

Шиленко Александр Александрович

РОЛЬ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ПРОФИЛАКТИКЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

Статья посвящена рассмотрению современных социально-трудовых конфликтов на предприятии. Указаны некоторые причины конфликтов и их виды, способы разрешения со стороны государства, а также деятельности профессиональных союзов по работе с участниками конфликта и профилактике социально-трудовых споров. Приведен анализ публикаций по тематике социально-трудовых конфликтов.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/3/2014/10-1/54.html

Источник

Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики

Тамбов: Грамота, 2014. № 10 (48): в 3-х ч. Ч. I. С. 209-215. ISSN 1997-292X.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/3.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/3/2014/10-1/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net
Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: hist@gramota.net

ZOOLATROUS ROCK ENGRAVINGS OF THE AMUR RIVER REGION – EXPERIENCE OF SYMBOLIC MEANINGS RECONSTRUCTION

Shvedov Vyacheslav Gennad'evich, Doctor in Geography, Associate Professor

Golub' Andrei Borisovich, Ph. D. in Pedagogy, Associate Professor

Shvedova Vlada Vyacheslavovna

Amur Region State University named after Sholem Aleichem

i-svg@yandex.ru; Andreygolub1981@mail.ru; Doch_odina@mail.ru

The article is devoted to the analytical reconstruction of the zoolatrous symbolism of rock engravings in the Amur River region. The group of early pre-Mohe culture paintings is considered. A number of religious animal species are distinguished on this basis. For each species natural and ethological characteristics, which might have a symbolic meaning for aborigines, are identified.

Key words and phrases: the Amur River region; rock engravings; aborigines; zoolatrous symbolism; animals species; analysis; reconstruction.

УДК 316.334.22

Социологические науки

Статья посвящена рассмотрению современных социально-трудовых конфликтов на предприятии. Указаны некоторые причины конфликтов и их виды, способы разрешения со стороны государства, а также деятельности профессиональных союзов по работе с участниками конфликта и профилактике социально-трудовых споров. Приведен анализ публикаций по тематике социально-трудовых конфликтов.

Ключевые слова и фразы: социально-трудовой конфликт; работник; работодатель; профсоюз; законодательная база; разрешение; профилактика.

Шиленко Александр Александрович

Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю. А.

shilenkos@rambler.ru

РОЛЬ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ПРОФИЛАКТИКЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ[©]

Экономическая система государства основана на двух элементах: экономическом обращении ресурсов и социальном взаимодействии участников процесса. В любой сложной системе, как например, системе социально-экономических отношений, проявляются положительные и отрицательные аспекты. Одним из таких аспектов, подтверждающим несовершенство многих современных систем экономики, даже в хорошо развитых государствах, является проблема возникновения социально-трудовых конфликтов [12].

Прежде чем перейти к подробному рассмотрению явления социально-трудовых конфликтов, следует отметить некоторые моменты, обуславливающие исследование. Как сказано выше, любой системе свойственно возникновение кризисных ситуаций, что является весьма полезным для обнаружения недостатков и выработки мер по исправлению и принятию решений для снижения последствий или полному предотвращению возможных повторений кризиса. Следующим по значимости фактом является то, что даже если конфликт системы образовался на микроуровне, как например конфликт двух индивидов, он, несомненно, может впоследствии отразиться на мезоуровнях и макроуровнях системы. Сегодня в экономике существует классификация социально-трудовых конфликтов по нескольким критериям, рассмотрим самые важные для нашего исследования.

Среди основных причин социально-трудовых конфликтов выделяют следующие нарушения трудовых договоров:

- 1) нарушение условий исполнения обязанностей или условий труда;
- 2) недораспределение ресурсов, прибыли и тому подобное;
- 3) неисполнение подписанных договоренностей и распределение нематериальных благ.

Субъектная классификация участников конфликта показывает, что социально-трудовые споры возникают чаще всего между следующими категориями:

- работниками(ом) и администрацией(администратором) предприятия, организации;
- коллективом работников и профсоюзным комитетом;
- администрацией и профкомом;
- трудовым коллективом и руководством отрасли;
- трудовыми коллективами и органами государственного управления или местного самоуправления.

Социально трудовой конфликт имеет этапы: возникновение конфликта, объявление требований сторон, ответная реакция (или без нее), выдвижение требований, планирование подготовки акций, рассмотрение результата, подведение итогов по результатам, прекращение акции или продление с выдвижением новых требований.

