

ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В РОССИИ: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ*

Алёшина Анна Борисовна
Ассистент
МГУ имени М.В. Ломоносова,
Экономический факультет
(г. Москва, Россия)

Аннотация

В современном мире трудовые конфликты являются неотъемлемой частью социально-трудовых отношений. Официальная статистика фиксирует лишь ту часть конфликтов, которая переросла в забастовки, учитывая количество принявших в ней участие работников и потери рабочего времени. Научные институты и исследовательские центры, занимающиеся данной проблематикой, рассматривая вопрос шире, собирают более подробные данные. В представленной работе произведен анализ различных источников информации о трудовых конфликтах в России за последние несколько лет. В качестве результатов выявлены основные тренды за последние три года и дана оценка возможных причин, предложены основные меры регулирования с учетом роли государства и профсоюзов.

Ключевые слова: трудовые конфликты, трудовая статистика, регулирование трудовых конфликтов, рынок труда, социально-трудовые отношения, социально-экономическая политика, государственная политика.

JEL коды: J 08, J 52, J 58.

В настоящее время в Российской Федерации уделяется достаточно много внимания вопросам исследования и анализа социально-трудовых отношений. С точки зрения экономической науки в системе социально-трудовых отношений всегда актуальна проблема поиска баланса, с этой позиции трудовые конфликты играют особо важную роль, так как в большинстве случаев они являются разрушителями устоявшейся ситуации.

Главной задачей данной работы было провести анализ и сопоставление статистических данных, характеризующих состояние социально-трудовых отношений в России по части конфликтов, и выявить основные тренды количественных и качественных изменений.

Конфликт – это неотъемлемая часть деятельности любой организации, как в России, так и за рубежом (Двойникова, 2016, с. 1-2), поэтому необходимо, прежде всего, располагать достоверной и актуальной информацией о численности, масштабах, видах конфликтов, по-

* Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ. Проект №18-010-00686

Алёшина А.Б., e-mail: aleshinaab@gmail.com

добная детализированная информация дает возможность применения профилактических мер по предотвращению и урегулированию споров и противостояний в трудовой сфере¹.

Современные исследователи отмечают, что «в динамичных условиях развития современной экономики одной из важных задач является эффективное использование ресурсов организации при обязательном определении приоритетов» (Мищенко, Денисова, Кочеткова, Денисова, Аглиуллина, 2018, с. 83-87). Особое внимание уделяется человеческому капиталу как важнейшему ресурсу, кроме того, актуализируется значимость исследований в области социально-трудовых отношений и, в частности, трудовых конфликтов, которые прямо и косвенно воздействуют на функционирование и эффективность развития организаций, рынка труда и экономики в целом (Михалкин, 2018, с. 399–402).

В современных социально-трудовых отношениях трудовой конфликт понимается необходимым и объективным проявлением различий интересов (Курдюмов, 2017, с. 67-70). Реализация трудовой деятельности не может осуществляться без процессов зарождения, развития и разрешения конфликтных ситуаций (Скалецкий, 2018, с. 93–96). Конфликты могут помочь разрушать устоявшиеся барьеры и быть источником позитивных изменений.

Несмотря на свою неотъемлемость, трудовые конфликты – существенная проблема, мешающая эффективному и устойчивому развитию. Конфликты мешают взаимодействию среди работников и усложняют процесс внедрения инноваций (Пяткова, 2016, с. 79-84), замедляют прогресс; оперативное конструктивное разрешение конфликтов позволяет организациям успешно осуществлять свою деятельность и оставаться конкурентоспособными в условиях рыночной экономики.

Таким образом, подводя итог рассмотрения сущности явления «трудовой конфликт» в современной научной литературе, необходимо еще раз подчеркнуть, что само существование трудовых конфликтов совершенно объективно, а возможные последствия зависят напрямую от своевременного и грамотного управления развитием данного процесса, которое, в свою очередь, невозможно без детального анализа как качественных, так и количественных характеристик.

Переходя к количественному анализу необходимо отметить, что в России в настоящее время статистический учет трудовых конфликтов основан на международных нормах, принятых в статистике, их редакция была утверждена 15-й Международной конференцией статистиков труда еще в начале 90-х гг. XX в. Так, с точки зрения статистики, трудовой конфликт – это «ситуация, когда между трудящимися и работодателями возникает несогласие по определенным вопросам или группе вопросов» (Современные международные рекомендации ..., 1994). Несмотря на широкую трактовку данного определения, официальные количественные показатели приводятся только по забастовкам.

