

*На правах рукописи.*



**Мальшев Александр Николаевич**

**Коллективные трудовые забастовки на современных российских  
предприятиях: социолого-управленческий подход.**

Специальность: 22.00.08 – социология управления.

**Автореферат  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук**

Москва 2006

**Диссертация выполнена на кафедре управления персоналом  
Российского государственного социального университета**

Научный руководитель: Доктор социологических наук, профессор  
**Шаленко Валентин Николаевич.**

Официальные оппоненты: Доктор социологических наук, профессор  
**Сперанский Владимир Игоревич.**  
Кандидат социологических наук, доцент  
**Баргоякова Ирина Игоревна.**

Ведущая организация: **Институт социологии Российской  
Академии Наук**

Защита диссертации состоится 3 июля 2006 г. в 10.00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.341.01 при Российском государственном социальном университете по адресу: 129226, г. Москва, ул. Вильгельма Пика, д. 4, корп. 2., зал диссертационного совета.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Российского государственного социального университета по адресу: 129226, г. Москва, ул. Вильгельма Пика, д. 4, корп. 3.

Автореферат разослан 20 мая 2006 г.

Ученый секретарь  
Кандидат философских наук, доцент

 Орлова И.В.

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ.

### Актуальность темы исследования.

С началом в 80-90гг. 20 века социально-экономических преобразований существенные изменения претерпели и отношения между работодателями и наемными работниками. На фоне усиления социальной и политической напряженности, резкого падения уровня жизни, смены в общественном сознании представлений о престижности большинства профессий, разочарования значительной части трудоспособного населения в своих профессиональных и жизненных установках окончательно оформилась поляризация интересов собственников производства, менеджмента и наемных работников, что неизбежно влечет за собой усиление напряженности, конфликтности в трудовых отношениях. При этом, на смену «старой» системе урегулирования трудовых конфликтов через профсоюзы, партию, вышестоящие организации так и не пришла никакая новая система, отвечающая современным рыночным отношениям между работодателями и работниками. Существующая в настоящее время система урегулирования коллективных трудовых конфликтов через переговоры, посредников, вмешательство государственных структур не может быть признана эффективной, так как в большинстве случаев не позволяет работникам успешно отстаивать свои интересы против обладающих экономическими и политическими ресурсами работодателей, а такое средство борьбы, как забастовка, также неэффективна, так как связана с большим количеством законодательных и организационных ограничений и не является традиционной, привычной формой борьбы.

В результате, наличие политических и экономических свобод на фоне отсутствия серьезного опыта и традиций трудящихся в области протестных действий приводит к постоянному выходу забастовок за рамки трудового конфликта и превращению забастовок в политические акции и массовые беспорядки, забастовка теряет свои социально позитивные качества и приобретает черты исключительно деструктивного противостояния.

Среди специалистов нет устойчивого согласия – содержат ли забастовки больше позитивных элементов или являются деструктивными явлениями, не решена и проблема показателей, по которым можно было бы судить об этом. Недостаточно разработаны общие характеристики коллективных трудовых забастовок, их специфические особенности применительно к отдельным отраслям или территориям. Кроме того, актуальность исследования обусловлена неопределенностью основных функций современного государства в управлении этими явлениями: должно ли государство осуществлять по отношению к забастовкам политику подавления, или принимать меры для корректировки этого явления, или вообще устраниться от вмешательства в отношения работников и работодателей, как это фактически происходит в настоящее время. Более того, в современной российской социальной науке нет и единого представления о забастовке как о социальном явлении, социальном процессе и социальном институте.

Таким образом, актуальность темы настоящего исследования обусловлена как необходимостью разработки теоретической концепции о месте коллективных трудовых забастовок в социальной действительности, роли и функциях субъекта социального управления при их возникновении на предприятиях, так и практической значимостью выработки более эффективных средств социального управления ими с целью превращения забастовок из преимущественно деструктивной формы социального протеста в эффективное и цивилизованное средство разрешения трудовых конфликтов.

#### **Степень разработанности проблемы.**

Общетеоретические исследования касаются общих проблем и вопросов управления трудовыми отношениями: структуры, содержания и характера трудовых отношений, специфики сознания, поведения их субъектов и т.д. К числу авторов указанной группы относятся политологи А.В. Дмитриев, В.Л. Иноземцев, экономисты, юристы - К.Н. Гусов, В.Н. Кудрявцев, Л.А. Сыровацкая, А.В. Соловьев, В.В. Голубев, философы: В.Г. Афанасьев, В.С. Дудченко, В.И. Митрохин, и др. Среди социологов к указанной группе могут быть отнесены В.А. Ядов, О.А. Уржа, И.М. Слепенков, Ю.П. Аверин Ж.Т. Тощенко, С.В.

Пронин, Н. Смелзер, М. Марков и многие другие известные ученые, разработавшие разветвленную методологию исследования, теории и концепции управления в сфере социальных конфликтов, предпосылки их возникновения.

Другую большую группу исследователей можно отнести к конфликтологам: А.Я. Анучков, И.И. Баргоякова, И.Е. Ворожейкин, Н.В. Гришина, Л.Я. Дятченко, А.Г. Зайцев, А.Г. Здравомыслов, Е.И. Степанов, Ю.Д. Красовский, Ю.А. Карпова, А.М. Кацва, А.Я. Кибанов, Л.А. Петровская, К.В. Решетникова, В.И. Сперанский, В.Н. Шаленко, Д. Шарп, Дж. Бадд, Л. Крисберг, П. Крамтон и др. Однако, в исследованиях указанных авторов не рассматривается специфика коллективной трудовой забастовки, не выделяется ее особая роль среди других видов протестных действий и способов социальной борьбы работников на предприятиях.