Особенность конфликтов в том, что они определены, например, своими сроками. Короткий конфликт приводит к меньшим последствиям и не столь масштабен, затрагивает небольшое число участников. Но есть вероятность, что будут рассмотрены не все аспекты проблемы и, следовательно, возможно возобновление конфликта. Долгий конфликт имеет больше последствий, нарастает напряженность, затрагивается больше субъектов, есть вероятность, что затяжной конфликт так и не приведет к решению проблемы.

Социально-трудовой конфликт возникает на почве ряда причин как более распространенных – материального характера, так и нарушения прав участников. Конфликт развивается между индивидами горизонтально, при несоответствии распределения благ и дублировании полномочий или вертикально, по невыполнению обязанностей (явно или неявно), невыполнению или невыполнению обязательств. В начале развития конфликта следует первый этап по предъявлению требований, который сопровождается сообщениями о претензиях второй стороне конфликта, а также сторонним представителям, на которых может повлиять конфликт, например профсоюзу или другим организациям, ведущим мониторинг экономической деятельности предприятия.

При развитии социально-трудового конфликта, со стороны работников одним из основных аргументов служит ряд эффективных методов [8]. Характерным примером «обратить на себя внимание» представителей руководства предприятия может быть приостановление деятельности или сокращение производства. Альтернативой является «итальянская забастовка» с выполнением обязанностей с соблюдением всех инструкций, что в итоге приводит к таким явлениям как, например, снижение выработки и работоспособности. Однако подобные методы неприменимы для некоторых структур. Так работники отдельных отраслей как, например, транспортные и энергетические не могут каким-то либо образом оказывать влияние на работодателя путем снижения эффективности исполнения обязанностей, так как последствия выходят за рамки работы предприятия и затрагивают крупный сегмент социально-экономической системы с негативными, в том числе материальными убытками. Примером может быть запрет на забастовку авиадиспетчеров.

Руководство применяет столь же крупный «арсенал» отстаивания своих интересов, в том случае, если с их точки зрения позиция, выбранная ими в социально-трудовом конфликте, вернее. Например, «блокирование работы организации», а значит, лишение возможности протестующих исполнять свои обязанности и соответственно требовать оплаты труда. Другой способ, это быстрая замена протестующих и неработающих работников наемными кандидатами, которые по контракту выполняют работу, то есть предприятие будет по прежнему получать прибыль с относительной стабильностью, без последствий, и тем самым сведя на нет деятельность бастующих.

Увольнение / уход с занимаемой должности для работника является одним из наиболее вероятных итогов конфликтов в организации. В материалах статьи «Кто-то должен уйти» [6], содержатся сведения о статистике конфликта с начальством и о возможных результатах. В частности опросы показывают, что для сотрудника продолжение исполнения обязанностей на той же должности в дальнейшем может возобновить конфликтные ситуации, а для руководства при некоторых обстоятельствах нежелательно присутствие нежелательного работника. Большинство опрошенных склонны считать, что наиболее предпочтительной является возможность предотвратить серьезный конфликт. Шанс избежать увольнения есть также у сотрудников, когда руководитель заинтересован в сохранении квалифицированных кадров. Кстати этот прием может дополнительно использоваться как «ход» в отстаивании своих интересов и, в конечном итоге, руководству приходится соглашаться на требования.

Кроме того всегда обе стороны старались эффективно использовать законодательную базу страны относительно трудовых прав. Некоторые правовые акты могут иметь эффект двух сторон медали. Например, есть законодательства разрешающие проводить акции протеста, однако, имеются поправки, ограничивающие подобные акции по времени и масштабам. Еще один потенциальный пример двоякого толкования законодательства описан в статье «Нарушение и наказание» [9] о возможности законодательно увеличить санкции за ряд нарушений социально-трудовых прав, как например нарушение установленного порядка прохождения обучения по охране труда или обучения безопасным правилам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте юридических лиц. Предлагается ввести административный штраф – от 100 до 150 тыс. рублей. Но в то же время принятие на работу без официального оформления трудовых отношений имеет санкции менее значительные и, по мнению автора статьи, совокупность поправок будет стимулировать нерегистрируемый (теневой) наем работников.

