

*Н.Н. Нагорская, Е.С. Панина,
Л.В.Беззубко, А.Н. Сорочайкин**

СРАВНИТЕЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В УКРАИНЕ И РОССИИ

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что менеджмент как современная система управления организацией, действующая в условиях рыночной экономики, предполагает создание условий, необходимых для их эффективного функционирования и развития производственной деятельности. Одним из приоритетных направлений в создании эффективной системы управления является изучение причин, порождающих конфликты в организации и способов их успешного разрешения. Конфликтные ситуации на предприятии очень распространены. Это связано с тем, что в первую очередь каждый человек – это личность, которая имеет свою точку зрения на любую ситуацию. Случается так, что эти мнения могут не сходиться и это приводит к конфликту, и если не найти компромисс или другого способа решения это может перерасти в акции протеста. А вот тут вероятность негативных последствий велика. Поскольку кризисные явления на предприятии отражаются на морально-психологическом климате, как в подразделениях, так и в целом в организации. При этом отмечаются депрессивные состояния у рядовых работников и руководителей разных уровней, повышается степень конфликтности в трудовых коллективах.

Теоретико-методологические основы исследований трудовых конфликтов были заложены в XIX веке. Теории и подходы научного анализа конфликтов разрабатывались в XX веке под влиянием борьбы трудящихся за свои социально-экономические и политические права. Исследование проблемы осуществляли учёные разных стран с позиций научных дисциплин. Значительный вклад в развитие теории кон-

* © Нагорская Н.Н., Панина Е.С., Беззубко Л.В., Сорочайкин А.Н. , 2013

фликта в широком его смысле внесли работы – К. Боулдинга, Р. Дарендорфа, Г. Зиммеля, Л. Козера, К. Маркса, В. Парето, Т. Парсонса, П. Сорокина.

Основной целью данной работы является сравнительная характеристика трудовых конфликтов на предприятиях Украины и России, а также исследование и сравнение законодательных актов, регулирующих порядок решений коллективных трудовых споров.

После кризисных ситуаций в политической и экономической сфере, которые происходили на рубеже 19-20 веков, как Россия, так и Украина встали на путь реформ, путь перехода к рыночным отношениям, а потому возникла острая необходимость регулирования трудовых конфликтов, которые имели место быть на многих предприятиях. На сегодняшний день законы, законодательные акты двух стран прогрессивны, приближены к уровню цивилизованных стран, но назвать их совершенными нельзя, т.к. некоторые моменты в них противоречат друг другу, вызывают вопросы.

Основой разрешения трудовых конфликтов в РФ являются принятый в 1995 году Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» [1] и Федеральный закон 2006 года «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативно-правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» [2]. Данное правовое основание устанавливает порядок осуществления этого процесса, а также реализации права на забастовку в связи с коллективной защитой индивидуальных трудовых прав работников. Под коллективным трудовым спором понимаются неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления, изменения и выполнения договоренностей об условиях труда, заработной платы, социально-трудовых отношений.

Основой разрешения трудовых конфликтов в Украине является принятый в 1998 году Закон Украины «О порядке решения коллек-

тивных трудовых споров (конфликтов)» с внесёнными в него изменениями от 10.07.2003 года. Коллективный трудовой спор (конфликт) – это разногласия, возникшие между сторонами социально-трудовых отношений, в связи с: установлением новых или изменения существующих социально-экономических условий труда и производственно-го быта; заключению или изменению коллективного договора, соглашения; выполнению коллективного договора, соглашения или отдельных их положений; невыполнение требований законодательства о труде [3].

Исходя из данных определений, следует отметить, что как законодательство Украины, так и Российской Федерации регулируют выполнение всех условий, ранее прописанных в трудовом договоре. Одним из важнейших аспектов, которые значатся в трудовом договоре это своевременная выплата заработной платы согласно результатам выполненной работы сотрудником. Но в связи с тяжелой экономической ситуацией, которая возникла после кризисных явлений в 2008 году, большинство украинских и российских предприятий, не выполняют именно этот пункт, прописанный в договоре. Конфликт, из-за несвоевременной выплаты заработной платы возникает между управляющими предприятия и его работниками, и как показывает практика, не всегда удаётся найти его решение, зачастую это приводит к забастовкам.

Организационный механизм. Для того чтобы вовремя урегулировать конфликтную ситуацию на предприятии на территории России действует Служба по урегулированию коллективных трудовых споров – Государственный орган, содействующий разрешению коллективных трудовых споров путем организации примирительных процедур и участия в них. Аналогичной организацией в Украине выступает – Национальная Служба Посредничества и Примирения [5]. В целом, функции, которые выполняет данная организация, очень похожи между собой, основными из которых являются следующие:

- проводят уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров;
- проверяют в случае необходимости полномочия представителей сторон коллективного трудового спора;
- формируют список посредников и трудовых арбитров;
- проводят подготовку посредников и трудовых арбитров, специализирующихся в разрешении коллективных трудовых споров;
- выявляют и обобщают причины и условия возникновения коллективных трудовых споров, подготавливает предложения по их устранению;
- оказывают методическую помощь сторонам на всех этапах разрешения коллективных трудовых споров; организует в установленном порядке финансирование примирительных процедур;
- организуют работу по урегулированию коллективных трудовых споров во взаимодействии с представителями работников и работодателей органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Службы действуют в соответствии с законодательствами стран, в которых они функционируют. Работники данных Служб пользуются правом беспрепятственного, при предъявлении удостоверения установленного образца, посещения организаций, их филиалов, представительств в целях урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения причин, порождающих эти конфликты [6].