Авторы, которые занимаются исследованием именно забастовочных форм борьбы, на наш взгляд, сосредоточены, главным образом, на организационных механизмах ее проведения, не уделяя достаточного внимания взаимосвязи и взаимозависимости забастовок и иных форм борьбы, рассматривая государство исключительно как классового противника, отождествляя позиции государственных органов и работодателей (А.В. Соловьев, О.Б. Бабич, С.Ю. Байбородова, А.Ю. Муромцев, Ракитский Б.В., Д.Мандель, П. Талецкий).

Зарубежные исследователи - М. Уотерс, Т.Лэйн, К.Робертс, К.Керр, А.Сигал, Н.Николсон, Дж.Келли, К. Кноулс, А. Гоулднер, А.Хиллер и многие другие писали о забастовках с самых разных позиций. В их работах имеется как теоретическая основа, так и методические инструменты описания различных форм забастовок. Кроме того, многие зарубежные социологи, прежде всего американские: Дж. Шнелл, С. Грэм, А. Гаррисон, М. Стюарт, Дж. Бадд и др. исследуют феномен трудовых забастовок только в рамках прикладных социологических исследований, не слишком заботясь о концептуальных проблемах.

**Цель исследования:** на основе построения концептуальной модели коллективной трудовой забастовки на уровне отдельного предприятия, разработать и обосновать способы эффективного управления этим процессом,

позволяющие предотвратить перерастание забастовки в деструктивное противостояние, приносящее борющимся сторонам несоразмерный ущерб.

Цель исследования подразумевает решение следующих задач:

1. Осуществить сравнительный анализ основных подходов различных авторов к определению понятий, характеризующих современные забастовки, прежде всего, коллективные трудовые забастовки.

2. Рассмотреть механизмы конфликтного поведения и взаимодействия сторон конфликта, приводящие к перерастанию конфликта на производстве в коллективный трудовой конфликт, коллективного трудового конфликта в забастовку, а также реальные последствия, порождаемые этим процессом.

3. Сформулировать концептуальные основы авторского подхода к коллективной трудовой забастовке на предприятиях в современной России.

4. Раскрыть содержание и обосновать приоритетность профилактики перерастания трудовых забастовок в деструктивные формы массового социального протеста.

5. Раскрыть специфику эффективного социального управления, методов и форм управления коллективными трудовыми забастовками.

6. Разработать практические рекомендации по ее реализации, позволяющие не допускать деструктивных проявлений социального протеста работников предприятий, обеспечивающие цивилизованное и взаимовыгодное разрешение трудовых споров.

**Объект исследования:** коллективные трудовые забастовки на российских предприятиях. В качестве эмпирического объекта выступают современные трудовые организации, предприятия, учреждения, т.е. самостоятельные хозяйственные единицы, характеризующиеся наличием в каждом из них администрации и трудового коллектива.

**Предмет исследования:** как типичные, наиболее часто используемые, так и инновационные формы и средства социального управления, связанные с повышением уровня организационной культуры субъектов конфликта, совершенствованием правоприменительной практики, применением методов

социальной диагностики и прогнозирования развития коллективных трудовых конфликтов на их ранних стадиях.

**Методологическая, теоретическая и эмпирическая база исследования.**

Диссертационное исследование опирается на:

- системный и структурно-функциональный подход к анализу предметной области исследования;
- современную теорию социального управления;
- экономико-статистические методы, а также анализ правоприменительной практики разрешения трудовых конфликтов, в том числе на материале угольной отрасли;
- активное использование авторского опыта не включенного наблюдения, интервью и экспертных опросов, проведенных диссертантом в должности сотрудника юридической консультации при Московской Государственной Юридической Академии. (1999 – 2001 гг.) и правового инспектора труда Рострудинспекции при Министерстве труда и социального развития РФ по Павлово-Посадскому району Московской области (2001 г.).

**Научная новизна** исследования заключается в том, что:

1. На основе сравнительного анализа подходов различных авторов к исследованию коллективных трудовых забастовок на предприятиях уточнено понятие «коллективная трудовая забастовка» применительно к отечественным трудовым отношениям в условиях становления рыночной экономики.

2. Сформулированы концептуальные основы авторского подхода к исследованию коллективных трудовых забастовок как социального-трудового отношения, социального процесса и социального института в их взаимосвязи и взаимообусловленности.

3. Осуществлен системный анализ механизмов конфликтного взаимодействия работников и работодателя, приводящий к возникновению на предприятии коллективной трудовой забастовки.

4. Обосновано положение об изменении роли и функций администрации предприятия как субъекта управления при возникновении коллективной трудовой забастовки и превращении администрации из субъекта управления в

одну из противоборствующих сторон, что, свою очередь, порождает необходимость установления четких рамок поведения сторон конфликта и контроля за их соблюдением со стороны государственных органов.

5. Раскрыта и обоснована специфика оптимизации методов и форм социального управления коллективными трудовыми забастовками на отечественных предприятиях, которая заключается, прежде всего, в воздействии на предпосылки возникновения и условия протекания коллективных трудовых забастовок с целью недопущения перерастания их в деструктивную конфронтацию работников с органами власти и работодателями.

6. Даны практические рекомендации по оптимизации методов и форм социального управления коллективными трудовыми забастовками в стадии возникновения конфликта на уровне отдельного предприятия.

#### **Основные положения, выносимые на защиту:**

1. Как показал анализ, имеющиеся в специализированной научной литературе определения коллективной трудовой забастовки не отражают ее специфического триединства: как социально-трудового отношения, социального процесса и социального института. В результате проделанной работы по поводу уточнения понятия коллективной трудовой забастовки, под коллективной трудовой забастовкой автор понимает порожденное противоречием экономических интересов работника и работодателя нестабильное социальное явление, представляющее собой легальную форму давления работников на работодателя в процессе социальной борьбы в виде угрозы или реального нанесения ему ущерба вследствие временной остановки хода производства.

