства народовластия. Конфликты могут возникать там, где какие-то отщепенцы начинают будоражить людей или где махровые бюрократы вовремя не прислушались к человеку труда и не решили проблемы с зарплатой.

А. А. ДОВГАНЕНКО: — Короткий комментарий. В России есть Южный округ, в который входит, в частности, Республика Крым. Первый год там было тихо, а теперь Крым тоже попал в наши исследования. Народ расшевелился, законодательство стало работать, начали протестовать, отстаивать свои трудовые права. Так что и вы определяйтесь.

А. И. ЯРОШУК: — Я согласен, что лучше внутри страны принимать решения о демократизации, потому что эту ненормальную ситуацию надо разблокировать. Пусть пойдет вал претензий и недовольства — это лучше, чем испытывать терпение людей. Может, так и будет тишина, но кто его знает? Такая «белорусская рулетка»...

А. А. ДОВГАНЕНКО: — По-моему, старый лозунг «Пролетарии всех стран...» снова становится актуальным. Перекинем мостик из Белоруссии в Казахстан. Разрешите предоставить слово Исмаилову Ерболу Амангельдиевичу, генеральному директору Центра социального взаимодействия и коммуникаций.

Е. А. Исмаилов,
генеральный директор Центра социального взаимодействия и

ОПЫТ ИЗУЧЕНИЯ И РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СИТУАЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Я хотел бы остановиться на практических вопросах предотвращения социально-трудовых конфликтов, которыми я занимаюсь по роду своей деятельности. В моей практике были и многочисленные трудовые конфликты, и постконфликты, которые перерастали в массовые диссоциативные расстройства, так называемые массовые истерии. После этого был создан наш Центр социального взаимодействия и коммуникаций — для того, чтобы предупреждать эти негативные явления. Одним из направлений нашей работы является профилактика социально-трудовых конфликтов. У нас сильная команда аналитиков, которые прошли жесткий конкурс с участием многих претендентов на эти должности. Среди них — социологи, математики, статистики, специалисты по коммуникациям и т. д. То есть мы собрали весь спектр профессионалов, требуемых для всеобъемлющего анализа. Мы запатентовали наш главный исследовательский продукт — индекс социальной стабильности, который я сейчас представляю.

Мы постоянно отслеживаем социальные настроения работников различных отраслей промышленности. В наше исследование включено почти 300 компаний (около 300 тыс. человек). Мы ежегодно проводим опросы, этой работой заняты 150 анкетеров. Такое решение было принято после печальных событий в городе Жанаозен в конце декабря 2011 года. На четвертый день после волнений я поехал туда по поручению правительства и возглавил группу по преодолению постконфликта и посттравмы. Игнорирование требований рабочих, особенно на локализованных территориях, то есть в вахтовых поселках и моногородах, приводит к созданию анклавов нестабильности. Трудовые конфликты сопряжены в первую очередь с социальной несправедливостью, нарушением условий труда и т. д.

Инструментом нашего исследования выступает рейтинг социальной стабильности, в качестве цели — диагностика настроений сотрудников, в

первую очередь производственного персонала, профилактика социально-трудовых конфликтов, представление руководителям компаний объективной информации для того, чтобы они могли вовремя принять надлежащие меры (еще раз подчеркну, профилактического характера, а не карательного), чтобы избежать трудовых конфликтов.

Мы составили эволюционную «лестницу», по которой развивается конфликт. Проблема начинается с трудового спора. Если трудовой спор не разрешается, он трансформируется в трудовой конфликт, который без принятия должных мер перерастает в социальный конфликт. Следующая стадия — политический конфликт. Чтобы не допустить доведение конфликта до стадии политического, мы с помощью нашего рейтинга социальной стабильности измеряем настроение сотрудников.

Итоговый показатель аккумулирует в себе несколько производных параметров, каждый из которых несет определенную нагрузку. Один из них — индекс вовлеченности. Согласно мировой практике, отслеживается лояльность сотрудника через оценку его удовлетворенности условиями труда, внутренними коммуникациями, то есть отношениями между руководством и персоналом. Мы называем этот показатель вовлеченностью, имея в виду отношение работника к труду и желание сделать больше, чем необходимый минимум в рамках его повседневных обязанностей. Индекс вовлеченности сигнализирует о возможных и будущих источниках социально-трудовых конфликтов.

Индекс социального благополучия воспроизводит оценку благосостояния, восприятия будущего и текущего положения работниками, что дает дополнительную информацию для предупреждения конфликтов. Скажем, у нас в Казахстане вслед за Россией прошла волна девальваций, и это незамедлительно сказалось на социальном самочувствии наших работников, то есть, как мы говорим, утрируя, богатые стали беднее, но бедные стали еще беднее. Мы сразу фиксируем эти настроения и даем рекомендации руководству компаний: принять меры мотивационного, коммуникационного,

организационного характера для того, чтобы эти настроения не переросли в конфликт.

Индекс социального спокойствия строится на базе объективных данных компании, таких как текучесть кадров и абсентеизм. Политологи называют абсентеизмом нежелание идти на выборы и голосовать. В социологии термин «абсентеизм» подразумевает отсутствие сотрудника на работе из-за болезни. При этом важно подчеркнуть, что абсентеизм используется в рамках микроэкономической терминологии.

Рейтинг социальной стабильности — результат одного из самых масштабных наших исследований. Это самый большой корпоративный замер в Казахстане, с самой обширной выборкой. Из 240 тыс. человек выборка составила более 35 тыс., то есть 15 % генеральной совокупности. Это очень высокая репрезентативность. Выборка котируется в зависимости от компании, гендерной принадлежности, категории работников и специфики компании. Исследованием охвачены все 16 регионов Республики Казахстан, 274 компании и 1200 точек опроса. Особенность методологии исследования заключается в следующем. Наш Центр социального взаимодействия обладает исключительными правами на проведение исследований, мы разрабатывали методологию очень тщательно, с привлечением международных специалистов, в том числе и российских, и с учетом имеющегося опыта Aon Gallup в части исследования вовлеченности персонала.

Социальные настроения измеряются каждый год, респондентам предлагаются на выбор анкеты на казахском и русском языках — так достигается полный охват по языковому принципу. Опрос проводится на предприятии горно-металлургического комплекса, атомной промышленности, нефтегазовой промышленности, сервисных компании, то есть в этом опросе представлены разные отрасли. Особое внимание мы уделяем качественному выполнению полевых работ. Прежде всего это связано с тщательным выбором анкетеров. Мы их «брифуем», как мы говорим, проводим кустовые семинары, готовим к полевым работам. То есть эта часть исследования никому не

перепоручается и проводится очень ответственно. Само исследование охватывает 4 этапа — от формирования генеральной совокупности до предоставления ответа самим компаниям. Центр следит за чистотой проведения поля и минимизации административного давления на участников. У нас есть методы перепроверки и аннулирования результатов, поэтому коэффициент погрешности минимальный.

Пятилетние наблюдения за производственными коллективами корпоративного сектора позволили сделать следующие выводы. Индекс социальной стабильности за пять лет повысился с 58 до 72 %. Это свидетельствует о том, что компаниям достаточно успешно удается решать социальные задачи. Вовлеченность производственного персонала за пять лет исследования переместилась из зоны риска (пять лет назад многие компании находились в зоне риска) в позитивную зону: с 35 до 66 % в 2017 году. Оценка социального благополучия возросла с 58 % до 72 %, так как работники стали выше ценить свою работу и получаемое вознаграждение. Это было также связано с риском потери работы, прошедшими девальвациями и укрепившимся стремлением сотрудника сохранить свое рабочее место. Однако социальное спокойствие коллективов несколько ухудшилось, при этом результаты дополнительных глубинных исследований показывают большую озабоченность работника социальными вопросами, выходящими далеко за рамки их обычных трудовых отношений.

Примечательно, что в нефтегазовых и других компаниях с высокой заработной платой наиболее выражены протестные настроения. То есть хорошие доходы еще не является гарантией отсутствия социально-трудовых конфликтов.

Таким образом, рейтинг социальной стабильности — это многофункциональный инструментальный, направленный на измерение вовлеченности персонала, социального благополучия коллектива и уровня протестной и конфликтной активности работников. Сегодня мы успешно реализуем свою миссию, понимая, что что впереди нас ждет четвертая

промышленная революция. Понятно, что рано или поздно все отрасли ожидает роботизация и цифровизация. Эти тренды приводят к вымиранию одних профессий и массовому сокращению работников в других. И вот для того, чтобы не быть только аналитическим ядром нашего мегахолдинга «Самрук-Қазына», мы приняли решение и в прошлом году запустили проект аутплейсмента — социальной адаптации высвобождаемого персонала. Что это такое? Определяем рейтинг социальной стабильности и видим, что через год или через два в какой-то из компаний ожидается сокращение. Мы считаем, что если штат уменьшается на 150 человек, то это массовое сокращение. В таких случаях мы принимаем определенные меры. Работаем с высвобождаемыми людьми, применяя все методы социальной адаптации. В этом деле заняты психологи, адаптологи. Для предотвращения конфликта, который может быть спровоцирован массовым сокращением, привлекаются конфликтологи. Так что наши исследования являются прикладными, и эта работа имеет вполне практический смысл. И я рад, что смог рассказать об этом в стенах замечательного университета.

П. В. БИЗЮКОВ: — Алгоритмы, которые Вы используете, вырабатывались в вашем центре или вы изучали чей-то опыт?

Е. А. ИСМАИЛОВ: — Мы провели тщательную подготовительную работу. Изучали опыт компаний разных стран, в которых работают большие производственные коллективы, — российских, американских и других. Принимали во внимание нашу ментальность и особенности трудовых отношений, в том числе профсоюзную активность. Чтобы индекс, который является результатом нашей работы, был максимально репрезентативным, мы включили в рабочую группу специалистов по 6 направлениям — социологии, конфликтологии, финансовому моделированию и других.

А. А. ДОВГАНЕНКО: — По данным за прошлый год, индекс вовлеченности работников достигал 66 %. На ваш взгляд, это сильно влияет на снижение конфликтов?

Е. А. ИСМАИЛОВ: — Да, чем выше вовлеченность, тем ниже конфликтность.

Вопрос из зала: — По-моему, это очень высокий показатель, в России скорее всего он был бы ниже. Очень рад за вас. И последний вопрос. Выработываете ли вы рекомендации по итогам ваших исследований?

Е. А. ИСМАИЛОВ: — Когда мы видим тревожные зоны, то ранжируем их по трем категориям: красная зона, желтая, оранжевая. Компании, оказавшиеся в красной зоне, автоматически попадают в список тех, где требуются глубинные исследования. Мы проводим фокус-группы, экспертные интервью, выявляем причинно-следственные связи, устанавливаем, почему сложилась такая ситуация и чем это может грозить, то есть даем прогнозные оценки. Затем даем рекомендации, выносим эти проблемы на правление и совет директоров компании.

П. В. БИЗЮКОВ: — Вы проводите исследования с согласия работодателя или по указанию правительства?

Е. А. ИСМАИЛОВ: — Мы ведем себя как партнеры и стараемся убеждать топ-менеджеров компаний идти нам навстречу. И у нас складываются вполне конструктивные отношения. Результаты нашей работы предоставляются фонду «Самрук-Казына», где председателем Совета директоров является премьер-министр. Так что правительство в лице премьера, министров труда, экономики и некоторых других все время в курсе нашей работы.

А. А. ДОВГАНЕНКО: — Ведется ли в Казахстане подготовка конфликтологов?

Е. А. ИСМАИЛОВ: — Это вторая цель нашего визита в ваш вуз: мы предлагаем совместно готовить конфликтологов. Мы уже договорились о том, что первыми ласточками станут наши сотрудники. Они приедут сюда учиться. Мы искренне хотим с вашей экспертной помощью развивать в Казахстане конфликтологию как научное направление. Сам я изучаю конфликты много лет, учусь в аспирантуре у Акопа Погосовича Назаретяна в Москве, так что мне это очень близко.

А. А. ДОВГАНЕНКО: — Может быть, есть смысл обдумать возможность преобразования вашей группы в научно-методический центр мониторинга, как у нас. Обратите внимание на мониторинг конфликтов.

Е. А. ИСМАИЛОВ: — Мы ведем такой мониторинг, для этого в составе Центра есть коммуникационная группа. По некоторым моментам наши с вами действия сходятся, это радует. У нас также хорошо организована работа по мониторингу официальных источников и, что особенно важно, социальных сетей. Протест, особенно среди молодежи, нередко исходит как раз из соцсетей.

А. А. ДОВГАНЕНКО: — В связи с этим хотелось бы дать вам рекомендацию. Мы пришли к мнению, что чем больше внимания уделяем социальным сетям и блогам, тем дальше уходим от науки. Поэтому мы приняли решение поставить своеобразный фильтр и подходим к этому избирательно, как к источнику дополнительной информации.

Е. А. ИСМАИЛОВ: — Мы не рассматриваем социальные сети как официальный источник информации, это скорее дополнение, фоновый источник. В своей деятельности мы опираемся на научные данные, занимаемся

своими исследованиями системно. Некоторые из моих коллег изучают зарубежный опыт, что называется, на местах. И одна из задач нашего присутствия здесь — наладить партнерство в деле становления институциональной конфликтологии в Казахстане. Я согласен, что мы должны опираться в первую очередь на науку и на научно-методологические и исследовательский базис. Социальные сети — это хорошо, это трендово, но не очень серьезно.

В. Н. ШАЛЕКНКО: — Какие действия готовы предпринять работники в случае нарушения своих прав? Насколько я понимаю, о профсоюзах в данном случае речи не идет?

Е. А. ИСМАИЛОВ: — Действительно, роль профсоюзов в последнее время сильно снизилась. Это связано и с поколенческим кризисом, и с тем, что деятельность профсоюзов должна рассматриваться как научное направление и развиваться системно. Сейчас в Казахстане происходит трансформация профсоюзов. В этом году мы совместно с Федерацией профсоюзов открываем Школу профсоюзного лидерства. В тех компаниях, где был зафиксирован самый низкий уровень доверия к профсоюзам, мы запускаем пилотный проект по возвращению новых профсоюзных лидеров.

М. Тиникеев,

заместитель председателя Федерации профсоюзов Республики

Казахстан

СПЕЦИФИКА РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН — РАСШИРЕНИЕ ДОГОВОРНОГО ПОЛЯ

В настоящее время проблемы социально-трудовых отношений очень актуальны. В соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан трудовые отношения между работодателями и работниками реализуются на основе индивидуальных и коллективных договоров. Анализ свидетельствует о

расширении договорного поля. Сегодня коллективные договора имеют почти 90 % крупных и средних компаний и 31 % малых предприятий. Сложилась положительная практика в рассмотрении трудовых споров в досудебном порядке. В 2017 году медиаторами рассмотрено и разрешено более 1050 конфликтов индивидуальных и коллективных трудовых споров. Для актуализации законодательства по вопросам предупреждения трудовых споров и повышения эффективности рассмотрения судами исков по трудовым спорам Федерация профсоюзов Республики Казахстан совместно с Министерством труда и социальной защиты населения Республики Казахстан разработана концепция законопроекта по вопросам совершенствования деятельности профсоюзов и разрешения трудовых конфликтов.

В рамках правоприменительной практики Трудового кодекса совместно с Верховным судом был проведен круглый стол по вопросам применения норм трудового законодательства. С участием профсоюзов было подготовлено новое нормативное постановление о некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров, которое вступило в силу 24 октября 2017 года. Федерация профсоюзов, сосредоточив внимание членских организаций на реализации нового Трудового кодекса, провела работу по разъяснению его норм и положений. За два года было проведено 1359 обучающих семинаров, обучено более 61 тыс. членов профактива во всех регионах страны. В целях решения наиболее острых вопросов трудовой сферы социальными партнерами принимаются меры в рамках карты трудовых рисков. Эффективное взаимодействие всех сторон, быстрое реагирование привело к снижению протестных настроений в трудовых коллективах республики. Так, если в 2014 году количество конфликтов составляло 15, то в 2015-м — 7, в 2016-м — 8, в 2017-м — 5.

Однако полностью решить обозначенные проблемы пока не удалось. В рамках актуализации карт трудовых рисков продолжают выявляться регионы с проблемными предприятиями. В целом по итогам 2017 года по республике зафиксировано 5 трудовых конфликтов, в 2016 году их было 8, в том числе: 2 —

в Мангиустанской области, 1 — в Атырауской, 2— в Карагандинской области. Все указанные конфликты были стихийными, то есть без соблюдения установленных трудовым законодательством процедур выдвижения работниками требований к работодателям. Причиной практически всех конфликтов было требование работников о повышении заработной платы. Самой массовой по количеству участвующих работников (1293) стала протестная акция шахтеров угольного департамента акционерного общества «АрселорМиттал Темиртау», имевшая место в период с 11 по 15 декабря. Было выдвинуто 28 требований, и в том числе повышения заработной платы на 100 %. Скорее всего, основной причиной данного конфликта было непонимание со стороны работодателей тех вопросов, которые стояли перед трудящимися данной компании. Не секрет, что «АрселорМиттал Темиртау» является компанией индийского миллиардера английского происхождения, который также имеет свои предприятия на Украине. В России он, по некоторым сведениям, купил шахту в Кемерово. Так вот, его представитель, генеральный директор, который приехал в Казахстан буквально два года назад, летом прошлого года из-за начала забастовок в Кривом Роге выехал туда и на требования украинских шахтеров повысил им заработную плату на 70 %. В Казахстане, несмотря на то, что эта проблема назревала давно, он не пошел по этому пути, и шахтеры объявили забастовку. В итоге работодатель все равно был вынужден поднять заработную плату.

Территориальная и отраслевая распространенность трудовых конфликтов в условиях кризиса не изменилась. Лидер по числу конфликтов — западный регион, где сосредоточены предприятия нефтегазовой отрасли.

Конфликты в нефтегазовом секторе вполне объяснимы. Именно эта отрасль переживает спад из-за резкого падения цен на нефть, что отражается на благосостоянии работников. В числе ключевых проблем — задолженность по заработной плате. В 2017 году государственными инспекторами труда на 1536 предприятиях выявлена задолженность перед 25 070 работниками на сумму около 3 млрд 360 млн тенге. Руководству предприятий, допустивших

задолженность, выдано 1363 обязательных для исполнения предписаний, наложено 982 штрафа на общую сумму 195,9 млн тенге. В результате принятых мер за 2017 год погашена задолженность на сумму 3,5 млрд тенге и защищены права более 22 000 работников.

Важным вопросом урегулирования трудовых конфликтов является сохранение рабочих мест. В настоящее время в стране заключены 115 144 меморандума, охватывающих 2,8 млн работающих граждан. При этом есть факты, когда даже присоединившиеся в меморандуму работодатели не смогли выполнить взятые на себя обязательства. В частности, на 16 предприятиях было высвобождено 166 работников.

В целях оперативного выявления риска трудовых конфликтов правительством Республики Казахстан разработан план мероприятий по разрешению трудовых конфликтов на 2018–2020 годы, который согласовывается с социальными партнерами. Утвержден план совместных мероприятий Министерства труда и социальной защиты населения, Федерации профсоюзов Республики Казахстан и Национальной палаты предпринимателей «Атамекен». Федерацией профсоюзов создана группа по предупреждению и разрешению трудовых конфликтов. Утвержден алгоритм действий профсоюзных организаций, в которых определен порядок работы по предупреждению трудовых конфликтов. Также созданы группы оперативного реагирования при территориальных органах профсоюзов.

После событий, произошедших в Карагандинском угольном бассейне, компаний «АрселорМиттал Темиртау» обратилась в суд с жалобой на профсоюз. Представляете, какой нонсенс? И тогда Федерация профсоюзов объявила, что мы не оставим первичные профсоюзные организации наедине со своими проблемами и будем держать данную ситуацию на контроле. В конце концов работодатель был вынужден отозвать свой иск.

Я в прошлом работал на одной из шахт и участвовал в забастовках 1989 года. Напоминаю, тогда первым забастовал Донбасс, потом Кузбасс, последней присоединилась 3-я угольная кочегарка, это Караганда. Мне было всего 25 лет,

но за мной пошел коллектив — около 3 тыс. человек, после чего я впервые был избран депутатом Верховного Совета, и в последующем я неоднократно избирался в высший законодательный орган страны. Но мне по-прежнему понятен настрой трудовых коллективов, которые отстаивают свои права. Во время недавней забастовки в Караганде я встречался с ее участниками — как с шахтерами, так и с членами их семей.

Новое руководство Федерации профсоюзов уже подписало несколько меморандумов с Верховным судом. Сейчас эти меморандумы рассматриваются областными профсоюзами, территориальными отделениями профсоюзов и областными судами. В январе 2011 года введен в действие закон о медиации, медиаторы сейчас работают в полную силу. Мы планируем подписание меморандума с Коллегией адвокатов, чтобы они оказывали нам содействие на местах, помогали профсоюзным организациям в защите трудовых прав наших работников.

Вопрос из зала: — Скажите, как руководитель профсоюза, какая структура — областная, первичная или, возможно, республиканская может эффективнее разрешать или предотвращать трудовые конфликты?

М. ТИНИКЕЕВ: — Думаю, что наиболее результативным может быть областной уровень, потому что республиканский отраслевой профсоюз охватывает от 100 до 300 организаций — это очень много. А областной профсоюза может действительно помогать первичным организациям.

— Как вы используете работу Центра, о котором рассказывал предыдущий докладчик?

М. ТИНИКЕЕВ: — Мы только начали вести совместную работу и планируем ее развивать. Центр широко известен во всей стране, и в него обращаются в случаях, когда возникают те или иные проблемы.

— Какова, на ваш взгляд, роль малых локальных конфликтов? Возможно, они позволяют повышать авторитет профсоюзов, или работодатели, стараясь не допустить разрастания конфликтов, предпринимают какие-то действия? Как вы считаете?

М. ТИНИКЕЕВ: — Мы поддерживаем связь с территориальными отделениями профсоюзов. Трижды в день по каналу WhatsApp Центр получает от них информацию о состоянии дел в трудовых коллективах. Недавно на одном из узлов железной дороги Кустанайской области назревал конфликт, но туда выехали представители КТЖ и наших профсоюзов и на месте решили проблему, выделив дополнительно 30 рабочих единиц.

П. В. БИЗЮКОВ: — Вы рассказали о впечатляющих успехах, но вместе с тем, как известно, к Казахстану есть немало вопросов у международных профсоюзных организаций — по поводу законодательства, судьбы отдельных профсоюзных лидеров, которые, по сведениям международных профсоюзов, получили тюремные сроки за профсоюзную деятельность. Прокомментируйте, пожалуйста.

М. ТИНИКЕЕВ: — Думаю, что этот вопрос надо адресовать к властям, а не к нам. Законы не предусматривают наказание за участие в профсоюзном движении. Этим деятелям инкриминировали нарушение финансово-хозяйственной деятельности. Тем не менее законность приговоров действительно вызывает вопросы.

П. В. БИЗЮКОВ: — Мы знаем что в последнее время руководство Казахстана приняло ряд законов, серьезно ограничивающих профсоюзную деятельность. И Международная организация труда, и Международная конфедерация профсоюзов заявила протест по этим, скажем так,

дискриминационным законам. В чем Вы видите причину таких действий со стороны государства? И какие последствия ожидаете?

М. ТИНИКЕЕВ: — Новое руководство Федерации работает чуть больше трех месяцев. Сейчас мы совместно с отраслевыми профсоюзами готовим изменения с данный законопроект.

Вопрос из зала: — Я оказался в двусмысленном положении. Как вице-президент Международной конфедерации профсоюзов, я дважды присутствовал на судебном процессе над Ларисой Хорьковой — лидером Конфедерации независимых профсоюзов Республики Казахстан. Вроде бы мне следовало промолчать, но промолчать я не мог. Кстати говоря, Кусаинов всего несколько лет проработал руководителем Федерации, а до этого был акимом Карагандинской области. Лично я к нему относился с уважением.

Хотелось бы, чтобы Федерация профсоюзов Республики Казахстан, которая не так давно стала членом Международной Федерации профсоюзов, достойно прошла этот непростой период. Дело Ларисы, как и двух других лидеров независимого профсоюзного движения, которые сидят в тюрьме, шито белыми нитками. Кое-что меня просто шокировало. Поэтому, если мы намерены развивать профсоюзное движение в Казахстане, давайте всегда помнить о цене вопроса. Многие из того, что происходит с новым руководством, нам непонятно. Например, из Федерации вышел профсоюз работников здравоохранения, приняв соответствующее решение на съезде. Есть такие вопросы, в которых надо серьезно разбираться.

М. ТИНИКЕЕВ: — Спасибо. Что касается выхода отраслевого профсоюза медиков, то сейчас идут сотни возмущенных писем из первичных организаций о том, что никто не делегировал делегата на этот съезд. Председатель отраслевого профсоюза госпожа Бутина, которая работает в этой должности на протяжении 33 лет, созвала этот съезд, назначив 79 делегатов, которых никто не

выбирал, хотя делегатов на съезд должны выдвигать первичные организации. Теперь они, вероятно, создадут новый отраслевой профсоюз, и мы посмотрим, сколько людей в него войдут. Это наши внутренние вопросы, думаю, мы их решим.

Е. А. ИСМАИЛОВ: — Есть такие понятия, как соблюдение законодательства и нанесение вреда человеческой жизни. Я лично вместе с психологами снимал с крана людей, которых угрозами заставили залезть на этот кран и пытались сбросить с него. Кто это делал? Два «профсоюзных лидера», которые сегодня находятся под стражей. Допустившие финансовые нарушения на 40 млн тенге (около 7 млн рублей).

А. А. ДОВГАНЕНКО: — Мы проводим уже четвертую конференцию, а я вспоминаю первую, состоявшуюся 4 года назад. Тогда представители МКП и МОТ говорили, что законодательство и обеспечение прав профсоюзов в Казахстане является одним из лучших на постсоветском пространстве. Россия в этом рейтинге стояла на восьмом или девятом месте, а Казахстан — на первом. Сейчас мы видим, как все изменилось за несколько лет. Такая вот диалектика.

Слово предоставляется Василию Юрьевичу Деркачу, руководителю департамента развития профсоюзного движения Федерации профсоюзов Свердловской области. Мы очень ждали приезда этого делегата. В последние 5 лет, по данным нашего Центра, Свердловская область является безусловным лидером среди субъектов с наибольшей конфликтностью. Думаю, Василию Юрьевичу есть что сказать об этом.

В. Ю. Деркач,

*руководитель департамента развития профсоюзного движения
Федерации профсоюзов Свердловской области*

ОПЫТ И ПРОБЛЕМЫ УЧАСТИЯ ПРОФСОЮЗОВ РЕГИОНА В РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Я расскажу о практическом участии профсоюзов Свердловской области в разрешении социально-трудовых конфликтов, формат которых не всегда совпадает с классическим представлением о конфликтах в сфере трудовых отношений. Не буду называть конкретные предприятия, чтобы мой доклад не усугубил ситуацию на них. Обозначу тезисы, в обоснование которых будут приведены примеры:

— многие споры о нарушении трудового законодательства начинают разрешаться в формате, более свойственном для конфликтов интересов, не отрегулированных законодательством;

— общемировая тенденция по деинституализации трудовых конфликтов в России выражена большей мере;

— необходимо выработать отношение к социально-трудовым конфликтам как к своеобразной «прививке» для экономики: их недостаток не менее опасен, чем передозировка.

В результате незначительности уровня трудовых конфликтов и их последствий более сильная сторона трудовых отношений все время поднимает для себя планку допустимого в отношении другой стороны, вплоть до ликвидации института представительства ее интересов и рабочих мест, которые считает зоной потенциального конфликта.

Пример первый. Крупное предприятие добывающей промышленности с сильной профсоюзной организацией. С периодичностью в 2–3 года происходят коллективные акции в виде «работы по правилам», в основном по причине включения или невыполнения пункта коллективного договора об индексации зарплаты. Характерные черты данного конфликта:

— даже сильная профорганизация решает проблемы коллектива через привлечение к коллективным действиям узкого круга членов профсоюза, работающих в чувствительных для производственной цепочки подразделениях;

— из-за специфики данного производства сложно применить социальный демпинг: привлечение мигрантов, перенос производства, заемный труд;

— профсоюзом выстроена идеологическая работа с членами профсоюза, направленная на моральную ответственность за отказ от участия в коллективных действиях;

— из редакции в редакцию коллективного договора работодатель отказывается от таких формулировок, которые бы позволили перевести разногласия в плоскость правовых процедур (плохой пример для других предприятий холдинга).

Этот пример демонстрирует, как действия работодателя направлены на деинституализацию трудового конфликта и фрагментацию (по сути феодализацию) рынка труда. При этом профсоюз демонстрирует основную формулу субъектности организации: если вы хотите, чтобы с вами считались, то вы должны демонстрировать, что контролируете поведение своих членов профсоюза на рынке труда.

Пример второй. Среднее предприятие пищевой промышленности с сильным профактивом и высоким охватом профчленством. Новый собственник начинает сокращение рабочих мест в пользу другого своего актива. Параллельно прокуратура расследует законность приватизации предприятия в отношении как собственника, так и областных профильных министерств (без какого-либо результата). Профсоюз начинает борьбу с сокращениями: собирает подписи под обращениями, проводит митинги, грозит забастовкой. Один из митингов едва не переходит в столкновение со специально привезенными работниками другого предприятия данного собственника.

Характерные черты данного конфликта:

— приоритетной формой действия профсоюза было выбрано привлечение внимания общественности и властей к ситуации на предприятии, мобилизация членов профсоюза в рамках этих задач;

— областные органы власти откровенно занимают позицию работодателя (мнение работников — из-за угроз со стороны собственника обнародовать данные о незаконных действиях должностных лиц при приватизации);

— применяются различные формы социального демпинга: привлечение мигрантов, перенос производства на предприятие с зарплатой ниже в 1,2–2 раза.

