

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
НИИ СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ РАН
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ КОМИТЕТ «СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА»
РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА СОЦИОЛОГОВ
НП «ИНСТИТУТ АНАЛИЗА ЭКОНОМИКИ ГОРОДА И РЕГИОНА»

**ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ:
СОСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ В РОССИИ**

Сборник научных статей

Самара
Издательство «Самарский университет»
2013

УДК 331
ББК 65.9(2)24
П78

Редакционная коллегия:

д-р философ. наук, проф. В.А. Ядов (отв. редактор);
канд. социол. наук, доц. Н.В. Авдошина; канд. социол. наук, доц. Ю.В. Васькина;
канд. филос. наук, доц. Б.Г. Тукумцев

Рецензенты:

д-р ист. наук, проф., зав. кафедрой общей социологии факультета социальных наук
Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского З.Х. Саралиева;
д-р социол. наук, проф., зав. кафедрой организации труда
и социальных технологий РГГУ В.В. Щербина

П78 **Трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России:** сб. науч. ст. /
ред. кол.: В.А. Ядов (отв. ред.) [и др.]. – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2013. –
264 с.

ISBN 978-5-86465-605-1

В сборнике представлены результаты социологических исследований социально-трудовой сферы отечественных промышленных предприятий, которые отражают современное состояние трудовых отношений на предприятиях, а также перспективы их изменения и развития. Ряд статей ориентирован на анализ состояния современного трудового законодательства и направлений государственной социальной политики в сфере труда. Специальный раздел посвящен рынку труда, состояние которого во многом определяется степенью развития трудовых отношений. Авторами данного сборника стали исследователи ряда городов России: научные сотрудники РАН и государственных университетов.

Материалы сборника представляют интерес для преподавателей социологических и экономических факультетов высших учебных заведений, научных работников и государственных служащих, занимающихся проблемами труда, работников профсоюзов, а также для студентов и аспирантов социологических и экономических факультетов, изучающих теоретико-методологические и прикладные проблемы социально-трудовой сферы.

УДК 331
ББК 65.9(2)24

ISBN 978-5-86465-605-1

© Авторы, 2013
© Самарский государственный
университет, 2013
© Оформление. Издательство
«Самарский университет», 2013

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	5
-------------	---

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Тукумцев Б.Г. Состояние трудовых отношений на предприятиях российской промышленности	7
Климова С.Г., Клеман К. Права наемных работников в Трудовом кодексе РФ	24
Займалин Е.П. Социально-трудовая политика и решение макроэкономических проблем	41
Козина И.М. Масштабы и способы разрешения трудовых конфликтов	54
Вайсбурд В.А. Заработная плата – важный фактор социально-трудовых отношений	68
Авдошина Н.В. Влияние дополнительных социальных гарантий на состояние трудовых отношений	84
Максимов Б.И. Зарубежный опыт трудовых отношений на российской почве в 1990-е гг. и начале 2000-х гг.	97
Бочаров В.Ю., Климова С.Г. Анализ социальной напряженности на ряде российских предприятий	115
Васькина Ю.В. Трудовые отношения – развитие, стагнация или деградация?	134
Климов И.А. Субъектность российских промышленных рабочих: кейс-стади	145
Меньшикова Г.А. Трудовые отношения: институциональные изменения двух последних десятилетий	158
Варшавская Е.Я. Российские и иностранные работники: особенности неформального найма	174
Темницкий А.Л. Социальные функции удовлетворенности трудом современных российских рабочих	183

СОЦИАЛЬНАЯ СИТУАЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

Сизова И.Л. Уязвимые группы на современном рынке труда	194
Чилипенко Ю.Ю. Взаимные ожидания основных субъектов рынка труда современной России	213
Большухина И.С. Формирование системы сбалансированного взаимодействия рынка труда и профессионального образования Ульяновской области	223
Чеглакова Л.М. Корпоративная социальная политика промышленных предприятий в отношении молодежи: результаты кейс-стади	236

К ПОСТАНОВКЕ ПРОБЛЕМЫ

Карапетян Р.В. Социологическая теория труда: постановка проблемы	247
Сведения об авторах	261

