

Ирина Юрьевна Ануфриева

(кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, социологии труда и управления персоналом Алтайского государственного университета, г. Барнаул)

ИНФОРСМЕНТ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Ключевые слова: рынок труда, трудовой конфликт, трудовой спор, стратегия поведения, самозащита, информсмент.

В настоящее время на отечественном рынке труда сложилась непростая ситуация. В.Е. Гимпельсон и Р.И. Капелюшников, отмечая особенности российской модели рынка труда в условиях кризиса, указывают на такие современные его проблемы, как влияние институциональной конфигурации рынка труда на гибкость издержек на труд, рост риска устройства на работу экономически активных категорий населения. Кроме этого наблюдаются «значительные масштабы неформальной занятости, когда неформальные рабочие места (а они, по оценкам Росстата, составляют около четверти всех рабочих мест в экономике) абсорбируют высвобождающийся труд, пусть даже ценой более низких и менее устойчивых заработков» [1].

Современная ситуация на российском рынке труда в условиях кризиса обусловила необходимость изменения трудового законодательства в связи с актуальностью вопроса о правовом статусе работника и его возможностях защищать свои социально-экономические трудовые права в процессе работы или при увольнении законным путем в условиях оказания на него неправомерного давления со стороны работодателей. На наш взгляд, в такой ситуации на рынке труда возрастает роль внешних консалтинговых, надзорных и судебных органов, призванных представлять и защищать интересы работника перед работодателем при возникновении трудового конфликта или спора.

Прежде всего, следует обратить внимание на важность правильного определения понятий в этой связи. В отечественной научной литературе под конфликтом обычно понимается «столкновение сторон, мнений, сил, перерастание конфликтной ситуации в открытое столкновение; борьба за ценности и претензии на определенный статус, власть, ресурсы, в которой целями являются нейтрализация, нанесе-

ние ущерба или уничтожение соперника» [2]. Особенностью конфликта является наличие ситуации, когда его участники не могут справедливо поделить предмет конфликта и желают продолжить противостояние для достижения собственных целей, не стремясь к выходу из сложившейся ситуации, что зачастую порождает спор между участниками конфликта. По мнению А.Я. Кибанова, спор – это «фаза негативного развития дискуссии, характеризующаяся непримиримостью сторон, главенством софистического вида дискуссии, переходом на эмоциональный уровень обсуждения в ущерб логическому» [3].

Если перенести эти понятия в сферу социально-трудовых отношений, то под трудовым конфликтом отечественные экономисты понимают состояние отношений между работодателем и работником (работниками), свидетельствующее о разногласиях по вопросам действующих коллективных договоров или индивидуальных контрактов [4]. Его развитие может привести на практике к индивидуальному или коллективному трудовому спору.

В ст. 381 Трудового кодекса РФ дается четкое определение понятия индивидуального трудового спора – «неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов...» [5]. Ст. 398 определяет понятие коллективного трудового спора как «неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями)...» в оговоренных случаях [6].

При более глубоком рассмотрении этих понятий становится очевидным, что они имеют как сходство, так и различия. В сущности «трудового конфликта» и «трудового спора» лежит столкновение, противоречие интересов

работника (или работников) и работодателя. Однако «трудовой конфликт» – это более широкое и первичное внутриорганизационное понятие, поскольку в процессе своего развития он перерастает в «трудовой спор», отличительной особенностью которого является обязательное заявительное обращение работников к внешнему субъекту за помощью.