Статистика трудовых конфликтов как составная часть статистики труда является сравнительно новым разделом статистики, так как до недавнего времени существовавшие юридические нормы не позволяли разрешать противоречия, возникающие по вопросам трудовых отношений, путем забастовок либо локаутов [4].

Для того, чтобы сравнить и оценить количество возникших и решённых трудовых конфликтов в Украине и России, следует обратиться к статистическим данным, которые представлены в табл. 1 [10; 11].

Таблица 1

**Показатели числа забастовок за 2008-2010 года
на территории Украины и Российской Федерации**

Показатели	Россия			Украина		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Число организаций, на которых проходили забастовки	4	1	0	4	3	1
Численность работников, участвовавших в забастовках тыс. человек	1,9	0,01		0,3	0,8	0,1
Количество не отработанного времени	7270	110	0	828	255	15

Анализируя полученные данные, можно сказать, что ситуация за рассмотренный период в странах сложилась приблизительно идентичная. Прослеживается позитивная тенденция к снижению количества забастовок, а как следствие и уменьшения количества неотработанного времени. Данная тенденция обуславливается усовершенствованием трудового законодательства обеих стран, высокоэффективной работой служб, которые занимаются разрешением трудовых споров, высококлассным руководством и рациональными принятиями решений. Так же не стоит упускать улучшение экономической и политической ситуации в государствах.

Для того чтобы оценить отрасли в которых возникает наибольшее количество трудовых конфликтов рассмотрим ниже приведённые рисунки [9].



Рис. 1. Коллективные трудовые споры в разрезе отраслей экономики Украины за 2011 год

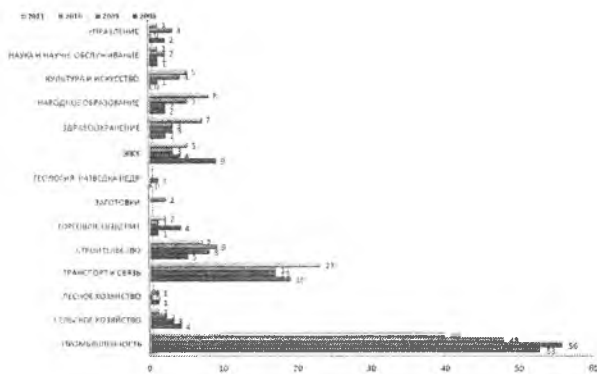


Рис. 2. Распределение трудовых протестов в РФ по отраслям в 2008-2011 гг. (% от общего числа)

Анализируя данные по Украине, следует отметить, что наибольшее количество трудовых споров возникает в таких отраслях как: машиностроение, жилищно-коммунальное хозяйство и угольная про-

мышленность. Относительно результатов по России за 2011 год, видно, что наиболее конфликтными являются такие отрасли как: промышленность, транспорт и связь и образование.

Такие данные могут свидетельствовать о том, что преимущественно трудовые конфликты возникают в тех отраслях, которые являются ведущими, но из-за нехватки бюджетного финансирования возникают конфликты на почве не выплат заработных плат, социальной помощи, низкого уровня улучшения условий труда и т. д.

В общем, сложившаяся ситуация по возникновению трудовых конфликтов на предприятиях Украины и Российской Федерации имеет похожий характер. Это обуславливается тем, что наши государства объединены общей историей, и после распада СССР имели тяжёлый путь становления. Анализируя данные прослеживается ситуация к улучшению социального климата на предприятиях, как следствие снижение забастовок, акций протеста и т. д. [7].

Мировой опыт убедительно свидетельствует, что проблемы экономики и общественной жизни, в том числе в сфере применения наемного труда, решаются лучше в случае, если происходит ориентированность не на конфронтацию, а на достижение социального согласия, согласования интересов различных общественных групп [8]. Основой социального партнерства является принцип сотрудничества между работодателями и наемными работниками, который реализуется в формах проведения переговоров, заключения коллективных договоров и коллективных соглашений, согласование проектов нормативно-правовых актов, консультаций при принятии решений социальными партнерами на всех уровнях.

Библиографический список

1. ФЗ РФ №178 от 23.11.1995 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=34692>.

2. ФЗ РФ №90 от 30.06.2006 г. «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации, признании не действующими на тер-

ритории Российской Федерации некоторых нормативно-правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации». <http://www.referent.ru/1/100905>.

3. Закон Украины «О порядке решения коллективных трудовых споров (конфликтов)». http://www.jobs.ua/pravo/labours_spores/

4. Гриценко Ю. М. Коллективные трудовые споры (Правовой аспект): Дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. – М., 2000. – 187с.

5. Стадник М. Коллективные трудовые споры: порядок разрешения // Юрист. – 2002. – №10. – С. 21 – 24.

6. Лазор В. Принципы рассмотрения трудовых споров // Юридический вестник. – 2003. – № 10. – С. 121 – 125.

7. Социально-экономическое положение России. 2010. С. 279. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/publishing/catalog/periodicals/doc_1140086922125; http://www.gks.ru/bgd/regl/b10_01/IssWWW.exe/Stg/d12/3-2.htm

8. Российский статистический ежегодник. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/news/doc_1279024845688

9. <http://www.nspp.gov.ua/>

10. <http://www.ukrstat.gov.ua>

11. <http://www.gks.ru/>