

Ссылка для цитирования этой статьи:

Вышегородцев А.Г. О некоторых причинах возникновения трудовых конфликтов на примере деятельности предприятий г. Санкт-Петербург // Human Progress. 2024. Том 10, Вып. 4. С. 18. URL: http://progress-human.com/images/2024/Tom10_4/Vyshegorodtsev.pdf DOI 10.46320/2073-4506-2024-4a-13.

О НЕКОТОРЫХ ПРИЧИНАХ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ НА ПРИМЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ Г. САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

Вышегородцев Алексей Геннадьевич
Аспирант Санкт-Петербургского
Гуманитарного университета профсоюзов
г. Санкт-Петербург, Российская Федерация

Аннотация. Трудовой конфликт - сложное, комплексное явление и при этом неотъемлемый элемент системы экономических взаимоотношений. Соответственно, ввиду потенциальной остроты конфликтных противоречий между работниками и работодателями данный сектор относится к объектам пристального внимания ученых-экономистов. Город федерального значения Санкт-Петербург вместе с прилегающей территорией Ленинградской области формирует второй по размеру промышленный и финансовый кластер нашей страны, поэтому исследование причин возникновения трудовых конфликтов на примере деятельности предприятий г. Санкт-Петербург позволяет сформировать представление о ситуации по стране в целом. Автор статьи выявляет типовые причины возникновения конфликтных ситуаций, приводит практические кейсы, делает выводы с учетом отчетных материалов городской Трудовой инспекции относительно вариантов нивелирования противоречий в различных сферах производственной и коммерческой деятельности.

Ключевые слова: трудовой конфликт, социальное партнерство, причины трудовых конфликтов.

Введение

В российской научно-исследовательской традиции принято определять трудовой конфликт как разновидность социального противоречия, объектом которого являются трудовые отношения и условия их обеспечения [1]. Формами трудовых конфликтов являются межличностные противоречия в коллективе или собрания, митинги, демонстрации, забастовки, в зависимости от того, кто вступает в антагонистические взаимоотношения,

индивидуальный субъект или коллектив, группа работников [2]. В сущности, трудовой конфликт – сложное, комплексное явление, которое имеет ряд социальных функций. Во-первых, трудовой конфликт сигнализирует о достижении критического уровня разногласий в производственном коллективе. Во-вторых, трудовые конфликты подразумевают высокую степень дезинтеграции между работниками. В-третьих, трудовой конфликт выполняет диагностическую функцию касательно стратегического развития компании, указывает на противоречия в зоне сочетаемости целей и задач индивидуального и группового характера. В-четвертых, при условии грамотного управления трудовой конфликт может привести к обновлению формальных и неформальных взаимоотношений в организации. Таким образом, трудовые конфликты содержат предпосылки для эскалации позитивного и негативного потенциала, то есть могут провоцировать усиление настроений враждебности, падение мотивации к труду, нарушение деловых контактов или же стимулировать транспарентность информационного пространства, социализацию и нормализацию психологического климата в группе [3].

Причины возникновения трудовых конфликтов на предприятиях существенно варьируются. Прежде всего, трудовые конфликты возникают у работника ввиду разногласий с руководством, доля таких причин возникновения проблем и сложностей на рабочем месте составляет от 40 до 50 процентов на Санкт-петербургских коммерческих и производственных предприятиях [4]. Как правило, работники связывают свои проблемы с некомпетентностью и недостаточным опытом руководства, но и начальник нередко воспринимает позицию работника в качестве препятствия для достижения целей и задач компании, так что производные конфликты различаются по своему типу и функциональным особенностям. Другая причина возникновения трудовых конфликтов на предприятиях Санкт-Петербурга сводится к неудовлетворенности работников условиями оплаты труда, отсутствием адекватной финансовой мотивации, номинальности социальных льгот и гарантий. В статистическом плане от 30 до 70 процентов работников имеют склонность полагать, что их квалификация, усилия и опыт не оценены в достаточной степени с материальной точки зрения [5]. В более широком смысле здесь уместно иметь в виду социально-экономическую дифференциацию, которая является системным противоречием, формирующим социальную напряженность и конфликтную среду. Кроме того, трудовые конфликты на предприятиях Санкт-Петербурга могут возникать ввиду несовершенства механизмов социального партнерства, в том числе отсутствия коллективного договора, пассивной деятельности профсоюза, отсутствия у работников возможностей для того, чтобы сигнализировать работодателю и государственным институтам о своих проблемах и возрастающей социальной

напряженности в производственном коллективе. Все эти причины трудовых конфликтов являются типовыми для сферы производственных, управленческих и коммерческих взаимоотношений в Санкт-Петербурге, поэтому необходимо уделить пристальное внимание анализу практики применения технологий социального партнерства с целью нивелирования негативного взаимодействия между субъектами в данной сфере.