МАСШТАБЫ И СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

Трудовым конфликтам уделяется внимание многими научными дисциплинами: экономикой, психологией, политическими науками, социологией и, наконец, гибридной наукой об «индустриальных отношениях». При этом в научном сообществе отсутствует единое, общепризнанное понимание трудовых конфликтов, имеются различные точки зрения по вопросам: что есть трудовой конфликт, в чем его отличие от социального конфликта, от трудового спора, где проходит граница между потенциальным и реальным конфликтом. Расширительные трактовки идут от получившей развитие преимущественно в западных социологических исследованиях ветви конфликтологии, рассматривающей конфликты в организациях. Их авторы принимают в расчет практически любые конфликты, возникающие внутри трудового коллектива и так или иначе связанные с производственной деятельностью¹. В узкой трактовке трудовые конфликты сводятся к наиболее острой их форме – забастовкам. Как правило, такое сведение осуществляется *де факто*, т.е. не на уровне определения, а при содержательном описании поля и проявлений конфликтности². Формально-правовой подход, трактует трудовые конфликты как разногласия между субъектами трудовых отношений, которые разбираются

* © Козина И.М., 2013

¹ Бородкин М., Коряк М. Внимание: конфликт! - Новосибирск: Наука, 1989; Гришина Н.В. Психология конфликта. - СПб.: Питер, 2000; Ворожейкин И.Е., Кибанов А.Я., Захаров Д.К. Конфликтология. - М.: Инфра-М, 2000; Шаленко В.Н. Трудовые конфликты: методология, теория и управление. - М.: АПК И ППРО, 2008.

² Кацва А. Социально-трудовые конфликты в современной России. - СПб.: Летний сад, 2002; Андреевкова Н.В., Воронченкова Г.А. Развитие трудовых конфликтов в России в период перехода к рыночной экономике // Социологические исследования, 1993, № 8.

формальными институтами и подлежат регистрации³. При этом, очевидно, что сведение трудовых конфликтов к официально зарегистрированным и имеющим правовые последствия оставляет вне поля зрения значительную часть конфликтных ситуаций, которые протекают помимо предусмотренных законом процедур.

При анализе масштабов конфликтности часто принимаются в расчет только коллективные конфликты, протекающие в различных формах, гораздо меньше внимания уделяется индивидуальным конфликтам. Связь между этими двумя типами конфликтов не всегда очевидна, однако высокий уровень индивидуальной конфликтности, тенденции к нарастанию частоты индивидуальных конфликтов могут указывать на несовершенство применяемых управленческих технологий или на наличие более глубоких противоречий в сложившейся системе социально-трудовых отношений.

Пытаясь избежать неоправданного расширения или, напротив, сужения сферы действия конфликтных ситуаций, мы вводим инструментальное понятие трудовых конфликтов, как таких разногласий в трудовой сфере, которые предполагают обращение к специальным институтам (формальным или неформальным) для его разрешения.

Классификация трудовых конфликтов в правовом поле: индивидуальные права и коллективные интересы

Общепринятой в мировой практике является классификация трудовых конфликтов по содержанию, на правовые и экономические или на *конфликты права* и *конфликты интересов*. *Конфликты права* возникают по поводу применения действующих правовых актов (закона, коллективного договора, трудового договора или контракта и т.п.) и связаны, как правило, с невыполнением или ненадлежащим выполнением юридических норм и правил (например, необоснованные увольнения, невыплата заработной платы в установленные сроки и т.п.).

³ Мельников О. Социальные и трудовые конфликты в российской экономике. - М.: Мнемозина, 2003, С.7-8.

Конфликты интересов связаны с требованиями, не основанными на каких-либо юридически зафиксированных обязательствах, то есть возникают только в рамках договорных отношений (например, конфликты, связанные с требованиями увеличения размера заработной платы, установления дополнительных гарантий, сохранения рабочих мест и т.п.).