В итоге собственник начинает работу по изоляции профактива, под давлением люди выходят из профсоюза и вступают в локальный профсоюз, который скоро прекращает свою деятельность как выполнивший заявленную функцию. Сейчас предприятие загружено на 25–40 % от прежнего уровня. Основная масса бывших работников ездит служебным транспортом за 250 км работать упаковщиками в гипермаркете за МРОТ.

Опять-таки, мы видим здесь следующий этап деинституализации конфликта — осознанное уничтожение представительства одной из сторон конфликта, подрыв функции власти как независимого посредника в конфликте. Мы должны рассматривать действия по уничтожению борющегося профсоюза (часто уничтожают и лояльный профсоюз) как вид социально-трудового конфликта.

При этом профсоюз не стремился к контролю над поведением членов профсоюза в трудовых отношениях и члены профсоюза перестали видеть в профсоюзе источник власти и дееспособный субъект отношений с другими сторонами конфликта. Рекомендации вышестоящих профсоюзных организаций не выполнялись.

Пример третий. Вновь созданная профсоюзная организация в филиале транснациональной торговой сети. В торговом центре имеют место массовые нарушения трудового законодательства. Профсоюз строит свою политику на массовом судебном представительстве прав членов профсоюза. При этом данная компания приобретает черты коллективных действий: работодатель оказывает не меньшее давление на отзыв работниками исков, чем если бы работники участвовали в забастовке, профсоюз ведет встречную агитацию.

Чем можно охарактеризовать данный конфликт:

— профсоюз осуществляет контроль над поведением членов профсоюза в трудовых отношениях через правозащитную работу;

— формы социального демпинга для работодателя ограничены, а в отношении привлечения мигрантов для торговли действуют законодательные ограничения;

— члены профсоюза слабо мотивированы в коллективном договоре: когда элементарные права не соблюдаются, что уж говорить о дополнительных гарантиях;

— при этом имеет место высокая текучесть кадров, не позволяющая создать устойчивый профактив;

— попытки закрыть профсоюз наталкиваются на отрицательную реакцию власти.

На данном примере мы видим менее удачные попытки работодателя разрушить институт представительства работников, но при этом срабатывает тактика: чем больше нарушений, тем меньше стремление принять эффективный коллективный договор. Еще один вывод: с учетом работы профсоюзов в агрессивной среде нужно дополнить социальное партнерство форматом присоединения работодателя к соглашению, которое было бы не менее эффективно, чем коллективный договор, и не требовало бы 50 % охвата профчленством.

Пример четвертый. Вновь созданная профсоюзная организация в обособленном транспортном подразделении федеральной топливной компании. В организации в целом имеют место существенные нарушения законодательства о СОУТ. Так же как в предыдущем случае, идет массовая подача профсоюзом исков в суд. Кампания по ликвидации профсоюза приводит к увольнению части профактива, 20 % членов профсоюза выходят под давлением. Работодатель неофициально начинает грозить закрытием подразделения, что уже делалось в других регионах.

Профсоюз выбирает тактику начала коллективного трудового спора по заключению коллективного договора пунктом, предусматривающим мораторий на сокращение, минуя стадию коллективных переговоров (хотя в обособленном подразделении охват достигает 70 %). При этом применяется новая форма

принятия решения о КТС — индивидуальные листы голосования за делегатов конференции работников, уполномоченных решать вопросы КТС. В итоге при посредничестве областного отраслевого министерства достигается компромисс. При условии отсутствия сокращений профсоюз не делает новых шагов в рамках КТС. Минусы данной ситуации: работодатель по-прежнему отказывается от ведения переговоров по коллективному договору, а члены профсоюза попросили профком больше не поднимать этот вопрос, боясь, что опять начнут грозить ликвидацией подразделения.

К тем общим тезисам, которые я обозначил в начале доклада, хочу добавить следующее:

— необходимо задуматься о централизации процедур социального партнерства на предприятиях, если локальные механизмы не срабатывают;

— таким инструментом могут быть как более содержательные классические обязательственные соглашения, так и вариативные соглашения (многовариантность присоединения исходя из специфики предприятий);

— профсоюзы априори считают любого работодателя социальным партнером, когда практика подсказывает, что таковым должен считаться тот работодатель, который реально показал себя таким партнером.

Вопрос из зала: — Как вы используете возможности Трудовой инспекции для предотвращения и разрешения конфликтов?

В. Ю. ДЕРКАЧ: — Откровенно скажу, перестали использовать, хотя сначала пытались и даже заключили формальное соглашение с Трудинспекцией. Эффективнее оказался судебный процесс, который носит соревновательный характер. В то же время мы увидели заинтересованность по определенным позициям. Не буду никого обвинять, потому что это уголовная статья, но определенную заинтересованность мы видели.

А. А. ДОВГАНЕНКО: — Мы здесь, на конференции, тоже должны признать, что не видим желания Российской трудовой инспекции прийти на помощь, принять участие в разрешении трудовых конфликтов.

В. Ю. ДЕРКАЧ: — Более того, как мы знаем, Трудовая инспекция официально придерживается позиции, что нарушение прав профсоюзов не является трудовым спором с конкретным работником, поэтому не входит в компетенцию Трудинспекции. Это важный момент. Мы же со своей стороны должны понимать, что уничтожение профсоюза безответственным работодателем в той ситуации, когда профсоюз не просто собирает взносы, а реально прилагает усилия для защиты прав и интересов работников, — это тоже форма трудового конфликта. Это проблема не профсоюза и работодателя, а всего общества, потому что речь идет об уничтожении целого института.

А. А. ДОВГАНЕНКО: — Слово предоставляется Маршалко Олегу Васильевичу, председателю Федерации профсоюзных организаций Кузбасса.

О. В. Маршалко,

председатель Федерации профсоюзных организаций Кузбасса

**МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА
РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ КАК НОВАЯ ФОРМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

Я хочу представить социальный мониторинг Кузбасса, это достаточно свежая форма взаимодействия сторон социального партнерства, действующая у нас с апреля 2015 года. Мониторинг был инициирован Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса и поддержан администрацией Кемеровской области и предполагал партнерскую работу. Мы создали систему, основанную на мониторинге проблем социально-трудового характера, которая позволяет оперативно выявлять проблемы на ранних стадиях, решать их и сохранять стабильность в трудовых коллективах.

Мониторинг проводится по следующим проблемам: оплата труда, занятость, охрана труда, социальное партнерство, социальная обстановка в коллективах. Это именно те категории, по которым чаще всего возникает напряженность в трудовых конфликтах, складывающаяся до социального мониторинга. То есть конфликт уже вспыхивает, и мы застаем его в «горячем» виде. Основную работу по выявлению проблем ведут профсоюзные организации, поскольку они являются организацией, которая владеет информацией о состоянии дел в трудовых коллективах. Во всех 34 муниципальных образованиях Кемеровской области созданы координационные советы — представительства Федерации. Техническое сопровождение мониторинга, а также обучение и консультирование председателей координационных советов осуществляет Федерация профсоюзных организаций Кузбасса.

Как работает мониторинг? По утвержденному алгоритму председатели первичных профсоюзных организаций ежемесячно передают председателю координационного совета организаций профсоюза в муниципальном образовании информацию о возникшей проблеме социально-трудового характера. Председатель координационного совета обрабатывает информацию, полученную от председателей первичек, и сводит ее в едином документе для социального рапорта. Социальный рапорт ежемесячно представляет глава муниципального образования, в этом также участвуют председатель координационного совета, руководители первичных и городских профсоюзных организаций, руководители предприятий, по которым рассматриваются вопросы, заместители главы, имеющие соответствующие полномочия. В ходе рапорта все выявленные проблемы рассматриваются и расписываются по степени их критичности: красный цвет — острая проблема, необходимо срочно решение, желтый цвет — проблема средней остроты, зеленый цвет — нет проблем. Острота проблемы определяется с точки зрения сохранения стабильности в трудовом коллективе. Рассматривается возможность решения проблем на муниципальном уровне, если же такой возможности нет, то

проблема переводится на областной уровень. По итогам социального рапорта составляется протокол, содержащий вопросы, по которым существует реальная угроза роста социальной напряженности. Прописываются поручения по решению проблем и сроки их исполнения. Проблема находится на контроле до полного ее решения. Информация о проведении социальных рапортов в муниципальных образованиях поступает в Федерацию. На основании полученной информации заполняется карта социального мониторинга муниципальных образований и сводная карта социального мониторинга Кузбасса. Председатель Федерации один раз в два месяца на совещании у первого заместителя губернатора в присутствии еще 14 заместителей губернатора докладывает о выявленных по результатам мониторинга проблемах, которые необходимо решать на областном уровне. Первый заместитель дает соответствующее поручение, а председатель Федерации информирует председателей координационных советов муниципальных образований о принятых решениях.

Вот практические результаты мониторинга: за период с апреля по декабрь 2017 года выявлено 229 проблем, по оплате труда — 65, по занятости — 39, по охране труда — 41, по социальному партнерству — 40, по социальной обстановке в коллективах — 43. Решено 220 проблем, то есть около 96 %. О чем говорят эти цифры? О том, что система социального мониторинга работает, хоть и не безупречно. Каждая из проблем могла бы привести к социальному взрыву, но они были вовремя решены на ранних стадиях — большая часть на местах, на уровне глав муниципалитетов, руководителей предприятий, председателей первичных профсоюзных организаций. «Побочный» положительный эффект заключается в том, что главы муниципальных образований начинают с уважением относиться к председателям координационных советов.

К наиболее значимым разрешенным проблемам относятся следующие. Предоставление мер социальной поддержки сельским педагогам, выплата задолженности по заработной плате работникам угольной компании «Заречная»

(кстати, тут Казахстан тоже участвовал. У нас были собственники из Казахстана, и мы занимались этим вопросом на уровне премьер-министра Казахстана), оплата командировочных расходов работникам бюджетной сферы, погашение задолженности работникам образования за пройденные ими медицинские осмотры, восстановление работы шахты «Анжерская-Южная».

Основная цель мониторинга — сохранение социальной стабильности. Хочу подчеркнуть, что проведение социального мониторинга возможно только в тех организациях, где существует профсоюзная организация. Поэтому вторая цель — создание профсоюзных организаций, потому что в социальном рапорте третьим вопросом стоит следующий: приглашать на социальный рапорт те предприятия, где не налажено социальное партнерство либо профсоюзная организация отсутствует. Здесь у нас с администрацией есть взаимопонимание, она помогает нам мягко привлечь к сотрудничеству те организации, которые не всегда охотно идут навстречу. Эффективность мониторинга была отмечена вскоре после внедрения, поэтому при подписании Кузбасского соглашения в него было внесено обязательство из прежнего документа: участвовать в социальном мониторинге Кузбасса.

Социальный мониторинг необходим всем сторонам. Власть заинтересована в решении социально-трудовых проблем на ранних стадиях, в том, чтобы профсоюзным социальным мониторингом было охвачено максимальное количество предприятий. Кстати, всем известные печальные события, произошедшие в Кемерово, выявили ряд проблем. Мы давно говорили о том, что у нас нет общественного контроля в таких крупных компаниях, как торговые и торгово-развлекательные центры. Это стало одним из факторов трагедии.

Работодатели заинтересованы в сохранении стабильности в трудовых коллективах. Профсоюзам, соответственно, необходим этот проект как для решения проблем социально-трудового характера, так и для создания новых профсоюзных организаций и роста их численности. Там, где работает

профсоюз, есть и общественный контроль, и условия для проведения социального мониторинга. И в 2018 году мы этот проект продолжаем.

А. А. ДОВГАНЕНКО: — В свое время мне довелось изучать опыт Запсиба по созданию системы социальных рапортов, и она произвела на меня колоссальное впечатление. Я так понимаю, что эту систему теперь распространили на всю область?

О. В. МАРШАЛКО: — Да, я принимал участие в разработке этой системы. Это была моя идея, мы трудились над ней вместе со Светланой Николаевной Боевой, сейчас она работает заместителем председателя горно-металлургического профсоюза. В 2010 году мы создали эту систему для предприятий «Евраз», а потом я ее просто адаптировал для регион и области.

А. А. ДОВГАНЕНКО: — В этом и заключается вопрос. То, что приносит пользу на уровне предприятия, не всегда может работать на более высоком социальном уровне. Ваша система одинаково эффективна на всех уровнях? Или есть какие-то особенности работы в масштабе области?

О. В. МАРШАЛКО: — Особенности, конечно, есть. На предприятии, условно говоря, все можно «пощупать». Председатель говорит в шутку: «Зачем вы придумали эту систему, у нас закончились вопросы к управляющему директору». А управляющий директор доволен: теперь он знает, что ничего неожиданного на предприятии не произойдет.

Что касается регионов, то здесь приходится убеждать две стороны, одна из которых — власть. Чиновники, как это часто бывает, кивают, а на самом деле «один пишем, два на ум пошло». То есть вполне возможно, что преследуются какие-то имплицитные цели. Тем не менее вопросы решаются. И власти со временем понимают, что мы с помощью своей системы фактически снимаем огромное количество проблем, предотвращая возможные конфликты, которые

могли бы иметь серьезные последствия. Особенно с учетом того, что наш регион насыщен предприятиями — угледобывающими, металлургическими, химическими, строительными и т. д. Конфликт ведь как бикфордов шнур. Лучше не допускать возгорания, чем потом пытаться погасить.

П. В. БИЗЮКОВ: — А были случаи, когда, несмотря на социальный мониторинг, социально-трудовые конфликты все же происходили?

О. В. МАРШАЛКО: — Да, конечно. В частности, на шахтах — «Заречной», «Анжерской», «Анжерской-Южной»... Там настолько глубинные процессы, что властного ресурса не хватает даже на региональном уровне. В основном это связано с собственниками. Например, вот шахта «Заречная»: четыре собственника в разных долях, в том числе три собственника из Казахстана, один с Украины. Поэтому поиски, обращения и воздействие на собственников осуществлялись через Министерство труда, премьер-министра Казахстана, на Украине тоже через соответствующие уровни. То есть там, где проблемы вышли за региональный уровень, вспыхивали конфликты.

А. А. ДОВГАНЕНКО: — По нашей оценке, в последние 5 лет Кузбасс — самый неконфликтный регион Российской Федерации.

П. В. БИЗЮКОВ: — Сейчас мы сопоставляем количество работающих в регионе с количеством протестов, которые мы зафиксировали. Абсолютный лидер по числу протестов — Сибирский федеральный округ, при том что на Урале 100-процентный охват протестами всей территории. Кузбасс не относится к самым «острым» регионам, и я считаю, что это большое достижение системы, которую мы обсуждаем.

Конечно, чувствительность разная, потому что у меня, например, есть неформальные контакты. Я знаю, что в Междуреченске происходит бурление где-то на нижних уровнях, и это проходит мимо профсоюзов. На пассажирском

предприятиях ПАТП в Кемерово недавно произошел конфликт. То есть время от времени вспышки происходят. Но это не Хакасия — протестный лидер Сибирского региона, и не Иркутская область, где конфликты случаются постоянно. Думаю, Кузбассу есть чем гордиться.

А. А. ДОВГАНЕНКО: — Да, абсолютно справедливо.

Вопрос из зала: — Олег Васильевич, как можно воспользоваться материалами социального мониторинга?

О. В. МАРШАЛКО: — Пожалуйста. Насколько я знаю, в Хакасии собираются его внедрить, в Приморье высказали подобное намерение и даже включили мониторинг в профсоюзный авангард, не спрашивая согласия обладателей права на него. Я считаю, что если эта методика распространится, то у нас появится реальная возможность увеличить численность первичных профсоюзных организаций. Я говорю о социально-трудовых отношениях с высокой трибуне, но все это имеет смысл лишь тогда, когда есть первичные организации. А если у нас из 811 тыс. работающих только 235 членов профсоюза, то... есть куда расти!

Социальный мониторинг действительно может привести к тому, что и социально-трудовые отношения можно будет контролировать, в том числе в торговых центрах и т. д. Поэтому увеличение численности профсоюзов можно даже ставить в качестве основной цели.

А. А. ДОВГАНЕНКО: — Повестка дня на сегодня исчерпана. Сейчас мы подведем итоги нашей работы, поэтому выступит каждый из модераторов.

В. Н. ШАЛЕНКО: — Дорогие друзья, мне хотелось бы обратиться к молодежи: то, что вы здесь услышали, не найдете ни в каких учебниках и монографиях. Вы узнали, какие проблемы приходится решать трудящимся в

нашей стране и как героически защищают их интересы честные, добросовестные, мужественные профсоюзные лидеры. Быть профсоюзным лидером — это высокая честь и ответственность. Вы получили представление о том, что представляет собой профессия конфликтолога на практике. Ваше присутствие здесь, ваше внимание к тому, что мы обсуждали, мне кажется, является залогом вашей верности профессии. Теперь вы знаете, что путь конфликтолога в сфере трудовых отношений не усыпан розами. Вспыхивают острые конфликты, объявляются забастовки, все это сопровождается неконтролируемым поведением участников, агрессивностью, угрозами. Это все нужно увидеть своими собственными глазами, почувствовать собственными нервами. Но если вы в своем профессиональном опыте выдержите эти удары, то будете вознаграждены благодарностью этих же людей, потому что сами они, как правило, не могут защитить себя.

Конфликтолог должен действовать корректно, грамотно, политически безупречно — в общем, профессионально. Зачастую рабочим не хватает культуры общения с предпринимателями, с инженерно-техническими работниками. Не обращайтесь на эти мелочи, а защищайте людей в принципе — их ценности справедливости, гуманизма, доброты, взаимной поддержки, солидарности в защите своих прав. И сами не устранивайтесь от работы в профсоюзах, потому что так вы сможете лучше защищать людей от насилия и несправедливости. В конечном счете именно это является вашей миссией и долгом.

А. А. ДОВГАНЕНКО: — Спасибо, Валентин Николаевич. Петр Вячеславович, пожалуйста.

П. В. БИЗЮКОВ: — Когда я собираюсь на эту конференцию, коллеги всегда напоминают, что я еду к конкурентам. У вас мониторинг трудовых конфликтов — у нас мониторинг трудовых протестов. Я отвечаю, что это совсем не плохо. Во-первых, здесь конструктивная атмосфера, во-вторых,

интересные выступления, а что касается спектра проблем, то он настолько широк, что поле деятельности находится для всех. Международный масштаб, российский аспект, опыт, обобщение, анализ, умение привлечь таких выступающих — все это большая заслуга Центра. И, конечно, результаты его собственной работы вызывают глубочайшее уважение. Я всегда с большим интересом знакомлюсь с материалами вашего Центра. Повторю еще раз: это очень здорово, когда две независимые исследовательские организации приходят к схожим, практически к одинаковым выводам. Мы проводим мониторинг и анализ, вырабатываем рекомендации, не советуясь друг с другом, и чаще всего наши выводы и рекомендации совпадают. В сущности, мы верифицируем друг друга. Все проблемы рассматриваются с разных сторон, и вырисовывается объективная картина. Поэтому надеюсь, что мы будем сотрудничать и впредь.

А. А. ДОВГАНЕНКО: — Спасибо, еще несколько для завершения нашей работы разрешите от имени университета, от имени Федерации независимых профсоюзов поблагодарить всех, кто прибыл и поучаствовал в работе нашей конференции.

ДОКЛАДЫ И СООБЩЕНИЯ

Н. В. Авдошина,

доцент кафедры социологии и культурологии Самарского национального исследовательского университета имени академика С. П. Королева, кандидат социологических наук, директор НИИ социальных технологий

КОНФЛИКТОГЕННОСТЬ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ МОДЕРНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА

Модернизация производства как необходимое условие развития российской промышленности и экономики в целом сопровождается серьезными социальными проблемами, анализ и решение которых пока не находят своего отражения в научных исследованиях. Возможно, это происходит потому, что темпы модернизации большинства видов обрабатывающих производств нельзя назвать революционными, а, следовательно, и социальные проблемы пока не носят масштабного характера. Более того, на протяжении текущего десятилетия Росстат неуклонно фиксирует рост степени износа основных фондов обрабатывающих производств, который приближается к половине (в процентах):

Степень износа основных фондов обрабатывающих производств
(в процентах)¹

2011 2012 2013 2014 2015 2016

42,6 43,4 43,6 44,7 45,9 47,4.

За тот же период, с 2011 по 2016 год, количество приобретенных предприятиями обрабатывающих производств новых технологий (технических достижений), программных средств сократилось (главным образом, за счет введения экономических санкций) в три раза (в единицах):

¹ www.gks.ru

2011 2012 2013 2014 2015 2016

23 236 12 050 9 989 9 963 8 716 7 687².

Между тем на предприятиях, где модернизация идет более интенсивно, чем в среднем по России, социальные последствия впечатляют. Прежде всего, это сокращение рабочих мест и высвобождение работников. Например, на ПАО «АВТОВАЗ» за 10 лет численность работников сократилась на 72 000 человек (66 %) или в три раза (человек):

2007 2009 2011 2013 2015 2017

110 000 93 393 74 452 66 728 50 046 38 000³.

Для сравнения можно отметить, что согласно данным Росстата за пять лет численность работников обрабатывающих производств сократилась на 8 % или 615 тысяч человек (тысяч человек):

2011 2012 2013 2014 2015

7 774 7 622 7 531 7 310 7 159⁴.

Таким образом, сокращение рабочих мест — первая серьезная и самая очевидная социальная проблема, являющаяся следствием модернизации производства.

Другая проблема заключается в том, что наряду с высвобождением рабочей силы на одних предприятиях другие в то же время испытывают острый дефицит высококвалифицированных специалистов как рабочих, так и инженерных профессий. В последние годы подготовке таких кадров уделяется большое внимание на государственном уровне, однако кардинальных сдвигов пока не произошло. Как показало исследование, проведенное НИИ социальных

² Там же

³ Годовые отчеты ПАО «АВТОВАЗ». URL: <http://info.avtovaz.ru>

⁴ www.gks.ru

технологий Самарского университета на предприятиях аэрокосмического кластера, руководители этих предприятий нередко дают весьма низкую оценку качеству подготовки приходящих к ним выпускников технических университетов региона⁵. Так, на одном из предприятий директор по персоналу рассказывал в интервью о пришедших к нему трудоустроиться выпускниках. Один из них не смог ответить, чем отличается чугун от стали. Другой не знал, как вычислить площадь круга, зная его радиус. А когда его попросили рассчитать площадь квадрата, зная длину его стороны, он перемножил все четыре стороны.

Конечно, немалая часть выпускников достойно заканчивают технические вузы и обладают необходимыми для современного производства знаниями. Однако, как правило, они идут работать не на профильные предприятия аэрокосмического кластера, а в те организации, которые им предлагают существенно более высокий уровень зарплаты и современные условия труда, — в нефтепереработку и газодобычу. Выпускники с хорошим уровнем подготовки, которые все же приходят на профильные предприятия, редко остаются там работать «на всю жизнь». Чаще всего они работают не более трех лет, получают необходимый опыт работы на производстве и соответствующую запись в трудовой книжке, а затем также уходят на предприятия нефтепереработки и газодобычи.

Что касается молодых рабочих кадров, то большая часть выпускников технических лицеев чаще всего трудоустраиваются в автосервисе, туда же нередко уходят и те молодые рабочие, которые поступали работать на завод, но не стали связывать с ним дальнейшую жизнь.

Создание условий для молодых специалистов — как материальных, так и в плане профессионального продвижения, с тем чтобы хорошо подготовленная молодежь видела возможность профессиональной самореализации на данном

⁵ Авдошина Н. В. Дефицит кадров на предприятиях аэрокосмического кластера: проблемы преодоления // Вестн. Санкт-Петерб. ун-та. Сер. «Социология». Т. 10, вып. 2. 2017. С. 201–213.

предприятия на протяжении длительного периода своей трудовой жизни, остается пока нереализованной задачей.

Следовательно, высокий уровень текучести кадров среди молодых специалистов на предприятиях является еще одной серьезной социальной проблемой, тормозящей модернизацию производства.

Попытка привлечения иногородних работников на предприятия тоже не является решением проблемы, поскольку оплата их труда не позволяет снимать достойное жилье, а предприятия не всегда могут предоставить общежитие или компенсировать затраты на съем жилья. Как рассказывал в интервью один из иногородних молодых специалистов предприятия аэрокосмического кластера, зарплаты ему на жизнь более или менее хватает, но квартиру оплачивает мама.

Перечень социальных проблем модернизации производства, безусловно, можно и нужно продолжить. Помимо того, что их нерешенность тормозит процесс самой модернизации, они имеют явный конфликтогенный характер, поскольку провоцируют социальную напряженность. Понятно, что социальные проблемы модернизации производства могут не приводить к открытым конфликтам, но высокий уровень текучести кадров среди молодых работников и невозможность обеспечения предприятий необходимым количеством работников с требуемым уровнем профессиональных компетенций является на сегодняшний день постоянно действующей «миной замедленного действия».

К сожалению, приходится констатировать, что в настоящее время как на уровне государства, так и отдельных регионов и предприятий отсутствует соответствующий заказ на системные исследования социальных проблем модернизации производства с целью их полного выявления, конкретизации и дальнейшего устранения. Такие исследования должны носить комплексный характер и охватывать как предприятия обрабатывающих производств, так и учебные заведения, которые должны обеспечивать их необходимыми кадрами. Исследования, проводимые в сфере трудовых отношений, не затрагивают этих проблем. Однако важно понимать, что успех модернизации определяется не только техническими, но и социальными знаниями.

Л. И. Антонова,

профессор кафедры гражданского и трудового права Северо-Западного института управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, доктор юридических наук;

Н. В. Ющенко,

доцент кафедры гражданского и трудового права Северо-Западного института управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, кандидат юридических наук

СУДЕБНЫЙ КОНТРОЛЬ ЗАКОННОСТИ ЗАБАСТОВКИ КАК СРЕДСТВА РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА

Конституция Российской Федерации в числе важнейших прав трудящихся закрепила право на коллективные трудовые споры «с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку» (ч. 4 ст. 37). Условия использования забастовки как средства разрешения коллективного трудового спора в настоящее время определяются Трудовым кодексом РФ (гл. 61). Объявлению забастовки должны предшествовать примирительные процедуры, последовательно включающие рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией непосредственно на предприятии (в организации), рассмотрение его с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. Кроме того, ТК РФ определяет немало специальных требований, которые должны выполняться, прежде чем коллектив вправе объявить забастовку. Несоблюдение этих требований может явиться основанием для признания забастовки по решению суда незаконной.

К настоящему времени накопилась довольно большая судебная практика, анализ которой позволяет выявить наиболее типичные ошибки, допускаемые профсоюзными комитетами первичных профсоюзных организаций как организаторами забастовки.

Так, осенью 2014 года в Верховный Суд Республики Коми обратилось ООО «Альфа-Транс» с заявлением о признании незаконными действий

профсоюзного комитета ООО, инициировавшего забастовку, проведенную 16 июля 2014 года с нарушением процедуры, установленной трудовым законодательством. Решением от 1 октября 2014 года заявление ООО «Альфа-Транс» было удовлетворено. Суд признал забастовку незаконной и обязал профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации ООО «Альфа-Транс» проинформировать о данном решении работников организации.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ, рассмотрев апелляционную жалобу председателя профкома, проверила законность и обоснованность решения суда первой инстанции и не нашла оснований для удовлетворения апелляционной жалобы и отмены решения суда. Коллегия отметила, что забастовка была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных трудовым законодательством. В нарушение ст. ст. 401 и 409 Трудового кодекса РФ до объявления забастовки между сторонами коллективного трудового спора не были проведены примирительные процедуры, не соблюдена установленная ст. 410 ТК РФ процедура принятия решения об объявлении забастовки (*Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 25.05.2015 № 3-АПГ15-2*).

Аналогичное решение было принято Московским областным судом, который 29 декабря 2015 года удовлетворил заявление ООО «ПДК» о признании незаконной забастовки, организованной первичной профсоюзной организацией Межрегионального профессионального союза «Рабочая ассоциация».

Основанием для принятия такого решения также послужили выявленные судом нарушения законодательства о разрешении коллективных трудовых споров. До объявления забастовки между сторонами коллективного трудового спора не были проведены примирительные процедуры, работодатель не был предупрежден в письменной форме не позднее, чем за пять рабочих дней о начале предстоящей забастовки, что в силу ст. 413 ТК РФ является основанием для признания забастовки незаконной. Кроме того, требования о разрешении коллективного трудового спора выдвинуты не уполномоченными на это

лицами, решение о проведении забастовки принято в отсутствие необходимого кворума.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ, рассматривая дело во второй инстанции, признала, что выводы суда о нарушении сроков, процедур и требований проведения забастовки соответствуют установленным по делу обстоятельствам и основаны на доказательствах, которым суд дал надлежащую оценку. Коллегия не нашла оснований для отмены решения суда и оставила его без изменений, а апелляционную жалобу председателя первичной профсоюзной организации Межрегионального профессионального союза «Рабочая ассоциация» — без удовлетворения (*Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 04.04.2016 № 4-АПГ16-3*).