Федеральной службой государственной статистики по форме № 1-ПР «Сведения о приостановке (забастовке) и возобновлении работы трудовых коллективов» ежемесячно с предприятий собираются сведения о количестве забастовок, числе участников и потере ра-

¹ Официальный сайт Федерации Независимых Профсоюзов России. Режим доступа: <http://www.fnpr.ru/>.

бочего времени, данные публикуются в сборнике «Социально-экономическое положение России». За период 2016–2018 гг. официальная статистика приведена в табл. 1.

Таблица 1.

Данные о количестве забастовок, числе участников и потерях рабочего времени, 2016–2018 гг.²

| Показатель | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|------|------|------|
| Забастовка ³ , ед. | 3 | 1 | 2 |
| Число участников ⁴ , чел. | 58 | 89 | 149 |
| Потери рабочего времени ⁵ , чел.-дни | 98 | 89 | 540 |

Согласно официальным статистическим данным, в рассматриваемый период численность забастовок очень мала. В 2016 г. было наибольшее количество забастовок – три, две из которых в школах Забайкалья, потери рабочего времени составили менее 100 человеко-часов. В 2017 г. была зафиксирована всего одна забастовка водителей-дальнобойщиков против введения платы за проезд по федеральным трассам, при этом вовлеченность работников была больше, чем в 2016 г. За 2018 г. было две забастовки, причем количество работников, принимавших участие в забастовках, было больше, чем суммарно за предыдущие два года, а потери времени в 5 раз больше, чем в 2017 г. За первые восемь месяцев 2019 г. по официальным данным забастовок вообще зафиксировано не было.

Однако некоторые эксперты приводят сведения, которые говорят о других масштабах и динамике трудовых конфликтов в России. Так, например, есть данные, что в 2016 г. было зарегистрировано около 200 крупных социально-трудовых конфликтов, из них более 40 могут быть отнесены к забастовкам (Кашин, 2018, с. 102–103). Центр экономических и политических реформ (ЦЭПР) с 2016 г. проводит Мониторинг социально-экономической ситуации в России, за первый же год было зафиксировано более 500 конфликтных случаев, связанных с трудовыми отношениями в 78 регионах. По данным Верховного Суда, зафиксировано 56 случаев обращения работодателей о незаконной забастовке со стороны работников, причем 13 из них были признаны законными по суду⁶.

Получить подробную картину о современном состоянии социально-трудовых отношений и трудовых конфликтов в России, отражающую действительность, можно по данным Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов (Научно-мониторинговый

² *Источник:* составлено автором на основе данных Сборников Росстата «Социально-экономическое положение России»

³ Согласно методическим пояснениям Росстата «под забастовкой подразумевается временная остановка работы, преднамеренно осуществленная группой работников с целью удовлетворения различных требований». Режим доступа: <https://www.gks.ru/storage/mediabank/met-zab.pdf> (дата обращения: 10.09.2019).

⁴ В численность работников, принимавших участие в забастовках, не входят работники, отсутствовавшие на своих рабочих местах по таким причинам, как болезнь, ежегодный отпуск, командировка и т.п.

⁵ Количество времени, не отработанное работниками, принимавшими участие в забастовках, определяется по каждой организации путем умножения численности работников, вовлеченных в забастовку, на число дней забастовки.

⁶ Официальный сайт «РОСБИЗНЕСКОНСАЛТИНГ» (РБК). Режим доступа: <https://www.rbc.ru/politics/11/10/2016/57fb831d9a7947ccb6810760> (дата обращения: 10.09.2019).

центр «Трудовые конфликты» (НМЦ «ТК»)⁷. В 2012 г. на базе Санкт-Петербургского Гуманитарного Университета Профсоюзов (СПГУП) при содействии Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) в рамках реализации проекта по мониторингу и анализу конфликтов в трудовой сфере в НМЦ «Трудовые конфликты» создана автоматизированная система сбора и обработки информации (АССОИ), которая перманентно поддерживает высокий уровень актуальности информации о различных аспектах социально-трудовых отношений путем систематизации, верификации, обобщения и обработки данных по более чем 50 запросам и 480 источникам информации.

Данные НМЦ «ТК» свидетельствуют о более чем 970 социально-трудовых конфликтах, зафиксированных автоматизированной системой в России за период с 2012–2018 гг., с учетом первой половины 2019 г., количество конфликтов превысило 1000.