И конфликты права, и конфликты интересов могут быть как *индивидуальными*, так и *коллективными* в зависимости от того, чьи права и интересы затронуты, и кто выступает с требованием об их соблюдении. Конфликт квалифицируется как индивидуальный, если речь идет о нарушении прав или игнорировании интересов одного работника и претензии предъявлены от своего имени отдельными работниками. В том случае, когда разногласия возникают между работодателем и группой работников или даже целым коллективом, конфликт квалифицируется как коллективный. При этом претензии должны быть сформулированы и предъявлены работодателю их представителем (представительным органом), делегированным для защиты общих интересов. Таким образом, одним из субъектов любого трудового конфликта всегда является работодатель, а в зависимости от другого субъекта конфликт квалифицируется как индивидуальный или коллективный.

Наибольшее практическое значение такая классификация приобретает при юридическом рассмотрении трудового конфликта, так как установленный порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых конфликтов существенно отличается. Отметим, что российским законодательством и государственными институтами, ведущими свой внутриведомственный учет и анализ конфликтов в трудовой сфере, признается и применяется более узкое понятие *трудовой спор*, и правовые способы рассмотрения и разрешения установлены законом только для *трудовых споров*.

Индивидуальные трудовые конфликты юридически относятся к категории трудовых споров *о праве* и рассматриваются установленными законом органами: комиссиями по трудовым спорам организа-

ций (там, где они созданы) и судами⁴. Поскольку практически все основные вопросы труда, включая и заработную плату, регулируются в договорном порядке, индивидуальные конфликты экономического характера (конфликты *интересов*) действующим российским законодательством в качестве трудовых споров не рассматриваются⁵.

Коллективные трудовые конфликты, наоборот, признаются законом (квалифицируются как трудовые споры) лишь в том случае, если это конфликты *интересов*, то есть причиной их возникновения стали экономические требования при установлении новых или изменении прежних условий труда. Конфликт *права* не может быть предметом коллективного трудового спора даже в случае массового нарушения законных прав работников – в таких ситуациях это трактуется как совокупность нарушений индивидуальных трудовых прав (кроме случаев невыполнения коллективного договора)⁶. Если на предприятии всем задержали выплату заработной платы, и каждый работник обратился с жалобой в прокуратуру, конфликт считается индивидуальным. Коллективные трудовые споры разрешаются исключительно примирительными процедурами (примирительные комиссии, посредники и трудовой арбитраж), и регистрируются органами по труду в случае сообщения о них одной из сторон спора.

Таким образом, законом установлено обращение к механизму восстановления нарушенного права в индивидуальном порядке (для первого типа конфликтов) и к механизму социального диалога в коллективном споре (для второго типа конфликтов).

⁴ Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров содержится в главе 60 Трудового кодекса РФ.

⁵ Ранее КЗоТ ст. 201 и 219 предполагал наличие споров такого рода – об установлении работнику новых или изменении существующих условий труда, не урегулированных законами и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Такие споры, имеющие экономический характер, могли рассматриваться администрацией (представителями работодателя) и профсоюзами (представителями работника) в пределах предоставленных им прав.

⁶ Согласно определению понятия коллективного трудового спора (ст.398 ТК РФ) к его предмету отнесены и случаи невыполнения коллективного договора, который является правовым актом, вступающим в силу с момента его подписания сторонами или установленной в нем даты (ст.43 ТК РФ).

Судебная практика разрешения конфликтов

Анализ судебной статистики дает представление о характере конфликтов, выносимых за пределы предприятий. «Тематическая» классификация, используемая для системы учета, разделяет трудовые споры по конкретным причинам их возникновения, что помогает проанализировать и обобщить судебную практику разрешения трудовых конфликтов (см. таблицу 1)⁷.

Свыше 80% рассмотренных в судах дел составляют споры об оплате труда. Динамика исков по оплате труда, хорошо коррелирует с динамикой общеэкономических показателей (задержки выплаты заработной платы) в соответствующие годы, возможно, с некоторым временным лагом. Это дает основания полагать, что большинство споров об оплате труда связано с задолженностями по заработной плате. Сопоставление судебной статистики и данных Росстата о размере задолженности по заработной плате показывает, что за период 2003-2009 гг. происходил рост доли отсуженных объемов заработной платы. Если в 2003 г. через суды прошло всего 2,3% присужденных к выплате сумм от общего объема задолженности, то в 2009 г. – половина.⁸ Очевидно, что такой резкий рост доли отсуженных объемов заработной платы должен иметь под собой определенные институциональные, социально-экономические или иные основания. Несомненно, что основную роль сыграли изменения в законодательстве – признание уголовной ответственности работодателей за невыплату заработной платы и увеличение полномочий прокуратуры при отстаивании прав наемных работников. Это способствовало переходу задолженности по оплате труда из категории «социально-трудовых» в категорию «юридических» взаимоотношений. Эффективная работа судов при решении вопросов по оплате труда связана также с тем, что значительная