В конце 2015 года Московский областной суд рассматривал заявление ООО «ПДК» о признании забастовки незаконной. Суд установил, что в ноябре 2015 года в адрес работодателя поступило 37 требований работников ООО «ПДК» о повышении на 75 % часовой ставки операторов склада ООО «ПДК» в городе Дзержинском и проведении ежегодной индексации часовой ставки на размер официальной инфляции плюс один процент не позднее 1 февраля очередного года. При этом также сообщалось о начале коллективного спора в соответствии со ст. 399 ТК РФ и лицах, уполномоченных вести данный коллективный спор. Решением Московского областного суда от 29 декабря 2015 года заявление ООО «ПДК» было удовлетворено. Забастовка, проводившаяся с 10 декабря 2015 года, признана незаконной.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, рассматривая дело в апелляционном порядке, отметила, что, разрешая спор, суд первой инстанции установил, что требования к работодателю были предъявлены от имени 136 работников, что составляло 28,5 % от общей численности работников ООО «ПДК». Тем самым было нарушено предусмотренное ч. 3 ст. 399 ТК РФ условие о необходимости охвата более половины работающих. При избрании забастовочного комитета отсутствовал

кворум. Общее собрание работников в нарушение ч. 1 ст. 31 ТК РФ не проводилось. Поэтому у забастовочного комитета не было полномочий для объявления забастовки. Кроме того, был нарушен порядок разрешения коллективного трудового спора, поскольку примирительные процедуры не проводились, работодатель не был уведомлен о предстоящей забастовке в письменной форме не позднее чем за пять рабочих дней (забастовка начата в день, когда работодателем получено письменное уведомление о начале забастовки), как того требуют ст. ст. 401 и 410 ТК РФ.

Судебная коллегия признала, что выводы суда о нарушении сроков, процедур и требований проведения забастовки соответствуют установленным по делу обстоятельствам и основаны на доказательствах, которым суд дал надлежащую оценку. Она отвергла доводы апелляционной жалобы о том, что при определении общей численности работников необходимо учитывать только количество работников обособленного подразделения ООО «ПДК» — «Склад „Дзержинский“», расположенного в городе Дзержинском Московской области (256 человек), а не всех работников ООО «ПДК», общая численность которых составляет 482 человека.

Коллегия отметила, что по сообщению Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы № 17 по Московской области от 26 ноября 2014 года обособленное подразделение ООО «ПДК» в городе Дзержинском Московской области было закрыто и снято с учета в налоговом органе 8 декабря 2014 года. Штатное расписание ООО «ПДК» также не предусматривает обособленного структурного подразделения в городе Дзержинском. Находящийся там склад «Дзержинский» таковым не является.

С учетом изложенного Судебная коллегия пришла к выводу о законности и обоснованности решения суда первой инстанции. Она отметила, что при рассмотрении дела судом не допущено нарушения или неправильного применения норм материального и процессуального права, поэтому для отмены решения суда по доводам апелляционной жалобы не имеется. Коллегия оставила решение Московского областного суда от 29 декабря 2015 года без

изменения, апелляционную жалобу председателя первичной профсоюзной организации Межрегионального профессионального союза «Рабочая ассоциация» на ООО «ПДК» — без удовлетворения (*Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 04.04.2016 № 4-АПГ16-3*).

Неоднократно судами рассматривались дела о признании незаконными забастовок работников ЗАО «Форд Мотор Компании». В частности, решением Ленинградского областного суда от 12 мая 2015 года были удовлетворены исковые требования данного ЗАО о признании забастовки 23 марта 2015 года незаконной. Предметом коллективного трудового спора явился отказ работодателя выполнить сформулированные на конференции № 1 требования о выплате работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации или сокращением штатов, дополнительных компенсаций, размер которых в зависимости от стажа работы в организации должен составлять от 4 до 18 месячных окладов.

Примирительная комиссия составила протокол разногласий. Однако соглашение о рассмотрении трудового спора с участием посредника или в трудовом арбитраже достигнуто не было, в связи с чем коллектив приступил к забастовке, которая неоднократно прекращалась и возобновлялась. О возобновленной 23 марта 2015 года забастовке предупреждение было сделано 19 марта. При этом не было учтено, что в связи с переходом ЗАО на неполную рабочую неделю на период до возобновления забастовки выпал всего один рабочий день, хотя в соответствии со ст. 411 ТК РФ предупреждение работодателя о возобновлении забастовки должно быть сделано в письменной форме не позднее чем за два рабочих дня.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ, отметив законность и обоснованность позиции суда первой инстанции по вопросу о признании забастовки незаконной, в то же время не согласилась с его решением о взыскании судебных расходов в солидарном порядке с первичной профсоюзной организации «Форд» и забастовочного комитета и вынесла в этой части новое решение о взыскании с них судебных расходов в равных долях

(Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 24.08.2015 № 33-АПГ15-19).

В январе 2016 года Ленинградский областной суд рассмотрел еще одно дело о признании незаконной забастовки работников ЗАО «Форд Мотор Компании». На этот раз коллективный трудовой спор возник по причине отказа работодателя выполнить ряд других требований работников: о расчете среднего заработка для оплаты времени простоя и установлении срока доведения работодателем до сведения работников решения об объявлении простоя; о расчете среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска; о предоставлении работникам оплачиваемых перерывов, включаемых в рабочее время; об организации за счет работодателя обучения иностранным языкам работников, деятельность которых связана с использованием нерусифицированного программного обеспечения.

Примирительные процедуры не привели к урегулированию коллективных трудовых споров. 6 февраля 2015 года на конференциях № 2, 3, 4 работников ЗАО «Форд» были приняты решения об объявлении и проведении забастовок. Забастовки неоднократно приостанавливались и возобновлялись. Об их начале работодатель был предупрежден в письменной форме более чем за пять рабочих дней, забастовки начаты не ранее пяти дней и не позднее двух месяцев с момента принятия решений об их проведении. В принятых на конференциях решениях о начале забастовок указаны, как того требует ст. 410 ТК РФ, перечень разногласий сторон коллективных споров, являющийся основанием для объявления и проведения забастовок, дата и время их начала, предполагаемое число участников забастовок, орган, возглавляющий забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах, а также предложения по минимуму необходимых работ, выполняемых в период проведения забастовок.

Оценив все эти обстоятельства, суд констатировал, что нарушений действующего законодательства в данном случае допущено не было, и отклонил иск работодателя о признании забастовок незаконными.

Рассматривая апелляционную жалобу ЗАО «Форд Мотор Компании», Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ отметила, что суд также сделал правильный вывод о правомерности приостановления забастовок забастовочным комитетом как органом, их возглавляющим, с возможностью повторного возобновления без проведения примирительных процедур. О возобновлении приостановленных забастовок работодатель был уведомлен забастовочным комитетом в каждом случае не позднее чем за два рабочих дня, что соответствует требованиям ч. 3 ст. 411 ТК РФ.

Коллегия согласилась с позицией суда первой инстанции, отвергнувшего довод представителей ЗАО «Форд» о том, что неоднократность приостановления забастовок в отсутствие в Трудовом кодексе Российской Федерации нормы, прямо устанавливающей такое право забастовочного комитета, влечет за собой признание приостановленных забастовок незаконными. Суд указал, что ТК РФ, предусматривая возможность однократного проведения предупредительной забастовки за все время рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией, «не содержит такого же ограничения в отношении права органа, возглавляющего забастовку, приостановить уже начавшуюся забастовку, следовательно, забастовка может приостанавливаться и возобновляться неоднократно».

Проанализировав содержание информационных листов, которые были распространены профсоюзным комитетом среди работников предприятия в период с 11 марта по 20 апреля 2015 года, коллегия отметила, что суд первой инстанции сделал правильный вывод об отсутствии в них «признаков злоупотребления правом со стороны профсоюзного комитета и принуждения всех работников предприятия к участию в забастовках, указав, что в этих листовках содержится справочная информация о продолжении забастовок и о достигнутых результатах, о причинах применения такой крайней меры при разрешении коллективного спора, как забастовка, разъяснен порядок действий работников, находящихся в простое».

Судебная коллегия признала выводы суда мотивированными, подтвержденными представленными сторонами и исследованными судом доказательствами. Она отвергла содержащуюся в апелляционной жалобе ссылку на ч. 6 ст. 410 ТК РФ для обоснования возможности лишь однократной приостановки забастовки, указав, что «представителями ЗАО „Форд“ ошибочно истолкованы нормы материального права, регулирующие спорные отношения».

В итоге, не установив предусмотренных ст. 330 ГПК РФ оснований для отмены решения суда первой инстанции по доводам апелляционной жалобы, коллегия признала его законным и обоснованным и оставила его без изменения, а апелляционную жалобу ЗАО «Форд Мотор Компании» — без удовлетворения (*Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 11.04.2016 № 33-АПГ16-5*).

Рассмотренные примеры из судебной практики показывают важность точного и неуклонного соблюдения профсоюзными комитетами первичных профсоюзных организаций всех требований процедурного характера, которые должны строго выполняться на всех этапах разрешения коллективного трудового спора, особенно при проведении забастовки. Те нарушения трудового законодательства, которые были проанализированы, в большинстве случаев могли бы быть преодолены при углубленном изучении правовых норм Трудового кодекса РФ, которые содержатся в главе 61 «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

Значительную помощь профсоюзным комитетам может оказать позиция Верховного Суда Российской Федерации, сформулированная им по результатам обобщения практики рассмотрения судами дел о признании забастовки незаконной.

Пленум Верховного Суда РФ разъяснил судам, что забастовка может быть признана незаконной, если в ходе судебного разбирательства, в частности, будет установлено, что:

— имелись ограничения для реализации права на забастовку, установленные федеральным законом (например, она проведена в нарушение ч. 1 ст. 413 ТК РФ, предусматривающей случаи, когда забастовка не допускается);

— забастовка была объявлена с нарушением сроков, процедур и требований, установленных ТК РФ, не были проведены примирительные процедуры до объявления забастовки (ст.ст. 401–404 ТК РФ);

— решение о проведении забастовки принято в отсутствие необходимого кворума (ч. 3 ст. 410 ТК РФ) либо за это решение проголосовало менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции), или за его утверждение (при невозможности проведения собрания, созыва конференции) представительный орган работников собрал недостаточное количество подписей работников (ч. 5 ст. 410 ТК РФ);

— не был обеспечен минимум необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), индивидуальных предпринимателей, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества (ч.ч. 3–8 ст. 412 ТК РФ);

— работодатель не был предупрежден в письменной форме не позднее, чем за десять календарных дней о начале предстоящей забастовки (ч. 8 ст. 410 ТК РФ) (*Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015), п. 59*).

Конечно, в жизни постоянно возникают новые нестандартные ситуации, которые требуют правильной юридической оценки. Некоторые из таких ситуаций были проанализированы применительно к тем делам, которые мы рассмотрели. Вместе с тем судебная практика показывает, что в ряде случаев речь должна идти об изменении законодательства в целях обеспечения более эффективной защиты трудовых прав работников.

Трудовой кодекс РФ трактует коллективные трудовые споры ограничительно — как «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» (ст. 398 ТК РФ). Такое понимание коллективных трудовых споров исключает возможность прибегнуть к установленным для их разрешения процедурам (как примирительного, так и принудительного характера) в случае массового нарушения работодателем прав работников, когда он, например, задерживает на длительное время всему коллективу выплату заработной платы, поскольку речь идет в данном случае не об установлении условий труда, а о применении существующих норм.

Кодекс предусматривает, что в таких случаях работники могут прибегнуть к самозащите нарушенных трудовых прав. Процедура самозащиты определяется ст. 379 ТК РФ: «В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы... На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права».

В ст. 379 ТК указывается, что такая приостановка работы может применяться в случае поручения работнику работы, не предусмотренной трудовым договором, или работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. Вместе с тем ч. 2 ст. 379 предусматривает, что «в целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами». Так, в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя в письменной форме, (ч. 2 ст. 142 ТК РФ). При этом работодатель не имеет права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав (ст. 380 ТК).

Попытки толковать массовую приостановку работы в таких случаях как забастовку, призванную побудить работодателя выполнить свои обязательства перед работниками, пресекаются судами, не признающими такую приостановку в качестве забастовки. Так, Пермский краевой суд 2 февраля 2010 года отказал в удовлетворении исковых требований ОАО «Тепличный комбинат „Муллинский“» к трудовому коллективу комбината о признании незаконными забастовок, проведенных 12, 22 и 26 октября 2009 года в связи с невыплатой заработной платы.

В своем решении суд отметил, что фактически действия работников «были направлены на коллективную защиту индивидуальных трудовых прав, к которым в силу ч. 3 ст. 37 Конституции РФ и ст. 2 Трудового кодекса РФ относится право каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи». Поскольку действия ответчиков, с точки зрения суда, не являлись забастовкой, требование истца о признании забастовки незаконной были признаны не подлежащими удовлетворению.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ, рассматривая апелляционную жалобу на это решение, отметила, что Пермский краевой суд, проанализировав содержание коллективного договора ОАО «Тепличный комбинат „Муллинский“», действия работников по защите своих прав, выразившихся в акциях протеста, пришел к обоснованному выводу об отсутствии в данном случае коллективного трудового спора и, как следствие, забастовки, поскольку предметом требований работников являлись вопросы, исключительно связанные с несвоевременной выплатой заработной платы, которые разрешаются в порядке, предусмотренном для разрешения индивидуальных трудовых споров, и урегулированы нормами Трудового кодекса РФ».

Коллегия признала несостоятельной ссылку апелланта на нарушения положений коллективного договора, которые определяют конкретные сроки выплаты работникам заработной платы, указав, что коллективный договор в

указанной ситуации лишь воспроизводит положения Трудового кодекса РФ, уточняя размер и конкретную дату оплаты труда. «Не исполняя обязательства, предусмотренные коллективным договором по выплате заработной платы (п. 5.1), работодатель фактически нарушил не положения коллективного договора, а нормы Трудового кодекса РФ, предусматривающие обязанность выплачивать работнику заработную плату (ст. 56 ТК РФ) и соблюдать сроки ее выплаты (ст. 136 ТК РФ). В итоге коллегия Верховного Суда РФ оставила решение суда первой инстанции в силе (*Определение Верховного Суда РФ от 14.05.2010 № 44-Г10-17*).

Представляется, что назрела необходимость расширения понятия коллективного трудового спора за счет дополнительного включения в него разногласий между коллективом работников и работодателями, возникающих в процессе правоприменительной деятельности последних, если ее результатом являются нарушения трудовых прав работников, имеющие массовый характер, — в случаях длительной задержками выплаты заработной платы, невыполнения требований охраны труда, несоблюдения режима рабочего времени и т. д.

Российский менталитет, сформировавшийся в условиях исторической соборности общества, поддержанной коллективизмом социалистической эпохи, мало способствует индивидуальной борьбе за права. Российский гражданин при защите своих прав во многом рассчитывает на общественную поддержку. Западные образцы, опирающиеся на иные ценности, индивидуализм и замкнутость, плохо усваиваются нашим обществом. Ориентация законодательства на индивидуальную защиту нарушенных прав должна быть преодолена. Во всех случаях массовых нарушений прав работников должны быть юридические возможности их коллективной защиты.

Ю. В. Васькина,

*доцент кафедры социологии и культурологии, Самарский национальный
исследовательский университет им. Академика С. П. Королева, кандидат
социологических наук*

ВЗАИМНЫЕ ОЖИДАНИЯ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Становление социального партнерства как особого типа трудовых отношений возможно только при учете их сторонами взаимных ожиданий, связанных с потребностями участников. Оправдание ожиданий работников от работодателей и наоборот является залогом снижения уровня социальной напряженности и важным шагом в предотвращении трудовых конфликтов.

Тема конфликтов тесно связана с взаимными ожиданиями, поэтому изучение и освещение вопроса взаимных ожиданий в сфере труда является одной из важных составляющих при построении эффективных трудовых отношений.

Что касается темы взаимных ожиданий работников и работодателей, то в социологической литературе она освещена недостаточно. Среди исследователей, которые занимались этим вопросом, можно выделить работу Ю. Ю. Чилипенко «Взаимные ожидания основных субъектов рынка труда»⁶, где были изучены основные ожидания субъектов социально-трудовых отношений относительно друг друга. Также исследованиями взаимных ожиданий занимались Е. М. Аврамова и Ю. Б. Верпаховская⁷, А. Ю. Мягков⁸. Но эти авторы изучали вопросы взаимных ожиданий студентов и выпускников вуза и работодателей.

Остается неизученной связь содержания коллективного договора и ожиданий субъектов социально-трудовых отношений. Кроме того, на наш взгляд, не уделяется должное внимание ожиданиям друг от друга работников и работодателей, находящихся в трудовых отношениях в течение длительного срока.

⁶ Чилипенко Ю. Ю. Взаимные ожидания основных субъектов рынка труда / Трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России. Самара: Самарский ун-т, 2013. С. 213–222.

⁷ Аврамова Е. М., Верпаховская Ю. Б. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания // Социол. иссл. — 2006. — № 4.

⁸ Мягков А. Ю. Студенты технического вуза: профессиональные компетенции и ожидания на рынке труда // Социол. иссл. — 2016. — № 6.

Для того чтобы восполнить существующие пробелы, социологический факультет Самарского национального исследовательского университета им. Академика С. П. Королева весной 2017 года провел социологическое исследование, цель которого — анализ взаимных ожиданий и степени их соответствия у работников и работодателей в современных российских организациях. Объектом исследования стали работники и работодатели двух предприятий — промышленного и сельскохозяйственного. Основным методом — свободное интервью (были разработаны 2 гайд-интервью — для работников и для работодателей), дополнительный — анализ документов (коллективного договора). В ходе исследования было опрошено 26 человек, из них 24 работника (по 12 сотрудников на каждом предприятии) и 2 работодателя.

На первом этапе исследования был проведен анализ документов, то есть коллективного договора. Оказалось, что коллективный договор заключен только на сельскохозяйственном предприятии, промышленное предприятие этого документа не имеет, более того, директор в беседе сообщил, что коллективный договор никогда не заключался и что он никогда не задумывался ни о его необходимости, ни о требованиях трудового законодательства к заключению коллективного договора.

Коллективный договор сельскохозяйственного предприятия в основном дублирует положения трудового кодекса, однако содержит и дополнения, улучшающие условия труда работников. Также в тексте договора есть раздел, где работодатель предоставляет нуждающимся дополнительные выходные, а так же материальную помощь. Положения, не предусмотренные ТК, внесены в коллективный договор по инициативе сторон, при этом необходимо обратить внимание, что профсоюзная организация на данном предприятии отсутствует, и со стороны работников документ подписан избранным представителем.

В интервью с работниками были предусмотрены вопросы о том, что, по их мнению, должен делать работодатель помимо выполнения зафиксированных в колдоговоре обязательств, а также о том, соответствуют ли действия работодателя высказанным ожиданиям. Аналогичные вопросы задавались

работодателям — чего они ожидают от работников и насколько работники оправдывают эти ожидания. Кроме того, сторонам трудовых отношений были заданы вопросы о том, как они представляют себе ожидания противоположной стороны.

Что касается ожиданий работников сельскохозяйственного предприятия, то они ожидают, что работодатель будет своевременно выплачивать зарплату, создавать комфортные условия труда, советоваться с работниками о принимаемых решениях. Реже высказывались такие ожидания, как организация бесплатного питания, предоставление материальной помощи, жилья, соблюдение графика отпусков, содействие в санаторно-курортном лечении, предоставление транспорта, обеспечение материалами, а также хорошее, доброжелательное отношение к работникам. Интересно, что руководитель этого предприятия на вопрос о том, чего от него могут ожидать работники, назвал только хорошую зарплату, условия труда и доверительные отношения. Эти позиции не расходятся с ожиданиями работников, но не исчерпывают их.

В значительно большей степени совпадают ожидания работодателя от работников и представления работников об этих ожиданиях. Так, работодатель ответил, что ожидает от работников выполнения обязанностей, добросовестного труда, соблюдение трудовой дисциплины и поддержания порядка. Эти же позиции были названы работниками в качестве предположений о том, чего ждет от них работодатель. Таким образом, работники продемонстрировали большее понимание своего работодателя.

Работники промышленного предприятия продемонстрировали ожидания, во многом схожие с теми, которые характерны для работников сельского хозяйства: своевременную выплату зарплаты, обеспечение работой, создание безопасных условий труда, предоставление материальной помощи, назначение льгот за работу вахтовым методом. Работодатель же этого предприятия полагает, что работники ждут от него достойного премирования за работу и инициативу, соблюдения графиков отпусков и продвижения по карьерной лестнице. При сравнении мнений работников и работодателя промышленного

предприятия становится очевидно, что работодатель «угадал» только ожидания работников, связанные с денежным вознаграждением. Сам же руководитель промышленного предприятия ожидает, что работники будут выполнять свои обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, обеспечивать качество работы (без брака), проявлять инициативу и доверять друг другу. Работники этого предприятия считают, что работодатель ждет от них квалифицированного исполнения работы, соблюдения дисциплины (в этих двух пунктах они повторяют то, что работодатель отметил в качестве своих ожиданий), а также повышения квалификации, инициативы и предложений по улучшению организации производства, отсутствия проблем в плане здоровья и трудоспособности.

Подводя итоги проведенного эмпирического исследования, следует сказать, что в обследованных организациях работодатели и работники все же понимают друг друга, хотя и не в полной мере. Можно отметить, что работники больше понимают работодателя, а также и имеют больший спектр ожиданий по сравнению с работодателем.

Также отметим, что основные ожидания на сельскохозяйственном и промышленном предприятии одинаковы.

Помимо рассмотренных аспектов, остается обширное поле для изучения темы взаимных ожиданий в трудовой сфере. Например, изучение взаимных ожиданий с точки зрения культурологического подхода, ценностей и норм субъектов трудовых отношений. Интересным представляется также вопрос о том, как влияют взаимные ожидания работника и работодателя на их взаимоотношения (формальные или неформальные), социально-психологический климат в коллективе. Кроме того, можно изучить взаимосвязь трудовых конфликтов и взаимных ожиданий. Перспективно изучение систем взаимных ожиданий в других сферах труда, например, в сфере услуг или в бюджетных, государственных учреждениях. Помимо этого, учет взаимных ожиданий в системе трипартизма с привлечением государства как важного

субъекта трудовых отношений также, на наш взгляд, представляет исследовательский интерес.

А. Г. Гаджиев,

*главный научный сотрудник Института экономики Академии наук
Азербайджанской Республики, кандидат экономических наук*

МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМА МРОТ В АЗЕРБАЙДЖАНЕ

Важной задачей социальной политики Азербайджана в настоящее время является устранение сложившегося разрыва между уровнями МРОТ (минимальным размером оплаты труда) и прожиточным минимумом. Проблему неблагоприятной динамики соотношения между двумя этими величинами Правительство страны пытается решать с начала 2000-х годов.

В принципе механизм государственного вмешательства в сфере организации оплаты труда в виде установления минимальной заработной платы призван гарантировать минимально необходимый для работника низшей квалификации объем материальных благ и услуг. Другими словами, предполагается, что установление минимальной заработной платы может быть эффективным инструментом в борьбе с бедностью в стране. Однако практика использования этого механизма в Азербайджане показывает, что МРОТ в настоящее время не в состоянии выполнить ни одну из этих функций и не может гарантировать минимальные условия жизни низкооплачиваемой категории работников, так как на протяжении длительного периода времени уровень МРОТ отстает от уровня прожиточного минимума; не оказывает ощутимого влияния на совокупный спрос в экономике, так как количество занятых с минимальной заработной платой крайне мало и практически не влияет на уровень ВВП; не устраняет неравенства в оплате труда, так как высокая дифференциация в оплате труда и доходов населения (по коэффициенту Джини) продолжает сохраняться. Такое положение обуславливает быстрый рост доходов у богатой части населения (в

соответствии с эффектом мультипликации) и медленный — у бедных. Если учитывать, что в отдельные периоды экономического развития в стране наблюдалась двузначная инфляция, то в реальных показателях бедная часть населения становится еще беднее.

В связи с этим представляет интерес анализ причин и особенностей практики использования механизма МРОТ в Азербайджане, а также методологические аспекты возможных направлений его совершенствования.

Прожиточный минимум в соответствии с Законом Азербайджанской Республики «О прожиточном минимуме в Азербайджанской Республике» от 05.10.2004 ежегодно определяется и утверждается по основным социально-демографическим группам при разработке и утверждении Государственного бюджета. Данная величина представляет собой стоимость потребительской корзины, состав и структура которой определяется не реже одного раза в три года на базе научно обоснованных нормативов минимального потребления товаров и услуг, необходимых для воспроизводства производительных сил. За последние десять лет, несмотря на ощутимое изменение уровня, структура прожиточного минимума не перетерпела особых изменений и включает: 60 % — продовольственные товары; 25 % — непродовольственные товары; 15 % — услуги и обязательные платежи.

Уровень прожиточного минимума выступает в качестве базы для определения двух фундаментальных показателей социально-экономического развития:

1) *уровня нуждаемости*, в соответствии с которым устанавливаются размеры адресной социальной помощи малообеспеченным семьям (как правило, не ниже 60–65 % от прожиточного минимума);

2) *минимального размера заработной платы* (в размере 75 % и выше от прожиточного минимума).

МРОТ в Азербайджане в настоящее время является одним из самых низких в мире: на 1 января 2018 года в пересчете по текущему курсу он составляет приблизительно 80 долларов США в месяц. Как известно,

минимальный размер заработной платы по рекомендациям ООН — не менее 3 долларов США в час (или по паритету покупательной способности — 600 кг хлеба в месяц). Сложившийся в Азербайджане уровень МРОТ по паритету покупательной способности приблизительно в 5 раз ниже.

Как легко заметить, принципиальное отличие МРОТ в Азербайджане от МРОТ, устанавливаемого в странах Европы, заключается в том, что данный параметр определяется в зависимости не от уровня средней заработной платы в экономике с целью выравнивания доходов занятых, а от уровня прожиточного минимума с целью снижения уровня бедности. Эта разница обусловлена принципиальными различиями социально-экономических моделей. Так, по методике СЕТ (Европейское экономическое общество) низкооплачиваемыми считаются те, чья заработная плата составляет меньше двух третей среднего уровня в стране. Действующая в Азербайджане модель социально-экономического развития не предполагает такого уравнивания доходов занятых.

По оценкам экспертов, для доведения уровня МРОТ до прожиточного минимума в Азербайджане ежегодно требуется дополнительно средств на уровне 1–1,5 % ВВП. При этом из-за дополнительных расходов в сфере бизнеса возможно ухудшение делового климата. Показатель дефицита доходов (на сколько надо увеличить доходы, чтобы поднять уровень жизни тех, кто находится за чертой бедности) в настоящее время составляет около 2 % ВВП.

Известно, что ни в теоретических исследованиях, ни в плане практического использования нет однозначного мнения относительно необходимости и эффективности применения (установления) МРОТ в государственном регулировании экономики. Не все страны согласны и принимают Конвенцию Международной организации труда (МОТ) ООН от 1970 года «О минимальной заработной плате», и в таких странах данный механизм не применяется.

В экономической теории считается, что на рынке труда рыночные силы не в состоянии обеспечить равновесие между спросом и предложением рабочей силы, и рынок не в состоянии самостоятельно формировать «справедливую»

цену на труд наименее способных работников. Следовательно, единственный способ решения данной проблемы заключается в административном вмешательстве государства в экономическую жизнь. Такой подход и такая цель установления МРОТ принимается всеми экономистами, но отсутствует единое мнение о методике установления его уровня. Так, с точки зрения классической теории, МРОТ как инструмент борьбы с бедностью может выступить фактором роста безработицы, поскольку установление МРОТ выше точки равновесия ограничивает возможности предпринимателей нанимать дополнительных работников из-за падения рентабельности предприятия. Другими словами, высокий МРОТ создает излишки рабочей силы и, следовательно, формирует безработицу. В других исследованиях указывается, что в реальности на рынке труда возможен целый ряд ситуаций, когда возникает необходимость установления МРОТ, особенно если рыночная ситуация обеспечивает предпринимателям возможность назначать неоправданно низкие зарплаты (в условиях монополии на рынке труда, недостатка информации о рынке труда, учитывая особенности индивидуума и низкой личной мобильности и т. д.).

Кроме того, на разных рынках труда наблюдается совершенно разная ситуация в связи с установлением МРОТ. Так, в целом ряде работ показано, что установление МРОТ ежегодно увеличивает занятость и средний размер фонда заработной платы компаний. На основании проведенных исследований доказано, что цены растут быстрее в тех секторах экономики, которые регулируются МРОТ, по сравнению с иными секторами. Наконец, наблюдается ситуация, когда вместо сокращения рабочих мест предприниматели предпочитают сократить ставки, рабочее время, увеличить цены и изыскать возможности роста производительности труда.

В Азербайджане требуется разработка принципиально новой концепции МРОТ и поиск альтернативных механизмов борьбы с бедностью. Наиболее предпочтительными в этом плане представляются используемые в мировой практике методы.

А. А. Довганенко,

*директор научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты»
СПбГУП, кандидат педагогических наук, доцент*

ИСТОЧНИКИ И ДВИЖУЩИЕ СИЛЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РФ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

В течение последних четырех лет российская экономика переживает не лучшие времена: резкое снижение стоимости нефти, введение санкций со стороны Евросоюза и США и другие внутренние и внешнеполитические факторы оказывают негативное влияние на ее состояние и, как следствие, на уровень жизни граждан. На сложную обстановку в стране, в том числе социально-трудовую, складывающуюся в последние годы, было обращено внимание и Федерации независимых профсоюзов России в ходе заседания Генерального Совета от 25 октября 2017 года. Характеристика России как богатой страны бедных людей появилась достаточно давно. Тем не менее общая динамика роста доходов населения с начала 2000-х годов позволяла рассчитывать на преодоление нищеты, победу над бедностью. Однако последние несколько лет поставили этот результат под сомнение. Рост экономики России в ближайшей перспективе будет находиться на уровне статистической погрешности. Это значит, что резкого ухудшения экономической и социальной ситуации, как и стремительного ее улучшения, ожидать не стоит. Данные факторы будут оказывать существенное влияние на развитие социально-трудовой обстановки, определять социально-трудовые отношения и характер взаимодействий работников и работодателей, формировать источники и движущие силы социально-трудовых конфликтов (СТК).