В представляемом анализе рассмотрена динамика изменений социально-трудовой обстановки за период с 2014 по 2018 г. включительно, с акцентом на интервал последних трех лет (2016–2018 гг.), где в начале было зафиксировано максимальное количество конфликтов за все время мониторинга, а далее наблюдается положительная динамика сокращения количества конфликтов и относительная стабилизация в трудовой сфере.

По состоянию на конец 2018 г. научно-мониторинговый центр зарегистрировал *сообщения и события, содержащие информацию о социально-значимых действиях сторон трудовых отношений*⁸, описывающих развитие 166 социально-трудовых конфликтов, по сравнению с пиковым 2016 г., конфликтов стало почти на 11% меньше. Наибольшее количество конфликтов пришлось на конец года – четвертый квартал. Общее количество событий, указывающих на зарождение, развитие и урегулирование конфликтов, протесты и действия властей, было более 450, что тоже меньше, чем в предыдущем году. Динамика изменений количества социально-трудовых конфликтов в России за последние 5 лет представлена на рис. 1.

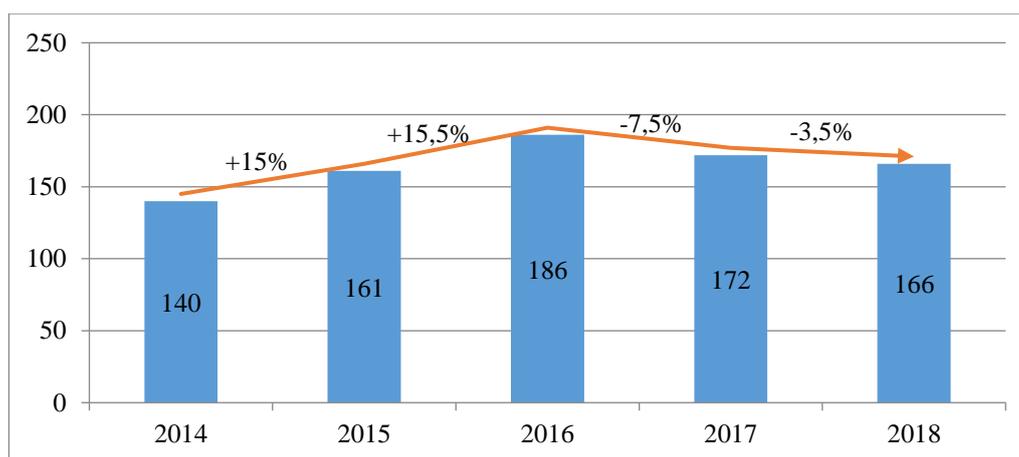


Рисунок 1. Динамика изменений количества социально-трудовых конфликтов в России⁹

⁷ С учетом более гибкого подхода к пониманию терминов «забастовка», «трудовой конфликт», «трудовой спор».

⁸ За счет такой трактовки в выборку Мониторинга попадает гораздо больше случаев трудовых конфликтов, нежели приравнивания их только к официальным забастовкам.

⁹ Источник: составлено автором на основе данных НМЦ «Трудовые конфликты» (<http://industrialconflicts.ru/>)

По сравнению с 2017 г. существенного качественного улучшения состояния социально-трудовой обстановки не наблюдается. Некоторая стабилизация и незначительное снижение количества конфликтов, прежде всего, были связаны с внутривластной ситуацией в стране: проведением выборов Президента РФ и некоторым увеличением зарплат и пенсий. Однако, по оценкам специалистов НМЦ «ТК», стабилизация носила лишь временный характер, внутри конфликтов отдельные параметры и характеристики ухудшились и даже выросли, что свидетельствует об усилении противостояния между работниками и работодателями¹⁰.

В первом полугодии 2019 г. зарегистрировано 84 социально-трудовых конфликта. В тех конфликтах, где известна численность участников протестных действий и работающих на предприятии в целом, определена средняя вовлеченность работников, которая выросла и составила в 2019 г. – 32%¹¹. Потери рабочего времени от забастовок и приостановлений работы в ходе социально-трудовых конфликтов – около 9900 человеко-дней¹².