Отдельной темой разговора является конфликт на почве отказа в приеме на работу или увольнение беременных женщин и мам с маленькими детьми. В публикации «Анна на шее» [10] как раз перечислены несколько конкретных примеров конфликтов. Проблема конфликта для работниц заключается, прежде всего, в неосведомленности их о нормативной базе. Работодатель в свою очередь чаще всего хорошо осведомлен о некоторых аспектах законодательства, обязывающих создавать специальные условия для беременных работниц / молодых мам – от облегчения условий труда до отпуска на определенный (законом) период, конечно же, с сохранением установленной заработной платы. Поэтому в организации популярны такие приемы как «своевременное» увольнение работницы, официальное или неофициальное условие при приеме на работу, что является по законодательству не вполне законным.

Анализируя публикации посвященные тематике производственных конфликтов, как например статья «Бизнес справляется своими силами» [4], можно составить некоторые специфические классификации. Публикации по теме информированности работников об их правах позволяют выделить несколько групп работников:

- 1) знающие о своих правах и недопускающие их нарушения;
- 2) осознающие, что их права нарушены и ведущие поиск, однако, использующие не всегда достоверные источники, например, обращение к ресурсам интернета, основанные на неофициальных опросах и переписке;
- 3) «закрывающие глаза» на нарушения пока они не критичны, чаще всего, когда конфликт может привести к потере работы, а гарантированных альтернатив занятости нет;
- 4) как и предыдущая группа, только осознанно соглашается на работу с нарушением принятых норм, но с целью получения выгоды, например сверхурочная работа.

Следует отметить, что есть ряд конфликтных ситуаций, возникающих между индивидами, относящихся к сфере психологии межличностных отношений. В основном такие конфликты косвенно касаются трудового процесса и не представляют интереса в данном исследовании. Стоит лишь отметить, что за данную категорию конфликтов отвечает работник, находящийся в должности специалиста по работе с персоналом. Данная должность в равной степени обязывает как разрешать конфликты этой сферы, так и принимать меры по предотвращению межличностных конфликтов путем работы с коллективом в индивидуальном порядке или групповом. Принимать некоторые меры по снижению вероятности кризисной обстановки в коллективе, например, проводить анализ по психологической совместимости. В том случае, когда появится необходимость в подробном изучении разновидности межличностных конфликтов, также можно обратиться к публикациям в СМИ. Статья «Убрать коллегу» [1] содержит, в частности, статистику по большому спектру причин межличностной неприязни, среди которых выделяют такие как: религиозные предпочтения, свойства характера, привычки (в том числе пристрастие к курению). Но как уже сказано, данная категория производственных конфликтов не относится к данному исследованию.

Когда говорим о социально-трудовых спорах в системе социально-экономических отношений обязательно надо указать официальные элементы макро-уровня для экономики государства. В случае кризисных ситуаций права субъектов защищаются рядом нормативно-правовых актов различного уровня от разделов конституции до трудового кодекса, до документов, например относящихся к конкретной отрасли или региону. Также для защиты прав субъектов трудовых отношений существуют организационные структуры по типу «Службы разрешения коллективных трудовых конфликтов» и «Федеральной инспекции труда при Министерстве труда РФ». При особо сложных ситуациях трудовых споров, рассмотрение конфликта проходит в судебном порядке. Однако есть некоторые сложности, значительно затрудняющие процесс быстрого разрешения экономических споров. Например, недостаточная осведомленность работника о его правах и обязанностях, собственно и приводит в дальнейшем к конфликтам, когда выясняется факт нарушения. Со стороны работодателя также возможны варианты недостаточной информированности о нормах и правилах исполнения обязанностей. Статистика показывает, что в ряде случаев представители будущих конфликтующих сторон осознанно замалчивают невыгодные им моменты, или излишне делают акцент на выгодных им пунктах. Перечисленные пункты обуславливают причины, по которым при возникновении социально-трудовых споров, необходимо присутствие независимых наблюдателей в качестве третьей стороны. Эти стороны необходимы для гарантии соблюдения всех прав обоих представителей конфликта. Также функция третьей стороны в возможном предотвращении дальнейшего развития конфликта.

При иллюстрировании примеров работы государственных органов по путям предотвращения социально-трудовых конфликтов можно предоставить некоторые из последних поправок нормативных актов. Как уже упомянуто выше, недораспределение материальных средств является одной из самых частых причин социально-трудовых конфликтов. Так в статье «Оклад вернется с процентами» [5] и «Все в кассу!» [15] как раз заостряется внимание к таким моментам как повышение ответственности за задержку выплат заработных плат, увеличение искового срока для подачи заявления о нарушении.