Российские эксперты уделяют все больше внимания изучению и прогнозированию конфликтов. Задачи мониторинга, урегулирования и предупреждения конфликтов в политической, межэтнической, социально-трудовой сферах актуализировались после утверждения Президентом

Российской Федерации В. Путиным Концепции общественной безопасности в Российской Федерации в 2013 году.

Современная автоматизированная система сбора и обработки информации Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов располагает данными о более чем 830 социально-трудовых конфликтах, зарегистрированных в РФ в 2012–2017 годах, с представлением интегральных показателей, обоснованием выводов и прогнозов.

За 2017 год центр «Трудовые конфликты» зарегистрировал 175 (140 в 2014-м, 161 в 2015-м, 186 в 2016 г.) социально-трудовых конфликтов. Наибольшее количество СТК — в Сибирском (32, или 18 %), Северо-Западном (30, или 17 %) и Приволжском — (26 или 15 %) федеральных округах. По сравнению с 2016 годом аналитики НМЦ «ТК» отмечают определенную стабилизацию показателей уровня формирования и развития социально-трудовых отношений в РФ при относительном небольшом снижении количества СТК (– 6 %).

Наиболее конфликтными субъектами РФ, где регистрировалось наибольшее количество СТК, стали: Свердловская область (УФО) — 10 СТК; Новосибирская область (СФО) — 8 СТК; Приморский край (ДФО) — 7 СТК; Псковская область (СЗФО) — 7 СТК; Республика Крым (ЮФО) — 7 СТК; Ростовская область (ЮФО) — 7 СТК; Республика Карелия (СЗФО) — 6 СТК; Москва — 6 СТК. СТК происходили в 61 (72 %) субъекте РФ, что на 4 % больше чем в 2016 году (2016 — 58 (68 %), 2015 — 52 (61 %), 2014 — 48 (56 %)). Белгородская область, Кабардино-Балкарская Республика, Ненецкий автономный округ, Севастополь — субъекты, в которых за пять лет наблюдений впервые зарегистрированы СТК. За последние четыре года отмечена устойчивая динамика роста числа субъектов РФ, охваченных СТК.

В течение четырех последних лет ярко выраженного роста или снижения количества СТК по федеральным округам не наблюдалось. Следует отметить заметный рост количества СТК по сравнению с 2016 годом в СЗФО, ЮФО, и

снижение — ЦФО и ДФО. В других федеральных округах количество СТК сохранялось приблизительно на одном уровне.

СТК были зафиксированы в 38 отраслях экономики (2014 — 37 отраслей, 2015 — 34 отрасли, 2016 — 43 отрасли). В отраслевом разрезе производственной и непроизводственной сфер экономической деятельности наиболее конфликтными стали: обрабатывающие производства (37 СТК, 23,4 %), строительство (33 СТК, 18,9 %), транспорт (25 СТК, 15,4 %) и ЖКХ (16 СТК, 9,1 %). Третий год подряд СФО продолжает оставаться федеральным округом с максимальной отраслевой диверсифицированностью конфликтов. В 2017 году СТК в обрабатывающих отраслях и на транспорте зафиксированы во всех федеральных округах без исключения.

Динамика отраслевого распределения СТК в секторах экономики за последние четыре года демонстрирует устойчивое снижение напряженности социально-трудовых отношений и постепенную стабилизацию трудовой обстановки в отраслях обрабатывающих производств на фоне восстановления промышленного производства. Вместе с тем по сравнению с 2016 годом отмечен рост количества СТК на транспорте, в добывающей промышленности и электроэнергетике. В отраслях бюджетной сферы (образование, здравоохранение), где усилия государства были направлены на выполнение «майских указов» Президента РФ, зафиксировано незначительное снижение количества СТК. Аналитики НМЦ «ТК» обращают внимание на то, что в сельском хозяйстве, которому за последние годы была оказана существенная государственная финансовая и законодательная поддержка, существенного снижения количества СТК не произошло (2015 — 1,9 %, 2016 — 3,7 %, 2017 — 4 % от общего числа СТК). На 4 % выросла доля СТК на транспорте, особенно в сфере муниципальных пассажирских перевозок при значительном росте количества банкротств предприятий ПАТП. Растущая диверсификация отраслевой структуры экономики в регионах Российской Федерации на фоне кризисных явлений в экономике повлекла увеличение риска возникновения новых СТК в отраслях с повышенным конфликтным потенциалом.

Источниками возникновения СТК стали: полная невыплата заработной платы (68,6 %), сокращение/увольнение работников (21,2 %), снижение уровня оплаты труда (17,7 %), нарушение условий труда (9,1 %), ликвидация предприятий (учреждений, организаций) (9,1 %).

В течение четырех последних лет в динамике распределения источников и причин СТК сформировались следующие тенденции:

— доля СТК, возникших по причинам невыплаты (задержки) заработной платы, неуклонно растет. Более половины всех СТК в РФ на протяжении четырех лет возникает из-за проблем с полной невыплатой заработной платы (2014 г. — 51 %, 2015 г. — 59 %, 2016 г. — 67 %, 2017 г. — 69 %);

— растет доля СТК, причиной возникновения которых становится общее снижение уровня оплаты труда: отсутствие индексации, изменение системы оплаты труда, снижение уровня оплаты труда, снижение покупательной способности заработной платы и т. д. (2015 г. — 18 %, 2016 г. — 22 %, 2017 г. — 23 %);

— по-прежнему значимой остается доля СТК, зарегистрированных в связи с сокращениями и увольнениями работников. Как правило, данные СТК возникают на предприятиях-банкротах и сопровождаются невыплатами расчетов в связи с организационно-штатными мероприятиями (2014 г. — 28 %, 2015 г. — 30 %, 2016 г. — 23 %, 2017 г. — 21 %);

— по сравнению с 2016 годом выросла доля СТК, возникших по причине нарушений условий труда. В данных СТК при защите трудовых прав работников активную роль играли профсоюзные организации разных уровней и профцентров (2016 г. — 7 %, 2017 г. — 11 %);

— доля СТК, связанных с угрозами банкротства или прохождением процедуры банкротства предприятий, четыре года остается неизменной (7 %);

— работодатели продолжают усиливать давление и активнее препятствовать деятельности профсоюзных организаций на своих предприятиях (2014 г. — 1 %, 2015 г. — 2 %, 2016 г. — 5 %, 2017 г. — 7 % от общего числа СТК).

Следует отметить, в ходе СТК остается стабильно высоким количество требований работников по усилению роли государства в регулировании социально-трудовых отношений, контролю за соблюдением трудового законодательства и смене неэффективного менеджмента, действия которого вели к банкротству и закрытию предприятий. Политических требований работниками в ходе СТК не выдвигалось.

Все протестные действия работников в рамках наблюдаемых СТК экспертами были разделены на публичные (общественно активные) и непубличные формы защиты нарушенных трудовых прав. Динамика демонстрирует снижение по сравнению с 2016 годом количества практически всех основных публичных и непубличных форм протестных действий, за исключением забастовок, перекрытия трасс, несанкционированных акций протеста и коллективных увольнений по причине невыполнения работодателями выдвигаемых требований.

Сформировалась новая тенденция в тактике действий работников в рамках СТК: использование коллективных обращений в адрес Президента РФ, Правительства РФ, надзорных ведомств как эффективному способу защиты трудовых прав и достижения поставленных целей, а также широкое использование возможностей СМИ для привлечения внимания общественных институтов к проблемам работников и сопутствующие публичные заявления о намерении провести протестную акцию.

В 2017 году работники 58 раз выходили на забастовки. Между тем Росстат зарегистрировал всего одну забастовку, в которой приняли участие 89 работников, протестовавших в течение одного дня (http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/info/oper-12-2017.pdf, С. 116). Забастовки были отмечены во всех федеральных округах без исключения. Эксперты НМЦ «ТК» отмечают, что при снижении количества СТК в 2017 году на 6 % по сравнению с предыдущим годом количество забастовок выросло на 7 % (2016 г. — 54, 2017 г. — 58) и стало максимальным за четыре года наблюдений.

В ходе СТК, когда была установлена его продолжительность и численность участников акций протеста, связанных с приостановлением работы (ст. 142 ТК РФ), оценены потери рабочего времени, которые составили около 22 200 человеко-дней (2014 г. — 25 800, 2015 г. — 16 700, 2016 г. — 20900 человеко-дней).

Следует особо отметить формирование социально-трудовой обстановки в моногородах России. В 2017 году зарегистрировано 23 СТК (13 % от общего числа СТК) на предприятиях 17 моногородов в 7 федеральных округах, кроме СКФО (5 СТК — в моногородах 1-й категории, 10 СТК — в моногородах 2-й категории, 8 СТК — в моногородах 3-й категории). СТК протекали в 14 субъектах РФ и 14 отраслях экономики.

Наибольшее количество СТК имело место в Свердловской области (4 СТК) и Приморском крае (3 СТК). Самыми конфликтными отраслями года стали добывающие (9 СТК) и металлургия (3 СТК).

Анализ социально-трудовой обстановки в моногородах за четыре года позволяет отметить ряд сформировавшихся тенденций:

— количество СТК, зарегистрированных в моногородах 1-й и 2-й категорий, по сравнению с 2016 годом снизилось на 31 % (2014 г. — 16 СТК, или 11 % от общего количества СТК), 2015 г. — 31 СТК, или 19 %), 2016 г. — 33 СТК, или 17 %), 2017 г. — 23 СТК, или 13 %), а в моногородах 3-й категории — выросло;

— СТК в моногородах развивались в 14 субъектах РФ, как и в 2016 году (2015 г. — 16, 2014 г. — 12 субъектов);

— СТК происходили на предприятиях в добывающих и обрабатывающих отраслях (добыча металлических руд, химическое производство);

— доля СТК на предприятиях (учреждениях), находящихся в государственной собственности, резко снизилась (2014 г. — 38 %, 2015 г. — 35 %, 2016 г. — 30 %, 2017 г. — 13 %), что свидетельствует о завершающихся процессах реформирования бюджетной сферы и исполнения «майских» указов Президента РФ;

— доля СТК на градообразующих предприятиях (14 % от числа СТК в моногородах) выросла (2014 г. — 25 %, 2015 г. — 42 %, 2016 г. — 15 %, 2017 г. — 26 %);

— почти в два раза выросла доля СТК на крупных предприятиях (2016 г. — 48 %, 2017 г. — 87 %), СТК на малых предприятиях отсутствовали;

— за весь период наблюдений основными причинами возникновения СТК стали полная невыплата заработной платы и сокращение (увольнение) работников, в 2017 году к ним добавились СТК по причине нарушения условий труда.

По итогам 2017 года завершились 164 социально-трудовых конфликта. 17 % СТК закончились полным удовлетворением требований работников, 68 % СТК — частичным, в 15 % СТК работникам было отказано от удовлетворения выдвигаемых требований. Анализ динамики распределения итогов СТК демонстрирует, что за последние три года в 2 раза снизилась доля трудовых конфликтов, завершившихся полным удовлетворением требований работников (с 34 до 17 %). По сравнению с 2015 годом доля СТК, завершившихся частичным удовлетворением требований работников, выросла на 21 %. Эксперты НМЦ «ТК» объясняют эти результаты тем, что за последние три года значительно выросло количество СТК, возникающих по нескольким причинам одновременно, при этом работники прекращали противостояние с работодателями при удовлетворении хотя бы одного из выдвинутых требований (в основном при частичной выплате долгов по зарплате). Вместе с тем такие «прерванные» СТК имеют высокий остаточный протестный потенциал, указывающий на высокую вероятность возобновления противостояния.

Доля СТК, в которых работникам не удалось защитить свои трудовые права, по сравнению с 2016 годом возросла на 6 %.

Среднесрочный прогноз развития социально-трудовой обстановки в России указывает на то, что при продолжении стагнации в экономике сохранятся негативные тенденции и в сфере социально-трудовых отношений.

Основными источниками и движущими силами новых СМК, вероятнее всего, станут: невыплаты и задержки заработной платы, сокращения работников, банкротство предприятий. Вырастет число СМК, связанных с давлением работодателей (собственников) на профсоюзные организации, с нарушением условий труда. В течение 2018 года следует ожидать перераспределения СМК в сторону увеличения конфликтов по интересам с требованиями повышения заработной платы, ее индексации на реальный уровень инфляции. Наиболее конфликтными отраслями экономики станут строительство, транспорт, ЖКХ.

Н. П. Епифанцев,

*магистрант II курса кафедры конфликтологии СПбГУП, председатель
Белгородской районной организации Профессионального союза работников
агропромышленного комплекса РФ;*

Н. В. Берсенева,

*доцент кафедры конфликтологии СПбГУП,
кандидат педагогических наук;*

Н. Н. Чуприн,

*председатель Белгородской областной организации Профессионального
союза работников агропромышленного комплекса РФ,
кандидат экономических наук*

**ОПЫТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ
АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ
КОНФЛИКТОВ НА ПРИМЕРЕ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

Социально-трудовые конфликты, являясь естественным проявлением назревших противоречий в агропромышленном комплексе Российской Федерации, оказывают существенное влияние на жизнедеятельность всей сельскохозяйственной отрасли, качество ее функционирования и развития во времени.

Модернизация агропромышленной отрасли невозможна без решения социально-трудовых конфликтов, что подразумевает улучшение условий труда и повышение доходов работников, занятых в аграрном секторе экономики, независимо от того, являются ли они собственниками или работают по найму. Особенностью конфликтов в агропромышленной отрасли является то, что при нынешнем состоянии экономики социально-трудовые конфликты имеют, как правило, деструктивный характер, отрицательно влияющий на функционирование предприятий, на межличностные отношения работников и руководителей. Поэтому социально-трудовые конфликты в агропромышленной отрасли требуют к себе особого внимания, не только с позиции изучения причин их возникновения, но и с позиции их предупреждения и урегулирования. В связи с этим проблема поиска наиболее эффективных способов предупреждения и регулирования конфликтов в агропромышленной отрасли имеет как теоретическое, так и прикладное значение.

Особый интерес представляет решение задач урегулирования социально-трудовых конфликтов, связанных со снижением компенсаций и выплат заработных плат. Одним из способов решения трудовых споров является социальное партнерство, призванное регулировать справедливость разделения результатов совместного труда. В этой системе права и интересы трудящихся чаще всего представляют профсоюзные организации различного уровня (от первичных профсоюзных организаций до Федерации независимых профсоюзов России).

На предприятиях агропромышленной отрасли возникают различные конфликты, связанные с игнорированием проблем тружеников села со стороны администрации. Правильное управление и разрешение социально-трудовой напряженности позволяет направлять энергию возникающих конфликтов на развитие предприятий. От успешного управления социально-трудовыми конфликтами зависит продуктивная работа сельскохозяйственных предприятий.

Для защиты социально-экономических прав работников и урегулирования конфликтов нормативно-правовые акты усиливают роль профсоюзов как единственных представителей работников в разрешении конфликтов. Тем самым признается публично-правовой характер регулирования общественных отношений с участием профсоюзов. Основными направлениями деятельности профсоюзов являются разрешение трудовых споров, заключение коллективного договора и соглашения, осуществление общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, ведение переговоров.

Профсоюзные организации имеют богатый опыт в сфере социально-трудовых отношений в агропромышленной отрасли. При использовании опыта профсоюзных организаций в управлении конфликтами появляется возможность эффективнее и качественнее разрешать споры в трудовых коллективах сельскохозяйственных предприятий.

В состав Белгородской областной организации Профессионального союза работников агропромышленного комплекса РФ по состоянию на 1 января 2018 года входят: 21 райком профсоюза, территориальная профсоюзная организация ГК «Агро-Белогорье», 389 первичных профсоюзных организаций, которые объединяют 66 тыс. 804 члена профсоюза. Охват профсоюзным членством — 83,2 %.

В структуре первичных профсоюзных организаций имеется 583 цеховых организации, 1210 профгрупп.

В 2017 году обкомом профсоюза совместно с профсоюзными организациями проводилась работа по сохранению и увеличению численности членов профсоюза, созданию и восстановлению первичных профсоюзных организаций на предприятиях всех форм собственности.

Был проведен ряд встреч с руководителями, направлялись письма с предложениями о совместной работе с комитетами профсоюза на условиях социального партнерства.

Вопросы мотивации профсоюзного членства и создания профсоюзных организаций рассматривались на пленумах, заседаниях президиума, совещаниях, при ежеквартальном собеседовании с работниками райкомов профсоюза.

В 2017 году на заседании Президиума обкома профсоюза была проанализирована работа Красногвардейской, Новооскольской, Вейделевской, Ровеньской районных профсоюзных организаций по выполнению решений VI съезда профсоюзов работников АПК РФ, где особенное внимание уделялось мотивации профсоюзного членства.

В ходе подготовки материалов для Президиума проводилась организаторская работа по вовлечению всех работающих в профсоюзное членство.

В отчетном периоде в сравнении с 2016 годом количество первичных профсоюзных организаций возросло на 13.

В результате проведенной работы в 2017 году создано 29 новых профсоюзных организаций. Среди них: ООО «Зеленая Долина „Черноземье“» Белгородского района, ООО «МК „Северский Донец“» Корочанского района, ООО «Белая Птица–Белгород» Шебекинского района, ООО «Фощеватовский завод молочных продуктов» Волоконовского района. В Борисовском, Валуйском, Волоконовском, Губкинском, Ивнянском, Новооскольском, Корочанском, Красногвардейском, Прохоровском районах были созданы профсоюзные организации на предприятиях малых форм собственности (КФХ и СССПоК). В 2018 году эта работа будет продолжена. Всего численность работников во вновь созданных организациях составила 2489 человек, из них 1174 члена профсоюза.

В сравнении с 2016 годом Белгородская территориальная профсоюзная организация работников ГК «Агро-Белогорье» в отчетном году возросла на 6 первичных профсоюзных организаций (ООО «Борисовский свинокомплекс», ООО «Белгородский свинокомплекс-1», ООО «Борисовский свинокомплекс-1», ООО «ЗМС-Технолоджи», ООО «Белгородская свинина», ООО

«Грайворонский свинокомплекс») с общей численностью работников 692 человека, 643 члена профсоюза. Она объединяет 37 первичных профсоюзных организаций с численностью 5955 членов профсоюза.

На ЗАО «Завод Премиксов № 1» Шебекинского района численность членов профсоюзной организации завода значительно возросла (в 2016 г. — 183 человека, в 2017 г. — 336 человек). Работа по увеличению численности профсоюзного коллектива продолжается. Всего работников завода — 745 человек.

Была проведена встреча с руководителем ООО «Мясокомбинат „Бессоновский“» Белгородского района (350 работников, 28 членов профсоюза) по вопросу активизации деятельности профсоюзной организации, по увеличению профсоюзного членства и заключению коллективного договора. Профсоюзная организация Яковлевского района ООО «БГК Томаровка им. Васильева» вывела на самостоятельные профсоюзные организации ООО БГК производство «Томаровская свинина 1» и БГК производство «Томаровская свинина 2».

Наиболее высокий процент охвата профсоюзным членством (90 % и более) среди работающих и учащихся в Алексеевском, Губкинском, Корочанском, Яковлевском, Красногвардейском, Красненском, Прохоровском районных профсоюзных комитетах.

По сравнению с 2016 годом увеличилась численность членов профсоюза в Алексеевском, Белгородском, Борисовском, Валуйском, Волоконовском, Губкинском, Ивнянском, Корочанском, Красногвардейском, Новооскольском, Ракитянском, Ровеньском, Шебекинском, Яковлевском, Прохоровском районных комитетах, БТПО работников ГК «Агро-Белогорье», ГК «Зеленая Долина».

Профсоюзная организация предприятия ООО «ММФ „Нежеголь“» Чернянского района в результате реорганизации предприятия путем слияния ее в холдинг с предприятием Корочанского района перешла в структуру Корочанского райкома профсоюза; профсоюзное членство сохранилось.

Несмотря на положительную динамику в ряде хозяйств и предприятий области, произошло снижение числа работающих и, соответственно, членов профсоюза, связанное с объективными причинами, такими как реорганизация, внедрение новых технологий, оптимизация численности работников, совершенствование технологических процессов, смена собственников, сокращение объемов производства, ликвидация предприятий.

Так, на предприятиях ООО «Цитробел» г. Белгорода, ООО «Белгранкорм ППЗ и ГПП «Белгород» Белгородского района, ЗАО «Агросадоводческое» Валуйского района, ООО «Ваш хлеб» Шебекинского района прекращена деятельность профсоюзных организаций в связи с ликвидацией предприятий.

В Управлении ветеринарии по Белгородской области прошла реорганизация, что повлекло за собой слияние организаций, которые находились в каждом районе. На данный момент из 24 организаций осталось 13. Численность работающих также уменьшилась на 200 человек.

В связи с текучестью кадров, особенно молодежи, в течение года численность членов профсоюза сократилась в ОАО «Валуйский ликероводочный завод», ОАО «Валуйский комбинат растительных масел», ОАО «Колос» г. Белгорода.

Значительно снизился уровень охвата профсоюзным членством в ПАО «МаКоПр», ООО «Белая Птица–Белгород» Шебекинского района, ООО «Кустовое», ЗАО «Красненское» Яковлевского района.

В 2016 году охват профсоюзным членством был 85,1 %, в 2017 году он уменьшился и составил 83,2 %. В связи с тем, что были созданы первичные профсоюзные организации, численность работников увеличилась, но еще не все работники охвачены профсоюзным членством. Так, например, несмотря на препятствие руководства по инициативе работников ООО «Белая птица–Белгород» Шебекинского района была создана первичная профсоюзная организация. Из 1290 работников первоначально вступили в профсоюз 24, на данный момент численность возросла и составляет 45 человек. В данном

направлении председателями профсоюзных организаций ведется активная работа.

С такими крупными агрохолдингами, как ОАО «Белгородский бекон», ГК «Мираторг», ЗАО «Промагро», ООО «Белые горы», ЗАО «Белгородский бройлер» Белгородского района достичь договоренности по созданию профсоюзных организаций пока не удалось.

Не прекращается работа по созданию профсоюзных организаций в ЗАО «Приосколье», в структурных подразделениях управляющей холдинговой компании «Промагро», ООО «Старооскольский ликероводочный завод „Люкс“» и др.

Обком профсоюза продолжает работу с инвесторами, привлекая к решению этих вопросов такие службы, как Государственная инспекция труда, областное объединение организаций профсоюзов, отдел по труду администрации области и районов, Департамент агропромышленного комплекса и воспроизводства окружающей среды Белгородской области. Систематически рассматриваются вопросы по регулированию социально-трудовых отношений на заседаниях областной трехсторонней комиссии.

Основной резерв в увеличении численности Белгородской областной организации состоит в улучшении работы с молодежью, особенно с обучающейся.

На 1 января 2018 года на профсоюзном учете состоит 22 тыс. 882 человека (молодые люди до 35 лет), что составляет 34,3 % от общего количества членов профсоюза.

В сравнении с 2016 годом численность работников и учащихся возросла на 3584 человека, а членов профсоюза — на 1767 человек.

В Белгородской области 16 учебных заведений, в том числе Белгородский государственный аграрный университет им. В. Я. Горина и 15 техникумов. Общее количество членов профсоюза составляет 9311.

В 2017 году количество членов профсоюза из числа студентов по сравнению с 2016 годом увеличилось на 547 человек.

Придавая важное значение работе с молодежью, обком профсоюза за счет средств областного профбюджета ввел единицу освобожденного председателя профкома студентов в Борисовском агроμηχανическом техникуме.

Обком профсоюза работников АПК РФ в течение года проводил работу с выборными профсоюзными органами по выполнению постановления пленума по вопросу «О работе комитетов профсоюза, молодежных советов по мотивации профсоюзного членства на предприятиях и в организациях АПК» по выстраиванию цепочки: обучающийся (член профсоюза) — выпускник-работник (член профсоюза).

При обучении профсоюзных кадров и актива вопросам мотивации профсоюзного членства уделяется особое внимание.

В различных районах Белгородской области в I и IV кварталах проведена учеба профактива с приглашением для чтения лекций работников обкома профсоюза и специалистов районных служб. В начале обучения слушатели были проинформированы «Об итогах работы областной организации и райкомов профсоюза работников АПК РФ». На эту учебу приглашается и актив, и резерв профсоюзных кадров. В отчетном году около 3600 человек из профсоюзных кадров и актива прошли обучение в школах профсоюзного актива (их 26). Повышая квалификацию, работники аппарата обкома, РК профсоюза, профактив принимают активное участие в семинарах на учебе профсоюзных кадров и актива, которые проводятся областным объединением организаций профсоюзов и ЦК профсоюза.

В среднем на обучение профсоюзных кадров и актива израсходовано 4,4 % от средств профсоюзного бюджета. Десять человек окончили «Школу молодого профсоюзного лидера», созданную при Белгородском областном объединении профсоюзов.

Вместе с тем на фоне общего снижения численности работающих снижается и охват профсоюзным членством. Причинами уменьшения профсоюзного членства является снижение дополнительных льгот и гарантий

после проведения СОУТ; низкий уровень отраслевых соглашений и, как следствие, неэффективные коллективные договоры.

В БОО профессионального союза работников АПК РФ Белгородской области обращаются чаще всего работники, когда конфликт становится явным по вышеперечисленным причинам.

В качестве необходимых условий обеспечения стабильного уровня профсоюзного членства отмечены следующие: заключение эффективного коллективного договора (в том числе включение дополнительных льгот и гарантий членам профсоюзов), контроль за соблюдением трудового законодательства и оказание квалифицированной юридической помощи, высокий уровень информированности членов профсоюзов о конкретных результатах деятельности профорганизаций всех уровней, систематическое обучение профсоюзных кадров и актива, регулярный анализ состояния профсоюзного членства, обобщение положительного опыта работы профсоюзных организаций на предприятиях.

После проведения на предприятиях специальной оценки условий труда подкласс вредности на некоторых рабочих местах снижается и, следовательно, снижаются компенсации за работу во вредных и/или опасных условиях труда.

В Белгородской области уровень конфликтов, связанных с охраной труда и возмещения вреда здоровью, постоянно повышается. Основными конфликтами являются вертикальные: между руководителем и подчиненными или между администрацией и коллективом. Если решение межличностных конфликтов и конфликтов между личностью и группой скорее происходит внутри предприятия, то межгрупповые, как показывает практика, разрешаются с участием БОО профессионального союза работников АПК РФ.

На предприятиях агропромышленной области проведен анализ реализации закона о системе оценки условий труда и связанных с ним конфликтов. Для решения данного вопроса предложено включить в коллективный договор пункт, гарантирующий сохранение компенсаций и

выплат за работу во вредных и опасных условиях труда работникам до проведения СОУТ.

На основе Федерального закона «О специальной оценке условий труда» на многих предприятиях первичными профсоюзными организациями разработан план по проведению специальной оценки условий труда.

В соответствии с ним необходимо провести заседание областной трехсторонней комиссии по вопросу высокой конфликтности реализации Федерального закона № 426 о системе оценки условий труда. Внести в трехстороннее соглашение между объединениями профсоюзов, работодателями и администрацией области пункт, гарантирующий сохранение компенсаций и выплат за работу во вредных и опасных условиях труда работникам, занятым на этих местах до проведения СОУТ.

Резюмируя, можно отметить, что профессиональный союз работников АПК РФ ведет активную работу не только по созданию новых профсоюзных организаций и привлечению новых членов профсоюза, работающих в агропромышленной отрасли, но и работу по предупреждению и урегулированию социально-трудовых конфликтов на основе переговоров, повышения квалификации, информационной работы и т. д.

Р. В. Калякулин,

председатель Республиканской организации Башкортостана Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности (Уфа)

РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ГАРАНТИЙ ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ КАК ЭЛЕМЕНТА СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

(На примере предприятий Республики Башкортостан)

В успешной и эффективной работе предприятий заинтересованы все стороны социального партнерства — работодатели, работники и профсоюзы. Уровень защиты социально-экономических прав работников мог быть гораздо выше, если бы в коллективных договорах были полностью реализованы те

договоренности, которые достигнуты на уровне республики и отрасли и закреплены в соответствующих соглашениях.

Успех профсоюзной организации в деле защиты и представления интересов наемных работников также зависит от владения и применения методов обоснования гарантий по заработной плате при заключении коллективного договора или соглашения.

Заработная плата является важнейшим параметром экономической деятельности, характеризующим состояние социально-трудовых отношений. Например, по уровню зарплаты мы судим об экономическом развитии предприятия, региона и страны в целом.

Результаты исследований по этой теме отражены в выступлениях многих ученых. В частности, на Российском промышленном форуме, прошедшем в Уфе в феврале текущего года, академиком Робертом Нигматулиным отмечалось, что за чертой бедности (доход меньше 10 тыс. руб./мес. на 1 чел.) находится 16 % населения (около 23 млн чел.), при этом среди работающего населения 50 % трудящихся имеют зарплату меньше 20 тыс. руб. /мес.

Выявлено, что падающие доходы населения делают невозможным экономический рост и угрожают социальной стабильности страны.

В конечном итоге главной причиной экономических кризисов является недостаточный покупательский спрос (не сбалансированный с ВВП), определяемый главным балансовым уравнением (в целом и по каждой отрасли):

$$\begin{array}{l} \text{Главный макроэкономический баланс} \\ \text{ТОВАРЫ НА ВНУТРЕННЕМ РЫНКЕ} \\ \text{ВВП} - \text{Экспорт} + \text{Импорт} = \\ = \text{ФОТ}_{(95\%)} + \text{ГЗ}_{(\text{госбюджет})} + \text{Накопления}_{(\text{склады})} \\ \text{ПЛАТЕЖЕСПОСОБНЫЙ СПРОС НА ВНУТРЕННЕМ РЫНКЕ} \end{array}$$

Базисные теории рыночной экономики определяют:

1. Единственный двигатель рыночной экономики — платежеспособный спрос, определяемый фондом заработной платы основной массы населения.