Социально-трудовые конфликты в 2018 г. и первой половине 2019 г. были зарегистрированы во всех без исключения федеральных округах. В течение последних лет в наблюдаемом периоде в разрезе федеральных округов наблюдались разнонаправленные тенденции, в округах, где ситуация несколько улучшилась (СФО и СКФО), положительную динамику можно связать с деятельностью самих предприятий по сдерживанию и предотвращению конфликтов. «Лидером» по конфликтам является ДФО, где зафиксировано более 160 конфликтных ситуаций и имеет место устойчиво возрастающий тренд.

Вовлеченность в конфликты субъектов РФ стала ниже. В 2018 г. конфликты зафиксированы в 56 субъектах РФ, что на 6% меньше, чем в 2017 г. Наиболее конфликтными стали: Москва – 10; Сахалинская и Челябинская области – по 7 конфликтов; Свердловская область и Санкт-Петербург – по 6.

В 2018 г. конфликты были зафиксированы в 31 отрасли экономики (в 2016 г. были вовлечены 42 отрасли). Распределение социально-трудовых конфликтов по отраслям экономики за последний год представлено на рис. 2.

¹⁰ Официальный сайт Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) Режим доступа: <http://www.fnpr.ru/n/256/17045.html> (дата обращения 25.09.2019).

¹¹ Там же.

¹² Там же.