⁷ Расчеты произведены П. Смирновым. Информация по трудовым спорам с 2007 г. доступна на соответствующем разделе сайта Верховного суда РФ; информация за более ранний период (2002-2007 гг.) получена непосредственно в Судебном департаменте при Верховном суде РФ.

⁸ Рассчитано по: Данные Судебного департамента при Верховном суде РФ; Труд и занятость в России. – М.: Росстат РФ, 2009. С. 439-442. Труд и занятость в России. – М.: Росстат РФ, 2005. С. 499.

часть исков по оплате труда вынесено с применением упрощенной судебной процедуры, так называемого, судебного приказа. А однотипность исков облегчает работу профсоюзных юристов при оказании помощи работникам в такой ситуации.

Таблица 1

**Рассмотрение трудовых споров
в судах первой инстанции (2002-2009 гг.)**

Виды судебных дел по трудовым спорам	Год							
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Об оплате труда	465693	495241	479093	557324	480078	350238	369244	739928
Удовлетворено исков, %	96	97,1	97,4	97,6	96,1	95,7	95,5	97,5
О восстановлении на работе	23976	22404	22580	21970	19918	17934	18088	23789
Удовлетворено исков, %	62,3	60,3	60,1	58,3	58,0	58,6	58,1	57,6
О возмещении ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей	8770	8556	8762	7855	7483	7306	7460	8548
Удовлетворено исков, %	87,2	87,8	86,8	86,6	85,9	83,0	81,3	78,8
О признании забастовок незаконными и возмещении ...	49	19	9	9	13	36	52	64
Удовлетворено исков	38	15	7	7	11	27	28	40
Другие, связанные с трудовыми отношениями	65492	65984	64023	57388	50022	39885	47718	51061
Всего:	563980	592204	574467	644546	557514	415399	442562	823390
Занятость среднегодовая, тыс. чел.	65574	65979	66407	66792	67174	68019	68474	69400
Трудовые споры на число занятых	0,86	0,9	0,87	0,97	0,83	0,61	0,65	1,19

Рассчитано по: Данные Судебного департамента при Верховном суде РФ. Российский статистический ежегодник – М.: Росстат РФ, 2009, С 136; Труд и занятость в России. – М.: Росстат РФ, 2009, С. 301.

Отличительной чертой судебных решений по оплате труда является их бесспорность. Во все годы доля решений, вынесенных в пользу работников, составляла более 95%.

Примерно 5% – составляют дела о восстановлении на работе (18–24 тыс. дел в год). По сравнению с другими видами трудовых споров, статистика исков о восстановлении на работе характеризуется рядом важных отличий. Во-первых, число поданных исков значительно превосходит число рассмотренных дел. Величина превышения стабильна и составляет примерно 1/4 от числа рассмотренных исков. Это свидетельствует о том, что часть подобных споров между работниками и работодателями удается урегулировать до судебного решения. Во-вторых, на данную категорию дел приходится самое большое число отклоненных исков. Если по другим трудовым спорам доля удовлетворенных исков может колебаться в пределах 80-95% от поданных исков, то по восстановлению на работе доля удовлетворенных исков составляет 57-62%, то есть отклоняются два из пяти исков. Видимо при увольнении работников позиция стороны работодателей часто оказывается лучше аргументированной (в отличие, например, от ситуаций с задержкой выплат заработной платы), что и приводит к большему числу отклоненных исков работников. Средняя компенсация за несправедливое увольнение составляет стабильную величину – от трех до четырех месячных зарплат.