Одними из таких представителей выступают профессиональные союзы, причем как в составе трехсторонней комиссии, так и в самостоятельной деятельности. Деятельность профессиональных союзов непосредственно связана с трудовыми конфликтами. С тех времен как работники стали заявлять о нарушении своих прав, они объединялись для совместной борьбы. Профсоюзы достаточно долго добивались своей легитимности и документального подтверждения своих полномочий [16]. Только в начале XX века, профсоюзы, или другие разрешенные формы объединений, получили подтвержденное законодательной базой страны право влиять на принятие положений, способствующих разрешению конфликта. До этой легитимации, объединениям работников, чтобы предъявить свои требования, приходилось проводить различные акции протеста не имеющие статуса узаконенности. Деятельность профсоюзов определяет помощь различного уровня, всем сторонам, для скорейшего разрешения конфликта. Статистика работы профессиональных организаций показывает, что чаще всего удается решить проблему в пользу работников, как стороны заявителей, за исключением, конечно, случаев, когда руководство имеет обоснованные претензии [7]. Проанализировав социологические опросы, отметим, что работа российских профсоюзов чаще всего ассоциируется с организацией проведения акций протеста различных уровней. Однако в последнее время практика показывает, что в странах с развитой экономикой трудовые вопросы, например, относительно распределения трудовых благ, возникают реже и решаются быстрее, прежде всего благодаря системной работе профсоюзных организаций и органов государственного контроля соблюдения трудовых прав. Для нашей страны с формирующимся законодательством

о труде пока чаще всего возникает необходимость в мерах по ведению акций протеста в конфликте, однако, следует все больше уделять внимание превентивным мерам. Для предотвращения каких либо конфликтов важен целый комплекс мероприятий, среди которых можно перечислить, например, следующие:

- на государственном уровне – разработка законодательной базы по труду;
- контролирование заключения договоров на предприятиях с работниками;
- мониторинг деятельности предприятия в вопросах социально-трудовых прав;
- обеспечение взаимодействия участников социально-экономической системы на всех уровнях.

В идеале регулярная работа профсоюзов совместно с органами контроля трудовых прав должна снизить вероятность возникновения конфликтов. Примером может быть работа трехсторонней комиссии, обеспечивающей обратную связь. Когда приходит запрос на ситуацию, вызывающую наибольшее число конфликтов, затрагивающих все уровни системы экономических отношений, на государственном уровне принимаются меры, позволяющие снизить вероятность конфликта либо свести его к минимуму. Еще одним известным фактором является публичное оглашение случая конфликта. Во-первых, освещение в СМИ обеспечит дополнительные гарантии законного разрешения конфликта. Во-вторых, представление конфликта позволит при идентичных случаях принять оптимальное решение или же хотя бы избежать некоторых нерентабельных путей, которые не дали результатов при их применении в предыдущем конфликте [14]. Отображение конфликта выявит проблемные места не только в рамках одной организации, но и в рамках отрасли, например. Известный факт, что кризис имеет положительные моменты как показатель, что данный сегмент социально-экономической системы страны нуждается в реформировании.

Еще один способ профилактики конфликтов через оповещение / обучение работников об их правах и обязанностях, однако, примеры показывают, что есть ряд недостатков: например такие приемы как консультации коллектива и профессиональные объединения подходят только крупным организациям. Мелким и средним структурам могут помочь «горячая линия» и кураторства вышестоящих органов отрасли, заинтересованных в стабильности этой части системы. Кроме того, если «горячие линии» уже используются давно, то официальные интернет-проекты появились достаточно недавно. Так в статье «Инспектор придет по Интернету» [11] описан проект «Онлайнинспекция.рф»: ресурс предоставляющий большой спектр услуг от консультаций до составления рейтингов организационных структур.

Публичное обсуждение является показателем активности структур контролирующих соблюдение прав, но оно так же является двойственным показателем [13]. Например, случай трудового конфликта о невыплате зарплаты, с одной стороны, означает, что такой типичный случай известен и существуют известные пути его разрешения, но, с другой стороны, инцидент отрицательно описывает работу конкретной организации и, возможно, показывает проблемность отрасли. Как уже известно, работа профсоюзов по проведению акций протеста может одобряться как структура, принимающая меры для защиты прав сторон, но и в равной степени может критиковаться как допустившая конфликт или даже специально раздувающая его, вместо быстрого разрешения, для целей своей популяризации [3].