В настоящее время наиболее актуальными являются трудовые конфликты между работодателями и работниками организаций по поводу высвобождения и увольнения последних. Изучение ситуации на рынке труда Алтайского края свидетельствует о существенном росте численности уволенных в различных сферах деятельности за последние годы. Численность работников в крае, по данным Алтайкрайстата, за 2015 г. снизилась на 19526 человек (или почти на 3%). С января по декабрь 2014 г. число работников организаций составляло 657160 человек, а уже в 2015 г. – 637634 человек [7]. Сокращение штатов произошло во всех сферах деятельности, кроме сферы недвижимости и предоставления услуг аренды. Основное численное сокращение приходится на организации промышленности, образования, здравоохранения и предоставления социальных услуг. По мнению О. Пастуховой, несмотря на активную деятельность государственных органов власти по предупреждению и сокращению увольнений работников организаций края, прогнозное количество сокращений рабочих мест организаций в крае на предстоящий год остается на достаточно высоком уровне [8]. Следовательно, численность уволенных работников и работников, у которых могут быть изменены условия работы, также может увеличиться, что повлечет за собой новую волну трудовых конфликтов между наемными работниками и работодателями в организациях края.

Разумеется, что в каждом конфликтном случае, связанном с изменением условий труда, сокращением штата, высвобождением и увольнением работников организации, необходимо различать саму причину конфликта и возможную последующую реакцию работников на нее. Поскольку сокращение штата организации предполагает, прежде всего, оптимизацию функциональной нагрузки по количеству штатных единиц, то возможное сокращение может и не затронуть интересы самих работников при

обоснованном перераспределении между ними нагрузки. Как правило, в таких случаях следует сдержанная негативная реакция работников на предпринимаемые работодателем меры.

В случае ухудшения (нарушения) условий труда или высвобождения работников организации, как правило, следует крайне негативная реакция ее работников. На практике зачастую мы наблюдаем нарушение работодателем сроков и размеров выплат работникам по различным обязательствам. Согласно А.Я. Кибанову, высвобождение работников организаций предполагает «увольнение или отстранение от работы на длительный срок одного или большего числа работников по причинам экономического, структурного или технологического характера с целью либо уменьшения количества занятых, либо изменения их состава» [9]. При отстранении от работы по различным причинам работник, формально оставаясь в трудовых отношениях с работодателем, еще имеет реальный шанс продолжить трудовую деятельность, избрав стратегию активного поведения по устранению или смягчению последствий. При увольнении работника предполагается окончательный разрыв трудовых отношений между ним и работодателем, который вызывает самые непредсказуемые ответные реакции со стороны работника: от его полного бездействия до самых крайних неправомерных проявлений агрессии, направленной против работодателя.

В связи с этим при развитии трудовых конфликтов, связанных с ухудшением условий труда, высвобождением работников организаций, нам представляется целесообразным исследование потенциально возможных ответных реакций работников и стратегий их поведения в таких случаях. Под стратегией поведения работника мы подразумеваем генеральное направление его деятельности в ответ на официальное или мнимое нарушение его трудовых прав работодателем с целью ликвидации или смягчения вытекающих из этого негативных последствий.

Как отмечает П.В. Бизюков, с точки зрения осознания и проявления трудового конфликта различаются осознанные и латентные (неосознанные) стратегии поведения участников трудового конфликта:

1. Стратегия осознанного/открытого поведения. При открытой конфликтной ситуации

и работник, и работодатель, как минимум, осознают существование между ними одного или нескольких противоречий, а как максимум – что это противоречие способно изменить ситуацию до крайних пределов, например, до необходимости ухода одного из участников.

2. Стратегия неосознанного/латентного поведения. В условиях латентной конфликтной ситуации одна из сторон, как правило, работник, не подозревает о том, что ситуация меняется и, соответственно, ничего не предпринимает для ее разрешения. Он не только не контролирует меру накопившегося противоречия, но и вообще не подозревает, что оно существует. И только после начала инцидента он ретроспективно узнает (или осознает) и о существовании противоречия, и о динамике его обострения. В этом случае работник наиболее уязвим, так как он не сумел никак подготовиться к прямому столкновению в рамках инцидента [10].

По результатам исследования практики поведения уволенных работников организаций Алтайского края с точки зрения проявления направленности активной деятельности сторон – участников трудовых конфликтов, по нашему мнению, можно выделить следующие виды стратегий поведения работников организации при увольнении:

1. Стратегия ухода от конфликта. Работники увольняются из организации зачастую по собственному желанию под давлением работодателя.