2. Рассмотрение коллективной трудовой забастовки как социально-экономического отношения потребовало уточнения понятие «работодатель», под которым автор понимает собственника предприятия, чьи интересы представляет и защищает менеджмент организации. Такое понимание объясняет разделение предприятий по критерию возможности возникновения экономического конфликта на относительно «бесконфликтные» предприятия, находящиеся в

собственности трудового коллектива, и подверженные конфликтам предприятия, находящиеся в собственности иных субъектов.

3. Наиболее значимыми элементами возникновения трудового конфликта в виде коллективной трудовой забастовки признана специфика взаимосвязи между структурными и динамическими элементами конфликта, а именно: серьезные диспропорции в распределении ресурсов сторон конфликта при высоком уровне высокой социальной напряженности как в целом по стране, так и на конкретных предприятиях. При этом, социальная напряженность, порожденная нерегулярными выплатами заработной платы, тяжелыми условиями труда, часто бесчеловечным и неуважительным отношением к работникам со стороны администрации предприятий, находит выход в акциях коллективного протеста работников, которые, без должного руководства со стороны профсоюзов, как правило, неэффективны. Это, в свою очередь, приводит к возникновению массовых беспорядков, голодовок, политических акций, конфронтации работников с работодателями и органами власти.

4. В процессе перехода коллективного трудового конфликта в забастовку администрация предприятия перестает в полной мере быть субъектом управления на предприятии, вследствие того, что занимает роль одной из противоборствующих сторон и не может более выполнять руководящие функции, так как процесс управления производством и персоналом фактически блокируется в стадии реализации организационных решений. При этом, функции регулирования протекания трудового конфликта и контроля за действиями оппонировавших сторон конфликта должны переходить к уполномоченным представителям органов государственной власти.

5. Для оптимизации управления коллективными трудовыми забастовками предложена модель управления конфликтными ситуациями в начальной стадии конфликтного процесса на предприятии, сочетающая меры воздействия на организационные, экономические, правовые и психологические факторы возникновения и развития коллективных трудовых забастовок. Применительно к российским социально - экономическим условиям, стратегическая цель оптимального управления заключается в создании таких предпосылок

возникновения трудового конфликта, которые на основе баланса ресурсов противоборствующих сторон обеспечат его цивилизованное и взаимоприемлемое для работников и администрации (собственника) разрешение, препятствующее перерастанию коллективной трудовой забастовки в деструктивные акции.

6. Правотворчество и правоприменительная деятельность является важным и эффективным элементом социального регулирования коллективных трудовых конфликтов. Однако, современное трудовое законодательство само по себе становится конфликтогенным фактором при забастовке, максимально затрудняя процесс объявления и проведения забастовки, тем самым, не позволяет работникам эффективно добиваться удовлетворения своих социально-экономических интересов, действуя исключительно в рамках действующего законодательства. Для оптимизации управления забастовками основными направлениями коррекции законодательства нам представляются: упрощение правовых процедур перехода от коллективного трудового спора к забастовке, устранение разделения споров на индивидуальные и коллективные и установление действенных гарантий защиты работников от репрессий в связи с участием в забастовке.

#### **Теоретическая и практическая значимость работы.**

Теоретическая значимость исследования заключается в комплексном и системном анализе коллективной трудовой забастовки на предприятии как социально-трудового отношения, социального процесса и социального института, выработке авторского определения коллективной трудовой забастовки.

Практическая значимость работы заключается в предложенных автором мерах совершенствования социального управления коллективными трудовыми забастовками, которые направлены на предупреждение перерастания коллективных трудовых забастовок на современных Российских предприятиях в деструктивные акции социального протеста работников.

### **Апробация исследования.**

Основные теоретические и практические положения и выводы диссертации обсуждены на заседании кафедры «Управления персоналом» Российского государственного социального университета, в докладах автора на аспирантских семинарах кафедры, а также конференциях, конгрессах и «круглых столах». Материалы диссертации использованы в публикациях автора.

**Структура диссертации** определяется целью и логикой исследования и состоит из введения, двух глав и пяти параграфов.

### **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ.**

Глава первая «**Теоретические и методологические основы исследования коллективных трудовых забастовок на современном предприятии**» включает 3 параграфа. В параграфе первом «**Определение коллективной трудовой забастовки: анализ подходов зарубежных и отечественных исследователей**» на основе системного, междисциплинарного и многофакторного подхода автор дает собственное определение коллективной трудовой забастовки на предприятии через систему ее детерминант, генезиса и функций.

Российская социальная наука пока не располагает целостной концепцией забастовки как социального явления, адекватной современному состоянию российских трудовых отношений.

Особая роль трудовой забастовки в социальной жизнедеятельности предприятий заключается в ее: легальности, динамичности, так как она представляет собой процесс, находящийся в постоянном изменении, эффективности, так как забастовка наносит наиболее чувствительный для работодателя – экономический ущерб, а также – в организации и контроле, которых эта форма протеста трудящихся требует в максимальной степени.

Среди зарубежных источников прослеживается следующая тенденция: определение предмета забастовки сосредоточено, в основном, на внешних признаках этого явления. Так, А.Корнхаузер выделяет такую характеристику, как «наглядность», зрелищность. К. Кноулс, Вильфрид Шефер, М. Уотерс и Р.

Хайман сосредоточены на «цели забастовки». Позиции А.Хиллера, а также Т.Лэйна и К.Робертса заключаются в том, что забастовка - это особый вид трудового конфликта между работниками и работодателями в форме остановки производства по инициативе наемных работников, главным образом, по поводу нарушения условий коллективного договора с администрацией, оплаты труда, его безопасности и т.п. Но в этом подходе, как мы полагаем, не нашли отражения такие существенные признаки забастовки, как форма и процесс ее протекания, а также место этого явления в социально-трудовой системе предприятия.

