

DOI 10.38097/AFA.2020.36.64.029
УДК 331.109

8.4. ХАРАКТЕРИСТИКА СОЦИАЛЬНОЙ НАПРЯЖЕННОСТИ СУБЪЕКТОВ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ

Субхангулова К.А., аспирант, Экономический факультет, кафедра экономики труда и персонала

ФГБОУ ВО «Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова», г. Москва

Формирование и развитие благоприятных социально-трудовых отношений между работниками и работодателями является важным направлением развития современного российского рынка труда. Однако полное доверие и понимание между субъектами трудовых отношений зачастую достигается посредством преодоления конфронтации сторон и борьбы интересов. Трудовые конфликты являются не только индикаторами социальной напряженности, но и средством обнаружения скрытых проблем на рынке труда. Статья посвящена характеристике социальной напряженности субъектов трудовых отношений в Российской Федерации, а также выявлению причин трудовых конфликтов и основных факторов их разрешения на основе данных авторского опроса. На основе исследования было установлено положительное влияние наличия профсоюзов, коллективных договоров, участия работников в коллективных переговорах для решения управленческих, организационных, административных и иных вопросов и участия работников в управлении организацией на социально-трудовые отношения на предприятиях. Оценка данного влияния позволяет выявить и оценить логику снижения конфликтности в трудовой сфере и повышения качества взаимоотношений между работниками и работодателями. Из ответов респондентов была получена оценка деятельности профсоюзов, результативности коллективных договоров на предприятиях, возможности участия работников в коллективных переговорах и управления организацией.

Литература

1. Анализ социально-трудовой обстановки и развития трудовых конфликтов в Российской Федерации (основные итоги 2018 года) [Электронный ресурс] // Социально-трудовые конфликты. Мониторинг. Анализ. Прогноз : совместный проект Федерации независимых профсоюзов России и СПб. гуманит. ун-та профсоюзов. – URL : http://industrialconflicts.ru/lib/63/analiz_sotsialno-trudowoy_obstanowki_i_razwitiya_trudo.html
2. Информация о социально-экономическом положении России [Электронный ресурс] // Федер. служба гос. стат. – 2017. – URL : http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/info/oper-12-2017.pdf.
3. Лучшие практики профсоюзных организаций СНГ [Электронный ресурс] : завершающий отчет из международного научно-исследовательского проекта «Профсоюзы в постсоциалистическом обществе: преодоление государственно-социалистического наследства» / Ин-т сравн. испл. трудовых отношений. – М., 2007. – URL : <http://www.fpkk.ru/text/Finallntas.pdf>.
4. Методика и информационная база мониторинга трудовых протестов ЦСТП. Центр социально-трудовых прав [Электронный ресурс]. – URL : <http://trudprava.ru/expert/analytics/protestanalyt/1360>.
5. Результаты мониторинга социальной напряженности в регионах России (протесты на предприятиях) за 2016 год [Электронный ресурс] / Центр экон. и полит. реформ. – URL : <http://cepr.su/2017/05/17/>
6. Рост протестной активности в России результаты всероссийского мониторинга 2017-2018 гг. [Электронный ресурс] / Центр экон. и полит. реформ. – URL : <http://cepr.su/2018/11/08/protests-2017-2018/>.
7. Трудовые протесты в России в 2008-2017 гг. [Электронный ресурс] / Центр соц.-труд. прав. – URL : <http://trudprava.ru/expert/analytics/protestanalyt/2015>

Ключевые слова

Социальная напряженность; трудовые конфликты; социально-трудовые отношения; социальный диалог; профсоюз; коллективный договор.

Субхангулова Ксения Альмировна

РЕЦЕНЗИЯ

Актуальность темы. Напряженность в социально-трудовых отношениях между работниками и работодателями является негативным фактором для повышения производительности труда, учета интересов сторон в трудовой деятельности, построения взаимовыгодного сотрудничества и роста экономики в целом. В трудовой сфере долгое время остаются неурегулированными вопросы, связанные с развитием достойных условий труда работников: сохранение высокой доли невыплаты заработной платы работникам (в 2018 г. она равнялась 2420 млн. руб., снизившись только на 2,7% в сравнении с 2017 г.); медленное сокращение численности пострадавших на производстве со смертельным исходом (в 2017 г. – 1,14 тыс. чел., сократившись на 11,6% по сравнению с 2016 г.), увольнение с нарушениями трудового законодательства и др. Вышеперечисленные проблемы составляют угрозу благополучию каждого индивида и требуют своевременных и сплоченных коллективных действий для их разрешения.

Научная новизна и практическая значимость. На основе данных авторского опроса руководителей в организациях г. Москвы и Московской области были выявлены основные формы разрешения трудовых конфликтов, а также установлены факторы трудовой деятельности, способствующие снижению вероятности возникновения трудовых конфликтов в выбранной области исследования.

Заключение. Рецензируемая статья отвечает требованиям, предъявляемым к научным публикациям, и может быть рекомендована к изданию.

Артамонова М.В., к.э.н., доцент кафедры Экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, г. Москва.