2. Стратегия соглашения/конформизма. Работники «плывут по течению» разворачиваемых событий и соглашаются с любыми условиями продолжения работы или увольнения из организации.

3. Стратегия компромисса, при которой участники трудового конфликта идут на взаимные уступки с целью разрешения конфликта с минимальными для обеих сторон потерями.

4. Стратегия обороны. Будучи юридически грамотными, работники организации сдерживают любые проявления давления работодателя по поводу высвобождения работников организации.

5. Стратегия наступления. Работник пытается оказать давление на работодателя, чтобы защитить свои трудовые права и принудить их исполнить.

По количеству участников, вовлеченных в трудовой конфликт, а впоследствии и в трудовой спор, различаются: 1) стратегия индивидуального поведения и 2) стратегия группового поведения.

С точки зрения внешнего проявления трудового спора между работниками организации и работодателем по поводу увольнения можно выделить: 1) активное поведение увольняемых работников по защите своих трудовых прав; 2) сдержанное поведение или полное бездействие увольняемых работников по защите своих трудовых прав даже в случаях явного их нарушения работодателем.

В зависимости от вида субъекта, к которому обращаются работники организаций за помощью при увольнении, можно выделить стратегии обращения:

1) к непосредственному руководству организации в надежде договориться о разрешении трудового конфликта мирным путем;

2) в Государственную инспекцию труда, которая может проверить соблюдение трудового законодательства в организации на формальном уровне;

3) прокуратуру, наделенную большими полномочиями и средствами выяснения условий увольнения работников организации, чем Государственная инспекция труда;

4) в судебные органы, которые традиционно рассматриваются обоими участниками трудовых отношений как последняя инстанция защиты трудовой справедливости;

5) к представительным выборным органам организации или региона. Однако роль современных профсоюзов в реальной защите интересов увольняемых работников снижена в современных организациях;

6) в органы государственной власти и другие политические структуры;

7) в СМИ с целью реального публичного освещения увольнения работника организации, влияния на репутацию организации как работодателя;

8) к специалистам в кадровые консалтинговые агентства за помощью в разработке конкретной линии поведения, психологически и юридически выигрышной при увольнении.

В последнее время возрастает популярность такой стратегии поведения работников организации при действительном или мнимом

нарушении их трудовых прав, как самозащита. Как отмечает О.А. Белоусов, в этом случае работники предпринимают самостоятельные активные действия по охране своих трудовых прав, жизни и здоровья без обращения или с обращением в органы по надзору и контролю соблюдения законодательства о труде [11]. Поскольку самозащита трудовых прав осуществляется в рамках действующего российского законодательства, то целесообразно ее начинать еще на ранних стадиях трудовых споров в организации, не доводя до судебных разбирательств или проявления тяжелых последствий форм защиты (например, шантаж, саботаж, забастовка и др.).

Одной из разновидностей самозащиты трудовых прав работников российские авторы считают информсмент, т.е. механизм принуждения работником работодателя к соблюдению своих трудовых прав («enforcement» (англ.) – это определенная мера или условие, направленное на принуждение каждой стороны договора выполнить свои обязательства по нему) [12].

О.А. Мартинкевич относит к информсменту как формальные способы самозащиты работников (например, их обращение в официальные органы власти за помощью), так и неформальные:

1) распространение оппортунистических практик поведения: уход на больничный, распространение негативной информации о работодателе, угрозы работодателю физической расправой, порча имущества организации и т.д.;

2) угроза разрыва контракта с работодателем;

3) игнорирование решения руководства;

4) обращение к неформальным посредникам [13].

Ключевым отличием формальных способов самозащиты является документальное подтверждение соблюдения трудовых прав и действий работника в рамках законодательства, в то время как неформальные способы самозащиты как ответная реакция на незаконные действия работодателя могут носить и противоправный характер.