Исходя из нашего собственного анализа ряда материалов, опубликованных в средствах массовой информации, на официальных сайтах государственных органов, организаций и коммерческих предприятий, а также на основании личного опыта, можно сказать, что своеобразный всплеск развития социально-трудовых отношений и социального партнерства в Санкт-Петербурге и Ленинградской области наблюдался примерно в 2012 – 2015 годах. Приведем несколько конкретных практических примеров.

Так, например, в марте 2012 года большое внимание в сфере бизнеса было уделено крупной сделке по слиянию компаний «САБМиллер РУС» и ЗАО «Пивоварня Москва – Эфес». В декабре Федеральная антимонопольная служба одобрила слияние двух российских структур, итоговое объединение состоялось 1 октября 2013 года. Данное событие широко обсуждалось в бизнес-кругах, прямо или косвенно связанных с пивоваренным бизнесом, с торговлей, а также с рекламой, поскольку вышеуказанные компании владели большим количеством узнаваемых, даже можно сказать, «народных» брендов. «САБМиллер РУС», которой на тот момент принадлежали пивоваренные заводы в Калуге, Ульяновске, Владивостоке, а также солодовенные комплексы, будучи подразделением одной из крупнейших международных пивоваренных компаний SABMiller plc, владело такими международными брендами, как Miller Genuine Draft, Pilsner Urquell, Velkopoprovicky Kozel, Peroni Nastro Azzurro, Grolsh, а также локальными брендами «Золотая Бочка», «Три богатыря», «Моя Калуга», лицензионными Redd's и Holsten. В портфеле ЗАО «Пивоварня Москва – Эфес» с одним солодовенным комплексом и шестью пивоваренными заводами в Калуге, Уфе, Казани, Новосибирске, Ульяновске и Владивостоке были такие узнаваемые бренды, как Efes Pilsener, «Сокол», «Белый Медведь», «Старый Мельник», «Золотая бочка» и др [6]. На момент проведения сделки судьба части сотрудников ЗАО «Пивоварня Москва – Эфес» оставалась неизвестной, и в первую очередь это касалось топ-менеджеров, например, представителей отдела маркетинга и отдела продаж, поскольку идентичные ключевые позиции в головной структуре («САБМиллер РУС») были заняты собственными специалистами. В разрешении данного затяжного конфликта, который продолжался более пяти месяцев, принимали участие профсоюзы, и в результате были предложены достойные решения, связанные с

удовлетворительными компенсационными выплатами сотрудникам, потерявшим собственное рабочее место в результате слияния двух крупных структур.

Тот же период отмечен крупными и весьма заметными в сфере трудовых взаимоотношений процессами, связанными с возвращением долгов по заработной плате работникам предприятий Санкт-Петербурга и Ленинградской области. Так, в мае 2015 года одно из ведущих изданий общегородской и социальной направленности «Петербургский дневник» сообщило, что петербургские компании возвращают ранее не выплаченные долги по заработной плате: удалось вернуть более 260 млн. рублей, свои законно заработанные деньги получили примерно 10 тысяч сотрудников разных петербургских организаций [7]. На тот момент ЛФП отмечала уверенное движение на пути сокращения таких долгов. По данным Петростата уже на тот момент составлялся рейтинг недобросовестных организаций, которые часто или периодически задерживают или вовсе не выплачивают заработную плату своим сотрудникам. По утверждению ЛФП, в список самых недобросовестных организаций входят в первую очередь крупные городские предприятия. На тот момент «лидерами» этого сомнительного списка стали организации из сферы электроэнергетики, инжиниринга, геологии и мостостроения, такие как «ОАО «Севзапэлектросетьстрой», ОАО «Центр «Севзапгеоинформ», ЗАО «Северо-Западная Инжиниринговая корпорация», «Мостоотряд № 19». Сразу отметим, что данный рейтинг продолжает вестись и регулярно обновляться до сих пор; на наш взгляд, его можно обозначить как некую превентивную меру в рамках социального партнерства, которая, безусловно, призвана помогать людям в процессе трудоустройства принять верное решение, выбрав для себя ту или иную организацию в качестве работодателя или, напротив, проанализировать полученную информацию и сделав выбор в пользу другой организации с более высоким рейтингом надежности. Все предприятия, независимо от суммы долга, ставятся на учет и контроль и включаются в реестр Федеральной службы по труду и занятости. Данная информация вывешивается в открытом доступе на сайте Государственной инспекции труда (ГИТ или Роструд), а также передается в ряд государственных органов и учреждений, а именно в Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга и в прокуратуру. Там же информацию берет в работу Федерация профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области. Добавим, что наряду с рейтингом недобросовестных организаций сегодня ведется и рейтинг предприятий, которые уважают трудовые права граждан и своевременно выплачивают заработную плату.