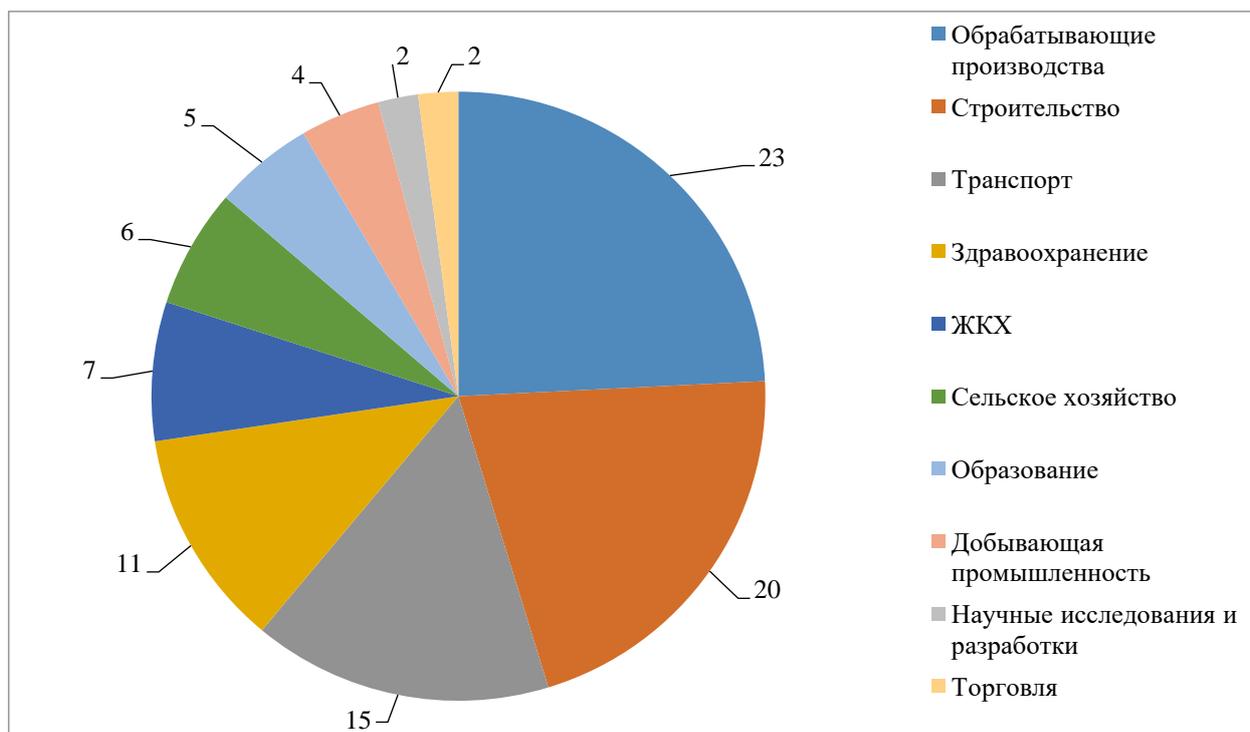


Рисунок 2. Распределение социально-трудовых конфликтов по отраслям экономики¹³¹⁴

В отраслевом разрезе сфер экономической деятельности наиболее конфликтными были и остаются: обрабатывающие производства, строительство, транспорт и здравоохранение – доля более 10%, – именно они вносят наибольший вклад в структуру распределения социально-трудовых конфликтов. Стоит отметить, что на производстве количество конфликтов уменьшилось, а в здравоохранении, наоборот возросло, несмотря на реализацию в последние годы государственных мероприятий по улучшению ситуации в сфере здравоохранения, тем не менее, зафиксирован рост количества конфликтов, связанных со снижением уровня зарплаты и сокращениями (Пятых, Гужина, 2018, с. 459–462). В первом полугодии 2019 г. экспертами отмечается резкий рост числа конфликтов в учреждениях сферы здравоохранения по причинам снижения оплаты труда медицинских работников и ухудшения условий труда¹⁵. Статистические данные свидетельствуют о том, что сфера здравоохранения вышла на второе место сразу за производством.

Главной причиной социально-трудовых конфликтов в России на протяжении всего рассматриваемого периода является заработная плата – вопросы ее полной невыплаты и общего низкого уровня. За последние три года распределение по причинам возникновения конфликтов представлено на рисунке 3.

¹³ Источник: составлено автором на основе данных НМЦ «Трудовые конфликты» (<http://industrialconflicts.ru/>)

¹⁴ Отрасли экономики, имеющие в структуре распределения конфликтов менее 2%, на диаграмме не указаны.

¹⁵ Официальный сайт Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР). Режим доступа: <http://www.fnpr.ru/n/256/17975.html> (дата обращения 25.09.2019).

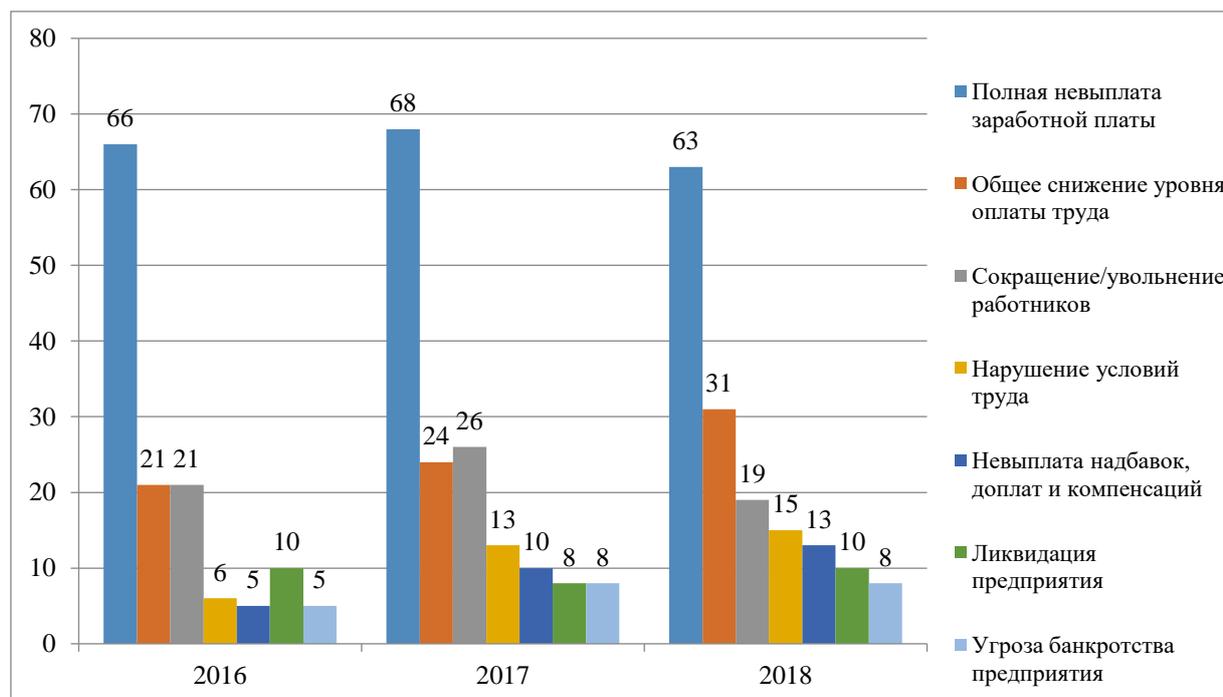


Рисунок 3. Динамика распределения социально-трудовых конфликтов по основным причинам возникновения, %¹⁶

В 2016–2018 гг. в динамике распределения социально-трудовых конфликтов, по основанию причин возникновения, отмечены следующие тенденции:

- доля конфликтов, возникших по причинам невыплат или задержки заработной платы, составляет более двух третей от числа всех конфликтов, но по сравнению с прошлым годом снизилась несущественно – на 5%;
- растет доля конфликтов, одной из основных причин возникновения которых является снижение уровня оплаты труда с 21% до 31%;
- доля конфликтов по причинам, связанным с условиями труда растет, несмотря на то, что именно здесь при защите трудовых прав работников активную роль играют профсоюзы.

