

Социально-трудовые конфликты в современном российском обществе¹

Панова Екатерина Александровна

Кандидат социологических наук, доцент, факультет государственного управления, МГУ имени М.В. Ломоносова; доцент, НИТУ МИСиС, Москва, РФ.

E-mail: Panova@spa.msu.ru

SPIN-код РИНЦ: [5512-6859](#)

ORCID ID: [0000-0001-8119-1299](#)

Андрюшина Евгения Владимировна

Кандидат политических наук, доцент, факультет государственного управления, МГУ имени М.В. Ломоносова; доцент, НИТУ МИСиС, Москва, РФ.

E-mail: eugenie80@mail.ru

SPIN-код РИНЦ: [9026-8148](#)

ORCID ID: [0000-0003-2443-5677](#)

Аннотация

Социально-трудовые конфликты как разновидность социальных конфликтов оказывают непосредственное влияние на общественное развитие, являясь негативным фактором при реализации трудовой деятельности и нарушая социальное благополучие в целом. Однако неизбежность и перманентное наличие социально-трудовых конфликтов в любом современном обществе требуют постоянного обновления как теоретико-методологической базы их интерпретации, так и практик урегулирования. Данная статья посвящена обзору теоретических подходов к трактовкам понятия «конфликт» в различных науках, специфике определения сущности и атрибутов социально-трудового конфликта в современных условиях, а также выявлению особенностей социально-трудовых конфликтов в современной России в ретроспективе и в начале 2020-х гг. Целью статьи является выявление и описание характеристик, факторов, интенсифицирующих социально-трудовые конфликты в современном российском социуме. В работе выявлены и описаны традиционные и новые драйверы социально-трудовых конфликтов, определены и охарактеризованы этапы их развития, источники возникновения конфликтов и формы выражения требований на протяжении последних 30 лет, выявлены и исследованы типы российских социально-трудовых конфликтов. Особое внимание уделено влиянию современных тенденций (цифровизация, использование искусственного интеллекта, распространение пандемии, возможности и ограничения потенциала нового человеческого ресурса в виде поколения Z в профессиональной деятельности) на драйверы и формы протекания социально-трудовых конфликтов. В работе продемонстрировано несоответствие приоритетов современной образовательной политики и запроса со стороны работодателей в части определенных, необходимых реальному сектору экономики компетенций. В статье также исследована динамика способов урегулирования противоречий в трудовой сфере в современном российском обществе.

Ключевые слова

Социальный конфликт, социально-трудовой конфликт, драйверы социально-трудовых конфликтов, цифровизация трудовой деятельности, образовательная политика.

Social and Labor Conflicts in Modern Russian Society²

Ekaterina A. Panova

PhD, Associate Professor, School of Public Administration, Lomonosov Moscow State University; Associate Professor, National University of Science and Technology MISIS, Moscow, Russian Federation.

E-mail: Panova@spa.msu.ru

ORCID ID: [0000-0001-8119-1299](#)

Eugenia V. Andryushina

PhD, Associate Professor, School of Public Administration, Lomonosov Moscow State University; Associate Professor, National University of Science and Technology MISIS, Moscow, Russian Federation.

E-mail: eugenie80@mail.ru

ORCID ID: [0000-0003-2443-5677](#)

Abstract

Social and labor conflicts as a kind of social conflicts have a direct impact on social development, being a negative factor in the implementation of labor activity and violating social well-being in general. However, the inevitability and permanent presence of social and labor conflicts with any modern society requires constant updating of both the theoretical and methodological basis for their interpretation and the practices of their settlement. This article is devoted to a review of theoretical approaches to the interpretation of the concept of "conflict" in various sciences, the specifics of determining the essence and attributes of a social and labor conflict in modern conditions, as well as identifying the features of social and labor conflicts in modern Russia in retrospect and in the early 2020s. The purpose of the article is to identify and describe the characteristics, factors that intensify social and labor conflicts in modern Russian society. The paper identifies and describes traditional and new drivers of social and labor conflicts, identifies and characterizes the stages of their development, sources of conflicts and forms of expressing demands

¹ Исследование выполнено при поддержке Междисциплинарной научно-образовательной школы Московского университета «Сохранение мирового культурно-исторического наследия».