Заслуживает внимания еще одна категория судебных дел, хотя она регулируется другими разделами гражданского законодательства. Речь идет о возмещении вреда за увечье и смерть кормильца в связи с исполнением трудовых обязанностей. Строго говоря, в данном случае судебному разбирательству подлежат последствия некоего события, которое трудовым спором не являлось, но вытекает из трудовых отношений. Число таких исков относительно невелико и составляет 4200-4450 дел в год и также характеризуется высокой долей удовлетворенных исков – от 89,4 до 85,3%.

Отдельную группу составляют судебные дела когда, наоборот, рассматриваются претензии со стороны работодателей к наемным ра-

ботникам. В индивидуальном порядке это – иски о возмещении ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей. За рассматриваемый период общее число подобных исков составляло менее 10 тыс. в год, существенно не меняясь. Доля удовлетворенных исков довольно высока, но, с тенденцией к снижению – от 87% в 2002 г. до 79% в 2009 г. Обращает на себя внимание рост подобных исков в 2009 г. (более чем 14% по сравнению с предыдущим годом). Не исключено, что в связи со сложным экономическим положением предприятий часть работодателей стремилась в этот период переложить некоторые издержки на работников.

Коллективные трудовые споры в судебной статистике представлены только исками о признании забастовок незаконными и возмещения причиненного ими ущерба. Такие трудовые споры составляют несколько десятков в год. Доля удовлетворенных исков составляет в среднем 75-80% с тенденцией к сокращению. Так, в 2008 г. из 52 рассмотренных в суде исков были удовлетворены лишь 28 (54%), а в 2009 г. из 64 рассмотренных были удовлетворены 40 исков (62,5%). Присужденные к взысканию суммы значительно варьируют год от года, но, что с 2006 г. средняя сумма взысканий к организаторам забастовки, вынесенная решением суда, существенно снизилась. В 2003 г. организаторы забастовки должны были заплатить, в среднем, 351524 руб. по каждому удовлетворенному иску (64 месячные зарплаты), а в 2008 г. – только 20 770 рублей (1,2 месячные зарплаты). Тем самым наблюдается определенный прогресс в отстаивании работниками своих прав в решении коллективных трудовых споров.

В целом, за период 2002-2009 гг. в трудовые споры, рассматриваемые в российских судах, ежегодно были вовлечены сотни тысяч наемных работников и тысячи работодателей, – менее 1% всего занятого населения⁹. Нужно признать, что судебная защита в настоящее время становится все более действенным механизмом реализации прав наемных работников на оплату труда и статистика свидетельст-

⁹ С учетом того, что в это число входят и бывшие работники, потерявшие свой статус.

вует о готовности людей защищать в суде, по крайней мере, свои деньги. В то же время, в поле зрения судебной системы попадает лишь незначительная часть трудовых конфликтов. Причины этого кроются не только в недостаточной институциональной мощности системы инфорсмента,¹⁰ но и в самой природе трудовых отношений. Юридическое разрешение спора часто не только не приводит к разрешению конфликта, но даже вызывает еще более сильное противостояние сторон и обострение ситуации, поскольку судебное решение имеет принудительный характер, то есть должно быть исполнено вопреки воле «проигравшего» спор, не устраняя истинные причины конфликта. Поэтому средства разрешения трудового конфликта, также как и само понятие, гораздо шире по сравнению с трудовым спором – это не только установленные законом органы и процедуры, но и другие правовые и не правовые средства, используемые сторонами.

Трудовые конфликты на промышленных предприятиях

О масштабах коллективных конфликтов можно судить по нескольким источникам. Коллективные трудовые споры регистрируются органами по труду в случае сообщения о них одной из сторон спора. Если ни одна из сторон не проинформировала о наличии спора, он остается вне поля зрения государственных институтов. Так, в 2011 г. государственными инспекциями труда было зарегистрировано в установленном порядке только 7 коллективных споров, с общим количеством участников 13,7 тыс. человек. Основными причинами их возникновения стали «неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по вопросам заключения и выполнения условий коллективных договоров, а также по вопросам установления оплаты труда»¹¹.

Росстат учитывает исключительно забастовки, проведенные согласно установленному законом регламенту, и, после всплеска про-

¹⁰ Гимпельсон В., Капелюшников Р. Применение трудового законодательства: роль судебной системы // Вестник общественного мнения: Данные. Анализ. Дискуссии. 2008. Т. 94. № 2. С. 16-29.