Достижения в аналогичной сфере в Ленинградской области озвучила Государственная инспекция труда (ГИТ или Роструд) в июне 2015 года, где всего за одну неделю, с 8 по 15 июня, работодатели выплатили своим ранее недовольным работникам около 19 миллионов

рублей задержанной заработной платы [8]. Этот пример социального партнерства был реализован благодаря совместной работе ряда организаций, а именно, ГИТ (Роструд), прокуратуры и администрации Ленинградской области. Ранее отмечалось, что в мае был выплачен 41 миллион задержанной заработной платы в отношении почти тысячи работников предприятий Ленобласти. Инспекция не устает напоминать, что в подобных случаях в отношении должностных лиц, виновных в задержке выплат, будут применяться и самые строгие меры наказания – дисквалификация и привлечение к уголовной ответственности по статье 145.1 УК РФ «Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат». Например, в соответствии с текстом данной статьи, частичная невыплата свыше трех месяцев может привести к штрафу руководителя предприятия в размере до 120 тысяч рублей; полная невыплата свыше двух месяцев может наказываться штрафом в размере от 100 до 500 тысяч рублей, либо принудительными работами на срок до трех лет, либо лишением свободы на идентичный срок. Если перечисленные выше деяния привели к тяжким последствиям, то штраф может достичь 500 тысяч рублей или повлечь за собой лишение свободы на срок от двух до пяти лет. Данный закон, по сути, является важнейшим инструментом, позволяющим проводить в жизнь и реализовывать на практике политику социального партнерства.

Важнейшее и, можно даже сказать, системообразующее участие в процессах реализации социального партнерства принимает Федерация профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области – бывшая Ленинградская федерация профсоюзов (ЛФП), выросшая в свою очередь из Центрального бюро Санкт-Петербургских профессиональных рабочих союзов, которое было создано еще 6 ноября (19 ноября по новому стилю) 1905 года и стало первым профсоюзным центром России. В настоящее время ЛФП представляет собой самую крупную и наиболее влиятельную общественную организацию на Северо-Западе России. В нее входят свыше 500 тысяч членов профсоюзов, 32 членских организации, а также более 5 тысяч входящих в них первичных организаций. Если рассматривать наиболее крупные по численности профсоюзы и изучать их с точки зрения принадлежности к той или иной сфере профессиональной деятельности, то здесь можно назвать, прежде всего, профсоюзы работников народного образования и науки, здравоохранения, культуры, агропромышленного комплекса, государственных учреждений, жилищно-коммунальных организаций и др. Одно из направлений деятельности ЛФП – возврат долгов по зарплате. Это является наиболее показательным, актуальным и востребованным примером социального партнерства в регионе. Отметим, что организация ведет очень активную деятельность, в том числе в виде партнерства с аналогичными ассоциациями в других регионах страны. Она публикует на своем официальном сайте не только новости своего региона, такие как вышеприведенные примеры

о выплатах задержанной заработной платы в Санкт-Петербурге и Ленинградской области, но также озвучивает самые важные новости и достижения других населенных пунктов страны, подчеркивая тем самым постоянное и поступательное развитие принципов социального партнерства, распространяющихся на разные регионы страны – с учетом того, что первые шаги в этой области были сделаны именно в Ленинграде.