Благодаря обращению граждан края в Государственную инспекцию труда в Алтайском крае в 2014 г. были проведены 722 проверки

фактов нарушения трудовых прав работников организаций. Выявлена и погашена задолженность по оплате труда на сумму 137960,42 тыс. руб. Выявлено 1380 нарушений в сфере труда, среди которых самыми распространенными являются нарушения сроков выплаты заработной платы и расчетов при увольнении работников из организации и т.д. Только за 9 месяцев 2015 г. были проведены 210 проверок по вопросам легализации трудовых отношений и заключено 567 трудовых договоров. 1290 работников в 2015 г. стали получать заработок не ниже минимального размера заработной платы, принятой в Алтайском крае [14]. Однако формально информсмент составляет незначительную долю в общем количестве решений трудовых споров.

В этой связи нами предлагается уточнить сами понятия индивидуального и коллективного информсмента. С точки зрения численной характеристики субъекта трудовых отношений, оказывающего воздействие на другого их участника с целью принуждения исполнить свои обязательства по трудовому договору, мы имеем дело с отдельным наемным работником или группой работников. Большинство авторов различают понятия «государственный информсмент», «частный информсмент» и «самоинформсмент» при совпадении и расхождении адресата трудовых прав и их гаранта [15]. Самоинформсмент, по нашему мнению, подразумевает установление субъектом новых методов выхода из трудовой конфликтной ситуации (трудового спора) для самого себя и четкое следование им.

Как показывает практика, более половины высвобождаемых работников организаций края даже не пытаются отстаивать свои трудовые права, выбирая стратегию ухода от конфликта. Менее четверти работников предпочитают договариваться с работодателем в поисках компромиссных трудовых отношений, нередко обращаясь в Государственную инспекцию труда в Алтайском крае. На третьем месте у работников находится стратегия конформизма. Работники края предпочитают наиболее пассивные миролюбивые стратегии поведения при высвобождении и увольнении из организаций. Обращения в суды мало распространены. На наш взгляд, такая ситуация требует активизации информационно-консалтинговой деятельности

государственных профильных структур, профессиональных образовательных учреждений и частных кадровых агентств.

Также назрела объективная необходимость изменения отечественного трудового законо-

дательства относительно правового статуса работника и его возможностей защищать себя при увольнении законным путем в условиях оказания на него неправомерного давления со стороны работодателя.

Библиографический список

1. Гимпельсон, В.Е. Российская модель рынка труда: испытание кризисом / В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников // Журнал новой экономической ассоциации. – 2015. – №2. – С. 250.
2. Управление персоналом : энциклопедический словарь / под ред. А.Я. Кибанова. – М. : Инфра-М, 1998. – С. 139.
3. Там же. – С. 352.
4. Журавлев, П.В. Персонал : словарь понятий и определений / П.В. Журавлев, С.А. Карташов, Н.К. Маусов, Ю.Г. Одегов. – М. : Экзамен, 1999. – С. 457.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 21 декабря 2001 г. – URL : http://base.garant.ru/12125268/66/#block_1060.
6. Там же.
7. Официальный сайт Алтайского края. – URL : <http://www.altairregion22.ru/>.
8. Пастухова, О. Необходимые меры: кого коснутся сокращения в Алтайском крае? / О. Пастухова // ПОЛИТСИБРУ. – 2016. – 16 марта. – URL : <http://politsib.ru/news/85794>.
9. Управление персоналом... – С. 44.
10. Бизюков, П.В. Индивидуальные трудовые конфликты: могут ли работники защитить свои права в одиночку. По материалам проекта «Горячий телефон по трудовым правам» / П.В. Бизюков. – М. : Центр социально-трудовых прав, 2011. – С. 38–39.
11. Белоусов, О.А. Самозащита работниками своих трудовых прав: новая социальная реальность / О.А. Белоусов // Вестник ТвГУ. Серия: Экономика и управление. – 2013. – Вып. 18. – С. 59–72.
12. Курбатова, М.В. Выбор работниками способов защиты своих трудовых прав / М.В. Курбатова, Н.Ф. Апарина, Е.С. Каган // Социологические исследования. – 2009. – №9. – С. 48–60.
13. Мартинкевич, А.В. Инфорсмент как форма трудовых отношений между работниками и нанимателем в системе трудового спора / А.В. Мартинкевич // Социологический альманах. – 2013. – №4. – С. 93.
14. Основные показатели деятельности Государственной инспекции труда в Алтайском крае. – URL : http://git22.rostrud.ru/osnovnye_pokazateli_deyatelnosti_gosudarstvennoy_inspektsii_truda/.
15. Панфилова, Е.А. Классификация инфорсмента в системе институциональных отношений / Е.А. Панфилова // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. – 2015. – №2. – С. 113.