Следует упомянуть, что для успешного и бесконфликтного функционирования организации важно участие в принятии ключевых решений всех категорий работников, например в статье «В советы директоров копаний будут входить инвалиды» [2] приводятся сведения о таких группах граждан как инвалиды или другие группы с дополнительными потребностями. Именно такого рода «обратная связь» поможет избежать ошибок и недоработок.

Системный подход в регулировании законодательства рассмотрен в статье «Ждите инспектора в гости» [17] о планируемом реформировании системы оценки условий труда. Как утверждает автор, новые поправки являются элементом в цепи реформирования социально-трудовой сферы, в совокупности с пенсионной системой. В готовящемся к рассмотрению законопроекте нашлось место и для структуры профессиональных союзов как обязательному представителю мониторинга в организации условий работы.

На основе рассмотренных аспектов социально трудовых конфликтов нами проанализирован ряд статей, опубликованных в издании «Российская газета». Данное издание было выбрано как официальный печатный орган, содержащий информацию об изменениях в законодательной базе страны, а также в нем содержатся комментарии к важным событиям социальной, экономической, культурной и других сфер государства. Для анализа публикаций выбран временной период в 6 месяцев, с сентября 2013 года до конца первого квартала 2014 года. По критерию отбора статей, посвященных трудовым конфликтам, среди около двух сотен публикаций по признаку релевантности отобрано 22 статьи. Актуальные публикации, посвященные описанию конкретных примеров работы государственных органов по профилактике и мониторингу социально-трудовых конфликтов, а также статьи по тематике работы профессиональных объединений по защите прав рабочих в организации. Задача состоит в выявлении основной проблематики и наиболее популярных вопросов последних лет в социально-трудовой сфере страны. Анализ публикаций выявил ряд проблем, разделяемых на макро-уровень, мезо-уровень и микро-уровень. На макро-уровне рассмотрены проблемы необходимости совместной работы различных социально-трудовых структур на государственном уровне при разработке / доработке законодательств и существующей нормативной базы. Так трехстороннее взаимодействие законодательного органа, представителей бизнеса и профессиональных союзов федерального уровня обеспечит принятие оптимального решения при разработке законов и поправок. Законы, не прошедшие одобрение «обратной связью», как указано выше, могут со временем иметь негативные последствия. Мезо-уровень раскрывает проблематику, что вопрос недораспределения материальных средств по-прежнему остается основной причиной социально-трудовых конфликтов на предприятиях, а забастовки и

приостановление рабочей деятельности остаются самой популярной мерой отстаивания требований работников. Микро-уровень показывает, что по статистике индивидуальные конфликты в организациях все еще осложнены «правовым нигилизмом» работников, или же недостаточной информированностью сотрудников. Динамику публикаций статей можно проследить по Графику 1.