Осуществляя изучение трудового конфликта и забастовки как одного из его типов, отечественная социология, по нашему мнению, не выработала удовлетворительного концептуального определения забастовки. Ни одно рассмотренное в диссертации определение понятия «забастовки» не дает, с точки зрения автора, целостного понимания ее триединой сущности: как социально-трудового отношения, социального процесса и социального института. С одной стороны, она представляет собой социальный институт – легализованную форму борьбы трудящихся, с другой – социальный процесс, имеющий свои причины, предпосылки, поводы и устойчивые тенденции развития, с третьей – специфическое социальное отношение в процессе трудового конфликта. Поэтому, доказывается в работе, для выработки целостной концепции забастовка должна рассматриваться в тесной взаимосвязи этих ее характеристик.

Автор обосновывает собственное определение «коллективной трудовой забастовки»: это порожденное противоречием экономических интересов работника и работодателя нестабильное социальное явление, представляющее собой легальную форму давления работников на работодателя в процессе коллективного противостояния в виде угрозы или реального нанесения ему ущерба в результате временной остановки производства.

Возникновение этой формы социально-трудового протеста предполагает следующие основные и необходимые условия: высокий уровень социальной напряженности, руководство процессом, уверенность работников в защищенности от репрессий со стороны администрации в связи с участием в

забастовке и осознание реальной возможности добиться выполнения своих требований именно таким способом. Необходимо учитывать формальные признаки - основания и порядок проведения забастовки. Именно эти признаки и будут отличать определения понятия и предмета забастовки с юридической и социологической точек зрения.

Автор использует для исследования следующую классификацию забастовок:

1. По уровню распространения: классическая (бастует весь коллектив самостоятельной хозяйственной единицы - предприятия), частичная (бастует только часть коллектива), экспансивная (бастует несколько самостоятельных хозяйственных единиц или классическая забастовка сопровождается забастовками солидарности).

2. По типу представительства интересов работников - профсоюзная и возглавляемая стачкомом.

3. По направленности требований – трудовая, политическая и трудовая с политическими требованиями.

В параграфе втором «Основные факторы возникновения коллективных трудовых забастовок на современных российских предприятиях» в качестве определяющих для развития забастовки параметров структуры (причины, оппоненты, инцидент, объект, условия) и динамики (этапы, формы проявления, действия сторон) конфликта мы выделяем в их взаимосвязи:

1. Структурные элементы - материальную причину конфликта и условия его протекания (социальные, правовые, экономические, психологические и т.п.)

2. Динамические элементы как факторы перерастания трудового конфликта в забастовку и далее – в другие акции социального протеста, забастовкой уже не являющиеся.

С момента возникновения открытого конфликта приобретают особое значение структурные факторы – ресурсы сторон и условия протекания конфликта. От них будет зависеть, станет ли протестная акция именно забастовкой, или превратится во что-либо иное.

С точки зрения автора, представляется необходимым выделить общий и определяющий во всех случаях фактор, являющийся источником возникновения конфликта, безотносительно к характеру производства, прочим условиям протекания конфликта.

Основной объективной причиной коллективной трудовой забастовки является противостояние экономических, ресурсных интересов субъектов трудовых отношений – работодателей и рабочих. При этом социальная напряженность на предприятии выступает двигателем, катализатором трудового конфликта. Однако, конфликт на производстве может выражаться в самых разных формах, и в том числе, в виде забастовки. Забастовка или угроза забастовкой, по нашему мнению, являются наиболее оптимальными формами коллективного трудового конфликта в силу ее одновременной экономической эффективности и легальности, то есть, соответствии законодательству. Коллективная трудовая забастовка позволяет работникам влиять на работодателей посредством угрозы реального ущерба от временной остановки производства, пользуясь при этом всеми гарантиями от санкций со стороны работодателей и органов власти, предусмотренными законом для участников забастовки.

Однако, на выбор той или иной формы социально-трудового протеста оказывает влияние ряд объективных и субъективных условий или факторов среды конфликта, положения дел на предприятии, общей социально-экономической и психологической обстановки в обществе, регионе или отрасли. Во-первых, острота их выражения становится условием самого факта перехода трудового конфликта в форму открытого противостояния. Во-вторых, качественное взаимодействие основных факторов забастовок оказывает влияние на форму протекания открытого конфликта – саботаж, забастовка, стачка, захват предприятия или массовые беспорядки.

В параграфе третьем «Динамические характеристики коллективных трудовых забастовок как социального процесса» речь идет об основных, на взгляд автора, обстоятельствах, которые определяют в отечественных социальных условиях процесс развития и форму выражения производственного

конфликта. Эти обстоятельства относятся как к условиям протекания, так и к структуре и движущим силам забастовки. Их противоречивое взаимодействие может служить объяснением того, почему забастовочная активность в современной России принимает радикальные формы.

Показывается, что социальная коррекция таких факторов может влиять на общую ситуацию с забастовочным движением в нашей стране. К ним относятся:

1. Условия протекания конфликта, то есть наиболее значимые социально-экономические, политические, организационные и правовые факторы, определяющие ситуацию, в которой находятся работники, готовые принять участие в забастовке:

- условия жизни, экологические факторы, условия и охрана труда;
- реальные располагаемые денежные доходы населения (доходы за вычетом обязательных платежей, скорректированные на индекс потребительских цен);
- Условия для трудовой миграции, то есть возможность или невозможность для работников переехать в другую местность, перейти на другое предприятие с тем, что бы улучшить условия жизни;
- правовое регулирование коллективных трудовых конфликтов, необоснованно усложняющее процесс их разрешения, что заставляет работников нарушать предусмотренные законодательством процедуры, ставит их в положение нарушителей закона и лишает правовой защиты, предусмотренной для участников забастовки.