2. Главный инвестор экономики — народ, получающий сбалансированную зарплату.

Тем не менее работодатели, представляя интересы собственников, стремятся к максимизации прибыли, в том числе за счет уменьшения доли оплаты труда в валовой добавленной стоимости. Наемные работники, напротив, заинтересованы в получении достойной и справедливой заработной платы за свой труд.

В итоге уровень заработной платы во многом зависит от влияния сторон социального партнерства и убедительности их аргументов при коллективно-договорном регулировании.

Анализ правового регулирования оплаты труда показывает, что, согласно ст. 133 ТК РФ, минимальный размер заработной платы устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины ПМ ТН.

ФЗ № 421 от 28. 12. 2017 г. с 1 января 2018 года устанавливает размер минимальной заработной платы в 9489 руб.

В декабре 2017 года профсоюзам удалось доказать в Конституционном суде Российской Федерации, что в МРОТ не должны включаться различные надбавки и компенсационные выплаты (включая северные выплаты). Поэтому для Республики Башкортостан МРОТ с учетом «уральского коэффициента» с 01. 01. 2018 года составляет 10912 руб. При этом с 1 мая 2018 года МРОТ предлагается в размере 11 163 рублей в месяц, что с учетом работы в особых климатических условиях в РБ составит 12 837 руб.

Профсоюзы на всех уровнях постоянно поднимают вопросы повышения заработной платы. И это не случайно, поскольку первая и главная социальная функция зарплаты заключается в обеспечении условий воспроизводства рабочей силы и достойной жизни для работника и членов его семьи.

Поэтому при переговорах с работодателями на всех уровнях профсоюзы должны добиваться:

- справедливого распределения полученных работодателем доходов, повышения доли заработной платы в цене производимой продукции;

- установления в организациях систем оплаты труда, обеспечивающих достойную заработную плату работникам, выполнение государственных гарантий и законодательных норм в сфере оплаты труда.

На предприятиях авиапрома РБ ключевые показатели и индикаторы по оплате труда закреплены в Отраслевом соглашении по авиационной промышленности, заключенном на федеральном уровне социального партнерства; в Республиканском отраслевом соглашении по машиностроению на 2017–2019 гг.; в Республиканском соглашении и в коллективных договорах большинства предприятий.

К основным индикаторам оплаты труда относят:

- гарантированный размер минимальной заработной платы на уровне не ниже регионального прожиточного минимума трудоспособного населения (ПМ ТН), без учета доплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;

- применение работодателями межотраслевых соотношений и размеров тарифных ставок 1 разряда рабочих основных профессий, установленных РТК по Республиканскому соглашению;

- ежегодная индексация заработной платы на величину не менее индекса потребительских цен в регионе;

- доведение средней заработной платы до уровня не ниже четырех ПМ ТН, то есть критерия покупательной способности заработной платы;

- доля тарифной части в структуре зарплаты не менее 60 %.

В соответствии с Соглашениями указанные показатели являются обязательными для реализации через коллективные договоры. По ним профсоюз регулярно проводит мониторинг и в случае невыполнения обязательств направляет в адрес работодателей соответствующие запросы.

На предприятиях машиностроения применяется в основном тарифная система оплаты труда, но тарифные сетки и размер ставок на предприятиях существенно отличаются.

Республиканским соглашением, заключенным между Федерацией профсоюзов РБ, Правительством РБ и Объединением работодателей РБ установлены «Межотраслевые соотношения и размеры тарифных ставок первого разряда (окладов) рабочих основных профессий по видам экономической деятельности», в том числе единый регулятор для всех предприятий машиностроительного комплекса — размеры минимальных месячных тарифных ставок, которые индексируются не реже одного раза в год по решению РТК и рекомендованы к применению работодателями.

С 1 января 2018 года минимальная тарифная ставка 1 разряда установлена в размере 10 116 руб. для рабочих, занятых на станочных работах по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках.

По инициативе Республиканского комитета отраслевого профсоюза решением РТК от 25.04.2017 г. дополнительно утвержден размер ставки для рабочих, занятых изготовлением оптико-электронных систем и радиоэлектронной аппаратуры и приборов, печатных плат (сборщики изделий электронной техники, монтажники и регулировщики радиоэлектронной аппаратуры и приборов). На 01. 01. 2018 г. она составляет 10 932 рубля, но предприятия радиоэлектронной промышленности (БПО «Прогресс», УЗМ «Магнетрон», НИИ «Солитон») ее не применяют. Мониторинг показывает, что на этих предприятиях ставка существенно (на 30–40 %) ниже и, как следствие, низок уровень заработной платы. Эта ситуация никак не мотивирует приток высококлассных специалистов, снижает цену рабочего труда. Стоит напомнить, что тариф определяет квалификационный уровень работника и не должен зависеть от результатов деятельности предприятия.

По факту на предприятиях авиапрома региона 70 % работодателей применяют тарифные ставки, установленные Республиканской трехсторонней комиссией, а на предприятиях машиностроения — только 28 %.

По решению РТК от 01. 02. 2018 г. размер тарифной ставки 1 разряда проиндексирован и с 01. 04. 2018 г. минимальный размер составит 10 278 руб., для рабочих, занятых на обработке металла и других материалов на металлообрабатывающих станках, и для рабочих, занятых производством радиоэлектронной аппаратуры и приборов — 11 107 руб.

Одним из показателей, заложенных в Соглашениях, является доля тарифной (постоянной) части в структуре ФОТ работников не ниже 50 %, а в Отраслевом соглашении по авиапрому — не менее 60 %.

Профсоюзные организации добиваются роста постоянной части заработной платы до 60 %, что, несомненно, повысит степень социальной защищенности работников. В 2017 году 70 % предприятий обеспечили долю тарифной части в структуре фонда оплаты труда не менее 50 %. Низкая тарифная часть сохранилась на предприятиях УНПП «Молния», БПО «Прогресс», БЗРП, Салаватский завод металлоконструкций, Мелеузовский завод ЖБЗ.

Неотъемлемой составляющей при решении задачи повышения заработной платы является урегулирование вопроса о заработной плате основных производственных рабочих. Заработная плата этой категории рабочих с одинаковой квалификацией существенно различается. К примеру, если в «ОДК–УМПО» среднемесячная з/п основных производственных рабочих — свыше 50 тыс. руб., в «КумАПП» — около 39 тыс. руб., в «УШПО» — 33,6 тыс. руб., то в «БЭТО» и БПО «Прогресс» — на уровне 26 тыс. руб.

В авиационной промышленности также создан механизм регулирования заработной платы. Это Минимальный отраслевой стандарт оплаты труда (МОСОТ) квалифицированных рабочих основных профессий. Он зафиксирован в Отраслевом соглашении по авиапрому на 2017–2019 годы и предложен к применению работодателям.

Отраслевые соглашения призваны дополнить основы для работы профсоюзов в сфере формирования на предприятиях современных систем оплаты и стимулирования труда всех категорий работников. С одной стороны,

эти системы должны дать работникам достойный уровень заработной платы, сохранение системы гарантий, льгот и компенсаций, предоставляемых работникам. С другой стороны, дать толчок к росту производительности труда и повышению эффективности деятельности всего предприятия. Это возможно только за счет согласованного взаимодействия профсоюзных организаций и работодателей по сохранению рабочих мест, с одновременным повышением уровня автоматизации и роботизации основного производства, обеспечением роста уровня заработной платы с параллельным увеличением производительности труда.

На наш взгляд, в современных экономических условиях только совместное взаимодействие работодателей, работников и профсоюзов на основе социального партнерства позволит решить задачи эффективного развития промышленных предприятий. Указанное взаимодействие поможет внедрению научно-обоснованной системы оплаты труда, позволяющей учитывать совокупность факторов и обеспечивать соблюдение принципа справедливости и обоснованности ФОТ, совершенствовать систему премирования, учитывающую вклад каждого работника в конечный результат работы предприятия.

Д. П. Каранов,

доцент кафедры конфликтологии СПбГУП, кандидат исторических наук

ОЦЕНКА ВИЗУАЛЬНОГО СОСТОЯНИЯ МОНОГОРОДОВ

ПРИ ПРОГНОЗИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

Формирование положительной социально-трудовой ситуации в современных моногородах России является одной из главных задач в трудовой политике. Трудно забыть массовое выступление рабочих предприятий г. Пикалево против произвола работодателей в 2009 году. Окончательная реализация этой задачи входит в противоречие с реалиями рыночной экономики, а именно с принципом экономической эффективности, которому моногорода не соответствуют. В таких условиях большое значение приобретает

своевременное предотвращение социально-трудовых конфликтов с помощью прогнозирования.

В методологии конфликтологического прогнозирования выделяются несколько основных групп методов. Авторы монографии «Мониторинг социально-трудовых конфликтов в России: теория, методика, технологии» выделяют четыре группы методов, связанных с прогнозированием, разрешением и урегулированием: методы изучения и оценки личности, методы изучения и оценки социально-психологических явлений в группах, методы диагностики и анализа конфликтов и методы управления конфликтами⁹. Данным группам соответствуют конкретные методы, такие как наблюдение, тестирование, экспертная оценка, опрос, социометрия и т. д. Наблюдение и опрос соответствуют трем из четырех групп, что показывает их значимость как методов сбора информации.

Однако включенное наблюдение поневоле делает наблюдателя участником событий, а опрос позволяет получить лишь усредненное мнение, которое может и не быть информативным. Например, отрицательные ответы респондентов на вопрос об удовлетворенности уровнем заработной платы нельзя учитывать в прогнозе хотя бы потому, что они могут быть обусловлены другими причинами (личной неприязнью к руководителю предприятия, желанием выглядеть диссидентом для сторонних наблюдателей, плохим настроением, жизненными трудностями и т. д.). Но это не значит, что от них нужно отказаться. Наоборот, в прогнозирование социально-трудовых конфликтов должно быть включено большее количество методов, позволяющих собрать как можно более полную информацию о социальной ситуации и негативных процессах, протекающих в том или ином коллективе.

Среди методов, имеющих потенциал, но практически никогда не используемых на практике, особого внимания заслуживает оценка визуального состояния мест работы и жизни. Если этот метод трудно применим для сбора

⁹ Мониторинг социально-трудовых конфликтов в России: теория, методика, технологии / науч. ред. А. С. Запесоцкий. СПб. : СПбГУП, 2017. С. 52

данных о социально-трудовой ситуации на отдельных предприятиях (по причине временного нахождения работника на предприятии и специфичности той или иной трудовой деятельности, например, работа в шахте), то для моногородов он подходит как нельзя лучше. В моногороде, существование которого целиком и полностью зависит от работы одного или нескольких средних и крупных предприятий, степень участия работодателя в жизни людей можно оценить по визуальному состоянию населенного пункта. Если предприятие успешно обеспечивает основные потребности своих работников, то населенный пункт пребывает в отличном состоянии: отсутствуют выбоины в дорожном полотне, дома и элементы культурного ландшафта покрашены, газоны ухожены и т. д. В таком населенном пункте крупный социально-трудовой конфликт практически невозможен. Даже если предприятие начнет нести убытки и работники столкнутся с некоторыми трудностями, велика вероятность отсутствия конфликтных выступлений по причине искреннего доверия к руководству моногорода и предприятия.

Совсем другую картину являет собой запущенный моногород. В населенных пунктах, где отсутствуют места отдыха, дома не ремонтировались десятилетиями, по дорогам не только проехать, но и пройти нельзя, — все свидетельствует о разрухе, влекущей за собой высокую социальную напряженность. В таких моногородах возникновение социально-трудовых конфликтов не только вероятно, но и абсолютно оправдано. Даже если работодателю удастся выплачивать достойную заработную плату своим работникам, низкое качество окружающей среды, выраженное визуально, будет действовать как негативный фактор.

Как должна проводиться оценка визуального состояния моногородов? На наш взгляд, сбор данных должен осуществляться с помощью регистрации определенных индикаторов: бытовых, экологических и когнитивных. К бытовым индикаторам следует отнести свидетельства низкого качества материальных объектов населенного пункта (дорожные выбоины, трещины в стенах домов, потускневшие краски и т. д.). При регистрации экологических

индикаторов оценивается степень озеленения территории моногорода, выраженная в количестве деревьев, кустарников и газонов.

Последними по порядку, но не по значению, являются когнитивные индикаторы. Когнитивные индикаторы — это материальные объекты, изображения, знаки, символы и другие распознаваемые визуальные объекты, содержащие информацию, способную оказать влияние на самоидентификацию индивидов, воспринимающих их. Когнитивными индикаторами могут быть памятники, граффити, памятные таблички, целые строения, и каждый такой объект может прямо или косвенно приобщать людей к какому-либо дискурсу (этническому, националистическому, религиозному, политическому и т. д.). Обнаружение подобных индикаторов в той или иной среде позволяет получить достаточно много информации о становлении идентичности местных жителей, об их возможных настроениях и поведении.

Таким образом, оценка визуального состояния моногородов представляется перспективным методом в рамках сбора данных для прогнозирования социально-трудовых конфликтов. Порой окружающая среда может сказать гораздо больше о проблемах сообщества, чем сами люди, образующие его.

Р. В. Карапетян,

*доцент кафедры экономической социологии Санкт-Петербургского
государственного университета, кандидат экономических наук*

ИЗМЕНЕНИЕ ПАРАДИГМЫ ТРУДОВОГО КОНФЛИКТА В КОНТЕКСТЕ ЧЕТВЕРТОЙ ПРОМЫШЛЕННОЙ РЕВОЛЮЦИИ.

Современный этап технологического прогресса получил название Четвертой промышленной революции. Он содержит не только появление новых знаний и открытий, не только преобразование научной сферы, но и предполагает ускоренное внедрение инноваций в экономику и хозяйство. Поэтому Четвертую промышленную революцию рассматривают, как правило, в

контексте изменений, происходящих в сфере производства, и прежде всего — в отношении труда.

Формирование новых способов производства, основанных на применении «big data» и облачных технологиях, инновационных способах проектирования, робототехнике четвертого поколения и искусственном интеллекте, 3D-печати объектов и т. д. разрушает традиционный формат труда, задавая новый тренд его полного упразднения.

И если в промышленной сфере еще в 1990-е гг. сформировалась направленность на нивелирование труда как основной издержки производства, то десятилетия XXI века обнаруживают такую тенденцию практически во всех сферах экономической деятельности.

Это означает, что над каждым занятым в общественной трудовой сфере потенциально висит угроза потери (полной или частичной) занятости. Угроза сама по себе — еще не окончательное лишение работника возможности трудиться, но потенциальный, постоянно присутствующий раздражитель.

Можно говорить, что в последние десятилетия происходят революционные изменения жизненных практик людей. Они связаны как с внешними факторами, так и с внутренней мотивацией к труду. Внешние факторы — это факторы информационной среды, все более часто и быстро меняющие требования к рабочей силе (образование, профессии, квалификации, компетенции). Такое явление, как прекарность — наиболее распространенный пример. Внутренние мотивы — восприятие общественного труда только как источника экономического благополучия. С этим связана тенденция поиска альтернатив обучения, развития, творчества, самовыражения и т. п. вне сферы труда.

Труд, который на протяжении истории цивилизованного развития всегда отождествлялся с человеком — его «полезностью», развитием, достижениями, статусом, — превращается в одну из форм биологического выживания, которая продолжает существовать, поскольку альтернатива в лице «Индустрии 4.0» еще

до конца не определена и не обладает достаточным потенциалом для того, чтобы полностью нивелировать значение человека в производстве.

Парадигма трудового конфликта в эпоху капитализма всегда строилась на рассмотрении основ противостояния капитала и наемного труда. Теперь трудовой конфликт принимает иные очертания. Капитал все более трансформируется в информацию, в которой нет места издержкам на труд. Институт наемного труда теряет свое основание, его место занимает «структурная занятость». Парадигма трудового конфликта меняется от классового (индустриального) конфликта к информационному (ИКТ).

С. А. Кириллова,

*доцент кафедры психологии Санкт-Петербургской академии
постдипломного педагогического образования, кандидат педагогических наук*

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В РАЗРЕШЕНИИ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Конфликты появились одновременно с возникновением первых человеческих сообществ и представляют собой повседневные явления, играющие значительную роль в жизни людей, организаций и общества в целом. Любой социальный конфликт имеет довольно сложную внутреннюю структуру и оказывает определяющее влияние на качество деятельности. Ни один социальный конфликт не возникает мгновенно. Для выбора эффективного способа разрешения конфликта руководителю необходимы знания о возможных причинах конфликтного взаимодействия, умения в определении содержания и особенностей протекания конфликта, а также владение различными способами управленческой деятельности.

Для успешного разрешения конфликта руководителю необходимо уметь определять, что привело к нарушению оптимального функционирования всех структурных элементов организации и дезорганизации межличностного взаимодействия между отдельными работниками, степень соответствия работников по их профессиональным, нравственным и другим качествам требованиям занимаемой должности, учитывать фактор включенности

сотрудников в социальные группы, знать специфику процессов, происходящих в психике человека в ходе его взаимодействия с окружающими.

Не разрешенные социальные конфликты сопровождаются разрушением традиций общения, взаимосвязей в коллективе, отрицательно влияют на социально-психологический климат в организации, ведут к ослаблению ценностно-ориентационного единства коллектива и снижению групповой сплоченности, ухудшению качества совместной деятельности, формируют установку на приемлемость насильственных действий, могут способствовать деструктивному лидерству в коллективе того, кто способен играть такую роль только в конфликтной ситуации¹⁰

Вместе с тем своевременное разрешение руководителем конфликтов в организации способствует активизации социальной жизни коллектива, своевременному устранению высвеченных проблем, созданию новых, более благоприятных условий, к которым легче адаптируются члены коллектива; положительно влияет на коллективные настроения, сплачивает коллектив перед лицом внешних трудностей, в целом оптимизирует межличностные отношения¹¹.

Эффективная управленческая деятельность руководителя способствует созданию предпосылок для успешного сотрудничества: взаимное уважение, понимание и доверие сотрудников, способность к взаимным уступкам, члены сотрудничества разделяют как сам процесс, так и результат, многоуровневость принятия решения, гибкость позиций. Наиболее часто встречающимися конфликтами в организации являются структурные, инновационные, позиционные, конфликты справедливости, соперничества за ресурсы, динамические¹².

Для успешного разрешения структурных конфликтов руководителю необходимо уметь определять, какие противоречия возникли в вопросах, решаемых оппонентами. При разрешении инновационных конфликтов

необходимо умение вовремя и рационально перераспределять функции, полномочия и ответственность, ставить новые задачи, внедрять инновационные методы и т. д. Позиционные конфликты возникают на различных уровнях. Поэтому руководителю в ходе разрешения таких конфликтов важно владеть навыками нивелирования пренебрежительного отношения в отношениях подразделений управления и основных подразделений, определять степень участия каждого сотрудника в решении задач организации. В разрешении конфликтов справедливости руководителю важно пресекать факты несправедливого распределения материального вознаграждения, потому что конфликты этого типа связаны с отсутствием прозрачности в определении системы оплаты труда и премирования. При разрешении конфликта соперничества за ресурсы руководитель должен уметь четко идентифицировать служебные функции сотрудников с имеющимися в их распоряжении ресурсами, уметь идентифицировать степень значимости задач и распределять ресурсы в соответствии с первостепенностью. Неадекватность решений руководителя в этом случае может повлечь утрату его авторитета среди сотрудников. Знание руководителем социально-психологической природы конфликтов поможет ему в разрешении динамических конфликтов, которые возникают, как правило, в недавно созданных коллективах, где еще не устоялась структура¹³.

Руководитель может применять имеющиеся у него властные полномочия для разрешения конфликтов. Это позволяет ему кардинальным образом повлиять на оппонентов и принять результативные меры для налаживания их отношений. При этом снижается вероятность объективной оценки ситуации. Часто мнение руководителя о подчиненных односторонне — он оценивает только то, как они выполняют его указания. Это не позволяет ему в полной мере понять мотивы оппонентов и проанализировать поэтапность протекания конфликта. Кроме того, руководитель может быть сам заинтересован в объекте конфликта. Как правило, руководители обычно заинтересованы в том, чтобы конфликт был разрешен в кратчайшие сроки, поэтому часто

¹⁴ Средние зарплаты в мире. URL: <https://bcb. su/srednyaya-zarplaty-v-mire. htm> (дата обращения: 25.02.2018).

наказывают и правых, и виноватых. В таких случаях конфликт между сотрудниками не разрешается, а его дальнейшее развитие скрывается от руководства. Недовольство обоих наказанных усугубляется, что ухудшает общую атмосферу в коллективе.

Существуют различные способы, которые используют руководители в своей практике при разрешении конфликтов среди подчиненных. Перечислим некоторые из них:

- руководитель объявляет решение по вопросу конфликтного взаимодействия между подчиненными после их поочередного заслушивания;
- руководитель предлагает подчиненным прийти к соглашению после выяснения отношений в своем присутствии;
- руководитель предлагает оппонентам выступить на общем собрании коллектива, где принимается решение о вариантах завершения конфликта;
- руководитель своей властью разделяет оппонентов, переводя их в разные структурные подразделения.

Для разрешения конфликтов руководителю важно обладать знаниями о способах, средствах, приемах влияния на различных этапах развития конфликта, прогнозировать алгоритм действий оппонентов, в результате которых урегулировано возникшее противоречие. Для нормальной работы организации руководителю необходимо уметь прогнозировать вероятность возникновения различных типов конфликтов, уметь предусматривать пути и способы их разрешения.

Не все конфликты в организации можно разрешить с участием руководства. В одних случаях эффективнее обращаться к руководителю за помощью в разрешении конфликта, в других такие обращения осуждаются членами коллектива, поэтому предпочтительнее, чтобы сотрудники самостоятельно разрешали конфликты на рабочих местах.

Г. И. Козырев,

профессор кафедры социологии Российского химико-технологического университета им. Д. И. Менделеева (Москва), доктор социологических наук

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ЛИНИИ КОНФЛИКТНЫХ ПРОТИВОРЕЧИЙ

Говоря о «линии», мы в данном случае подразумеваем условную черту, разделяющую два социальных слоя, между которыми имеются реальные или потенциальные конфликтные противоречия. Под «конфликтными противоречиями» подразумеваются несовместимые потребности, интересы, ценности сторон.

Социально-трудовой конфликт — это столкновение (противоборство) сторон социально-трудовых отношений, причинами которого являются организация и реализация производства товаров и услуг и распределение вознаграждения за вложенный труд. В основе такого конфликта лежит понятие «справедливость», определяемое как соотношение вложенного труда и полученного вознаграждения.

Но справедливое распределение материальных благ не должно ограничиваться только оплатой за работу, выполненную «здесь и сейчас». Социально-трудовые конфликты часто возникают из-за того, что труд тех или иных категорий работников оказался невостребованным или не был должным образом организован или оценен; в результате чего люди, по независящим от них причинам, оказались в категории «бедных». При распределении ресурсов также учитывается ранее выполненная работа, например, труд работников, вышедших на пенсию. Поэтому большинство противоречий, лежащих в основе социально-трудовых конфликтов, в конечном счете обусловлены существующими в обществе экономическими и социально-политическими отношениями.

Можно выделить несколько основных линий противоречий, разделяющих конфликтующие стороны в социально-трудовых и социально-экономических конфликтах в современном российском обществе.

1. Противоречия между работодателями и наемными работниками. Под работодателями здесь подразумеваются руководители (владельцы) предприятий и организаций, а также государственные структуры (министерства, ведомства, региональное и центральное правительство), от которых зависит обеспечение населения рабочими местами и выплата соответствующего вознаграждения за выполненную работу.

На этом уровне можно выделить следующие причины противоречий:

- а) низкие ставки заработной платы, не обеспечивающие прожиточный минимум работника и его семьи;
- б) задержка заработной платы;
- в) плохие условия труда;
- г) невыполнение работодателем взятых на себя обязательств;
- д) недовольство методами и стилем руководства;
- ж) необеспеченность наемных рабочих работой, позволяющей иметь стабильный заработок, например, скрытая безработица, неполная занятость и т. д.

Наибольшее недовольство вызывает низкий уровень заработной платы почти во всех отраслях общественного производства. Так, по данным Международной организации труда (МОТ) в 2017 году. Россия заняла 69-е место по размеру средней заработной платы с показателем 615 долларов на душу населения, пропустив вперед такие страны, как Мексика, Гватемала, Уругвай, Польша, Словакия, Китай и др. Разрыв в зарплате между Россией и наиболее развитыми странами составляет 6–8 раз¹⁴. Проблема не в том, что российский работник недостаточно усердно трудится, а в том, что существующая в стране система оплаты труда несправедлива в принципе. Так, среднестатистический польский работник за тот же труд получает в 2 раза больше россиянина¹⁵.

¹⁴ Средние зарплаты в мире. URL: <https://bcb.su/srednyaya-zarplaty-v-mire.htm> (дата обращения: 25.02.2018).

¹⁵ Зарплаты в России в 2 раза ниже нормы. URL: <https://svpressa.ru/economy/article/35820/> (дата обращения: 25.02.2018).

2. Другая линия противоречий проходит между предпринимателями и властными структурами, регулирующими предпринимательскую деятельность. Государственные институты, с одной стороны, призваны создавать наиболее благоприятные условия для развития предпринимательства и роста эффективности общественного производства, с другой — обеспечивать максимально возможный сбор налоговых поступлений для развития социальной сферы общества и содержания государственных структур (управления, обороны и др.). Выполнение этих задач связано с возникновением конфликтных противоречий. Так, совокупное прямое налогообложение предпринимательской деятельности в 2017 году составляло 43 %, но с учетом косвенных налогов (НДС, акцизы и др.), по мнению специалистов, налогообложение может доходить до 60–70 %¹⁶.

Чтобы не разориться, предприниматели вынуждены искать незаконные способы снижения налоговой нагрузки. Например, путем выплаты части зарплаты в конвертах или дачи взятки чиновникам, контролирующим сферу налогообложения. В результате в России примерно 40 % всей экономики находится в так называемом теневом секторе, а предприниматели и госчиновники тратят основные усилия не на развитие общественного производства и социальной сферы, а на достижение своих корпоративных интересов. Кроме того, и те и другие в любой момент могут быть привлечены к уголовной ответственности.

3. Противоречия, связанные с распределением федерального бюджета по различным сферам жизнедеятельности (образование, здравоохранение, оборона и др.). Так, в 2017 году военные расходы федерального бюджета составили 5,3 % от ВВП¹⁷, в то время как на образование и здравоохранение было израсходовано от 3,5 до 3,7 %. В большинстве стран мира соотношение противоположное: расходы на оборону составляют 12 % от ВВП, а на

¹⁶ Реальные налоги в России, сколько на самом деле мы платим? URL: <http://tankushin.ru/predprinimatelstvo/globalnaya-ekonomika-predprinimatelstvo/realnye-nalogi-v-rossii-ili-skolko-na-samom-dele-my-platim.html> (дата обращения: 26.02.2018).

¹⁷ Сколько Россия тратит на армию? URL: <http://yenicag.ru/skolko-rossiya-tratit-na-armiyu/> (дата обращения: 26.02.2018).

образование и здравоохранение — по 6–10 %. Власти объясняют такую диспропорцию в расходах необходимостью перевооружения армии и наличием внешней угрозы. Но любая диспропорция в распределении ресурсов является источником социальной напряженности.

4. Противоречия между федеральным центром и регионами, обусловленные проблемами перераспределения ресурсов. Суть проблемы в том, что в России существуют регионы-доноры, которые производят больше общественного продукта, чем потребляют, и дотационные, которые производят меньше, чем необходимо для рационального потребления. В постсоветский период разрыв в «душевом» доходе между «богатыми» и «бедными» регионами увеличился с четырехкратного в начале 1990-х годов до пятнадцати-двадцатикратного в настоящее время. А число «богатых» районов в последние годы снизилось с 30 до 10–11¹⁸. В результате периодически возникают противоречия и конфликты как между отдельными регионами, так и между регионами и федеральным центром. При этом недовольны и регионы-доноры (например, Татарстан), и регионы-реципиенты (например, Чечня)¹⁹.

5. Противоречия между государством (правлящим классом) и обществом. В современной России по сути сложилось государство бюрократов-капиталистов, олигархов-госмонополистов и курирующих бизнес силовиков. Так, по результатам опроса экспертов, проведенного специалистами лаборатории прикладной политологии и социологии Челябинского филиала РАНХиГС, 58,8 % респондентов считают, что государственная власть в России защищает интересы крупного финансового, торгового и промышленного капитала; 52,9 % — свои собственные интересы; 41,2 %, — интересы правящей элиты; 23,5 % — интересы бюрократии; 17,6 % — интересы армии и силовых структур. При этом варианты «малый и средний бизнес», «пенсионеров», «рабочий класс и крестьянство», а также «бедных» — не выбрал ни один из

¹⁸ Источник: URL: <https://geographyofrussia.com/protivorechiya-mezhdu-regionami-i-regionalnaya-politika/> (дата обращения: 08.01.2017).

¹⁹ Козырев Г. И. Конфликтный потенциал современного российского общества // Социологические исследования. М. 2017. № 6. С. 73.

экспертов²⁰. При этом децильный коэффициент, по официальным данным, составляет 16,7 %, а в реальности — 20 и более.

Обозначенные линии противоречий свидетельствуют о том, что в современной России существуют причины для возникновения не только социально-трудовых, но и классовых конфликтов.

В. В. Мелетичев,

*профессор кафедры психологии Санкт-Петербургской академии
постдипломного педагогического образования, кандидат педагогических наук*

К ПРОБЛЕМЕ КОНФЛИКТОВ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Конфликты охватывают все сферы жизнедеятельности людей, всю совокупность социальных отношений, социального взаимодействия. Конфликт, по сути, является одним из видов социального взаимодействия, субъектами и участниками которого выступают отдельные индивиды, большие и малые социальные группы, организации.