² This research has been supported by the Interdisciplinary Scientific and Educational School of Moscow University «Preservation of the World Cultural and Historical Heritage».

over the past 30 years, identifies and investigates the types of Russian social and labor conflicts. Particular attention is paid to the influence of modern trends (digitalization, the use of artificial intelligence, the spread of the pandemic, the opportunities and limitations of the potential of a new human resource in the form of generation Z in professional activities) on the drivers and forms of social and labor conflicts. The paper demonstrates the discrepancy between the priorities of modern educational policy and the request from employers in the form of certain competencies necessary for the real sector of the economy. The article also explores the dynamics of ways to resolve conflicts in the labor sphere in modern Russian society.

Keywords

Social conflict, social and labor conflict, drivers of social and labor conflicts, digitalization of labor activity, educational policy.

Введение

Социальные конфликты традиционно являются неотъемлемой составляющей любого этапа развития общества. Конфликт — явление повсеместное, порождаемое самой природой общественной жизни, выступающее константной и неизбежной компонентой общественной эволюции. Конфликтные ситуации возникают во всех сферах общественной жизни — экономической, политической, культурной, военной, семейной, трудовой и др.

Конфликты как вид и проявление формы взаимодействия людей являются постоянным объектом исследования представителями разных наук и научных дисциплин: философии, истории, права, психологии, социологии и ряда других наук. Научные подходы к изучению социальных конфликтов, то есть конфликтов, происходящих в социальной среде (социуме) и между ее членами (индивидами), связывают с появившейся в XIX веке теорией социального дарвинизма как направления, сторонники которого объясняли развитие общества биологическими законами естественного отбора наиболее приспособленных к выживанию и борьбы за существование. Исследованию в XIX веке с точки зрения выявления причин конфликтов в социальной среде были посвящены работы представителей экономики и социологии. В социологии XX века вопрос о связи между противоречием и конфликтом ярко рассматривается английским социологом Э. Гидденсом [Giddens 1989], акцентирующим внимание на анализе различий между конфликтом и противоречием.

Непосредственно осознанное, осмысленное противоречие несовпадающих или противостоящих друг другу интересов сторон, готовых предпринять или уже предпринявших определенные действия, основанные на платформе данного противостояния, выступает, по мнению Э. Гидденса, фактором формирования и развития социального конфликта [Ibid.]. Вторым фактором, определяющим причины социальных конфликтов, по П. Сорокину [Сорокин 1992], заключается во влиянии уровня неудовлетворенности базовых потребностей людей (а именно подавленных базовых инстинктов, а также невозможности даже минимального их удовлетворения) на риск возникновения и эскалации социальных конфликтных ситуации как своеобразных вариаций удовлетворения потребностей. В развитие темы о социальных потребностях, притязаний и интенсивности (количественной и качественной) нарастания социальных конфликтов можно привести мнение Р. Даренфорда о том, что уровень социальных притязаний определяется не вечными инстинктами, а сопоставлением с другими людьми [Dahrendorf 1959].

С этой точки зрения непосредственно неравенство (в благосостоянии, возможностях и других аспектах общественного пространства) порождает запрос одних социальных групп на вступление с конфликт с членами других социальных групп, точнее, запрос на необходимость социальных изменений. Несовпадение интересов людей или социальных групп как призма социальных конфликтов отражена в работах Э. Дюркгейма [Дюркгейм 1991] и других представителей социологии конца XIX – первой половины XX века.

В указанных выше примерах подходов к интерпретации природы и черт социального конфликта прослеживается подчеркнутость его деструктивного общественного влияния. Как антипод данной позиции можно привести мнение Л. Козера [Coser 1956], согласно которому социальные конфликты — это не нечто чужеродное, аномальное для общества, а базовая составляющая социальной системы, часть существующего в ней порядка вещей и самих отношений между отдельными личностями и социальными группами. Конфликты, по его мнению, выполняют важную функцию разрядки напряженной социальной обстановки, решения коллизий и противоречий между отдельными людьми и социальными группами.