Как уже ранее отмечалось, во многих случаях регулирующее воздействие социального партнерства может производиться не со стороны работодателя или профсоюзных организаций, а со стороны государственных органов, и в первую очередь, Государственной трудовой инспекции. Так, например, в апреле 2024 года Роструд в Ленинградской области защитил беременную женщину, незаконно уволенную с работы, которая обратилась за помощью в разрешении данного конфликта к Полномочному представителю Президента Российской Федерации – Руководителю инспекции Марине Андреевой. В результате данного обращения был предпринят выезд на рабочее место женщины. Итогом стало привлечение виновных к административной ответственности, отмена приказа об увольнении, а также выплата неполученного заработка за время незаконного увольнения. Сотруднику другого предприятия было выплачено пособие по временной нетрудоспособности: индивидуальный предприниматель вовремя среагировал правильно и выплатил сотруднику долг, в сложившейся ситуации проведение контрольно-надзорного мероприятия не потребовалось. Еще один интересный пример социального партнерства связан с ситуацией, когда сотрудница ИП в течение двух дней работала на фестивале, проходящем в Санкт-Петербурге. За эту работу ей не выплатили заработную плату и, более того, после проведения мероприятия работодатель перестал выходить на связь. Инспекция добилась выплаты в полном объеме. Заслуживают внимания случаи, когда необходимо провести грань между разъездной работой и командировкой. Поясняется, что если деятельность работника связана с выездами, но он ежедневно возвращается домой после работы, то это разъездная работа. Если же он по распоряжению начальства покидает для выполнения поручения место расположения организации, обозначенное в Постановлении Правительства от 13.10.2008 г. № 749, то данную поездку следует воспринимать как командировку, согласно статье 166 Трудового кодекса РФ. Соответственно, конфликт между работником и работодателем нередко может возникать ввиду того, что один или оба участника диалога не знают и не понимают этой разницы, в результате чего возникают денежные споры, поскольку командировка будет в большинстве случаев требовать дополнительных выплат, которые еще с советских времен называются «командировочными». Решение с помощью Государственной инспекции труда, Федерации профсоюзов и других органов и ассоциаций подобных конфликтов является в настоящее время

очень распространенным примером социального партнерства. Крупный процесс, который рассматривал Арбитражный суд Санкт-Петербурга, был связан с невыплатой заработной платы сотрудникам ОАО «Метрострой». Профсоюзам совместно с трудовой инспекцией удалось в марте 2019 года добиться части выплат за декабрь 2018 года. Трудная ситуация касалась в первую очередь работников субподрядных строительного-монтажных управлений, которые весной смогли получить не всю зарплату, а 40-60% от полного объема. В решении конфликта принимало участие Правительство Санкт-Петербурга. Между ОАО «Метрострой» и Федеральной налоговой службой (ФНС) было подписано в Смольном мировое соглашение, которое зафиксировало начало выхода из этого крупного конфликта, хоть и не решило его полностью. Сообщалось, что подписанию документа «предшествовала длительная и кропотливая работа профсоюзных лидеров ОАО «Метрострой», а также Дорожной территориальной организации Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей на Октябрьской железной дороге (Дорпрофжел на ОЖД)». Достаточно часто конфликты с участием работодателя возникают на производстве, где к выполнению обязанностей привлекаются иностранные специалисты. Проблемы возникают ввиду непроведения или неправильного проведения предварительных медицинских осмотров. Работодатель руководствуется Федеральным законом от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», в то время как необходимо ориентироваться на положения ТК РФ и Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н, что ведет за собой нарушения действующих норм трудового законодательства.

Мы рассмотрели лишь ряд примеров, когда социальное партнерство помогало прийти к решению трудового конфликта, который устраивал бы его участников. Положительный сдвиг, существенным образом повлиявший на развитие социально-трудовых отношений, произошел в июле 2019 года, когда Роструд под слоганом «ГИТ и профсоюзы – работаем вместе!» объявил о внедрении нового формата взаимоотношений с работодателями, что учитывается в поправках к X разделу ТК РФ. Отчасти эти поправки продиктованы развитием цифровизации – в Санкт-Петербурге в частности и в Российской Федерации в целом, когда всё чаще встречаются и применяются, к примеру, электронные больничные листы, электронные трудовые книжки, электронные трудовые договоры, дистанционное обучение и т.п. Кроме того, с этого момента работодатель обязан представлять профсоюзу на согласование перечень мероприятий по охране труда, которые он предполагает проводить в будущем, и согласовывать их реализацию. Были приняты и иные нововведения. Главный технический инспектор труда ЛФП Татьяна Пентешина отметила: «Выбранный гострудинспекцией формат работы, предполагающий перенос внимания на работодателей, действительно позволяет