¹¹ <http://www.rostrud.ru/press-centre/49/28089.shtml>

тестов 2004-2005гг.¹² фиксирует единичные случаи таких конфликтов: максимум – 8 в 2006 г.¹³

Проследить судьбу коллективных конфликтов по судебной статистике (о признании забастовки незаконной) не представляется возможным. Безусловно, какая-то часть забастовок не состоялась в силу принятых судебных решений или сторонам удалось урегулировать конфликт, не доводя до забастовки. Но, если судить по числу удовлетворенных исков о возмещения ущерба, 30-40 забастовок в год должно было происходить.

Согласно данным независимого мониторинга, основанного на подсчете интернет-сообщений о протестных акциях, в 2008 г. имели место 93 протестные акции, из них 60 с полной или частичной остановкой работы; в 2009 г. число протестов возросло втрое (до 272), а число акций, сопровождавшихся остановками работы до 106. В 2010 г. мониторинг фиксирует 205 протестных акций (88 с остановкой работы), в 2011г. – 262, из них стоп-акций – 91¹⁴.

В целом, следует отметить умеренные масштабы коллективных трудовых конфликтов. Даже при тенденции к их нарастанию, на которую указывают (возможно, и с известной натяжкой) независимые мониторинги, число протестных акций и число вовлеченных в них работников остаются, по мировым масштабам, весьма скромными. Более важной, чем динамика числа коллективных конфликтов, представляется эволюция их качественных характеристик. В последние предкризисные годы мы наблюдали примеры организованного индустриального конфликта, который приводил к изменению не только условий труда, но правил трудовых отношений¹⁵.

Индивидуальные конфликты, за исключением тех, которые рассматриваются судебными органами, не отражаются в статистике. Об

¹² Забастовки, связанные с принятием 122-го закона и сопряженных с ним реформ бюджетной сферы.

¹³ Российский статистический ежегодник, 2008-2011г.

¹⁴ <http://trudprava.ru/index.php?id=2112>

¹⁵ Козина И.М. Индустриальные конфликты в современной России // Экономическая социология, 2009, № 3 (Т.10), С.16-32.

их общих масштабах можно судить только по данным социологических исследований. Опросы населения показывают, что за год примерно каждый десятый занятый, вступает в конфликт с администрацией¹⁶. Согласно данным наших опросов, в промышленности уровень конфликтности (доля работников, вступавших в трудовые конфликты в общей численности работников предприятия) составляет, в среднем, 18% (минимум – 10%, максимум – 26% по разным предприятиям)¹⁷. Уровень конфликтности является относительно стабильным показателем, исключение составил 2009 г., когда кризисные явления в экономике сгладили многие текущие противоречия на предприятиях, что привело к снижению конфликтности, но, уже в следующем году показатель вернулся к обычному уровню.

В качестве наиболее «конфликтной» группы обычно выступают рабочие высокой квалификации (это, в основном, мужчины), которые вступают в конфликты примерно в 2 раза чаще, чем представители других квалификационно-должностных групп. Молодежь менее склонна вступать в конфликты, чем работники старшего поколения (число конфликтов в группе до 30 лет ниже среднего, в группе старше 30 лет – выше среднего по выборке). Это объясняется тем, что молодые, с одной стороны, как правило, более позитивно настроены в отношении условий труда, а с другой – менее опытны и уверены в себе, чтобы вступать в конфронтацию.

Проблемное поле текущих конфликтов формируется, в основном, вокруг вопросов, связанных с оплатой и условиями труда (см. таблицу 2). В рейтинге причин конфликтов они сохраняют лидирующее

¹⁶ Формулировка вопроса: Были ли на предприятии, в организации, являющейся Вашим основным местом работы, за последние 12 месяцев следующие ситуации (Трудовые конфликты между работниками и администрацией предприятия)? <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=8094>

¹⁷ Статья базируется на материалах проекта "Социальное партнерство и конфликт", выполненного в рамках программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ, 2010 г. Проект является частью лонгитюдного исследования социально-трудовых отношений на ряде промышленных предприятий России (2006-2010 гг.).