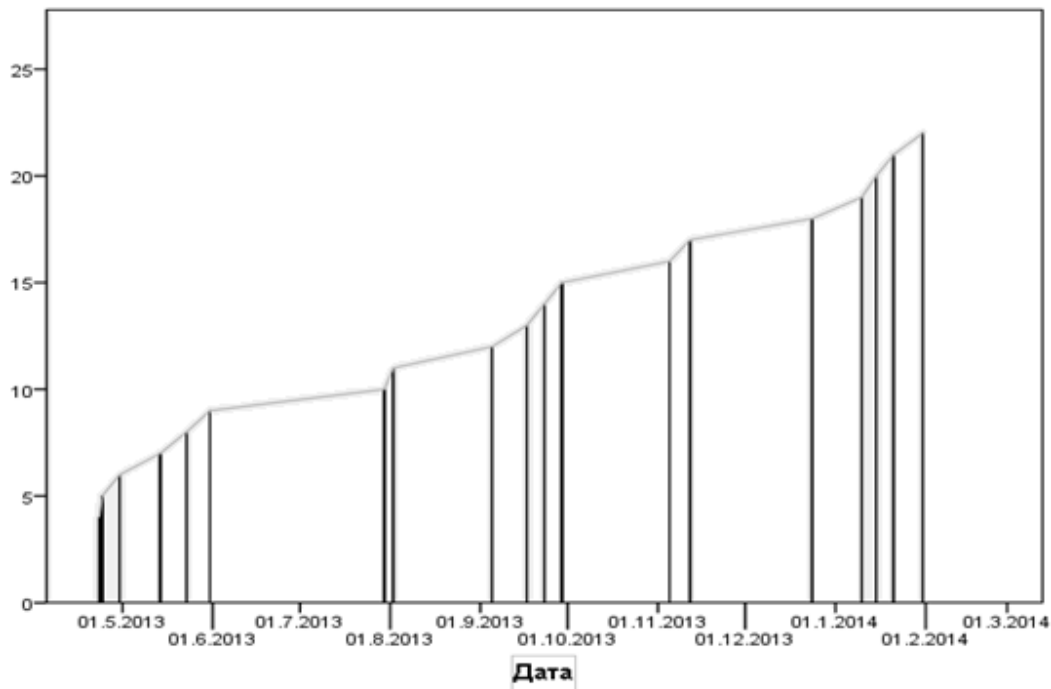


График 1. Динамика публикаций

Хочется отметить, что сравнивая проблематику социально-трудовых конфликтов последних десяти лет посредством изучения статистических данных и анализа публикаций, многие моменты все еще остаются актуальными, однако, существует позитивная тенденция в большей заинтересованности индивидов в повышении правовой информированности и коллективного действия.

Публикации разделены по тематике описанных случаев на 5 категорий: «индивидуальные конфликты», «изменение закона», «новое в законе», «инновации» и «специфические». Тематическое распределение статей по частоте представлено в Графике 2. Процентное распределение соотношения статей представлено в Графике 3.

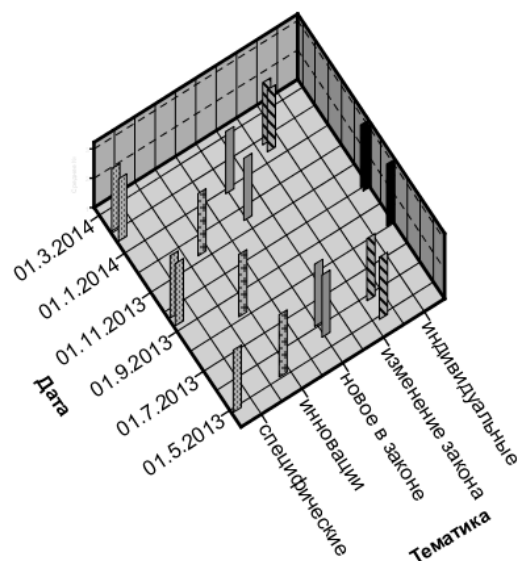


График 2. Распределение тематик статей по частоте

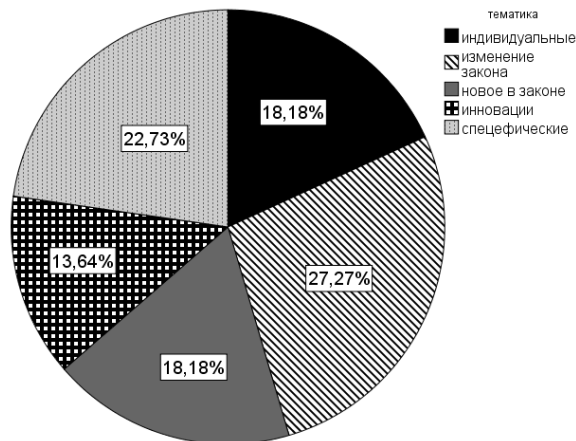


График 3. Процентное разделение статей по тематике

Под тематику «*индивидуальные*» попадают статьи о трудовых конфликтах на первоначальном этапе затрагивающие микро-уровень, то есть конфликт отдельного работника с руководителем. Интерес данных статей в том, что чаще всего данный конфликт является начальным этапом к разрастанию напряженности или же признаком возможного крупного кризиса, если частота единичных недовольств возрастает. Это 18% из отобранных статей. Публикации по индивидуальным конфликтам прослеживаются в совокупности с другими указанными популярными темами в описанный период «вспышки» на графике публикаций.

Тематика «*изменения закона*» описывает пример, когда возникают все чаще трудовые конфликты требующие принятия системных мер: в частности редактирования установленной законодательной базы и принятия новой редакции, призванной разрешить ситуацию с текущими конфликтами и предотвратить возможные кризисные ситуации в будущем.