Исследованные в диссертации социологические данные об условиях протекания конфликта дают основания говорить о том, что в стране наличествует высокий уровень общей социальной напряженности, достаточный для возникновения открытых акций социально-трудового протеста, однако, участие в забастовке связано для работника с большим социальным риском.

## 2. Организационные факторы.

Организация забастовок. Как любой открытый социальный конфликт, трудовая забастовка требует единоначалия и четкого командования.

Однако, сложившаяся в настоящее время в сфере профсоюзной деятельности ситуация приводит к таким деформациям в сознании работников,

когда они не доверяют профсоюзам, не пытаются использовать традиционные для рабочего движения формы борьбы за свои права, отдавая предпочтение политическим формам протеста, надеясь на федеральные, региональные или муниципальные органы управления.

Забастовка только тогда будет успешной, когда она состоялась вовремя, в нужном месте и в нужной форме. К сожалению, в нашей стране трудовые коллективы в массе своей разобщены и не имеют единого информационного поля своей деятельности, и в случае возникновения открытого конфликта с администрацией не имеют ни опыта в подобных столкновениях, ни более-менее профессионального руководства, ни культуры и традиций проведения подобных акций. В результате этого поведение работников в конфликте, становится трудно предсказуемым и мало управляемым.

### 3. Социально-политические факторы.

Отсутствие четкой программы реформ, конституционно регулируемых способов реализации прав граждан создает ситуацию напряжения в сознании граждан. Следует также принять во внимание неясность, расплывчатость провозглашаемого политической элитой курса реформ. Отчуждение гражданина от политической системы достигло еще большего, чем в предшествующий советский период, уровня, чем это было перед драматическими событиями конца 1980-х - начала 1990-х годов. Отчуждение от политики здесь обусловлено накоплением политической энергии, взрывоопасной и даже разрушительной, которая может проявиться в самых острых формах. Должным образом не действует и судебная система, призванная защищать и обеспечивать права граждан.

Отсутствие действенной системы органов и мер, гарантирующих работнику, как минимум, своевременное получение его зарплаты, приводит к неверию в эффективность цивилизованных методов разрешения конфликта, люди не обращаются к органам государства за помощью при трудовых конфликтах, предпочитая терпеть или уволиться. А когда увольняться из-за безработицы «некуда», а терпению приходит конец – происходит «социальный взрыв», а забастовка – только одна из его многообразных форм.

Также в настоящем параграфе рассматриваются особенности процесса перерастания конфликта в открытую акцию и характеристики сторон конфликта, их поведение.

Н.В.Губина, исследовав данные, полученные в 38 трудовых коллективах, выделяет пять стадий или уровней социальной напряженности в трудовом коллективе. Акция протеста подразумевает пятую, высшую степень напряженности, когда присутствует "...сплоченность вокруг неформальных лидеров, ... а также, вокруг определенной цели..."<sup>1</sup>. Она же выделяет такой фактор, как "действенность", т.е. готов ли рабочий на какие-либо конкретные действия для решения возникших проблем. При этом, "...действенность заметнее влияет на уровень напряженности, чем неудовлетворенность. ..." <sup>2</sup>.

Напряженность не только влияет на динамику развития конфликта, в ряде случаев напряженность может обусловить если не содержание конфликта ("материальная" причина - столкновение интересов), то остроту его проявления (саботаж, стачка, забастовка или массовые беспорядки).

Напряженность на производстве есть всегда, но для возникновения забастовки только одной напряженности недостаточно. Автор полагает, что социальная напряженность сопровождает конфликт, является его "фоном" но относить ее к причинам забастовки необоснованно. Для того чтобы началась коллективная трудовая забастовка, нужны объективные причины, прежде всего - столкновение экономических интересов работника и работодателя, невозможность разрешить конфликт «миром», а, главное, осознаваемая работниками как достижимая возможность добиться удовлетворения поставленных целей данным способом. Степень напряженности обуславливает динамику протекания конфликта, конкретные действия сторон, возможности и сроки урегулирования и т.п., то есть, процесс его развития.

---

<sup>1</sup> Губина Н.В. "Социальная напряженность в трудовом коллективе" Экономическая социология // №11, 1998г.

<sup>2</sup> Там же.

В качестве непосредственных оппонентов конфликта выступают работники (в лице профсоюза или стачкома) и работодатель (собственник) в лице представителей своей администрации.

Предрасположенность к забастовкам у российских работников в целом крайне низка (если не брать такие специфические отрасли, как угольная или бюджетная), забастовочная активность отдельных членов коллектива не становится коллективной. В условиях российских предприятий для того, чтобы напряженность переросла в открытое противоборство, она должна быть действительно предельной. При этом неизбежны иррациональные, разрушительные тенденции, приводящие бастующих к значительным потерям и ущербу для работодателя при низкой ожидаемой с их стороны эффективности забастовки.

При проведении забастовки ее организаторы зачастую не имеют четко определенной стратегии действий. Социологические исследования показывают, что это вызвано такими причинами, как: отсутствие забастовочного опыта; стихийность забастовки; недостаточная организация; отсутствие лидеров; отсутствие специальной подготовки участников в проведении переговоров и примирительных процедур. Кроме того, в протестных действиях рабочих, как правило, доминируют: обида на власть как ведущий мотив, попытки «пугать» власть политическими лозунгами, «бить на жалость» голодовками, другими формами нанесения себе и своим семьям вреда, уверенность в том, что только власти могут обеспечить достижение целей, осознание отчаянности своего положения и неверие в эффективность предпринятого протеста.

Эффективное рабочее движение требует развитой классовой структуры общества, а также сформированности рабочего класса и организаций трудящихся как "социального субъекта", цельного и осознающего свои коллективные интересы, а главное – готового их последовательно отстаивать в рамках закона.