Большинство специалистов сходится во мнении, что конфликты в нашей жизни были, есть и будут. Каждый человек, независимо от своих личностных особенностей, профессии, должности порой участвует в конфликтах — вынужденно (будучи вовлеченным в конфликт силой обстоятельств) или умышленно (провоцируя конфликт либо выступая в роли посредника между конфликтующими сторонами). Конфликты усложняют нашу жизнь, но именно они часто становятся толчком к развитию, заставляя нас двигаться вперед, пересматривать существующий порядок (или беспорядок) вещей, выводить на новый уровень наши взаимоотношения. Безусловно, нельзя не принимать во внимание мнение и опыт тех людей, которые видят в конфликтах опасность. Действительно, многие конфликты способны не развить, а разрушить и человеческие и профессиональные взаимоотношения, стать источником

²⁰ Челябинские социологи выяснили, кого защищает государственная власть. URL: <http://chelyabinsk.bezformata.ru/listnews/zashishaet-gosudarstvennaya-vlast/47293899/> (дата обращения: 10.01.2017). Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Конфликтология : учебник для вузов. М., 1999. С. 81.

агрессии, породить целый клубок негативных последствий, что не может не сказаться отрицательно на успешности трудовой деятельности.

В междисциплинарной работе А. Я. Анцупова и А. И. Шипилова под конфликтом понимается наиболее агрессивный способ разрешения значимых противоречий, возникающих между субъектами в процессе взаимодействия. Как правило, сопровождается негативными эмоциями.

Современная наука признает конфликты в качестве закономерной и естественной характеристики социальных отношений, возможности протекания конфликтов в разнообразных формах. Они могут иметь как разрушительные последствия, вплоть до физического уничтожения, так и конструктивное решение, позитивные последствия для индивида, группы и общества. Идеи о потенциальных, позитивных возможностях конфликта нашли свое отражение в работах американского социолога Л. Козера. Он доказывает, что конфликт стимулирует изменения, ведет к структурированию и оформлению групповых процессов и образований, разрядке напряженности, лучшему узнаванию и сближению сторон, а также предотвращению более серьезных конфликтов. «Кроме того, конфликт внутри группы часто содействует появлению новых социальных норм или обновлению существующих. Конфликт есть способ адекватного приспособления социальных норм к изменившимся обстоятельствам». Конфликт также выполняет сигнальную функцию, свидетельствуя, что внутри социальной системы не все благополучно.

Не обходит стороной эта проблема и образовательные учреждения, жизнь и деятельность которых изобилует ссорами, мелкими стычками и взаимными обидами и, в конечном итоге, конфликтами. Это естественно, поскольку в таком сравнительно небольшом пространстве общаются и взаимодействуют люди разного возраста, взглядов, жизненного опыта, имеющие личностные особенности — ученики, педагоги, администрация.

В контексте основной проблематики конференции обратимся к рассмотрению конфликтов между сотрудниками педагогических коллективов.

Конфликты, возникающие в педагогических коллективах, по природе являются прежде всего межличностными, так как отражают ситуации взаимодействия людей, при которых у них могут не совпадать базовые ценности, цели, а также способы и средства их достижения.

Причины конфликтов в педагогическом коллективе в основном связаны с нарушением взаимосвязей, установленных в процессе совместной профессионально-педагогической деятельности. Это связи делового характера, возникающие между самими педагогами, между педагогами и руководителями образовательных организаций по поводу самой педагогической деятельности. Уровень этих взаимосвязей определяется целями и задачами деятельности, уровнем профессиональной подготовки и компетенции, интересами и склонностями педагогов. Взаимосвязи «ролевого» характера возникают при необходимости соблюдения правил и норм, соответствующих профессиональной этике. Взаимосвязи личного характера устанавливаются между педагогами в процессе совместной работы и определяются их индивидуальными особенностями.

Взаимосвязи делового и личного характера в педагогическом коллективе создают морально-психологический климат данного учреждения. Морально-психологический климат понимается как совокупность социальных, духовных, нравственных, психологических явлений и состояний, которые характеризуют коллектив. К таким явлениям и состояниям относятся эмоциональный настрой, уровень взаимоотношений между членами коллектива, степень их объединенности, мера удовлетворенности отношением к работе, особенности творческой, интеллектуальной и моральной атмосферы в коллективе. По мнению многих ученых и практиков, морально-психологический климат является интегральным показателем уровня развития трудового коллектива.

В зависимости от названных взаимосвязей выделяются три основные группы конфликтов в педагогическом коллективе.

Первая группа — профессиональные конфликты, возникающие как реакция на препятствия к достижению целей профессионально-педагогической

деятельности, когда нарушаются деловые связи. Такие конфликты являются следствием некомпетентности педагога, непонимания им целей собственной деятельности, безынициативности, недобросовестности, недисциплинированности в работе, ошибочных решений и действий руководства образовательных учреждений и т. д.

Вторая группа — конфликты ожиданий, возникающие в тех случаях, когда поведение педагога не соответствует нормам взаимоотношений, принятым в педагогическом коллективе, когда поведение и деятельность не соответствуют ожиданиям сотрудников по отношению друг к другу. Это бестактность по отношению к коллегам и учащимся, нарушение норм профессиональной этики, невыполнение сложившихся групповых норм, требований коллектива и т. п. Такие конфликты возникают при нарушении взаимосвязей ролевого характера.

Третья группа — конфликты личной несовместимости, возникающие в результате проявления личностных особенностей участников образовательного процесса. Проявление несдержанности, завышенная самооценка и самомнение, эмоциональная неустойчивость, чрезмерная обидчивость и т. п. лежат в основе конфликтов данной группы.

Кроме названных групп конфликтов, необходимо обратить внимание на такую их разновидность, как конфликтное взаимодействие администрации с сотрудниками образовательного учреждения. Практика показывает, что наиболее часто в основе таких конфликтов лежат следующие причины:

— Члены педагогического коллектива при организации профессиональной деятельности поверхностно знакомы со своими должностными обязанностями и квалификационными характеристиками, из-за чего происходит перекладывание обязанностей на других;

— Нарушен принцип индивидуального подхода к личности;

— Неудачно подобраны сотрудники;

— Стиль руководства коллективом не соответствует уровню его социального развития.

Возникновение всех перечисленных конфликтов негативно влияет на деятельность как отдельных педагогических работников, так и эффективность функционирования педагогических коллективов в целом. Что, в свою очередь, обуславливает снижение качества решения целей и задач обучения, воспитания и личностного развития обучающихся, которые сформулированы в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», Федеральных государственных образовательных стандартах и других нормативных документах.

Эффективность и качество управления конфликтами в педагогических коллективах в значительной степени зависит от действий менеджмента образовательной организации. Для развития конструктивного начала в профилактике и разрешении конфликтов руководителям можно использовать структурные методы в опоре на потенциал, заложенный в самой образовательной организации с определенным составом персонала и управленческих кадров, а именно:

1. Четкая формулировка и разъяснение задач и требований к деятельности каждого сотрудника образовательного учреждения. Это прежде всего конкретные показатели выполнения функциональных обязанностей; критерии оценки результата; наличие ясно и однозначно сформулированных прав и обязанностей, правил выполнения работ; сроки отчетности; установление системы полномочий и ответственности; информационные взаимоотношения и ответственность (кто получает, кто и кому, в какие сроки представляет информацию).

2. Использование координационных и интеграционных механизмов: установление иерархии полномочий, цепи отдачи команд, распоряжений и получения обратной связи (реализация принципа единоначалия); установление полномочий по принятию решений и организации информационных потоков; использование служб с межфункциональными обязанностями и полномочиями. Если у сотрудников есть разногласия по какому-либо профессиональному вопросу, они могут обратиться к «третьей стороне» — их общему

руководителю.

3. Постановка общих комплексных целей, формирование общих ценностей. Этому способствует информированность всех сотрудников о политике, стратегии и перспективах организации, а также их осведомленность о состоянии дел в организации. Наличие общих целей позволяет людям понять, как им следует вести себя в конфликтных ситуациях, превращая их в функциональные.

4. Установление содержания системы стимулирования. Установление четких критериев оценки эффективности работы, которые исключают столкновение интересов сотрудников.

Для снижения конфликтности с подчинёнными руководителю образовательного учреждения необходимо:

- объективно оценивать труд своих подчиненных;
- проявлять заботу о них;
- информировать всех педагогов при распределении материальных благ разного рода (социальная справедливость и гласность);
- не злоупотреблять официальной властью;
- эффективно использовать метод убеждения;
- совершенствовать стиль своего руководства;
- предупреждать и учувствовать в разрешении межличностных конфликтов сотрудников.

При разрешении конфликтных ситуаций руководителю необходимо использовать, помимо специальных знаний по теории управления конфликтом, следующие приемы или техники с целью предотвращения напряжений, стрессов, снятия негативных эмоций у конфликтующих сторон:

- внимательное выслушивание;
- стремление к установлению контактов с подчиненными при выдаче задания, к получению обратной связи, к обсуждению межличностных отношений (в том числе и эксцентричных);
- уважительное отношение, доброжелательность, терпимость,

самоконтроль;

— отвлечение или переключение внимания в случае повышенной эмоциональности;

— уменьшение социальной дистанции;

— информированность о своем состоянии, вызванном сообщением собеседника, понимание его самочувствия;

— обращение к фактам, проверка их соответствия действительности;

— обращение за советом.

В заключение отметим, что в педагогическом коллективе конфликты часто являются конфликтогенной характеристикой данной социальной группы. Знание типов и причин конфликтного взаимодействия позволяет объективно определить условия, их порождающие. Анализ причин конфликтов помогает найти наиболее оптимальные способы их предупреждения или урегулирования, а в случае возникновения конфликтного взаимодействия помогает перевести его в конструктивное русло.

А. М. Митяева,

заведующая кафедрой социального управления и конфликтологии Орловского государственного университета им. И. С. Тургенева, доктор педагогических наук, профессор

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ В КРИЗИСНОЙ СИТУАЦИИ

Сложность управления предприятием в кризисной ситуации обусловлена, с одной стороны, возникновением новых задач, свойственных только этому режиму развития предприятия, с другой — обострением проблем, их переходом в иное качество по сравнению со стационарным режимом работы. Рекомендуемая модель разрешения данной проблемы состоит в том, чтобы привести конфликтующие стороны к ее совместному обсуждению. Для этого руководитель должен выступить в роли нейтрального организатора встречи,

который направит дискуссию в русло научного поиска решения проблемы и поспособствует налаживанию диалога.

Однако такие простые способы разрешения конфликтов на практике вызывают большие сложности. Самая большая ошибка, которую может совершить руководитель в кризисной ситуации, — это игнорирование конфликтов, возникающих в коллективе. В данной ситуации возможны следующие ошибочные действия: чрезмерно критическая оценка событий, постоянное игнорирование интересов работников, предъявление огромного количества претензий, мешающих активно поддерживать сотрудничество внутри организации. Но простые схемы разрешения конфликта не всегда эффективны, а часто даже усугубляют его, переводя из категории бурно развивающихся и краткосрочных в вялотекущий, систематически обостряющийся, без видимых очертаний периода его полного разрешения. Во многом такое положение обуславливается неправильным представлением руководителя о природе конфликта и использованием неподходящего инструмента. Известно, что в условиях кризиса многие характеристики конфликта изменяются качественно, что не дает положительных результатов при использовании традиционных подходов к анализу спорных ситуаций.

Выход из этого методологического тупика можно найти в подходе к анализу конфликта с позиций теории организации. Основным методологическим моментом в данном подходе является, с одной стороны, рассмотрение организации как комплекса отношений между организационными единицами. С другой стороны, развитие организации рассматривается как усложнение коммуникаций между организационными единицами, переход к сетевым принципам их организации. Более того, развитие организации, как правило, сопровождается увеличением количества организационных единиц, а также увеличением выполняемых ими функций. Диагностика видов конфликтов, выбор подхода к его разрешению с последующим подбором методов вмешательства — это традиционные этапы работы консультанта. Эффективный консультант — это прежде всего

специалист, способный оценить многообразие аспектов конфликта и творчески подойти к выбору методов работы. Вместе с тем опыт разрешения конфликтов указывает на определенную последовательность действий для конструктивного управления им.

Существует несколько эффективных способов управления конфликтной ситуацией. Их можно разделить на две категории: **структурные и межличностные.**

Рассмотрим структурные методы разрешения конфликтов:

— *разъяснение требований к работе.* Одним из лучших методов управления, предотвращающим дисфункциональный конфликт, является разъяснение результатов, ожидаемых от каждого сотрудника и подразделения. Здесь должны быть упомянуты такие параметры, как уровень результатов, который должен быть достигнут, перечень лиц, предоставляющих и получающих различную информацию, система полномочий и ответственности, а также четко определены политика, процедуры и правила. Руководитель проясняет все эти вопросы для того, чтобы его подчиненные хорошо поняли, чего от них ждут в той или иной ситуации;

— *координационные и интеграционные механизмы.* Один из самых распространенных механизмов управления — цепь команд. В управлении конфликтной ситуацией очень полезны средства интеграции, такие как управленческая иерархия, использование служб, осуществляющих связь между функциями, межфункциональные группы, целевые группы и совещания между отделами. Исследования показали, что организации, которые поддерживали необходимый уровень интеграции, добились большей эффективности, чем те, которые этого не сделали. Например, компания, где назрел конфликт между взаимозависимыми подразделениями — отделом сбыта и производственным отделом, сумели разрешить проблему, создав промежуточную службу, координирующую объем заказов и продаж. Эта служба осуществляла связь между отделом сбыта и производства и решала такие вопросы, как требования

к сбыту, загрузка производственных мощностей, ценообразование и графики поставок;

— *общеорганизационные комплексные цели.* Установление общеорганизационных комплексных целей — еще один метод управления структурной ситуацией. Эффективное осуществление этих целей требует совместного усилия двух или более сотрудников, групп или отделов. Их основная задача — направить усилия всех участников на достижение общей цели.

Рассмотрим стратегию эффективного вмешательства, осуществляемого консультантом-посредником. Стратегическое вмешательство определяется несколькими постулатами, то есть основными условиями урегулирования конфликта. Рассмотрим их как этапы выработки и принятия существенных решений о целесообразности вмешательства, а также его видах и формах.

1. Завоевание авторитета у сторон. Стороны должны стремиться к позитивному разрешению конфликта и действовать соответствующим образом с помощью консультанта. Поэтому для последнего очень важно установить хорошие взаимоотношения с обеими сторонами, не отдавая предпочтения ни одной из них, поскольку в таком случае его деятельность не будет эффективной. Если одна из сторон не видит никакого смысла в урегулировании конфликта, то целесообразность дальнейшей деятельности консультанта вызывает сомнение.

2. Определение взаимоотношений сторон. Консультант должен ясно представлять себе структуру сторон — участников конфликта. Неясное лидерство, внутренняя силовая борьба, острое соперничество между фракциями и другие факторы могут стать значительным препятствием к разрешению конфликта. Очень важно познакомиться с формальными и неформальными лидерами и знать не только их мнение, но и степень их готовности к активному соучастию в процессе урегулирования конфликта. Широко распространенным методом при этом является интервью с представителями обеих сторон как способ получения необходимой информации. Интервью обеспечивает

консультанта информацией о следующих решающих моментах, рассматриваемых позднее: интенсивность конфликта; уровень симметрии и силовой баланс сторон; природа и характер конфликта (те или иные проблемы, обиды, жалобы и поводы для недовольства). Наличие групп поддержки и интервью представляют консультанту благоприятную возможность разрабатывать индивидуальную программу исследования конкретной ситуации.

3. Поддержание равновесия сторон. Без определенной симметрии в отношениях между сторонами консультант не сможет выполнять свои обязанности. Сам факт приглашения консультанта является свидетельством наличия между сторонами определенного равновесия и обоюдного желания разрешить противоречия. Консультант должен проявлять активность прежде всего при наличии безвыходных ситуаций, в которых стороны более или менее соответствуют друг другу. Важнейшей особенностью взаимодействия сторон в этих условиях является стремление к сохранению силового баланса.

4. Поддержание оптимального уровня интенсивного конфликта. Высокая интенсивность конфликта сильно осложняет управление им, а в ряде случаев делает такое управление невозможным. Это происходит в тех случаях, когда одна из сторон не проявляет готовности общения с другой. Часты случаи, когда оба участника конфликта не видят смысла в деятельности консультанта, особенно если она ограничена определенными условиями одной из сторон.

Существует и другая опасность. Конфликт, который находится в состоянии быстрой эскалации, может оказаться, как показывает практика, вне сферы влияния консультанта. Подобные затяжные конфликты могут представлять гораздо большую трудность для консультанта, чем внезапно возникшие острые кризисы.

5. Дифференциация вмешательства по четырем видам конфликта. Если на предыдущих этапах рассматривались вопросы управления динамикой конфликта, то здесь определяющим вопросом является качественная сторона разногласий, природа их возникновения. Конфликтные ситуации обычно связаны с одним из следующих видов отношений, возникающих в процессе

совместной деятельности групп: деловыми («инструментальными»); социально-эмоциональными; отношениями в процессе переговоров о распределении ресурсов; силовыми. Иногда возникновение конфликта связано со всеми указанными типами отношений. В таком случае они должны рассматриваться как разные аспекты одного конфликта.

6. Детализация конфликта, конфронтация, синтез. Практика показывает, что деятельность консультанта эффективна лишь в тех случаях, когда рассмотрение предмета спора и конфронтации сторон происходят поэтапно. Такой подход приводит к синтезу мнений, то есть к выработке определенного решения, пониманию и достижению компромисса. Это повторяющийся процесс, каждый раз предусматривающий рассмотрение определенной части конфликта. Наилучшие результаты достигаются, если данный метод поддерживают обе стороны конфликта. Непосредственной целью обсуждений является не принятие решения, а разъяснение перспектив обеих сторон. Конфронтация перспектив различается в зависимости от того, какой тип отношений доминирует: в вопросах делового характера. Это по большей части обсуждение и полемика. В вопросах социально-эмоционального характера — представление себя на месте другого в вопросах распределения ресурсов, ведения переговоров. Результатом этой конфронтации перспектив может оказаться синтез: выработка решения, взаимопонимание и достижение компромисса.

Конфронтация может закончиться и возникновением безвыходной ситуации. Безвыходные ситуации принуждают стороны к дальнейшей детализации конфликта, за которой вновь следует конфронтация.

7. Определение процедур достижения компромисса для каждой стороны, способствование постоянному прогрессу. Важная задача консультанта — четкое и решительное определение и указание процедур, которые стороны должны выполнять, их разъяснение и обоснование. Четкость в определении ролей и алгоритмов работы сторон создает спокойную обстановку, необходимую для продолжения работы, в то время как неопределенность,

нерешительность и двусмысленность вызывают сумятицу недоверия. Часто стороны чувствуют себя дезориентированными и подвергающимися угрозам. Если консультант не способен регулировать взаимодействие между сторонами, создается враждебная атмосфера, которая делает невозможными полемику и обсуждения, ставит под вопрос целесообразность переговоров. Точность диагностики указанных двух составляющих процедуры управления конфликтом, подбор адекватных методов работы, искусность их применения определяют эффективность стиля работы консультанта. Кроме того, на эффективность деятельности консультанта влияет и структура самого процесса управления конфликтом, что, как правило, означает степень изменения конфронтации сторон. Процесс, как показывает опыт, может легко принять вид циклично повторяющихся обсуждений одних и тех же вопросов. В этих случаях особую роль играет качество выполнения консультантом контролирующей функции. Речь идет о таком владении технологией разрешения конфликта, которая позволит консультанту (посреднику) управлять изменениями позиций сторон в предмете спора, что приводит к разрешению конфликта за определенное время. В условиях кризиса минимизация времени разрешения конфликтов является одним из важнейших требований к его эффективному преодолению.

Литература

1. *Лукаш Ю. А.* Профилактика трудового спора с работником и действия в случае его возникновения / Ю. А. Лукаш. — М. : Юстицинформ, 2015.
2. *Олехнович С. А.* Основы управленческой деятельности : практикум / С. А. Олехнович. — СПб. : НИУ ИТМО, 2015.
3. *Митяева А. М.* Технологическое обеспечение реализации модели профессиональной подготовки специалистов по работе с молодежью / А. М. Митяева, С. Н. Фомина // Ученые записки Орловского государственного университета. Серия «Гуманитарные и социальные науки». — 2016. — № 1 (70). — С. 226–230.

О. С. Мосиенко,

*старший преподаватель кафедры теоретической социологии и методологии
региональных исследований Южного федерального университета
(Ростов-на-Дону), кандидат социологических наук*

РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В РЕШЕНИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

(Оценки и отзывы врачей Казани)²¹

Защите трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами посвящены глава 58 Трудового кодекса РФ²², Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12. 01. 1996 г. № 10-ФЗ²³. Данные нормативно-правовые документы определяют, что профсоюз создается для представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов его членов.

На территории республики Татарстан действуют следующие медицинские профсоюзные организации и объединения:

— Татарстанская республиканская организация профсоюза работников здравоохранения²⁴ была создана в 1919 г. Свое действующее название носит с 2000 г. В настоящее время она объединяет более 78 тыс. членов профсоюза. Охват профсоюзным членством составляет 86,3 % от общего числа работающих и учащихся.

— Некоммерческое партнерство «Ассоциация медицинских работников Республики Татарстан»²⁵ учреждено в 2009 г. На данный момент объединяет более 6 тыс. членов.

— Некоммерческая организация Межрегиональный профессиональный союз работников здравоохранения «Действие»²⁶ был учрежден в декабре 2012

²¹ Статья подготовлена при поддержке Российского научного фонда, проект № 16-18-10306.

²² Трудовой кодекс РФ, гл. 58. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/2dd4a53059ae3f0c1f8307bb0ca6b5858c5c8333/ (дата обращения: 20.02.2018).

²³ Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12. 01. 1996 г. № 10-ФЗ. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/ (дата обращения: 20. 02. 2018).

²⁴ Татарстанская республиканская организация профсоюза работников здравоохранения. URL: <http://www.toprz.ru> (дата обращения: 22. 02. 2018).

²⁵ Ассоциация медицинских работников Республики Татарстан. URL: <http://www.amrrt.ru> (дата обращения: 22.02.2018).

г. В настоящее время «Действие» имеет свои структуры в 21 регионе страны, в том числе и в Казани. В профсоюз входят более 60 первичных организаций, объединяющих около 3 тыс. человек.

Профсоюз работников здравоохранения РФ, ссылаясь на исследование зарплат медиков, проведенное Росстатом по итогам девяти месяцев 2017 года, отмечает, что в ряде российских регионов имеет место снижение среднего заработка врачей и медицинского персонала. В аналитической записке, составленной отделом экономической работы и оплаты труда аппарата Профсоюза после разбора статистических данных, указано, что среднемесячная зарплата по отрасли снизилась в 12 регионах. Из них снижение от 0,1 до 1,8 % — в 7 регионах; от 2,2 до 2,5 % — в 4 регионах (в том числе в Татарстане), 3,8 % — в республике Северная Осетия — Алания. Однако по стране в целом средний заработок в отрасли увеличился на 4,3 % (с 30 344,2 руб. за 9 мес. 2016 г. до 31 639,4 руб. за 9 мес. 2017 г.)²⁷.

По данным статистики, средняя заработная плата врача за 9 мес. 2017 г. составила 53 112,0 руб., среднего медицинского персонала — 29 199,8 руб., младшего медперсонала — 19 640,2 руб. Однако в профсоюзе подчеркивают, что эти показатели приводятся без учета загруженности врачей и медиков. Чтобы получать более или менее достойную зарплату, большинству специалистов приходится совмещать работу на 1,5–2 ставки. В 63 субъектах РФ из 81 анализируемых уровень средней заработной платы врачей ниже общероссийского показателя, что составляет 78 % от общего их числа. Если сопоставлять размер средней заработной платы врачей по регионам за указанный период, то уровень ее колебаний составляет от 29 445,1 руб. (республика Северная Осетия — Алания) до 95 367,5 руб. (Сахалинская область, с учетом региональных выплат). Подобное расслоение обусловлено отсутствием единых отраслевых подходов с учетом специфики деятельности

²⁶ Межрегиональный профессиональный союз работников здравоохранения «Действие». URL: <http://medrabotnik.org> (дата обращения: 19.02.2018).

²⁷ Анализ ситуации в сфере оплаты труда работников здравоохранения за 9 месяцев 2017 года // Профсоюз работников здравоохранения РФ. URL: http://www.przrf.ru/info/full/oplata_truda/Analiz-situacii-v-sfere-oplaty-truda-rabotnikov-zdravooohraneniya16/ (дата обращения: 22.02.2018).

медработников, что в ряде случаев приводит к оттоку кадров из регионов. «Из-за существенного расслоения зарплат регионы теряют специалистов! Особенно это характерно для небольших городов, где уже наблюдаются значительные проблемы с привлечением и закреплением квалифицированных кадров. В этих условиях снижение зарплаток совершенно недопустимо!» — отмечает заместитель председателя профсоюза работников здравоохранения РФ Геннадий Щербаков²⁸.

Чтобы проанализировать мнения врачей Казани о роли профсоюзов в решении социально-трудовых конфликтов, автор приведет некоторые результаты глубинных интервью с информантами (врачами городских бюджетных больниц Казани)²⁹. Об эффективности деятельности профсоюзных организаций в здравоохранении информанты высказались следующим образом: «Я не состою в профсоюзе, потому что я достаточно слышал о неэффективности профсоюза в своей организации. Профсоюз в медицине — это вообще не гарант». (психиатр-нарколог, 28 лет, г. Казань); «Кому они помогли? Не помню. Вы знаете, это не самая нужная помощь для врача. Я считаю, это дармоедство». (невропатолог, 28 лет, г. Казань); «Просто отчисляешь деньги из зарплаты — больше ничего. Я никогда от профсоюзов ничего не получал и ничего не ждал». (терапевт, 63 года, г. Казань).

Объективность и непредвзятость работы профсоюзов информанты оценили так: «Профсоюзы очень легко регулируются главными врачами». (психиатр-нарколог, 28 лет, г. Казань); «В тяжелых ситуациях любой профсоюз займет позицию “Моя хата с краю, ничего не знаю”». (невропатолог, 28 лет, г. Казань); «Насильно заставили написать заявление и вступить в члены профсоюза». (терапевт, 63 года, г. Казань).

Уровень доверия граждан России к профсоюзам кардинально низок. По данным всероссийского опроса ВЦИОМ в ноябре 2017 года, уровень одобрения

²⁸ Профсоюз работников здравоохранения: снижение зарплат врачей недопустимо. URL: <http://kazan.bezformata.ru/listnews/zdravoohraneniya-snizhenie-zarplat/60503492/> (дата обращения: 25.02.2018).

²⁹ Социологическое исследование «Профессиональная идентичность представителей социетальных профессий в условиях прекариатизации социально-трудовых отношений в российских мегаполисах», проведенное научным коллективом Южного федерального университета (г. Ростов-на-Дону) в 2017 году.

деятельности профсоюзов во второй половине 2017 года колебался в районе 35–37 %. В то же время уровень неодобрения составлял 29–31 %. Степень недоверия к работе профсоюзов в обществе уступала лишь недоверию к полиции и суду³⁰. По данным другого исследования ВЦИОМ 2017 года, 35 % респондентов не хотели бы и не будут вступать в профсоюзную организацию, еще 33 % не задумывались об этом, 16 % не исключают для себя такой возможности и только 9 % «безусловно, хотели бы»³¹.

Обобщая вышесказанное, профсоюзам по-прежнему остро необходимо завоевание доверия не только отдельных профессиональных сообществ, но и общества в целом. Главное препятствие на этом пути — низкая информационная активность, вызванная низкой информационной культурой профсоюзов.

В. В. Нагайцев,

заведующий кафедрой эмпирической социологии и конфликтологии Алтайского государственного университета, кандидат социологических наук, доцент

ИНТЕГРАЛЬНЫЙ СПОСОБ РЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Трудовые конфликты являются весьма распространенным типом социальных конфликтов. Трудовой конфликт в организации — процесс негативного столкновения и противодействия участников трудовых отношений, вызванный противоречиями в их интересах. Основными причинами социально-трудовых конфликтов являются плохие условия труда в организации; нарушение положений коллективного договора; задержка выплаты заработной платы; непрозрачность системы расходования финансовых средств в организации, распределение премий и т. д.

³⁰ Пресс-выпуск ВЦИОМ № 3506 от 02.11.2017 г. «Рейтинги партий, доверия политикам, одобрения работы государственных и общественных институтов. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=116495> (дата обращения: 25.02.2018).

³¹ Пресс-выпуск ВЦИОМ № 3523 от 28.11.2017 г. «Работа общественных организаций в России: вовлеченность населения растет!». URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=116556> (дата обращения: 25.02.2018).

Большинство работников современных организаций воспринимают подобного рода конфликты крайне негативно. Однако современными исследователями конфликт понимается как вполне нормальное, закономерное и неизбежное явление в любых организациях, источник их поступательного развития и функционирования. Поскольку конфликт — неустранимый тип социального взаимодействия в организации, а противоречия в трудовых отношениях и интересах сторон неискоренимы, необходимо признать, что основное направление работы с конфликтом — это целенаправленное управление им. Сама постановка вопроса об управлении конфликтом принципиальна в том смысле, что она вытекает из понимания конфликта как здоровой и неотъемлемой формы социального взаимодействия субъектов. Если бы к конфликту относились только как к негативному явлению, то вся работа с ним сводилась бы к его скорейшему подавлению и полному устранению. Признание социального конфликта нормальным явлением расширяет спектр форм работы с ним (управляющим субъектам необходимо производить предвидение, прогнозирование, профилактику, предотвращение, предупреждение, диагностику, урегулирование и разрешение конфликта). Таким образом, перед руководством организации не стоит задача полной ликвидации конфликтов и конфликтности в трудовом коллективе в целом. Необходимо максимально возможно развивать конструктивные последствия конфликтов для организации и минимизировать деструктивные. Управление коллективом с помощью конфликтов — пока не разработанное направление современной конфликтологии, представляющееся в нынешних условиях весьма перспективным.