положение с 1990-х гг.¹⁸ Что касается иных причин, то частота их возникновения может определенным образом характеризовать специфику трудовой сферы организаций. Так, для предприятий, проходящих период реструктуризации, свойственны конфликты, связанные с подвижкой кадров: по поводу увольнения, переводов, режима труда. На благополучных в социальном плане нефтяных предприятиях высока доля конфликтных ситуаций по вопросам предоставления льгот и компенсаций, то есть, собственно, вне производственной сферы. Для многих машиностроительных предприятий в качестве проблемной зоны сохраняется безопасность труда, что провоцирует конфликты, связанные с нехваткой спецодежды, средств защиты и пр.

Таблица 2.

Причины конфликтов в 2009 – 2010 гг. (в процентах)

Если за последние 12 месяцев были трудовые конфликты, то по какому поводу?	2009 г.	2010 г.
По вопросам оплаты труда	32	29
По условиям труда	18	17
По режиму труда	8	11
По дисциплине труда	8	5
В связи с сокращением\увольнением	4	5
В связи с получением льготных путевок	2	3
По охране труда	5	7
По нехватке спецодежды, средств защиты	5	7
По получению положенных льгот и компенсаций	7	6
По социально-бытовым вопросам	8	5
Другое	2	5

Разрешение конфликтных ситуаций чаще всего происходит путем переговоров работника с руководителями различного уровня, но, большинство конфликтов разрешается на уровне подразделения (см. таблицу 3). Значение профсоюза тоже существенно, – помощь профкома сопровождает около четверти конфликтов. И в том, и в другом случае, это, скорее, *неформальный* способ выхода из конфликта, что связано как с природой конфликтов (индивидуальные, локальные проблемы, не требующие вмешательства иных инстанций), так и с от-

¹⁸ Ashwin S., Clarke S. (2003) Russian Trade Unions and Industrial Relations in Transition. Palgrave Macmillan, Basingstoke. P. 251.

ветственностью линейных руководителей и профсоюзных функционеров, которые стараются не допускать выход конфликта за пределы подразделения или предприятия.

Таблица 3

Способы разрешения конфликтов в 2009 – 2010 гг. (в процентах)

Каким образом был разрешен конфликт?	2009 г.	2010 г.
Через дирекцию (администрацию предприятия)	9	6
Через начальника цеха (подразделения)	30	28
Через непосредственного начальника	27	24
С помощью профкома (профсоюза)	19	24
С помощью комиссии по трудовым спорам	11	9
В судебном порядке	0	3
Другое*	4	6

*Варианты «другое»: юристы, социальная служба, коллеги, при обсуждении в бригаде, переходом в другой цех.

Доля неразрешенных (на момент опроса) конфликтов пропорциональна уровню конфликтности предприятий и составляет около 40%. Отметим, что такие ситуации не являются специфической категорией конфликтов, касающихся определенных групп персонала или влияющих существенным образом на настроения работников. Неразрешенные конфликты в данном контексте – это, исключительно, вопрос времени.

Стратегии работников при возникновении противоречий в трудовой сфере могут выражаться в различных формах поведения, в том числе, несомненно, в снижении производительности, увольнении с предприятия и пр.¹⁹ Но, как показывают данные опроса, около 90% работников в такой ситуации обратились за помощью в какую-либо инстанцию, что в нашем понимании и позволяет обозначить ее термином «конфликт». Другое дело, что выработанные практикой способы разрешения конфликтов чаще носят индивидуальный и неформальный характер, не находя отражения в статистике, что мешает оценить их масштабы и принять адекватные меры.

¹⁹ Курбатова М., Апарина Н., Каган Е. Выбор работниками способов защиты своих трудовых прав // Социологические исследования, № 7, 2009. С. 48-60.