Как социальный субъект работодателя в нашей стране уже сформировались. Кроме того, отечественные работодатели делятся на две категории по отношению к политике, проводимой к своим работникам: в первую входят

собственники предприятий, обладающих особыми признаками: они часто превращаются в крупные акционерные общества, или даже «народные предприятия», предприятия, на которых контрольный пакет акций принадлежит трудовому коллективу. На этих предприятиях до сих пор сильна «советская» идеология, том числе, по отношению к работникам. На таких предприятиях регулярно заключаются коллективные договоры, нет сколь-либо серьезного противодействия профсоюзной работе, как правило, соблюдаются положения трудового законодательства. Вторая группа работодателей является владельцами новых предприятий частного сектора, как правило, в сфере мелкого и среднего бизнеса. Отношение менеджмента к собственным работникам здесь намного более жестко. Этими особенностями во многом объясняется различная забастовочная активность на тех и других группах предприятий.

Говоря о динамических характеристиках коллективной забастовки, автору представляется важным следующее положение: трудовой конфликт происходит не просто в управляемой системе, а между субъектом и объектом управления на предприятии. Когда забастовка трудового коллектива на предприятии как самостоятельной хозяйственной единице входит в стадию открытого противостояния, позиция субъекта управления перестает быть однозначной. Директор, администрация уже не могут в полной мере считаться субъектом управления. Как максимум они сохраняют отдельные управленческие функции или полномочия, но в сильно урезанном виде, так как управленческий цикл руководства производством и персоналом на практике блокирован в стадии выполнения управленческих решений. Учитывая вышесказанное, особое значение приобретает регулирование данного трудового конфликта извне, путем установления четких официальных правил взаимодействия обеих конфликтующих сторон, обеспечивающих гарантии того, что ситуация не выйдет из-под контроля.

В главе второй «Методы и формы эффективного социального управления коллективными трудовыми забастовками» автор предлагает конкретные меры управленческого воздействия на забастовочную ситуацию на уровне предприятия, реально применимые в современных условиях нашей

страны.

В первом параграфе «Специфика социального управления коллективными трудовыми забастовками на предприятиях» описываются теоретические подходы и основные положения управленческой модели, применение которой позволит: создать необходимые социально-экономические, организационные, юридические предпосылки для формирования в России современной культуры проведения коллективных трудовых споров, конфликтов и забастовок, способствующей предотвращению перерастания забастовки в деструктивное противостояние между борющимися сторонами – наемными работниками и работодателем.

Наиболее значимыми для предложенной автором концепции является регулирование следующих причин и факторов: организационных, экономических, психологических и правовых.

Ведущее место в воздействии на эти факторы занимают правовые и административные меры и мероприятия, так как органы государства, обладая политической властью, финансовыми и организационными механизмами и ресурсами, а также профессионально подготовленными служащими могут обеспечить действенное управленческое воздействие на ситуацию в сфере трудовых отношений и трудовых споров. При этом федеральный уровень регулирования признается автором приоритетным перед отраслевым или территориальным в силу наличия федеральных органов по труду и социальной политике, единого в масштабах страны законодательства о труде, единой федеральной судебной системы. Кроме того, ряд стратегических социальных вопросов, тесно связанных с трудовыми отношениями (миграция населения в пределах РФ, необходимость единообразия в вопросах пенсионного обеспечения, труда в условиях Севера, компенсации социального характера и пр.) делает во многом однотипными проблемы работников разных регионов России и не позволяет ограничиться уровнем отрасли или региона.

Так как базисным источником трудового конфликта служит экономическое противоречие между собственником производства и наемным работником, то основным объектом регулирования острых разногласий в этой

сфере являются отношения работника и работодателя на уровне относительно самостоятельного (обособленного) хозяйствующего субъекта – предприятия, организации или учреждения. Конечной целью регулирования забастовочного процесса должно стать нормализованное социально-экономическое отношение, «сглаженное» экономическое противоречие интересов конкретного собственника производства в лице его администрации с «его» конкретным трудовым коллективом.

Специфическая задача, стоящая перед участниками коллективной забастовки заключается в сокращении продолжительности забастовочного процесса, так как длительная остановка производства - с позиции возможности социального партнерства, перспектив взаимовыгодного разрешения конфликта, мирного регулирования противоположных интересов - невыгодна ни одной из сторон конфликта. В этой ситуации потенциально существуют предпосылки для того, чтобы оппоненты договорились о возобновлении работы на взаимоприемлемых условиях. Однако, на практике эти предпосылки действуют в большей степени против работников, побуждая их как можно скорее вернуться к работе на любых, даже невыгодных для себя условиях из-за потери нормального вознаграждения и реальных репрессий работодателя. Задача предлагаемой концепции состоит в том, чтобы показать деструктивный характер сложившейся ситуации в забастовочном движении в стране и обосновать более продуктивную теоретическую альтернативу «равновесия позиций сторон» в коллективном трудовом конфликте. Речь идет о том, что забастовка должна стать цивилизованным и нормальным, привычным для конфликтующих с администрацией работников средством борьбы за свои законные интересы и права, а центр тяжести экономических забастовок должен переместиться на уровень отдельно взятых хозяйствующих субъектов – предприятий и организаций.

Таким образом, цель оптимизации управления коллективными трудовыми забастовками в РФ диссертант видит не в устранении трудового конфликта или подавлении его отдельных негативных проявлений, а в придании ему цивилизованных, относительно мирных форм выражения и обеспечении его

роли как признанного мировой практикой социального института борьбы работников за улучшение своего социально-экономического положения в демократическом государстве.

В параграфе втором «Факторы возникновения конфликта как объект управленческого воздействия» выделены основные факторы, которыми обусловлена неэффективность коллективных забастовок и последствия этого - неадекватность форм проведения забастовок, поведенческая конфронтация работников с работодателями и органами власти.