Управление социальным конфликтом — система упорядоченных приемов целенаправленного воздействия на него, осуществляемых на всех этапах его развития самими участниками конфликта или третьей стороной. Цель управления социальным конфликтом заключается в том, чтобы предотвратить его деструктивные последствия и способствовать оптимальному разрешению. Далеко не все конфликты удается предупредить и урегулировать, поэтому

очень часто приходится их разрешать. В конфликтологии завершающий этап в динамике развития социального конфликта традиционно обозначают термином «разрешение конфликта», хотя правильнее было бы говорить о его завершении.

Разрешение конфликта — прекращение противодействия сторон путем нахождения того или иного варианта его завершения. Модели, применяющиеся при разрешении конфликтов, складываются на основе имеющихся в обществе культурных и правовых установок по отношению к конфликтам, поощряющих или запрещающих тот или иной способ их разрешения. На сегодняшний день сложились пять основных подходов к разрешению конфликта: с применением силы одной или обеими сторонами; путем взаимных уступок (нахождения компромисса); путем изоляции сторон; через интеграцию интересов сторон (нахождение общих интересов и взаимовыгодного решения). Возможна и определенная комбинация названных способов (симбиозная модель).

Интеграция интересов сторон в конфликте — это процесс сближения позиций сторон, направленный в сторону взаимного сотрудничества. Одним из характерных результатов такой интеграции является нахождение сторонами общих интересов. При этом необходимо наличие как формальных, так и неформальных институтов для совместного решения каких-либо вопросов. Законодательством устанавливается порядок разрешения трудовых конфликтов. Для их разрешения предусматривается создание специальных органов (примирительные комиссии, трудовой арбитраж и т. п.). Процесс интеграции интересов сторон конфликта позволяет добиться максимальной взаимной выгоды с минимальными издержками для всех субъектов, которые в нем участвуют. Тем не менее интеграция требует предварительной подготовки всех субъектов к этому процессу, а также определенного уровня конфликтологической грамотности.

Интегральный способ разрешения конфликтов предусматривает возможность удовлетворения интересов всех конфликтующих сторон при условии пересмотра (ревизии) ими своих ранее сформированных позиций, а также целей, которых они намерены были достичь в конфликте. Он называется

интегральным не потому, что объединяет качества и достоинства других моделей конфликто разрешения, а потому, что дает возможность интегрировать интересы конфликтантов. При его использовании никто не жертвует своими интересами. Каждый конфликтант добивается удовлетворения своих интересов и поэтому может назвать себя победителем. Интегральная модель конфликто разрешения совершеннее силовой, разводной (изоляционной) и компромиссной. Разработка этой стратегии и конкретных технологий ее реализации считается важнейшей заслугой конфликтологии как науки.

Интегральная модель конфликто разрешения в литературе обозначается по-разному: «Третий путь поведения в конфликте», «Ревизия целей», «Интегральный способ», «Дипломатическое решение»³². Как правило, интегральный способ решения конфликтов достигается в результате переговоров между конфликтующими сторонами, заканчивающихся принятием соглашения. Для того чтобы конфликт разрешился по-настоящему, важно, чтобы конфликтующие стороны договаривались, чтобы они сами находили наиболее устраивающий их вариант выхода из конфликтной ситуации.

Все конфликты, возникающие в организации, теснейшим образом сопряжены, взаимосвязаны и переплетены в единый «клубок». Иначе говоря, нет межличностных, управленческих, экономических, производственных конфликтов в чистом виде. Есть некая «конфликтность в коллективе» — особый феномен социальной жизни организации, включающий все конфликты, участниками которых становятся сотрудники. Понятие «конфликтность» пока не получило статуса общепризнанной научной категории в социологии организаций. Большинство исследователей либо вообще избегает данного понятия, либо сводит его смысл к сумме всех конфликтов, имевших место в трудовом коллективе за определенный период времени. На наш взгляд, важно изучать не только и не столько конкретные социальные конфликты, их причины и разновидности, сколько их взаимодействие и взаимозависимость.

³² Пустовалова Е. В. Междисциплинарный характер конфликтологического знания // Социология в современном мире: наука, образование, творчество : сб. ст. Барнаул, 2011. Вып. 3. С. 395–399.

Конфликтная система организации, таким образом, трансформируется в одну общую систему взаимозависимых конфликтов.

Проблема развития профессионального конфликтологического разрешения в российских организациях заключается в следующем. Российской организационной конфликтологией как прикладной отраслью науки фактически еще нет, ей только предстоит состояться. Но насколько пригодны схемы, предлагаемые довольно развитым западным конфликт-менеджментом для изучения трудовых конфликтов и общей конфликтности в российских организациях в современных условиях? Можно ли предполагать, что социальные субъекты, активно конфликтующие в своем трудовом коллективе, ведут себя так же, например, в семейных конфликтах? Каковы критерии социальной значимости участия в возникающих в организации конфликтах? Например, можно ли признавать собрание коллектива в количестве ста человек, посвященное трудовому конфликту и освещенное в программах новостей по центральному телевидению, более важной акцией протеста работников, чем многотысячные мелкие трудовые и производственные конфликты в организациях, которые зачастую никем не фиксируются и не анализируются? Решение всех перечисленных выше проблем создаст условия для успешного применения интегрального способа решения конфликтов, возникающих в российских организациях.

Уровень и качество конфликтологического образования работников российских организаций на сегодняшний день оставляют желать лучшего. Далеко не все наши граждане слышали о существовании такой науки — конфликтологии. Наличие в регионах центров конфликтологического консультирования, медиации, содействия переговорному процессу сторон пока является скорее исключением, чем правилом.

И. В. Новикова,

ведущий научный сотрудник Института социально-экономических проблем народонаселения РАН (Москва), кандидат экономических наук, доцент

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ³³

Цифровая экономика становится необратимой реальностью, которая несет в себе определенные возможности и угрозы, в том числе в трудовой сфере. Неопределенность, малоизученность новых трудовых отношений, формируемых под влиянием развития информационно-коммуникационных технологий и новых моделей ведения бизнеса, приводят к появлению дополнительных факторов социально-трудовых конфликтов.

1. Новые формы занятости, в том числе «работа в облаке», «ваучерная занятость», «зонтичные организации», «работа по вызову», «нулевые контракты» и т. п. не имеют необходимого законодательного обеспечения³⁴. В связи с этим данная деятельность уходит в теневой сектор со всеми отрицательными последствиями для государства и конкретного работника.

2. Новые формы занятости, особенно дистанционные, работа на интернет-платформах и т. п. требуют современных подходов к управлению человеческими ресурсами, то есть новых методик и механизмов управления³⁵, которые пока не до конца разработаны и нуждаются в совершенствовании, отчего их низкая эффективность может приводить к социально-трудовым конфликтам.

3. Цифровая экономика предъявляет требования к наличию у работника определенных навыков, так называемых информационных компетенций³⁶. Отсутствие или слабое развитие данных навыков может привести к увольнению работника, понижению его в должности и т. д.³⁷. Неготовность системы

³³ Доклад подготовлен при поддержке гранта Российского научного фонда (Конкурс 2016 г. «Проведение фундаментальных научных исследований и поисковых научных исследований отдельными научными группами», номер № 16-18-10140).

³⁴ Новикова И. В. Трудовое законодательство как инструмент минимизации неустойчивой занятости. Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда / Гл. науч. ред. д. э. н., проф. В. Н. Бобков. М. : РеалПринт, 2017. С. 313–324.

³⁵ Bakhshi H., Downing J., Osborne M. and Schneider P. The Future of Skills: Employment in 2030. London : Pearson and Nesta, 2017.

³⁶ Employment, Skills and Human Capital Global Challenge Insight Report «The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution» // World Economic Forum, 2016.

³⁷ Новикова И. В. Выявление навыков работников, готовых на занятость с признаками неустойчивости (по данным интернет-платформы HeadHunter) // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2017. № 6. С. 233–250.

образования к подготовке востребованных специалистов и их постоянному переобучению под требования рынка труда³⁸ может усугубить данную ситуацию и увеличить уровень безработицы.

4. Рабочее место создает условия для организации работников и обеспечения защиты их прав. Поскольку работа становится фрагментарной и разобщенной, существует риск того, что социальные отношения и сети, созданные в результате работы, будут разрушены³⁹, что также станет причиной социально-трудовых конфликтов.

5. Новые формы занятости пока не охвачены профсоюзными организациями, и традиционная деятельность профсоюзов должна адаптироваться под современные условия распространения цифровой экономики и расширение применения информационно-коммуникационных технологий⁴⁰.

6. Безопасность труда работника и его нахождения на рабочем месте также является фактором социально-трудовых конфликтов. С одной стороны, новые технологии делают рабочую среду более безопасной, поскольку передовая роботизация предохраняет работников от вреда здоровью в некоторых традиционных (зачастую опасных) машинных процессах. С другой стороны, существует растущий спектр опасных химических веществ, особенно новых и потенциально опасных материалов, связанных с нанотехнологиями и новыми рабочими процессами⁴¹.

7. Психосоциальные риски, возникающие на современном рабочем месте, также могут приводить к социально-трудовым конфликтам. Эти риски становятся все более распространенной характеристикой рабочей среды и

³⁸ Building and Transforming Skills for a Digital World. URL: https://www.ert.eu/sites/ert/files/generated/files/document/ert_digitalskillsbrochure_web_0.pdf

³⁹ ILO: The future of work centenary initiative. Report of the Director-General, Report I, International Labour Conference, 104th Session, Geneva, 2015.

⁴⁰ *Traxler F.* Economic internationalization and the organizational dilemma of employer associations / in W. Streeck, J. R. Grote, V. Schneider and J. Visser (eds): *Governing interests: Business associations facing internationalization* London : Routledge, 2006. P. 93–114.

⁴¹ ILO: General survey on occupational safety and health instruments concerning the promotional framework, construction, mines and agriculture, Report III (Part IB), International Labour Conference, 106th Session, Geneva, 2017.

связаны с растущими проблемами отсутствия или интенсификации работы⁴². Исследования показали, что отсутствие гарантий занятости, вызванное реструктуризацией и такими контрактными соглашениями, как временные договоры и договоры гражданско-правового характера, могут приводить к психосоциальным рискам⁴³. Несмотря на то что информационно-коммуникационные технологии создают большую автономию, когда работник может работать в любом месте и в любое время⁴⁴, это приводит к работе «всегда и везде», повышает уровень интенсивности работы, поскольку размывает границы между рабочим местом и домом, а также между временем, затраченным на работу, и отдыхом.

8. Новые формы занятости не подпадают под традиционную систему социальной защиты, в том числе предоставление гарантированной минимальной заработной платы, оплачиваемых больничных, отпусков, пособий⁴⁵, что также является источником социально-трудовых конфликтов.

9. Неформальная занятость в цифровой экономике имеет достаточно широкие возможности для распространения и развития, что снижает конкурентоспособность формальных рабочих мест и создаваемой ими продукции⁴⁶. Снижение доли неформальных отношений возможно только при взаимном согласованном участии всех заинтересованных сторон: работника, работодателя и государства.

Цифровая экономика содержит множество заманчивых перспектив. Однако при отсутствии должного ее изучения и своевременной адаптации всех

⁴² ILO: Workplace stress: A collective challenge. Geneva, 2016. P. 3. ; European Agency for Safety and Health at Work: New and emerging risks in occupational safety and health. Luxembourg, 2009.

⁴³ *Quinlan M.* The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety, *Conditions of Work and Employment Series № 67.* Geneva : ILO, 2016 ; *Callea A., Urbini F. and Bucknor D.* Temporary employment in Italy and its consequences on gender» in *Gender in Management // An International Journal* 2012. Vol. 27. № 6. P. 380–394 ; *V. Carrieri, C. Di Novi, R. Jacobs and S. Robone.* Insecure, sick and unhappy? Well-being consequences of temporary employment contracts, factors affecting worker well-being: The impact of change in the labor market // in *Research in Labor Economics.* 2014. Vol. 40. P. 157–193 ; *K. Tsuno, N. Kawakami, A. Tsutsumi, A. Shimazu et al.* Socioeconomic determinants of bullying in the workplace: A national representative sample in Japan // in *PLOS ONE*, DOI:10.1371/journal.pone.0119435 March 9, 2015 1/15 ; see also *A. LaMontagne, P. Smith, A. Louie, M. Quinlan et al.* Unwanted sexual advances at work: Variations by employment arrangement in a sample of working Australians // in *Australian and New Zealand Journal of Public Health.* 2009. Vol. 33. № 2. P. 173–179.

⁴⁴ Eurofound and ILO: Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and ILO. Geneva, 2017

⁴⁵ ILO: World Social Protection Report 2017–2019. Geneva, 2017.

⁴⁶ Future of Work. Inception Report for the Global Commission. International Labour Office Geneva: ILO, 2017

происходящих в ней процессов и взаимоотношений она может привести к многочисленным социально-трудовым конфликтам не только на микроуровне, но и на уровне глобальном, мировом.

О. А. Нор-Аревян,

доцент кафедры прикладной конфликтологии и медиации Южного федерального университета (Ростов-на-Дону), кандидат социологических наук

ОЦЕНКА УРОВНЯ ГОТОВНОСТИ ВРАЧЕЙ г. МОСКВЫ К БОРЬБЕ ЗА СВОИ ПРАВА В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ

(На материалах социологического исследования)⁴⁷

Социально-трудовая сфера — одна из важнейших сфер жизнедеятельности человека. С одной стороны, она занимает значительную часть нашей жизни. Например, «Lifeguide» посчитал, что на работе мы проводим 10,3 года (в среднем человек работает 40 часов в неделю в период с 20 до 65 лет).

С другой стороны, социально-трудовая сфера является обеспечительной сферой социального благополучия человека, и закономерно, что чем выше возрастает обеспокоенность и неудовлетворенность своим положением (социально-профессиональным, материальным, социально-бытовым и т. д.), тем выше протестная активность и тем интенсивнее деятельность по защите своих интересов и восстановлению нарушенных прав.

В современной жизни профессиональная сфера работников здравоохранения не свободна от рисков различного характера⁴⁸. И хотя частота наступления некоторых рисков не так высока, в профессиональной деятельности врача можно выявить некоторые наиболее значимые рискогенные явления и провести эмпирическую оценку уровня готовности медицинских

⁴⁷ Статья подготовлена при поддержке Российского научного фонда (проект № 16-18-10306).

⁴⁸ *Нор-Аревян О. А.* Профессиональная идентичность врачей г. Москвы в условиях прекариатизации социально-трудовых отношений в российском обществе // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2017. № 3. С. 204–214.

работников к установлению социальной справедливости путем борьбы за свои нарушенные права в социально-трудовой сфере.

Эмпирическую основу анализа составляют материалы социологического исследования «Профессиональная идентичность жителей мегаполиса в условиях прекариатизации социально-трудовых отношений в российских мегаполисах», проведенного весной-летом 2017 г. научным коллективом Южного федерального университета. В ходе исследования были опрошены врачи — лица, получившие высшее медицинское образование по соответствующей специальности и работающие в городских бюджетных медицинских учреждениях (30–35 % — в центре города, 65–70 % — в спальных районах), в том числе опрошены 468 врачей из города Москвы (мужчины — 38,9 % и женщины — 61,1 %) разных специальностей: терапевты — не менее 10–15 %, педиатры — не менее 10 %, хирурги — не менее 5 %, врачи скорой медицинской помощи — не менее 5 %. Программа и инструментарий социологического исследования были разработаны членами научного коллектива Гранта Российского научного фонда — д. с. н. Л. В. Клименко, к. с. н. О. А. Нор-Аревян, к. с. н. О. Ю. Посуховой.

Московским врачам было предложено оценить вероятность наступления определенных рисков в их жизни. На вопрос «Насколько сильно Вас беспокоят в настоящее время следующие профессиональные риски?», больше всего московских врачей дали ответ «Рост трудовой нагрузки без увеличения заработной платы» (94,4 %), в том числе «очень беспокоит» — 53,7 % и «скорее беспокоит» — 40,7 % респондентов. Абсолютную обеспокоенность опрошенные врачи демонстрируют по отношению к риску «Потеря работы» (56,9 %): она выше в сравнении с рисками «Сокращение или задержка зарплаты» (56,5 %), «Рост трудовой нагрузки без увеличения зарплаты» (53,7 %) и «Вынужденный переход на неполный рабочий день, неполную рабочую неделю» (37,4 %).

Несмотря на то, что на протяжении последних лет респонденты отмечали рост трудовой нагрузки, они склонны рассматривать это как производственную

необходимость — конечно, если это не влечет за собой снижение уровня заработной платы или потерю работы. К этим рискам московские врачи демонстрируют неготовность.

Перечисленные риски вызывают беспокойство у опрошенных московских врачей. Это может свидетельствовать о том, что респонденты не исключают их возникновения в своей жизни.

Московские врачи выражают готовность в случае нарушения своих трудовых прав использовать какие-либо инструменты в достижении социальной справедливости и восстановлении прав в социально-трудовой сфере.

В ходе проведенного исследования респондентам задали вопрос: «Как Вы поступите в случае нарушения Ваших трудовых прав (рост неоплачиваемой нагрузки, сокращение/задержки зарплаты, потеря работы)?». Распределение ответов врачей Москвы свидетельствует о том, что респонденты демонстрируют достаточную степень готовности выступать в защиту своих нарушенных трудовых прав (63,9 %) и собираются использовать в этих целях скорее административные ресурсы: 73,8% опрошенных обратятся в органы власти. Причем мужчины по сравнению с женщинами больше доверяют государственным органам (84,1 % против 67,2 %). В судебные органы станут обращаться немногие: только 44,6 % готовы подавать иски в судебные органы и полагаются на судебную защиту своих нарушенных прав в трудовой сфере. По результатам ответов респондентов отмечается гендерная дифференциация уровня доверия судебным органам с диаметрально противоположными ответами респондентов: среди мужчин 66,7% готовы обращаться за судебной защитой своих нарушенных трудовых прав и 33,3 % ответили: «Скорее нет», в то время как среди женщин только каждая третья (36,4 %) готова обратиться в суд, в то время как подавляющее большинство — 63,6 % не станут туда обращаться, возможно, в силу недостаточного уровня доверия судебным институтам (социологический инструментарий не ставил

задачей выявление причин выбора/отказа от той или иной стратегии поведения врачей в данной ситуации).

Интересно, что больше половины респондентов (56,8 %) продемонстрировали высокий уровень доверия некоммерческим организациям и готовы участвовать в общественных организациях по защите своих прав. В этом вопросе совпадают уровни доверия мужчин и женщин (65,3 % и 52,6 %,соответственно).

Вместе с тем обращаться в средства массовой информации московские врачи будут неохотно: готовы это сделать только 28,1 % опрошенных, тогда как 71,9 % от этого отказываются. Здесь просматривается прямая связь с тем, что врачи выражают недоверие институту СМИ, так как считают его виновником формирования негативного образа врача в современном мире, что также подтверждено результатами проведенного научного исследования⁴⁹.

Несмотря на достаточно высокий уровень активности московских врачей в борьбе за свои социально-трудовые права, каждый третий опрошенный выбирает пассивную стратегию поведения (36,1 %), причем в этом аспекте мужчины и женщины единогласны: 36,4 % мужчин и 36 % женщин ничего не собираются делать в сфере защиты своих прав в социально-трудовой сфере.

Подводя итог, важно отметить, что результаты проведенного исследования позволили выявить, с одной стороны, достаточный уровень готовности московских врачей отстаивать свои права, с другой стороны — определить уровень доверия к тем или иным социальным институтам в борьбе за восстановление социальной справедливости.

А. К. Омарбекова,

начальник Управления аналитики и консалтинга Центра социального взаимодействия и коммуникаций (Астана, Республика Казахстан);

А. Е. Еркен,

⁴⁹ Фролова А. С., Посухова О. Ю. Потенциал медиа как пространства рефлексии профессиональной идентичности // Медиаобразование (Media Education). 2016. № 4. С. 127–138.

проектный-менеджер Управления аналитики и консалтинга Центра социального взаимодействия и коммуникаций (Астана, Республика Казахстан)

АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНЫХ НАСТРОЕНИЙ И МОДЕЛЕЙ ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ В ЦЕЛЯХ ПРОФИЛАКТИКИ И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В КАЗАХСТАНЕ

В Казахстане на протяжении пяти лет ежегодно проводится мониторинг социальных настроений в производственных коллективах. Основная цель мониторинга — предотвращение и прогнозирование социально-трудовых конфликтов.

Исследование охватывает работников холдинга АО «Самрук-Казына», представленных во всех регионах Казахстана. Необходимо подчеркнуть, что опросы проводятся в сельских и городских населенных пунктах, а также в компаниях, относящихся к различным отраслям экономики.

Общая численность работников в рамках данного исследования составляет более 270 тыс. человек. Масштабность охвата исследования, кластерный подход при построении выборки позволяют не только экстраполировать выводы исследования на генеральную совокупность, но и сделать определенные прогнозы относительно социальных настроений работников на уровне страны.

Исследование, по сути, отвечает на достаточно простые, но важные вопросы: «Чем удовлетворены или не удовлетворены работники в трудовых отношениях?»; «Как взаимодействуют работники с социальной средой и как они склонны решать возникающие вопросы?», «Как коммуницировать внедряемые изменения, чтобы повысить доверие к ним со стороны работников?».

Накопленные знания позволяют выявить устойчивые тренды, повторяющиеся из года в год. Они интересны тем, что раскрывают закономерности развития сознания работников и объясняют модели их социального поведения в той или иной ситуации. Главные из них будут рассмотрены в рамках данного выступления.

Во-первых, удовлетворенность или недовольство различными аспектами социально-трудовых отношений в сознании работников носит комплексный характер. Иными словами, недовольство складывается из взаимодействия и взаимовлияния ряда вопросов. Зачастую на практике недовольство начинается с действия определенного фактора. К примеру, недовольство работников заработной платой, при долгом его игнорировании, тянет за собой неудовлетворенность условиями труда, уровнем внутренних коммуникаций и т. д. Нарастающий вал проблем в итоге формирует благодатную почву для эскалации конфликтных ситуаций.

Во-вторых, на настроения работников, в частности, на степень их удовлетворенности/неудовлетворенности, вовлеченности, конфликтности влияют как внутрикорпоративные, так и социально-ментальные факторы, характерные для региона и профиля компании. Прежде всего это уровень социальных притязаний. Очень важную роль играют характер и конъюнктура местного рынка труда. При этом сложно определить основную детерминанту, однако главную роль играют социально-трудовые отношения. Взаимосвязь объективных и субъективных факторов можно проследить на примере вовлеченности персонала. По итогам 2017 года уровень вовлеченности производственного персонала составил 66 %, что соответствует уровню мировых тенденций⁵⁰. В региональном аспекте выявляются свои особенности. Так, наименьшая вовлеченность характерна для работников северных регионов страны (50–60 %), где размещены менее доходные компании. Работники в южных и западных регионах, где локализованы крупные промышленные, соответственно, более доходные предприятия, проявляют большую степень вовлеченности — на уровне 70 % и выше.

Другим показательным примером влияния социально-ментальных факторов на настроения работников выступает лояльность. Сегодня компании прилагают огромные усилия для повышения лояльности работников с дальнейшим прицелом воздействия на уровень их вовлеченности. Так, 71 %

⁵⁰ В 2016 году уровень вовлеченности в мире составил 63 %. Источник: Global Trends in Employee Engagement.

работников подтверждают, что работодатели исполняют свои обязательства перед коллективами. Однако не все зависит от работодателя. Тот же опрос показывает, что каждый десятый опрошенный работник, имея возможность получить обратную связь и разъяснения от руководства, не стремится получить полную информацию для качественного выполнения своей работы. Другими словами, необходима проактивная позиция самого работника, что, в свою очередь, может зависеть от его личностных характеристик, таких как образование, возраст, уровень дохода, место проживания, ментальность и т. д.

Таким образом, потенциал возникновения трудовых конфликтов зависит от социально-ментальных факторов коллективов.

В-третьих, уровень протестной активности работников зависит от комплексного влияния факторов удовлетворенности/неудовлетворенности ключевыми аспектами социально-трудовых отношений. Однако это влияние не является абсолютным и прямым. Важным дополнительным, а иногда и основным фактором выступает наличие протестного опыта. При этом, как показывает практика, сам протестный опыт формируется не столько институциональной, внутрикорпоративной средой, сколько региональной и профессиональной ментальностью работников. Данный вывод получил подтверждение и в ходе качественных исследований, проведенных на западе страны в 2017 году. Характерной чертой работников в регионе является перманентная готовность к отстаиванию своих прав через забастовки, сформированная значительным и, как правило, успешным протестным опытом.

Четвертый вывод из результатов исследования затрагивает материальный аспект социально-трудовых отношений. Исследование не подтверждает расхожее мнение о том, что при любом размере заработной платы работники будут ею недовольны. Не удовлетворены оплатой труда в гораздо большей степени низкодоходные группы. Другим важным моментом является то, что материальное благополучие не всегда является триггером ухудшения социального самочувствия работников. Так, согласно опросу, подавляющее большинство опрошенных (87 %) полностью или по большей части

удовлетворены тем, как складывается их жизнь. При этом доля полностью удовлетворенных приближается к половине респондентов, в то время как полностью не удовлетворенных своей жизнью — лишь 2 % участников опроса. Столь позитивная оценка жизни отмечалась во все годы исследования с некоторым снижением настроений в кризисном 2015 году. К тому же подобное восприятие жизни демонстрируют практически все социологические замеры, проводимые в стране.

В то же время нельзя забывать, что снижение готовности работников к протестам не является основным целевым показателем компании в социальной политике. Сам протест, если он имеет законные формы и должным образом санкционирован, может оказаться наилучшим способом в преодолении непредсказуемой агрессивности. С другой стороны, в компаниях и в регионах с низкой степенью вовлеченности нередко фиксируется высокое социальное спокойствие. Иными словами, работники могут быть менее удовлетворены или полностью не удовлетворены условиями работы, но при этом могут не проявлять склонности к конфликтам и развитию протестной активности. Например, в Костанайской области в сравнении с остальными регионами Казахстана наибольшая доля работников в коллективах, доходов которых хватает лишь на еду — 22 %. Вместе с тем данный регион входит в число наиболее стабильных в стране по социальному спокойствию. И наоборот, наибольшую удовлетворенность материальным достатком и условиями труда по Казахстану в целом высказывают работники Мангистауской области, где зафиксирован протестный потенциал. Выстроенные социально-трудовые отношения не обеспечивают региону наивысший уровень социальной стабильности.

Таким образом, ситуация в регионах должна учитываться в социальной политике компаний наряду с остальными факторами предприятия. Географическая детерминанта массового сознания определяет в решающей или, по крайней мере, значительной степени уровень трудовой мобильности, социальные притязания, формы выражения социально-трудовых конфликтов.

Поэтому очень важно отслеживать характер взаимодействия корпоративных, отраслевых, профессиональных факторов и особенности региональной ментальности, а также влияние внешней социальной среды на настроения персонала. В факторах, составляющих качество жизни работников, таких как образование, здравоохранение, социально-бытовая инфраструктура, регулирование занятости и т. д. — компании должны активно взаимодействовать с местной исполнительной властью и гражданским обществом.

А. Н. Покида,

директор Научно-исследовательского центра социально-политического мониторинга Института общественных наук Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (Москва), кандидат социологических наук

ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА

(По результатам социологического опроса)

В настоящее время одна из главных проблем социально-трудовых отношений состоит в обеспечении социальной устойчивости и социальной безопасности общества, повышении эффективности использования трудовых ресурсов.

Для получения актуальной информации об особенностях социально-трудовых отношений в современном российском обществе в 2017 года проведено социологическое исследование. Основным источником эмпирической информации выступил общероссийский социологический опрос занятого населения.

Социологический опрос проведен Научно-исследовательским центром социально-политического мониторинга ИОН РАНХиГС с 15 по 23 июня 2017 года. Опрошены 1600 человек занятого населения в возрасте 18 лет и старше в 35 субъектах Российской Федерации по выборке, репрезентирующей

работников основных видов экономической деятельности, занятых на предприятиях различных форм собственности, а также основные социально-демографические характеристики.

Социологический опрос осуществлялся методом индивидуального формализованного интервью по месту работы или жительства респондентов. Непременным условием данного метода являлось соблюдение принципа анонимности.

Данные социологических исследований показывают, что существует значительный разрыв между потребностями работников в социальной безопасности и защите, с одной стороны, и реальным обеспечением социальных гарантий, предоставлением льгот — с другой. Социальные гарантии или не реализуются вовсе, или степень их реализации не вполне удовлетворительна. По данным исследований, около 3/4 работников заявляют о низкой защищенности от возможных экономических потрясений или кризисов; почти каждый второй работник сталкивался с нарушением своих социально-трудовых прав. Такое положение дел приводит к ухудшению материального положения зависимых наемных работников, деградации условий их жизнедеятельности и способствует вовлечению работников в «теневую» сферу экономики.

Полученные данные демонстрируют высокий уровень тревожности работников. Так, две трети граждан находятся в затяжном психоэмоциональном стрессовом состоянии. При этом опасения граждан оказаться в беспомощном социальном положении, когда они не нужны ни близким, ни государству сохраняются на протяжении десяти лет на неизменно высоком уровне.