Тематика «*новое в законе*» перекликается с предыдущей тематикой с той лишь разницей, что публикации определяются в эту категорию по описанию в них разработки новых законодательных норм в области охраны труда, когда возникает необходимость по разрешению трудовых конфликтов, в которых недостаточно уже существующих законов по защите прав трудящихся по причине либо устаревания старых норм, либо изменений экономической ситуации.

Категории по частоте в процентах – 27% и 18% по графику статей, можно видеть, что периодически встречаются группы публикаций по данным тематикам. График, предоставляющий информацию о динамике публикаций по данным двум тематикам, в некоторой степени сходный с графиком протестных движений за прошедший исследуемый период. Это объясняется тем, что прецеденты конфликтов требуют изменений законодательной базы.

Тематика «*инновации*» описывает случаи применения прогрессивных технологий в работе по урегулированию текущих и возможных трудовых конфликтов с помощью прогрессивных методов. Например, посредством системы глобальных оповещений, социальных сетей и электронных ресурсов. Процент небольшой (13%), однако, по графику заметна тенденция к повышению популярности к увеличению информированности граждан об их трудовых правах.

Тематика «*специфическая*» описывает возможные причины и факты трудовых конфликтов, косвенно связанных с социально-трудовыми правами, только в рамках социально-трудовой системы. Процент упоминания – 22%. По графику прослеживается симметричная динамика популярности статей этого рода, как и по тематике других групп публикаций.

Официальная статистика по трудовым конфликтам периода 2013 года характеризуется рядом особенных моментов. Прежде всего, динамика проведения акций имеет вспышки в летние месяцы, а так же в последние месяцы года, причем при анализе трудовых конфликтов можно сказать, что последняя вспышка одна из самых больших за последние годы. Есть несколько причин, способствующих такой динамике, в частности, в октябре производились кардинальные изменения в разделах законодательной базы относительно работы профессиональных союзов. В начале 2014 года замечен спад протестной активности, связанный, скорее всего, с социально-культурными событиями, в частности – проведением олимпийских игр. География протестного движения, в сравнении с предыдущими годами, смещается из центральных регионов к северо-западному региону, а также Поволжью. Имеются электронные ресурсы, позволявшие оценить динамику трудовых протестов в нашей стране за 2013 год [18]. Как показывают результаты анализа протестных акций, все большую роль в них играют первичные профессиональные объединения. Среди приемов, применяемых работниками для отстаивания своих прав, в последнее время наиболее популярными стали последовательные действия по «выдвижению требований» и «проведение митингов и забастовок». Данные приемы, конечно, уже из области крайних мер, однако, практика последних лет выявила их наибольшую эффективность в социально-трудовых конфликтах. Также, статистические данные по трудовым спорам позволили выявить, что если в предшествующих годах среди основных причин конфликтов была причина материального характера (относительно

заработной платы), то в исследуемый год на первый план вышло так называемое «недовольство политикой руководства». Большая осведомленность рабочих об их правах означает, что они хотят не разовой компенсации нарушения своих прав, а системного изменения с целью предотвращения повтора ситуации конфликта.

Подведем некоторые итоги по рассмотренным моментам. Социально-трудовые конфликты – важный аспект современной экономики страны. Кризисные ситуации и конфликты являются индикатором развития системы социально-экономических отношений. Статистические опросы и анализ популярных тем, освещаемых в СМИ, в сегодняшней экономической ситуации показывают важность принятия на всех уровнях мер по профилактике социально-трудовых конфликтов. Для гарантированного решения требуется соблюдение сторонами всех норм и обязанностей, а для сторонних представителей – объективного мониторинга на всех этапах. На государственном уровне необходимо системное взаимодействие сегментов социально-экономической системы, а так же обратная связь с периферийными регионами. Для организаций, контролирующих соблюдение трудовых прав, таких как профсоюзы, важна работа по профилактике конфликта путем ознакомления работников с нормативной базой.