В этом смысле социальный конфликт способствует социализации индивидов и образованию социальных групп, установлению и поддержанию относительно стабильной структуры внутригрупповых и межгрупповых отношений, созданию и сохранению баланса сил, сигнализации о тех или иных социальных проблемах и недостатках.

В качестве представителя отечественной школы социологии, рассматривающего социальные конфликты как конструктивное явление, можно назвать А.Г. Здравомыслова. По его мнению, «конфликт — вполне нормальное явление общественной жизни, его выявление и развитие являются полезным и нужным делом... Общество, органы власти и отдельные лица будут достигать более эффективных результатов в своих действиях, если не будут закрывать глаза на конфликты и конфликтные ситуации, а последуют определенным правилам, направленным на регулирование конфликтов» [Здравомыслов 1996, 57]. Целостную научную теорию конфликта как вездесущего явления, неотъемлемой составляющей самой природы человека разработал К.Э. Боулдинг [Boulding 1962]. Наряду с анализом неизбежности конфликта как социального явления К.Э. Боулдинг обращался к теме разработки механизмов «социальной терапии», направленной на полное или частичное предотвращение социального конфликта либо снятие его напряженности. Составляющие данных антиконфликтных механизмов ученый видел в области понимания причин возникающих конфликтных ситуаций, обоснованного выбора способа их нивелирования, а также параллельного развития нравственного уровня людей. Несмотря на существующие различные подходы и интерпретации влияния социальных конфликтов на участников социума и общественную жизнь в целом, можно наблюдать тенденцию к преимущественному восприятию социального конфликта как деструктивного социального явления, некой формы «социальной болезни», нарушающей состояние общественного равновесия и сотрудничества.

Представленная выше палитра научных мнений относительно источников возникновения конфликтов в целом и социальных конфликтов в частности не носит завершенный характер. Проблема исследования природы происхождения конфликтов, разнообразия форм их реализации, а также механизмов управления конфликтами до сих пор находится в поле внимания представителей социологии (в частности, социологии конфликта как отрасли социологии), психологии (психологии конфликта), политологии (политической конфликтологии), экономики (экономической конфликтологии) и др. При этом конфликты вряд ли можно рассматривать как явление монодисциплинарное в силу комплексности и сложности причин его происхождения и параметров проявления. Более того, разнообразные виды конфликтов часто носят межвидовой характер из-за широты разнообразия факторов, детерминирующих их состояние. Одним из примеров подобного межвидового конфликта выступает социально-трудовой конфликт.

Объектом статьи выступает социально-трудовой конфликт как особый тип конфликта; предметом — ряд основных драйверов развития социально-трудовых конфликтов в современной России. В рамках текущего исследования мы исходим из установки о невозможности существования бесконфликтного общества, рассматривая социально-трудовые конфликты как его неотъемлемый элемент, обладающий в разных ситуациях дифференцированной степенью интенсивности его проявления и эскалации. Целью статьи является выявление и описание характеристик ряда факторов (драйверов), интенсифицирующих социально-трудовые конфликты в современном российском социуме. Задачи — уточнение понятия «социально-трудовой конфликт», выявление его источников /драйверов, традиционных и новых типов, характеристика основных этапов социально-трудовых конфликтов в современной России и форм урегулирования противоречий.

Типы и источники/драйверы современных социально-трудовых конфликтов

Социально-трудовой конфликт как объект исследования требует операционализации данного понятия. В научной литературе термины «социально-трудовой конфликт» и «трудовой конфликт» регулярно используются как синонимичные. Попытки четкого разграничения между данными понятиями или же обоснования их идентичности пока весьма лимитированы — в качестве исключения можно привести позицию А.С. Здравомыслова, указывающего на то, что социально-трудовыми конфликтами можно считать конфликты, возникающие между работниками и работодателями по поводу распределения социальных благ [Здравомыслов 1996, 72].