Более того, почти 90 % работников испытывают беспокойство в связи с различными обстоятельствами трудовой деятельности. Беспокойство граждан связано в первую очередь с возможным снижением заработной платы и угрозы потери работы.

Например, риск потери работы является одним из наиболее существенных для россиян. Во многом этот страх обусловлен текущей

экономической нестабильностью в экономике. При этом работники боятся потери работы не только в связи с утратой текущих доходов и социального статуса, но и в связи с тем, что опасаются в дальнейшем не найти работу по своей специальности, в соответствии со своей квалификацией или своими материальными претензиями.

Результаты социологического мониторинга продолжают фиксировать широкую вовлеченность граждан в «теневой» рынок труда. По данным исследования 2017 года, доля граждан, вовлеченных с различной интенсивностью в некриминальный «теневой» рынок труда в течение последнего года, составляет 44,8 % от общего количества занятого населения. Это примерно 33 млн работников, которые в течение одного года имели неоформленную работу (доходное занятие) или получали зарплату «в конверте». Приведенные данные охватывают работников, которые в течение последнего года имели постоянную/временную неофициальную работу или разовые (эпизодические) не облагаемые налогом доходы хотя бы несколько раз в год.

При этом результаты мониторинга констатируют, что в современной нестабильной экономической ситуации наблюдается тренд на расширение вовлеченности граждан в «теневую» занятость. Наиболее заметно этот процесс происходит за счет работников, занятых дополнительной временной работой. Для большинства работников это вынужденная мера. Таким путем граждане пытаются увеличить свои доходы или компенсировать снижение своей заработной платы на фоне экономической нестабильности последних 3–4 лет.

Полученные результаты опроса, по сути, характеризуют фактическую реализацию государственных гарантий в сфере занятости и оплаты труда на практике с точки зрения наличия или отсутствия нарушений трудовых прав работников. В целом, около 42 % наемных работников сталкивались с различными нарушениями своих трудовых прав в прошлом и текущем годах. Более того, нарушения носят не единичный характер. 2/3 респондентов из числа

тех, кто сталкивался с ними, отметили за это время несколько фактов (2 и более нарушений).

Основные нарушения трудовых прав наемных работников связаны с оплатой труда (задержка, частичная оплата) и режимом труда (продолжительность рабочего времени).

Как показывают результаты опроса, в случае нарушения своих трудовых прав работники в большинстве случаев никуда не обращаются. На это указали более половины опрошенных, столкнувшихся с нарушениями своих трудовых прав в 2016–2017 гг. Треть пыталась решить проблему непосредственно с начальством. Только 5,1 % обращались в профсоюз. Еще меньше использовали такие способы защиты, как, например, обращение в суд, в органы исполнительной власти (трудовые и налоговые инспекции и др.), а также в СМИ.

Чем объясняется такая низкая активность работников по защите своих прав? Здесь действует целый комплекс различных ограничивающих факторов. Это, например, нежелание работника обострять отношения с работодателем или неверие в возможность получения защиты со стороны проверяющих органов.

Одной из причин низкой активности работников в отношении защиты своих прав является недостаточная правовая грамотность работающего населения, отсутствие информированности как о своих трудовых правах, так и о легитимных способах их защиты. По данным опроса, работники, плохо информированные о своих трудовых правах, в случае их нарушения еще реже, чем в среднем по РФ, пытаются их отстаивать. Хорошие знания работниками своих прав, напротив, позволяют им лучше ориентироваться в трудовых отношениях, вовремя определить факт возникновения нарушения, более аргументировано отстаивать свои права при общении с работодателем или уполномоченными органами.

Также не способствует продуктивному разрешению проблемы слабая развитость общественных организаций, в частности, профсоюзного движения,

основной задачей которого должна являться защита прав и законных интересов работников. Полученные данные, однако, показывают, что в случае наличия профсоюза в организации (на предприятии) и членства в нем работники чаще пытаются отстаивать свои права посредством обращений в профсоюз.

Результаты, полученные различными социологическими службами, демонстрируют определенные подвижки в последние годы в сторону усиления значимости профсоюзных организаций в регулировании социально-трудовых отношений. За последние годы увеличилась доля работников, которые рассчитывают на помощь профсоюза в случае конфликта с руководством, наблюдается положительная динамика в отношении авторитета профсоюза на предприятии.

Социологические данные показывают, что наличие профсоюза на предприятии не только снижает количество различных нарушений трудовых прав работников, но и активизирует работников для защиты своих трудовых прав. Важно и то, что профсоюз на предприятии положительно влияет на предрасположенность граждан трудиться в официальной экономике и является ограничительным фактором для противозаконной практики получения выплат «в конвертах».

В связи с этим в рамках регулирования социально-трудовых отношений между работниками и работодателями необходимо уделять больше внимание развитию профсоюзного движения как основного элемента общественного контроля по соблюдению трудового законодательства.

С. А. Чиннов,

заместитель председателя Московской федерации профсоюзов;

А. Ф. Вальковой,

директор Трудового арбитражного суда для разрешения коллективных трудовых споров (Москва), заслуженный юрист РФ,

В. К. Кашин,

ответственный секретарь Трудового арбитражного суда для разрешения

СКОЛЬКО ЗАБАСТОВОК В РОССИИ: ПРИЧИНЫ РАСХОЖДЕНИЯ ДАННЫХ

Имеется существенное расхождение в числе забастовок между данными, представляемыми Росстатом, и данными судебного департамента Верховного Суда и Научно-методического центра СПГУ. Одна из существенных причин, как представляется, кроется в тексте указаний по заполнению формы отчетности. Имеющееся противоречие в тексте указаний позволяет работодателям не фиксировать коллективный трудовой спор и, соответственно, не отчитываться по форме № 1-пр «Сведения о приостановке (забастовке) и возобновлении работы трудовых коллективов». Искажение статистической отчетности снижает внимание госорганов и социальных партнеров к ключевым вопросам защиты трудовых прав.

Забастовка, статистическая отчетность, трудовые права

В соответствии с данными Росстата в России в 2016 году всего в трех организациях прошли забастовки, причем две из этих организаций — образовательные учреждения. В зафиксированных Росстатом трех забастовках участвовало 60 человек, количество времени, не отработанного ими из-за участия в забастовках, составило 140 человеко-дней. Росстат в 2016 году не зафиксировал ни одной забастовки в организациях добывающей и обрабатывающей промышленности, строительстве, на транспорте. Если ориентироваться только на эти данные, то взаимоотношения в сфере труда у нас в стране практически бесконфликтны, поэтому и не нуждаются в особом внимании со стороны федеральных и региональных органов власти.

Согласно отчетам судебного департамента Верховного Суда за 2016 год, в суды поступило 56 обращений работодателей по поводу признания незаконности забастовок, из них 47 дел рассмотрены с вынесением решения, в том числе по 34 делам суд удовлетворил требования, 13 дел закончились отказом в удовлетворении требований.

Таким образом, не нашли отражения в статистической отчетности ни 56 обращений в суды по поводу незаконности забастовки, зафиксированных судебным департаментом, ни 34 дела, в которых суд признал факт незаконности забастовки, ни те 13 дел, по которым суд отказал работодателям, и значит, признал забастовки законными.

Научно-методический центр СПГУ в 2016 году зарегистрировал информацию о 186 социально-трудовых конфликтах (СТК), имевших место в России практически во всех отраслях. В 42 СТК (23 % от 186 СТК) работники для отстаивания трудовых прав начинали забастовку. Еще в 18 СТК (10 %) — угрожали выйти на забастовку (в 4 СТК угроза забастовки переросла в забастовку).

Таким образом, данные судебного департамента Верховного Суда (56 обращений по забастовкам) и данные НМЦ СПбГУП (примерно 60 забастовок) корреспондируют между собой.

Причина существенного искажения числа социально-трудовых конфликтов Росстатом, как представляется, лежит в тексте Указания по заполнению формы № 1-пр «Сведения о приостановке (забастовке) и возобновлении работы трудовых коллективов» (см., к примеру, приказ Росстата «Об утверждении формы» от 01.09.2017 № 566).

В данных указаниях есть противоречие относительно тех ситуаций, когда организация не подает сведения о факте приостановки работы (забастовки) и когда подает такую информацию.

В одном случае (на первой странице указаний) отчетность представляется в случае наличия в отчетном месяце факта приостановки работы (забастовки), независимо от порядка проведения предзабастовочных процедур и результатов рассмотрения в суде заявлений о признании забастовки незаконной. На второй странице указаний приводится определение «коллективный трудовой спор» — как указано в сноске, «исключительно в целях заполнения настоящей формы». Далее дается определение коллективного трудового спора в соответствии с ТК РФ, включающее требования соблюдения процедур и сроков проведения

забастовки. Второй подход позволяет работодателю трактовать факт неурегулированных разногласий, несоблюдение процедур выдвижения и утверждения требований, отсутствие протоколов или их заполнение с ошибками как отсутствие коллективного трудового спора и, соответственно, не предоставлять форму № 1-пр.

В соответствии со ст. 401 ТК РФ коллективный трудовой спор подлежит лишь уведомительной регистрации в органах власти на федеральном или региональном уровне. В соответствии со ст. 410 ТК РФ работодатель предупреждает о предстоящей забастовке соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

Источником информации о забастовках является организация, орган власти не заполняет отчетную форму № 1-пр «Сведения о приостановке (забастовке) и возобновлении работы трудовых коллективов».

Таким образом, уведомительная регистрация коллективного трудового спора и трудности соблюдения последовательности и сроков выполнения процедуры разрешения коллективного трудового спора выводит многие социально-трудовые конфликты из-под определения «коллективный трудовой спор» и из-под отчетности по форме № 1-пр.

В целях повышения достоверности информации о фактах забастовок в указаниях по заполнению формы № 1-пр предлагается использовать только одно определение, которое учитывает факт приостановки работы независимо от порядка проведения предзабастовочных процедур и результатов рассмотрения в суде заявлений о признании забастовки незаконной.

Без этого существенного изменения подавляющее большинство случаев использования забастовки как крайней меры защиты прав доведенных до отчаяния людей не будет фиксироваться Росстатом, и реальная ситуация не будет отражаться в статистической отчетности.

И. П. Яковлева,

доцент кафедры социологии, правоведения и работы с персоналом Кубанского

КОНФЛИКТЫ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ИХ ПРОФИЛАКТИКА

(На примере ООО «ТВР-К»)

Деятельность любой социальной организации сопряжена с возникновением различных конфликтных ситуаций. Значительная их часть определяется спецификой трудовых отношений. Особый вид конфликта, проявляющийся через столкновение двух или более разнонаправленных сил, их интересов, взглядов по поводу социально-трудовых отношений и условий обеспечения этих отношений, называют социально-трудовым конфликтом. Как и социальные конфликты в целом, социально-трудовые конфликты включают в себе широкий круг явлений и могут быть классифицированы по нескольким критериям (субъектам, предмету, форме протекания и т. д.).

В условиях формирования постиндустриального общества особый интерес представляют трудовые конфликты, возникающие в организациях сферы торговли. Как свидетельствуют статистические данные, 33,3 % организаций, занимающиеся экономической деятельностью на территории России, — это организации оптовой и розничной торговли⁵¹. С каждым годом увеличивается количество людей, занятых в торговле и сфере услуг: с 11,03 млн человек в 2005 г. до 13,07 млн человек в 2016 г.⁵².

Организации данной сферы имеют свою специфику деятельности, которая сказывается на социально-трудовых отношениях. Осуществляемая работниками современных торговых организаций деятельность включает два основных процесса: торговый (включающий продажу товаров и обслуживание покупателей, а также изучение спроса населения, формирование ассортимента и рекламу товаров, оказание покупателям дополнительных услуг, текущее пополнение товаров и т. п.) и технологический (приемка товаров по количеству

⁵¹ Россия в цифрах. 2017: Крат. стат. сб. М., 2017. С. 190.

⁵² Там же. С. 92.

и качеству, хранение, фасовка и упаковка товаров, их перемещение и выкладка в торговых залах и т. п.). Торговые сети зачастую стремятся выполнять и отдельные производственные функции (например, создание собственного кулинарного производства). Увеличение и усложнение выполняемых функций приводит к усложнению структуры организации и потенциально — к увеличению как внутренних, так и внешних конфликтных ситуаций. Руководство крупной торговой организации вынуждено уделять достаточное внимание профилактике возникающих в ней конфликтов, прежде всего социально-трудовых.

Для анализа данной гипотезы было проведено исследование на базе торговой сети ООО «ТВР-К». На данный момент в магазинах и на производстве данной сети работает 1800 сотрудников. Выборка составила 180 человек. Работники магазинов составили 57 % выборочной совокупности, повара и технологи — 23 %, представители службы охраны и административный персонал — по 10 % соответственно.

Согласно данным опроса, половина опрошенных полностью (7,1 %) и частично (42,9 %) удовлетворены условиями своего труда. 41,3 % в той или иной степени недовольны своей нынешней работой (21 % частично, 20,3 % — полностью). Затруднились ответить на вопрос 8,7 % респондентов. В наибольшей степени сотрудники организации удовлетворены предоставляемым им социальным пакетом (как очень хороший его оценили 70,5 % респондентов, еще 19,1 — как хороший), стабильностью работы организации (70,2 % и 19,2 % соответственно) и графиком своей работы (68,1 % и 12 %) — для большинства работников организации он составляет пять рабочих дней через пять выходных.

В значительно меньшей степени опрошенные довольны уровнем зарплаты (22,9 % оценили этот показатель как очень хороший, 28,1 % — как хороший), отношениями в коллективе (23,2 % и 21,7 % соответственно) и возможностями карьерного роста (23 % и 21,2 % соответственно). Самой проблемной зоной в работе организации, по мнению ее сотрудников, является распределение и объем выполняемых персоналом должностных обязанностей:

как отличные их оценивают лишь 11,8 % респондентов, как хорошие — 19,2 %. Уточняя особенности распределения обязанностей в организации, 63,1 % опрошенных отмечают, что в компании разработаны и строго соблюдаются должностные инструкции. Вместе с тем лишь 14 % сотрудников организации отмечают наличие четкого разделения обязанностей. Около четверти респондентов (24,6 %) говорят о том, что также существует и устная договоренность, по которой могут попросить выполнить различные виды работ.

Проведенное исследование выявило достаточно высокий уровень конфликтности в организации и высокую степень вовлеченности в конфликты ее сотрудников. 25,2 % опрошенных считают, что конфликтные ситуации в исследуемой организации возникают часто, 35,6 % — иногда, 37,1 % — редко, 2,1 % — никогда не происходят. При этом около половины респондентов (48,3 %) постоянно оказываются в них вовлечены. Еще 22,1 % — задействованы в этих конфликтах в качестве основных или косвенных участников иногда, 25,5 % — редко. 4,1 % опрошенных заявили, что ни в каких конфликтах на работе участия не принимают.

По мнению опрошенных, чаще всего у них возникают конфликтные ситуации с напарниками или сменщиками (об этом заявили 42,2 % респондентов). У 38,3 % сотрудников компании есть проблемы и конфликты во взаимодействии с непосредственными руководителями. 15,6 % респондентов отмечают, что чаще всего у них возникают конфликты с представителями других отделов и служб. Лишь 5,1 % опрошенных отмечают наличие конфликтов с директорами магазинов.

Анализируя причины возникающих в организации конфликтов, наибольшее число опрошенных (38,7 %) называют спорные и ошибочные решения, принимаемые работниками и руководителями. 20,6 % видят их в непонимании и отсутствии коммуникации между коллегами. 18,3 % винят в существующих проблемах личные симпатии и антипатии, присущие членам коллектива. Еще по 12,5 % респондентов отмечают низкий уровень общей культуры, свойственный некоторым из сотрудников, их грубость, а также

несправедливость существующей системы стимулирования подчиненных. Таким образом, по мнению опрошенных, достаточно высокий уровень конфликтности объясняется прежде всего субъективными факторами.

Опрос показал, что не все сотрудники организации уверены в том, что их руководство предпринимает достаточно усилий для того, чтобы не допустить возникновения конфликтов. Согласились с соответствующим суждением полностью 10 % респондентов, частично — 47,9 %. Скорее не согласны 21,1 % опрошенных, полностью не согласны — 18 %, 3 % затруднились ответить.

Среди мер по профилактике и предупреждению конфликтов, используемых руководством компании, респонденты отметили созданную в организации систему целеполагания, установление общей организационной цели (48,2 %), большое внимание, уделяемое развитию корпоративной культуры (35,5 %), стремление удовлетворить важнейшие потребности работников (34,1 %), благоприятные условия труда (23,7 %), проведение командообразующих мероприятий (18 %) и командных мотивационных программ (16 %), разработку правовых и других нормативных процедур разрешения типичных конфликтных ситуаций (9 %).

Важным аспектом по профилактике и разрешению конфликтов в организации является создание действенных каналов коммуникации с руководством. 51,6 % сотрудников исследуемой компании считают, что директор их магазина всегда открыт к общению и готов выслушать подчиненных. 27,3 % опрошенных в качестве основного канала коммуникации с руководителем называют специальный почтовый ящик, куда можно отправить пожелания и предложения директору. 19,5 % респондентов говорят о том, что с директором можно поговорить на собрании раз в месяц. Лишь 3,1 % опрошенных сотрудников утверждают, что не имеют никакой возможности обсудить с директором существующие проблемы.

Таким образом, в условиях непрерывного усложнения деловых отношений, роста психологической нагрузки на работника неизбежной составляющей деятельности организации становятся конфликты. Данные

исследования свидетельствуют о достаточно высоком уровне конфликтности и степени вовлеченности в конфликты сотрудников компании ООО «ТВР-К». В основе существующего недовольства членов коллектива лежит вопрос о распределении должностных обязанностей. Вместе с тем, как отмечают сами респонденты, во многом причинами конфликтов становятся субъективные факторы. Руководством компании уделяется большое внимание профилактике и предупреждению конфликтов путем обеспечения хороших условий труда, социальных гарантий, проведения корпоративных мероприятий, командообразующих тренингов, создания каналов взаимодействия персонала с руководством и т. п.

А. В. Ясинская-Казаченко,

доцент кафедры экономики и права Белорусского национального технического университета (Минск), кандидат юридических наук

ПРОЦЕДУРНЫЕ ОСНОВЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА

В государствах — членах Евразийского экономического союза (далее — ЕАЭС) действуют законы, регулирующие разрешение коллективных трудовых споров. В Республике Беларусь, Российской Федерации, Республике Казахстан, Республике Армения, Кыргызской Республике нормы, адресованные сторонам коллективного трудового спора (работникам и работодателям (нанимателям)), их представителям (профсоюзам, иным избранным работниками представителям, руководителям организаций и другим уполномоченным лицам, объединениям работодателей (нанимателей)) сосредоточены в Трудовом кодексе.

Процедуры разрешения коллективных трудовых споров основаны на социальном партнерстве, его принципах, на необходимости достижения договоренностей, соглашения сторон спора, согласования их интересов. Единой в основном является система органов, разрешающих коллективные

трудовые споры, последовательность процедур рассмотрения в этих органах, их задачи. В совокупности они составляют систему примирительных процедур.

Примирительная комиссия. С момента начала коллективного трудового спора во всех государствах — членах ЕАЭС стороны должны приступить к примирительным процедурам. Порядок работы примирительных комиссий отчасти предусмотрен в Трудовых кодексах государств — членов ЕАЭС, но еще предстоит устранить пробелы в вопросах объема прав и обязанностей, возлагаемых на членов примирительной комиссии, а также в регламенте ее работы. В Италии, если стороны не желают выносить спор на судебное разбирательство, они обращаются в примирительную комиссию, которая создается при областных и провинциальных управлениях по труду и максимальной занятости. В их состав входят представители профсоюзов, предпринимателей и председатель, который является директором управления по труду и максимальной занятости. Во Франции трудовые споры до рассмотрения их в органах трудовой юстиции в виде жалоб передаются в специальное бюро примирения, которое формируется на выборной основе из представителей работников и предпринимателей сроком на шесть лет. В качестве специалиста в состав бюро входит государственный инспектор по труду⁵³.

Приведем не только в качестве руководящих идей, но и в качестве основополагающих начал, отправных положений переработанные и дополненные принципы разрешения коллективных трудовых споров на первой стадии, то есть в примирительной комиссии. В соответствии с принципом непосредственного представительства сторон в органах, представители работников и нанимателя принимают непосредственное участие в формировании и работе примирительно-посреднических органов. Данное положение установлено для всех государств — членов ЕАЭС. Такие органы образуются по принципу паритетности, что означает равное количество уполномоченных представителей сторон с равным количеством голосов.

⁵³ Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов. М. : Дело, 1999. С. 282.

Примечательно, что основы названного принципа были намечены еще В. И. Лениным, который в своих работах освещал положения, касающиеся: учреждения промышленных и сельскохозяйственных судов с выборными судьями от хозяев и от рабочих поровну; отмены законов, нарушающих равноправность нанимателей и нанимающихся; взаимоотношений хозяев и рабочих, в которых нельзя упустить ни одного из главных требований, но нельзя вдаваться и в частности, умножение которых является нерациональным⁵⁴.

В дореволюционной Российской империи возникли первые примирительные учреждения. Социально-трудовые отношения на начальных этапах развития имели конфронтационную окраску. Эффективным способом разрешения коллективных трудовых споров являлись стачки и забастовки, в качестве ответной меры предприниматели применяли локауты. По мере накопления опыта протестной борьбы стороны коллективного трудового спора постепенно становились на совершенно определенную позицию о бесперспективности постоянной конфронтации. В связи с этим с периода первой русской революции преобладающим в практике улаживания коллективных трудовых споров стало создание *примирительных учреждений* из представителей рабочих и предпринимателей. К ним можно отнести примирительные комиссии, камеры, а в период Первой мировой войны — военно-промышленные комитеты, биржи труда, которые создавались по инициативе предпринимателей с целью мобилизации промышленности для военных нужд и улаживания коллективных трудовых споров.

На современном этапе Н. Л. Лютов предлагает закрепить ряд принципов разрешения коллективных трудовых споров, среди которых выделяется принцип демократизма⁵⁵. Под ним понимается представительство работников и работодателей в разрешении коллективных трудовых споров, добровольный характер применения примирительных процедур. В связи с этим заслуживает

⁵⁴ Ленин В. И. О промышленных судах. Полн. собр. соч. : в 55 т. М., 1967. Т. 4. С. 225–226.

⁵⁵ Лютов Н. Л. Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ. М. : Проспект : Велби, 2007. С. 108–117.

всяческой поддержки система форм и средств, обеспечивающих участие работников в управлении производственной единицей. Иными словами, производственная демократия, которая может быть представлена в следующих формах: 1) участие работников в управлении как собственников капитала предприятия; 2) контроль работников за деятельностью организации; 3) предоставление работникам права голоса при принятии ключевых производственных решений. Сюда можно также отнести производственное самоуправление трудового коллектива — это такая степень демократизации хозяйственной власти, при которой работники получают право на самостоятельное распределение дохода от производственного процесса, определение производственной программы, формирование коллектива, определение режима труда и отдыха. Это высшая форма производственной демократии.

Посредничество. Применение посредничества — возможный этап разрешения коллективного трудового спора. Факт включения посредника в примирительные процедуры характеризует отсутствие возможности разрешения коллективного трудового спора путем прямых переговоров в примирительной комиссии⁵⁶. В Республики Беларусь и Кыргызской Республике проведение процедуры посредничества не является обязательной стадией. В Российской Федерации процедура посредничества также является не обязательной и проводится по соглашению сторон, при этом договоренности о кандидатуре посредника и об условиях рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника являются обязательными. В Армении, если при заключении или изменении коллективного договора возник коллективный трудовой спор, он рассматривается в примирительной комиссии (в том числе с участием посредника). В Казахстане на любой стадии рассмотрения коллективного трудового спора стороны могут обратиться к посреднику. В Финляндии для урегулирования трудовых конфликтов используется помощь

⁵⁶ Гриценко Ю. М. Коллективные трудовые споры (правовой аспект) : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2000. С. 67.

посредника — переговоры проходят на добровольной основе, стороны заранее не связаны конечным результатом⁵⁷.

Актуальными для рассматриваемой стадии разрешения коллективного трудового спора являются следующие основополагающие утверждения (принципы). Принцип обязательности решений, который означает, что решение органа имеет для сторон коллективного трудового спора обязательную силу и выполняется в порядке и в сроки, установленные в решении. Работники и наниматель в равной мере обязаны соблюдать положения принятого и согласованного решения. Принцип самостоятельности предусматривает самостоятельность сторон, вырабатывающих условия соглашения. Стороны являются свободными и в выборе вопросов, обсуждаемых на переговорах, и в определении условий соглашения при урегулировании разногласий.

Трудовой арбитраж. Процедура разрешения коллективного трудового спора трудовым арбитражем закреплена в законодательстве Беларуси, России, Казахстана в общих чертах. В Беларуси решение трудового арбитража носит обязательный характер по коллективным трудовым спорам об исполнении коллективных договоров, соглашений; в организациях, в которых законодательством установлены ограничения реализации права на забастовку; если стороны коллективного трудового спора заключили соглашение об обязательности исполнения этого решения. В Российской Федерации трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора совместно с государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров. В Казахстане при недостижении соглашения сторон коллективного трудового спора в примирительной комиссии в организациях, в которых законами Республики Казахстан запрещено или ограничено проведение забастовок, создание трудового арбитража является обязательным.

В силу важности процедуры трудового арбитража как способа разрешения коллективного трудового спора, отдельные его положения требуют

⁵⁷ Защита трудовых прав работников в России и Финляндии / отв. ред. Е. Е. Мачульская, М. Миккола. М. : Буки Веди, 2013. С. 149.

своего законодательного закрепления. В трудовых кодексах Республики Беларусь, Российской Федерации, Республики Казахстан остается неразрешенным ряд вопросов, например, правила замены трудовых арбитров и их отвода, объема их прав и обязанностей⁵⁸. На стадии трудового арбитража разрешение коллективного трудового спора сводится к проработке принципа отсутствия кассационной инстанции относительно обжалования решений примирительно-посреднических и третейских органов. Решение, принятое по согласованию сторон и имеющее обязательную силу, не может быть обжаловано, каждая сторона выражает свое согласие относительно урегулирования противоречий. В связи с этим заслуживает внимания принцип примирительно-партнерского характера процессуальных форм разрешения коллективных трудовых споров, участники переговоров устанавливают правила собственного поведения при урегулировании разногласий. Характеризуя процесс разрешения коллективных трудовых споров в целом, нельзя утверждать, что он регулируется нормами только трудового права или только гражданского процессуального права, поскольку данные отношения входят в сферу действия общих отраслей. По своему содержанию названный принцип представляет собой полномочия органа: а) выслушать стороны и дать им возможность выразить свою точку зрения; б) разъяснить сторонам равенство процессуальных отношений, обеспечить возможность их реализации.

Суд. В Республике Беларусь, Российской Федерации, Кыргызской Республике судебные органы не могут участвовать в рассмотрении самого коллективного трудового спора. Хотя в ряде государств-участниц ЕАЭС такой порядок установлен, в частности в ст. 72 Трудового кодекса Республики Армения и ст. 164 Трудового кодекса Республики Казахстан. Необходимо сделать оговорку о том, что рассмотрение коллективных трудовых споров судами является неверным с точки зрения социально-партнерских начал или системы цивилизованных общественных отношений, обеспечивающих

⁵⁸ Ясинская-Казаченко А. В. Трудовые споры и порядок их разрешения. Минск : РИВШ, 2017. С. 74.

согласование и защиту работниками своих экономических и социальных интересов.

Сопоставление процедур разрешения коллективных трудовых споров в государствах — членах ЕАЭС позволяет сделать вывод о том, что законодательство всех пяти государств имеет родственные корни и довольно близко по содержанию. Общее объясняется единым советским законом⁵⁹, хотя имеются и различия⁶⁰.

Принципы разрешения коллективных трудовых споров не были надлежащим образом закреплены в законодательстве государств — членов ЕАЭС, и теоретическое их исследование не проводилось. Как справедливо отмечается Г. А. Василевичем, для советской правовой доктрины было характерно исключительно позитивистское понимание права, что привело к отрицанию принципов как самостоятельных источников права⁶¹. Вместе с тем принципы являются важным инструментом анализа регулирующего воздействия норм.

⁵⁹ О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) : Закон СССР от 9 октября 1989 г. № 580-1 // Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР. 1989. № 18. С. 15–19.

⁶⁰ Перечень ратифицированных государствами-членами ЕАЭС конвенций МОТ в базе данных МОТ. URL: <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (дата обращения: 28. 02. 2018).

⁶¹ *Василевич Г. А.* Принципы демократического социального правового государства как основа правотворческой и правоприменительной деятельности // Источники белорусского права: принципы, нормативные акты, обычаи, прецеденты, доктрина. Минск, 2008. С. 16.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На современном этапе в связи с расширением интеграционных процессов и границ правового регулирования, при соблюдении традиций заложенных в национальных правовых системах трудового права, происходит постановка проблемы, связанной с установлением руководящих идей, основополагающих начал, отправных положений разрешения коллективных трудовых споров. При этом распространить процесс восприятия норм государствами — членами ЕАЭС необходимо и на положения международного трудового права.

В государствах — членах ЕАЭС предстоит корректировка (изменение) норм национального законодательства в направлении их сближения, а в перспективе — создание единого механизма правового регулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров, для начала в виде системы принципов:

— принцип непосредственного представительства сторон в органах; принцип паритетности; принцип производственной демократии, включающий производственное самоуправление трудового коллектива (на стадии примирительной комиссии);

— принцип обязательности решений, принцип самодеятельности (на стадии посредничества);

— принцип отсутствия кассационной инстанции; принцип примирительно-партнерского характера процессуальных форм разрешения (на стадии трудового арбитража).