эффективно решать многие вопросы. Однако <...> эффективнее и лучше, когда представители ГИТ выступали наравне с представителями работодателей». Пожалуй, эти слова отражают саму суть социального партнерства, его основополагающий принцип, согласно которому все участники социально-трудовых взаимоотношений должны уважать права друг друга; внимательно относиться к собственным обязанностям; не форсировать сложные ситуации, а, скорее, идти на опережение, стараясь их предупреждать; учитывать производственные риски; заботиться о профилактике безопасности труда и проводить соответствующие меры; соблюдать право каждого быть услышанным. Тем не менее, не взирая на определенные успехи и достижения, приходится констатировать, что технологии социального партнерства в Санкт-Петербурге применяются для урегулирования трудовых конфликтов, скорее, в частном порядке, а не всеобщем масштабе. Соответственно, просматривается несоответствие декларируемых целей и реальной практики, так что данная технология нуждается в системной реорганизации и более повсеместном использовании.

Заключение

Итак, исследование функциональных особенностей применения технологии социального партнерства на региональном уровне выявило, что в Санкт-Петербурге данный механизм имеет безусловный приоритет в рамках административно-правового управленческого контура, но практические аспекты реализации нуждаются в серьезных улучшениях и корректировках.

Список литературы

1. Старостина К.А. Управление трудовыми производственными конфликтами в сфере торговли // Вестник науки. № 6. 2024. С. 373.
2. Басалаева С.П. Непринятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов: трудовые вопросы. № 4. 2024. С. 51.
3. Ильичева Л.Е., Паршина Е.В. Государство и гражданское общество как субъекты политики социального партнерства. № 2. 2024. С. 147.
4. Мысляева И.Н. Государственное регулирование социально-трудовых отношений в условиях цифровой экономики // Уровень жизни населения регионов России. Том 20. № 1. 2024. С. 31.
5. Гилёва Н.С. Условия реализации социального партнерства в образовании // Вестник науки. № 5 (74). Том 3. 2024. С. 648.

ON SOME CAUSES OF LABOR CONFLICTS ON THE EXAMPLE OF THE ACTIVITIES OF ENTERPRISES IN ST.PETERSBURG

Vyshegorodtsev Aleksey Gennadyevich

Postgraduate student of St. Petersburg
Humanitarian University of Trade Unions
St. Petersburg, Russian Federation

Abstract. Labor conflict is a complex, complex phenomenon and at the same time an integral element of the system of economic relations. Accordingly, in view of the potential severity of conflicts between employees and employers, this sector belongs to the objects of close attention of scientists and economists. The city of federal significance St. Petersburg, together with the adjacent territory of the Leningrad Region, forms the second largest industrial and financial cluster in our country, therefore, the study of the causes of labor conflicts using the example of the activities of enterprises in St. Petersburg makes it possible to form an idea of the situation in the country as a whole. The author of the article identifies typical causes of conflict situations, gives practical cases, draws conclusions taking into account the reporting materials of the city Labor Inspectorate regarding options for leveling contradictions in various areas of production and commercial activity.

Key words: labor conflict, social partnership, causes of labor conflicts.

References

1. Starostina K.A. Management of labor production conflicts in the field of trade // Bulletin of science. № 6. 2024. P. 373.
2. Basalaeva S.P. Failure to take measures to prevent and resolve conflicts of interest: labor law issues. № 4. 2024. P. 51.
3. Ilyicheva L.E., Parshina E.V. The state and civil society as subjects of social partnership policy. № 2. 2024. P. 147.
4. Myslyayeva I.N. State regulation of social and labor relations in the digital economy // The standard of living of the population of the regions of Russia. Volume 20. № 1. 2024. P. 31.
5. Gileva N.S. Conditions for the implementation of social partnership in education // Bulletin of Science. № 5 (74). Volume 3. 2024. P. 648.