В англоязычной литературе используются исключительно термины «трудовой конфликт» (labour conflict) и «социальный конфликт» (social conflict), которые не считаются синонимами. Конфликты, в основе которых лежат трудовые отношения, в англоязычной литературе именуются исключительно как labour conflicts. Мы разделяем мнение о том, что под трудовыми конфликтами может пониматься столкновение интересов и мнений, оценок между представителями различных групп по поводу трудовых отношений (условий, содержания, организации труда и его оплаты). В рамках текущей ситуации мы будем исходить из постулатов о том, что, во-первых, социальный конфликт — явление большего охвата, чем трудовой конфликт («поле действия» социального конфликта — все общество, а трудового — «поле» трудовых отношений); во-вторых, трудовой конфликт не возникает сам по себе без воздействия социальной среды, окружающей и наполняющей трудовые отношения.

В существенной степени трудовой конфликт является продуктом общественной жизни с наполняющими ее позитивными и негативными характеристиками социального, политического, экономического и других порядков [Панова 2021а]. На базе этого мы исходим из использования в публикации понятия «социально-трудовой конфликт» как явления, возникшего под существенным воздействием социальной среды макро- и микроуровня, но проистекающего и проявляющегося в существенной степени в области трудовых отношений.

К числу драйверов социально-трудовых конфликтов (далее — СТК), наиболее стабильно и ярко проявляющихся в современной России, можно отнести: существенное социальное расслоение населения страны по уровню зарплатного дохода, трансформацию характера и форм трудовых отношений, несоответствие имеющихся у трудовых ресурсов характеристик требуемым работодателем профессионально-квалификационным качествам, особенности картины трудовых ценностей и ориентаций нового поколения трудовых ресурсов.

Заработок как ориентация и хороший заработок как ценность всегда выступают важнейшими факторами поведения людей, средствами удовлетворения их материальных потребностей. Не исключением является и картина ценностей и черт трудового сознания россиян [Магун 2006]. При этом значимость уровня заработной платы актуализируется экономическим аспектом ситуации, сложившейся в современной России. Доходы от оплаты труда традиционно и в том числе на протяжении последних лет являлись основным источником денежных доходов населения России. По данным Росстата РФ, в среднем по стране в 2021 году оплата труда составила 57,3% от общей суммы денежных доходов населения³, что формирует выраженную зависимость между материальной обеспеченностью граждан и наличием у них трудовых отношений (работы). В этом плане сбои в сроках выплаты заработной платы выступают мощными факторами образования и эскалации социально-трудовых конфликтов. По данным сайта «Онлайнинспекция.рф», задержка заработной платы и невыплата расчета при увольнении составляют самые популярные темы обращения граждан: их тематическая доля в общем объеме обращений на данный портал Роструда РФ за 2021 год составила 25 и 21% соответственно.

По итогам второго квартала 2022 года на долю 10% самых обеспеченных россиян приходилось 30% денежных доходов населения⁴. Традиционно сильная пропасть между богатыми социальными группами и группами малообеспеченных граждан, имеющих доход ниже утвержденной правительством РФ «границы бедности», способствует росту социальной напряженности и недовольства населения. Поляризация в доходах различных социальных групп наблюдается не только на уровне всего современного российского общества, но также представляет собой в равной степени распространенное явление на организационном уровне. Многочисленные исследования показывают, что в зависимости от размера и профиля деятельности компании разница в зарплатах рядовых сотрудников и топ-менеджеров может составлять 100–200 раз и более⁵. Исследование НКР («Национальные кредитные рейтинги»), проведенное в 2021 году, показало, что соотношение вознаграждения топ-менеджеров российских предприятий в управляющей компании и подчиненных им работников в остальных компаниях группы, образующей соответствующий холдинг, имеет соотношение от 4 до 29 раз⁶.