В первом полугодии 2019 г. снижается количество социально-трудовых конфликтов по причинам невыплаты заработной платы, но растет их число, связанное со снижением общего уровня оплаты труда – платить стали более своевременно, но меньше.

Стабильно низкой остается доля конфликтов (около 1–2%), связанных с нарушениями условий действующих коллективных договоров и проблемами социального диалога между работниками и работодателями. Количество конфликтов из-за прямых и косвенных нарушений трудового кодекса и других федеральных законов, регулирующих социально-трудовую сферу, постепенно снижается.

Средняя продолжительность социально-трудовых конфликтов в 2018 г. увеличилась и составила 28 дней (наблюдается повышающийся тренд с резким скачком за последний год),

¹⁶ Источник: составлено автором на основе данных НМЦ «Трудовые конфликты». Режим доступа: <http://industrialconflicts.ru/>

что привело к увеличению экономических потерь для предприятий и негативных последствий в трудовых отношениях и указывает на «увеличение масштабов противостояний между работниками и работодателями»¹⁷. Усиление противоречий приводит к тому, что конфликты невозможно продуктивно урегулировать в краткие сроки. Эксперты отмечают снижение активности органов государственной власти всех уровней при урегулировании социально-трудовых конфликтов.

В 2018 г. впервые были зафиксированы конфликты, которые продолжались больше года (ООО «Кингкоул Юг» и МУП «Краснодарское трамвайно-троллейбусное управление»). Наибольшей продолжительностью характеризовались социально-трудовые конфликты в вышеназванных наиболее конфликтных отраслях экономики. В целом за последний год увеличилась доля конфликтов длительностью квартал, полугодие и более, причинами данных конфликтов были в основном экономические и финансовые проблемы организаций; на 8% снизилась доля конфликтов длительностью неделя и месяц; значительно сократились конфликты от недели до месяца (в 1,4 раза)¹⁸.

Работниками применяются различные публичные и непубличные формы защиты своих трудовых прав, экспертами отмечается увеличение количества угроз забастовок (Матзаритис, Даудова, 2018, с. 28–30). Также специалисты отмечают увеличивающуюся остроту действий в ходе конфликтов и ослабление успешности переговорного процесса между основными субъектами рынка труда, особенно в условиях внедрения инновационных изменений (Пяткова, 2016, с. 79–84). Работниками широко применяется такой способ защиты своих прав как использование коллективных обращений в адрес Президента РФ, Правительства РФ, надзорных и других ведомств. Для достижения поставленных целей и гласности активно используются возможности средств массовой информации: статьи, публичные обращения и заявления и т.д. (Чепикова, Сунхина, 2018, с. 415–417).

Об эффективности борьбы работников за свои права можно судить по следующим данным: стабильно растет доля случаев, где требования работников остались без удовлетворения – 9% в 2016 г. и уже 17% в 2018 г. Тем не менее, доля конфликтов, где требования работников были удовлетворены полностью, в 2018 г. выросла на 7 п.п. по сравнению с 2017 г. и составила 23%.

Рассмотрев и проанализировав информацию статистического характера о конфликтах в социально-трудовой сфере России, можно сделать следующие основные выводы за последние три года:

- 1) *наблюдается снижение общего количества трудовых конфликтов и рост их продолжительности;*
- 2) *территориально-отраслевое распределение было относительно стабильным до 2019 г., где отмечается резкий рост числа конфликтов в сфере здравоохранения;*

¹⁷ Официальный сайт Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) Режим доступа: <http://www.fnpr.ru/n/256/17975.html> (дата обращения 25.09.2019).

¹⁸ Официальный сайт Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР). Режим доступа: <http://www.fnpr.ru/n/256/17045.html> (дата обращения 20.09.2019).