Один из выводов, который можно сделать в результате анализа материалов исследования заключается в том, что уровень средней заработной платы на предприятии, напрямую не оказывают влияния на уровень конфликтности. Масштабы конфликтов определяются сложным переплетением целой группы факторов, связанных с одной стороны, с устойчивостью проводимой социально-трудовой политики и спецификой сложившейся системы социально-трудовых отношений, с другой стороны, с актуальной степенью солидарности работников, а также с качеством лидерства, в частности, доверием к институтам представительства интересов и защиты прав. Следует подчеркнуть, что эти тенденции наблюдались нами на весьма благополучных предприятиях, с характеристиками персонала, заметно выше средних по стране и наличием действующих институтов социального партнерства (высокий уровень членства в профсоюзе, наличие коллективных договоров). Ресурс влияния профсоюзов, обычно измеряемый их массовостью, а также способностью оказывать влияние на менеджмент, считается важным фактором, определяющим общую структуру и динамику конфликтов. Сам факт наличия профсоюзов на рабочих местах, как показывают исследования, не всегда приводит к снижению индивидуальных трудовых конфликтов²⁰. Но, в связи с очевидным сужением поля коллективных солидарных действий, ресурсы профкомов в настоящее время направлены в русло решения индивидуальных проблем работников самого широкого спектра. Поэтому роль профсоюзных организаций в разрешении текущих конфликтов индивидуального характера становится весьма заметной.

²⁰ Hisamoto N. (2012) The Functions and Limits of Enterprise Unions in Individual Labor Disputes // Japan labor review. - Vol. 9, p. 44-62.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

1. **Авдошина Наталья Владимировна**, Самарский государственный университет, кандидат социологических наук, natalsun@samaramail.ru.

2. **Большухина Ирина Сергеевна**, Ульяновский государственный технический университет, кандидат экономических наук, pashion@yandex.ru.

3. **Бочаров Владислав Юрьевич**, Самарский государственный университет, кандидат социологических наук, vladislav_bocharov@rambler.ru.

4. **Вайсбурд Виктор Арнольдович**, Самарский государственный экономический университет, кандидат экономических наук, vavaisburd@yandex.ru.

5. **Варшавская Елена Яковлевна**, НИУ «Высшая школа экономики» г. Москва, доктор экономических наук, varsh_elen@mail.ru.

6. **Васькина Юлия Владимировна**, Самарский государственный университет, кандидат социологических наук, vaskin@vgt.ru.

7. **Займалин Евгений Павлович**, Ульяновский государственный технический университет, доктор социологических наук part@ulstu.ru.

8. **Карапетян Рубен Варганович**, Санкт-Петербургский государственный университет, кандидат экономических наук, ruben.karapetyan@mail.ru.

9. **Клеман Карин (Clément Carine)**, Санкт-Петербургский государственный университет, доктор социологии университета Сарбонна (Франция), infoaction@mail.ru carine_clement@hotmail.ru.

10. **Климов Иван Александрович**, НИУ «Высшая школа экономики» г. Москва, кандидат социологических наук, Klimov_ivan@list.ru.

11. **Климова Светлана Гавриловна**, Институт социологии РАН г. Москва, кандидат философских наук, sgklimova@mail.ru.

12. **Козина Ирина Марковна**, НИУ «Высшая школа экономики» г. Москва, кандидат социологических наук, ikozina@hse.ru.

13. **Максимов Борис Иванович**, Социологический институт РАН г. Санкт-Петербург, кандидат философских наук, maximovbi@mail.ru.

14. **Меньшикова Галина Александровна**, Санкт-Петербургский государственный университет, кандидат экономических наук, menshikova.g.a.@mail.ru.

15. **Сизова Ирина Леонидовна**, Нижегородский государственный университет им. Лобачевского, доктор социологических наук, sizovai@mail.ru.

16. **Темницкий Александр Лазаревич**, Московский государственный институт (университет) международных отношений (МГИМО(У) МИД РФ), кандидат социологических наук, taleksandr@list.ru.

17. **Тукумцев Будимир Гвидонович**, Социологический институт РАН г. Санкт-Петербург, кандидат философских наук, budimirt@yandex.ru.

18. **Чеглакова Людмила Михайловна**, НИУ «Высшая школа экономики» г. Москва, кандидат социологических наук, lcheglakova@mail.ru.

19. **Чилипенюк Юлия Юрьевна**, НИУ «Высшая школа экономики», г. Нижний Новгород, кандидат социологических наук, YuChil@rambler.ru.