Указанные факторы расчлняются на следующие группы:

1. Ресурсные (организационно-экономические).

а) Экономический ресурс забастовки. Забастовка парализует производство, причиняет работодателю, прежде всего, экономический ущерб, в результате чего собственник и его администрация вынуждены учитывать требования работников и искать взаимовыгодный компромисс.

б) Трудовая миграция в пределах РФ. Затрудненное перемещение рабочей силы из отрасли в отрасль сводит к минимуму нормальную конкуренцию на рынке труда, приводит к серьезному дисбалансу рынка труда в пользу работодателя, и увеличивая социальную напряженность.

в) Организационные факторы. В нашей стране отсутствует обычное для экономически развитых государств положение «равновесия» ресурсов взаимного влияния сторон в конфликте «работник — работодатель». Работодатели обладают политическими, финансовыми и организационными «рычагами» влияния на своих работников, а последние на практике не в состоянии противопоставить работодателю сколь-либо эквивалентное средство воздействия.

При этом модель относительно бесконфликтного «народного предприятия» - это, скорее, исключение из общего правила, так как здесь фактически отсутствует экономическое противоречие интересов наемного работника и менеджмента, порождающее трудовые споры. Природа рыночных или капиталистических отношений состоит в том, что работник является постоянным «донором» экономического обогащения своего работодателя.

Однако, в функции государства не входят улучшение уровня жизни и условий труда наемных рабочих. Эти цели должны достигаться (и в развитых странах – достигаются) ими самостоятельно.

Таким образом, забастовочная активность как форма самозащиты интересов трудящихся преследует две основные цели: защиту наемных работников от нарушений трудового законодательства и коллективных договоров работодателем и постоянное улучшение уровня жизни и условий труда работников в условиях соблюдения этого законодательства собственником предприятия. Однако, для достижения этих стратегических задач трудящиеся должны обладать эффективным средством давления, которое они могли бы противопоставить экономически и юридически более сильному работодателю. Без этого средства все их достижения в борьбе за паритет социальных интересов не принесут желаемых результатов.

Крайне слабые позиции и низкий уровень авторитета профсоюзов среди трудящихся в современной России обусловлены недостаточностью профессиональной подготовки профсоюзных работников, слабой материальной базой, невозможностью оплачивать денежные потери работников в ходе забастовки, пассивностью заводского, территориального профсоюза в конфликтных ситуациях, подключением профсоюзных работников к урегулированию «конфликта интересов», только когда уже произошла акция открытого протеста работников. В качестве одного из способов предложено усиление ответственности профсоюза перед своими членами, а также создание забастовочных фондов на базе профсоюзной собственности.

Гарантии от антизабастовочной дискриминации представляются автору одним из необходимых элементов системы отношений «работник-работодатель». Этот механизм является одним из наиболее важных в предлагаемых мерах оптимизации социального управления коллективными трудовыми забастовками. Понятие «антизабастовочной дискриминации» отличается от существующего понятия «антипрофсоюзной» дискриминации тем, что преследование осуществляется независимо от членства в профсоюзе и является преимущественно безличным, применяется по отношению к группе,

коллективу работников, тогда как антипрофсоюзная дискриминация осуществляется по отношению к конкретным работникам, как правило, лично известным представителям администрации. Этим обусловлено: применение репрессий к бастующим работникам независимо от их конкретных действий в конфликте; применение мер дискриминации к целому коллективу работников, а не к индивидуальным субъектам; отличие в способах такой репрессии; неспособность работников адекватно реагировать на проявления репрессий со стороны администрации в силу отсутствия у них опыта в подобных противостояниях, и «профсоюзных» гарантий – организационных, правовых и финансовых.

Для соблюдения действующего трудового законодательства и обеспечения эффективной защиты работников от антизабастовочной дискриминации необходимы действенные организационные механизмы. Федеральная инспекция труда обладает широкими административными полномочиями, даже может инициировать привлечение работодателей к уголовной ответственности, однако, не занимается коллективными трудовыми спорами. Поэтому, дискриминация, репрессии к работнику в связи с забастовкой рассматриваются только в общем порядке. С учетом малочисленности штата организации, у инспекции труда также нет возможности проводить в каждом подобном случае необходимое расследование.

Поэтому, представляется целесообразным слияние Федеральной инспекции труда и службы по урегулированию коллективных трудовых споров в единую централизованную структуру, которая занималась бы трудовыми спорами безотносительно к их характеру (индивидуальные или коллективные), а также вопросами коллективной защиты индивидуальных трудовых прав работников. С точки зрения диссертанта, основными направлениями деятельности новой организации должны стать:

- деятельность по защите работников от дискриминации и репрессий в связи с их участием в забастовках: расследования по фактам антизабастовочной дискриминации, контроль за трудовыми спорами, уведомительная регистрация трудовых споров и забастовок, а также списков участников забастовки.

- консультации и правовая помощь представителям сторон при трудовых спорах и забастовках.

Также целесообразно было бы предоставить этой новой централизованной службе полномочия по разрешению споров по существу в случаях, когда работникам отрасли, производства или учреждения не предоставлено право на забастовку.

## 2. Правовые факторы и меры управления в области забастовок.

а) В нашей стране основная масса забастовок происходит из-за невыплаты зарплаты, что относится действующим Трудовым Кодексом РФ к индивидуальным трудовым спорам и не дает работникам права на коллективную забастовку. При этом не разработан механизм коллективной самозащиты работниками индивидуальных трудовых прав и интересов, до сих пор отсутствуют государственные органы, которые могли бы в полной мере гарантировать трудящимся их соблюдение. Несмотря на это, согласно действующему Трудовому кодексу, усилена ответственность работников за незаконную забастовку.