3) *главная причина конфликтов в трудовой сфере – невыплата заработной платы и неудовлетворенность размером оплаты труда.*

В целом полученные данные свидетельствуют о том, что несмотря на положительную динамику количества, глубина и суть конфликтных противоречий нуждаются в постоянном мониторинге и управлении. Необходимо отметить, что рассмотренные данные являются официально зарегистрированными, но, как мы отмечали выше, часть конфликтов остается исключительно внутри организации, в связи с чем есть основания полагать, что реальные масштабы и глубина этого проблемного пространства в России могут быть намного шире ввиду специфики данного явления и особенностей статистического учета.

В заключение рассмотрим трудовой конфликт с позиции социального регулирования и управления. В рамках основных направлений государственного регулирования социально-трудовой сферы предлагаются базовые принципы управления трудовыми конфликтами в социально-трудовых отношениях, которые основаны на современном понимании сущности конфликтов и осознании того, что ключом в его решении должен выступать институциональный аспект (Соловьев, 2015). В основу управленческой методологии регулирования трудовых конфликтов в тесной взаимосвязи должны быть заложены такие категории как «сотрудничество», «социальный диалог» и «социальное партнерство» (Ефимова, Ильинская, Кайсаров, Морозов, Триодин, 2018).

Данные принципы определяют *два основных слагаемых* для возможности конструктивных разрешений конфликтов в трудовой сфере: прежде всего, это – *непосредственное государственное регулирование трудовых отношений и формирование новых форм партнерства* между основными субъектами рынка труда. Необходимо отметить именно возрастающую роль социального диалога и партнерства (Субхангулова, 2018, с. 111), которые способны не только определять основные принципы ведения социально-трудовых отношений, но и активно работать над механизмами предотвращения и эффективного разрешения конфликтных ситуаций. Однако в современных исследованиях отмечается, что в настоящее время распространенная практика взаимоотношений субъектов социально-трудовых отношений скорее является конфликтным партнерством «независимых участников, которые в принципе признают друг друга, но при этом стремятся изменить баланс сил в свою пользу» (Абакумова, 2018, с. 28–30).

Первостепенным и важнейшим регулятором конфликтов в социально-трудовой сфере является государство, которое, в первую очередь, должно формировать законодательную базу, сглаживающую, а порой и предотвращающую, появление и развитие трудовых конфликтов, а также на официальном уровне наладить сбор и обработку данных о конфликтах в более широком понимании, чем забастовки.

Также важную роль в разрешении трудовых споров и конфликтов играют профессиональные союзы работников, которые имеют гораздо больше возможностей для защиты прав и переговорную силу (Субхангулова, 2016, с. 549–551). Так, например, для защиты интересов своих членов профсоюзы могут создавать юридические службы и проводить консультирование, а в случаях непосредственного нарушения трудового законодательства оказывать всестороннюю поддержку при обращении в вышестоящие органы по рассмотрению трудовых

конфликтов и защите трудовых прав членов профсоюза. Социальный диалог, где партнеры выступают на равных, может быть залогом предотвращения конфликтов и их конструктивного решения с минимизацией потерь для всех участников.

Возможностей для ущемления трудовых прав работников со стороны работодателей гораздо больше и социально-трудовые конфликты возникают чаще на предприятиях и в организациях, где профсоюзы отсутствуют или присутствуют лишь номинально, и не действует коллективный договор, регулирующий социально-трудовые отношения между работником и работодателем, т.е. права и обязанности, взаимная ответственность работников и работодателя не закреплены правовыми документами. О важной роли профсоюзов в конструктивном урегулировании конфликтов через переговоры и механизмы социального диалога и партнерства свидетельствует тот факт, что неорганизованные работники участвуют в протестных действиях гораздо чаще. Так, например, в забастовках и голодовках в 5 раз чаще, в пикетах – в 2,1 раза, в митингах – в 1,7 раза¹⁹.

В современных условиях роль коллективного договора и трехсторонних соглашений на отраслевом, региональном и федеральном уровнях не может быть преувеличена – данные документы не только регулируют различные острые вопросы социально-трудовых отношений, но и являются необходимым инструментом обеспечения социального мира и гарантом предупреждения новых конфликтов и споров, составляет фундамент социального партнерства.

В результате проделанной работы удалось рассмотреть и сопоставить официальные данные Росстата и НМЦ «ТК» и, благодаря последнему источнику информации, получить достаточно полную картину такого проблемного пространства как «трудовые конфликты в России».