Список литературы

1. **Батенёва Т.** Убрать коллегу. Что вызывает неприязнь к сослуживцам [Электронный ресурс] // Российская Бизнес-газета. № 893 (15). URL: <http://www.rg.ru/2013/04/23/rabota.html> (дата обращения: 10.03.2014).
2. **Березина Е.** В советы директоров компаний будут входить инвалиды [Электронный ресурс] // Российская газета. URL: <http://www.rg.ru/2014/01/15/invalid-site-anons.html> (дата обращения: 10.03.2014).
3. **Веселкова Н. В.** Профсоюзы и пресса. Реальность и мифы // Социологические исследования. 2002. № 8. С. 128-136.
4. **Голова И.** Бизнес справляется своими силами [Электронный ресурс] // Российская Бизнес-газета. Карьера и менеджмент. № 922 (44). URL: <http://www.rg.ru/2013/11/12/sotrudnik.html> (дата обращения: 10.03.2014).
5. **Голова И.** Оклад вернется с процентами [Электронный ресурс] // Российская Бизнес-газета. № 931 (2). URL: <http://rg.ru/2014/01/21/shtrafi.html> (дата обращения: 10.03.2014).
6. **Добрынина Е.** Кто-то должен уйти [Электронный ресурс] // Российская газета. URL: <http://www.rg.ru/2012/01/18/konflikt-site.html> (дата обращения: 10.03.2014).
7. **Козина И. М.** Профсоюзы в коллективных трудовых конфликтах // Социологические исследования. 2001. № 5. С. 49-56.
8. **Козина И. М.** Рабочее движение в России: анатомия забастовки // Журнал исследований социальной политики. 2009. № 4. С. 485-502.
9. **Макарова Л.** Нарушение и наказание [Электронный ресурс] // Российская Бизнес-газета. № 817 (35). URL: <http://www.rg.ru/2011/10/04/trud.html> (дата обращения: 10.03.2014).
10. **Невинная И.** Анна на шее [Электронный ресурс] // Российская газета: Федеральный выпуск. № 6189 (213). URL: <http://www.rg.ru/2013/09/23/genschini-site.html> (дата обращения: 10.03.2014).
11. **Невинная И.** Инспектор придет по Интернету [Электронный ресурс] // Российская газета: Федеральный выпуск. № 6224 (248). URL: <http://www.rg.ru/2013/11/05/internet.html> (дата обращения: 10.03.2014).
12. **Панина Е. С.** Трудовые конфликты на предприятиях [Электронный ресурс] // Основы экономики, управления и права. 2012. № 6. С. 132-135. URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=20298099> (дата обращения: 27.02.2013).
13. **Петрова Л. Е.** Как «кумирают» советские профсоюзы // Мир России. 2002. № 3. С. 138-152.
14. **Рецензия на статью: Бизюков П. В., Бизюкова В. А., Бурнышев К. В., Донов И. В. Место профсоюзов в системе регулирования трудовых отношений. М.: ИСИТО, 2004. 146 с.** // Журнал исследований социальной политики. 2007. Т. 5. № 3. С. 409-417.
15. **Смолякова Т.** Все – в кассу! За задержку зарплаты должен нести ответственность не только директор, но и собственник предприятия [Электронный ресурс] // Российская Бизнес-газета: Столичный выпуск. № 6060 (84). URL: <http://rg.ru/2006/09/19/dengi.html> (дата обращения: 10.03.2014).
16. **Трудовой кодекс Российской Федерации:** Федеральный закон № 197-ФЗ от 30.12.2001 (ред. от 28.12.2013). Ч. 5. Раздел XIII. Защита трудовых прав работников. Разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства [Электронный ресурс]. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=164929;fld=134;dst=4294967295;rnd=0.38378007360734046;from=156601-0> (дата обращения: 27.02.2013).
17. **Шевченко С.** Ждите инспектора в гости [Электронный ресурс] // Российская Бизнес-газета. Новое законодательство. № 928 (50). URL: <http://www.rg.ru/2013/12/24/trud.html> (дата обращения: 10.03.2014).
18. <http://trudprava.ru/main/protest> (дата обращения: 29.07.2014).

ROLE OF TRADE UNION ORGANIZATIONS IN PREVENTION OF SOCIAL-LABOUR CONFLICTS

Shilenko Aleksandr Aleksandrovich

*Yuri Gagarin State Technical University of Saratov
shilenkos@rambler.ru*

The article is devoted to the consideration of modern social-labour conflicts at the enterprise. The author points out some reasons of conflicts and their types, the ways of resolution on the part of the state and also the activity of trade unions on work with the parties of the conflict and on the prevention of social-labour disputes, gives the analysis of publications on the themes of social-labour conflicts.

Key words and phrases: social-labour conflict; employee; employer; trade union; legislative framework; resolution; prevention.