В целях достижения большего равновесия ресурсов работника и работодателя в трудовом конфликте, дополнительных гарантий соблюдения законных интересов работника и обеспечения реальной защиты работников от антизабастовочной дискриминации, автором предлагается: исключить из текста законодательного определения забастовки термин «Коллективные» по отношению к трудовым спорам, для разрешения которых она может применяться и признать недопустимым объявление забастовки незаконной на основании лишь формальных нарушений при ее проведении.

б) В связи с тем, что взаимоотношения «собственник-директор» как правило, носят трудовой характер, целесообразно было бы предоставить для представителей высшей администрации возможность выбора – войти в состав забастовщиков и рассматривать их только как членов трудового коллектива или, если в течение определенного времени с момента начала трудового спора они не заявили о своем участии в забастовке на стороне трудового коллектива, законодательно возложить на них обязанность представительства интересов

собственника в трудовом конфликте.

При частичной забастовке на предприятии целесообразно было бы законодательно определить порядок принятия решения о проведении такой забастовки.

в) Существенно упростить порядок проведения забастовки, даже если это потребует корректировки существующего в законодательстве порядка проведения коллективного трудового спора, одним из видов которого является коллективная трудовая забастовка.

### 3. Психологические факторы и меры регулирования.

3.1. Существенная причина трудностей трансформации культуры труда и трудовых отношений в современной России заключается в том, что подорваны отношения взаимного доверия, готовности к взаимовыгодному партнерству между субъектами трудовых отношений.

Конфликты “работник – работодатель” неизбежны. Однако, без коренного изменения психологических установок сторон конфликта: на причинение ущерба друг другу, вражду, стремление любой ценой, в том числе путем насилия, добиться поставленных целей, часто в ущерб своему оппоненту, неверие в возможность партнерства и взаимовыгодного сотрудничества, невозможна какая-либо цивилизованная форма разрешения подобных конфликтов. Цель предложенной автором управленческой модели заключается в создании ситуации, когда не только работодатель видит в лице коллектива работников субъект, с которым он вынужден считаться, если хочет успешно вести свой бизнес, но и сами работники уверены, что они заставят работодателя считаться с собой, если возникнет такая необходимость.

Поэтому, в отношении психологического воздействия на работников важную роль должна играть сравнительная регуляция своего поведения при забастовке, когда работники, на примере других предприятий, собственных действий, учатся не только технике, но и культуре поведения в коллективном трудовом конфликте и начинают видеть в лице своего оппонента не только противника, но и партнера, которого можно склонить к взаимовыгодному сотрудничеству.

Однако, забастовочный вопрос в нашей прессе, на телевидении обойден вниманием, и рядовые работники находятся в состоянии информационного вакуума относительно того, что представляет собой это явление, как она происходит, какие у них гарантии, если принять в коллективной забастовке участие, а главное – перспективы подобного действия. На наш взгляд, в отношении освещения рассматриваемого вопроса в средствах массовой информации необходимо опираться на следующие принципы: систематический мониторинг коллективных трудовых забастовок, ограничение их от иных акций протеста. Речь идет, прежде всего, об освещении результатов забастовочной борьбы, аналитическая и разъяснительная работа с населением. Важную роль играет также разъяснение работникам их прав, обязанностей и возможностей со стороны должностных лиц, средств массовой информации и профсоюзных работников.

3.2. Еще одним важным психологическим эффектом обладает и реальное, наблюдаемое в повседневной жизни каждым работником, положение дел в сфере трудовых конфликтов. Пока работники психологически разобщены, не ощущают в конфликтной ситуации поддержку других работников и трудовых коллективов других предприятий, остается низким уровень их социальной активности в отстаивании своих законных социально-трудовых прав и интересов. Ощущение принадлежности к целостному социальному субъекту, коллективу, способному реально противостоять работодателю, является важным психологическим фактором, делающим работника полноценным и полноправным субъектом социального взаимодействия, преждевременно именуемого в нашей стране «социальным партнерством».

**В Заключении** подводятся итоги проделанной работы, намечаются направления дальнейшего исследования и перспективы применения результатов исследования в сфере социально-трудовых отношений и социального партнерства в современной России.

Основные положения диссертации отражены в следующих публикациях автора (всего – 3,9 п.л.):

1. Шаленко В.Н., Малышев А.Н. Создание акционерных обществ работников (народных предприятий) в системе мер оптимизации социального управления забастовочным движением. Материалы II международного конгресса конфликтологов «Современная конфликтология: пути и средства содействия развитию демократии, культуры мира и согласия» С-Пб., 2005г. 0,7 п.л.

2. Шаленко В.Н., Малышев А.Н. Оптимизация социального управления забастовочным движением в современной России // Конфликтология №1, 2005г. 0,7 п.л.

3. Малышев А.Н. Правовое регулирование забастовок из-за невыплаты зарплаты. // Аспирантский сборник РГСУ № 2 (13) 2003г. 0,3 п.л.

4. Малышев А.Н. Ситуация на рынке труда и трудовая миграция. // Социология и социальная политика №4 (20) 2003г., 0, 2 п.л.

5. Малышев А.Н. Конфликт интересов собственника и трудового коллектива при создании акционерных обществ работников (народных предприятий) и способы его преодоления. Деп. в ИНИОН РАН 27.04.2004. 0,8 п.л.

6. Малышев А.Н. Определение и классификации коллективных трудовых забастовок в отечественной и зарубежной конфликтологии. Деп. В ИНИОН РАН 59156, 10.03.2005г. 1,2 п.л.

Принято к исполнению 20/05/2006  
Исполнено 20/05/2006

Заказ № 380  
Тираж: 100 экз.

ООО «11-й ФОРМАТ» ИНН 7726330900  
Москва, Варшавское ш., 36  
(495) 975-78-56  
(495) 747-64-70  
[www.autoreferat.ru](http://www.autoreferat.ru)