Список литературы

Абакумова Н.Н. Проблемы социально-трудовых отношений и социальное партнерство // Идеи и идеалы. 2018. Т. 2. № 2 (36). С. 28–40.

Двойникова М.А. Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем // Молодежь и наука. 2016. № 4. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27196088&>

Ефимова Т.В., Ильинская Е.А., Кайсаров Е.А., Морозов В.Б., Триодин В.Е. Культура социально-трудовых отношений в современной России // Санкт-Петербург, 2018. Сер. Выпуск 9. Социально-трудовые конфликты.

Кашин В.К. Социально-трудовые конфликты в России и в мире: IV Международная научно-практическая конференция, 30 марта 2018 года. СПб.: СПбГУП, 2018. С. 102–103.

Курдюмов А.В. Условия труда как фактор трудовой активности // Современные проблемы экономического развития. 2017. С. 67–70.

Матзаритис А.В., Даудова А.А. Социально-трудовые отношения в российском обществе // Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире. 2018. Т. 22. С. 28–30.

¹⁹ Официальный сайт Российского профсоюза работников промышленности. Режим доступа: <http://rosprofprom.ru/>

Михалкина В.В. Конфликты и трудовые споры в системе управления персоналом // Современные технологии управления персоналом: Сборник трудов V Международной научно-практической конференции / под науч. ред. О.С. Резниковой. 2018. С. 399–402.

Мищенко Д.В., Денисова Е.Г., Кочеткова Р.М., Денисова Е.О., Аглиуллина Г.Р. Факторы развития социально-трудовых отношений // Фундаментальные исследования. 2018. № 9. С. 83–87.

Пяткова О.Н. Исследование и диагностика социально-трудовых отношений в организациях в целях преодоления проблем сопротивления персонала внедрению инновационных изменений // Современный менеджмент: проблемы и перспективы: Сборник статей: в 2 ч. 2016. С. 79–84.

Пярых А.Г., Гужина Г.Н. Актуальные проблемы социально-трудовых отношений // Студенческая наука Подмосквю: Материалы Международной научной конференции молодых ученых. 2018. С. 459–462.

Скалецкий М.А. Социально-трудовые отношения: сущность и формирование // Дельта науки. 2018. № 1. С. 93–96.

Современные международные рекомендации по статистике труда. М.: Финстатинформ, 1994. 176 с.

Соловьев А.В. Конфликт в социально-трудовых отношениях // Кадры предприятия. 2012. № 5. Режим доступа: <http://www.kapr.ru/articles/2012/5/5942.html> .

Субхангулова К.А. Коллективно-договорное регулирование как важный инструмент реализации социального диалога // Экономика и предпринимательство. 2016. № 12 (ч. 3). С. 549–553.

Субхангулова К.А. Социальный диалог на российском рынке труда // Вестн. Воронеж. гос. ун-та. Серия: экономика и управление. 2018. № 2. С. 111–115.

Чепикова Э.С., Сунхина А.А. Современная модель социально-трудовых отношений в России // Вестн. современных исследований. 2018. № 5.4 (20). С. 415–417.

Официальный сайт НМЦ «Трудовые конфликты» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://industrialconflicts.ru/>.

Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.gks.ru/> (дата обращения: 10.09.2019).

Официальный сайт «РОСБИЗНЕСКОНСАЛТИНГ» (РБК) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.rbc.ru/> (дата обращения: 10.09.2019).

Официальный сайт Российского профсоюза работников промышленности [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://rosprofprom.ru/> (дата обращения 26.09.2019).

Официальный сайт Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.fnpr.ru/> (дата обращения 25.09.2019).

LABOR CONFLICTS IN RUSSIA: CURRENT TRENDS

Anna B. Aleshina

Assistant Professor

Lomonosov Moscow State University,

Faculty of Economics

(Moscow, Russia)

Abstract

In the modern world, labor conflicts are an integral part of social and labor relations. Official statistics record only that part of the conflicts that has grown into strikes, given the number of workers who took part in it and the loss of working time. Scientific institutes and research centers dealing with this issue, considering the issue more broadly, collect more detailed data. The presented work analyzes various sources of information on labor conflicts in Russia over the past few years. As results, the main trends for the last three years are identified and an assessment of possible causes is given, the main regulatory measures are proposed taking into account the role of the state and trade unions.

Key words: labor conflicts, labor statistics, regulation of labor conflicts, labor market, social and labor relations, socio-economic policy, state policy.

JEL codes: J 08, J 52, J 58.