References

1. Gimpelson, V.E. Rossiyskaya model ryinka truda: ispytanie krizisom / V.E. Gimpelson, R.I. Kapelyushnikov // Jurnal novoy ekonomicheskoy assotsiatsii. – 2015. – №2. – S. 250.
2. Upravlenie personalom : entsiklopedicheskiy slovar / pod red. A.Ya. Kibanova. – M. : Infra-M, 1998. – S. 139.
3. Tam je. – S. 352.
4. Juravlev, P.V. Personal : slovar ponyatij i opredeleniy / P.V. Juravlev, S.A. Kartashov, N.K. Mausov, Yu.G. Odegov. – M. : Ekzamen, 1999. – S. 457.
5. Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii ot 21 dekabrya 2001 g. – URL : http://base.garant.ru/12125268/66/#block_1060.
6. Tam je.
7. Ofitsialnyiy sayt Altayskogo kraya. – URL : <http://www.altairregion22.ru/>.
8. Pastuhova, O. Neobhodimyye meryi: kogo kosnutsya sokrascheniya v Altayskom krae? / O. Pastuhova // POLITSIBRU. – 2016. – 16 marta. – URL : <http://politsib.ru/news/85794>.
9. Upravlenie personalom... – S. 44.
10. Bizyukov, P.V. Individualnyie trudovyye konfliktyi: mogut li rabotniki zaschitit svoi prava v odinochku. Po materialam proekta «Goryachiy telefon po trudovym pravam» / P.V. Bizyukov. – M. : Tsentr sotsialno-trudovyyih prav, 2011. – S. 38–39.

11. Belousov, O.A. Samozaschita rabotnikami svoih trudovyih prav: novaya sotsialnaya realnost / O.A. Belousov // Vestnik TvGU. Seriya: Ekonomika i upravlenie. – 2013. – Vyip. 18. – S. 59–72.
12. Kurbatova, M.V. Vyibor rabotnikami sposobov zaschityi svoih trudovyih prav / M.V. Kurbatova, N.F. Aparina, E.S. Kagan // Sotsiologicheskie issledovaniya. – 2009. – №9. – S. 48–60.
13. Martinkevich, A.V. Inforsment kak forma trudovyih otnosheniy mejdru rabotnikami i nanimatelyem v sisteme trudovogo spora / A.V. Martinkevich // Sotsiologicheskiy almanah. – 2013. – №4. – S. 93.
14. Osnovnyie pokazateli deyatelnosti Gosudarstvennoy inspektsii truda v Altayskom krae. – URL : http://git22.rostrud.ru/osnovnyie_pokazateli_deyatelnosti_gosudarstvennoy_inspektsii_truda/.
15. Panfilova, E.A. Klassifikatsiya inforsmenta v sisteme institutsionalnyih otnosheniy / E.A. Panfilova // Gosudarstvennoe i munitsipalnoe upravlenie. Uchenyie zapiski SKAGS. – 2015. – №2. – S. 113.