Проблема и без того низкого уровня зарплаты работников низшего и среднего звена существенного числа организаций, оперирующих в России, обостряется суммой сверхвысоких доходов топ-менеджеров, что усиливает уровень и частоту возникновения по данным причинам социально-трудовых конфликтов.

В области разнонаправленности векторов зарплатных доходов разных социальных групп населения России можно также выделить проблему существенной дифференциации заработной платы работников организации, что вызвано не разницей в наборе трудовых функций, условиях труда, требуемом уровне профессионально-квалификационной подготовки персонала, а в значительной степени принадлежностью компании к определенному виду экономической деятельности. По данным обзоров Росстата РФ за 2017–2021 гг.⁷, разница средних зарплатных доходов сотрудников организаций, занимающихся финансовой и страховой деятельностью, по сравнению с их «коллегами» из компаний сферы образования, сельского хозяйства и

³ Неравенство и бедность // Федеральная служба государственной статистики РФ [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13723>. (дата обращения: 10.02.2023).

⁴ Уровень жизни // Федеральная служба государственной статистики РФ [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13397>. (дата обращения: 10.02.2023).

⁵ Зарплатное неравенство продолжает расти // Известия [Электронный ресурс]. URL: <https://iz.ru/news/586434> (дата обращения: 10.02.2023).

⁶ Сколько платят гиганты. Рэнкинг средних зарплат в крупнейших российских компаниях реального сектора // НКР [Электронный ресурс]. URL: https://ratings.ru/files/research/macro/Wages_Dec2021.pdf (дата обращения: 10.02.2023).

⁷ Неравенство и бедность // Федеральная служба государственной статистики РФ [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13723> (дата обращения: 10.02.2023).

ряда других, составляет более 300%. Существующая дифференциация в оплате труда работников в разных регионах России еще сильнее увеличивает риски возникновения социально-трудовых конфликтов в относительно «бедных» отраслях экономики, а также дотационных регионах РФ, обладающих ограниченным количеством высокооплачиваемых рабочих мест. Несмотря на фиксируемый Росстатом РФ низкий уровень безработицы в стране (3,7% по итогам 2022 года), существующие различия в части более высоких показателей безработицы на уровне субъектов РФ, а также отдельных территориальных образований (например, моногородов) формируют основания для появления локальных СТК.

Декорпоративизация трудовых отношений, развитие на практике управления как явления и юридическое закрепление как понятия «удаленная (дистанционная) работа»⁸, автоматизация и цифровизация, активное использование алгоритмов и возможностей искусственного интеллекта — эти и другие трансформационные процессы характера и форм трудовых отношений в последние годы породили ряд оснований для возникновения новых видов СТК. Здесь речь идет о таких мерах оптимизации затрат на персонал, как заключение договоров подряда вместо трудовых договоров, переход от бессрочных к срочным трудовым контрактам, заключение договоров на выполнение определенного перечня работ услуг с самозанятыми и т.п.

Подобные вариативные формы выхода из стабильных бессрочных трудовых отношений в область краткосрочных отношений гражданско-правового характера уменьшают у людей чувство уверенности в завтрашнем дне с его гарантиями занятости и определенного уровня оплаты труда. Благоприятной почвой для произрастания и развития СТК одновременно выступают создаваемые декорпоративизацией трудовых отношений чувства неуверенности и незащищенности перед будущим.

Помимо СТК, порожденных новыми типами «трудовых» отношений, ряд СТК возникли по причине формирования в последние (пандемийные и постпандемийные) годы неравных условий организации труда для персонала одного и того же предприятия, когда отдельные категории работников получали возможность работы «из дома», или даже из иного территориального образования в РФ, или из-за рубежа (при этом с гибким графиком), другие же группы сотрудников были поставлены в ситуацию необходимости строго соблюдения трудового графика и нахождения в офисно-производственном пространстве.

Стабильная занятость, гарантия трудоустройства по полученной специальности, относительная статичность спектра трудовых функций и константность связанных с ними необходимых компетенций работника — эти и подобные им явления уходят в прошлое под напором цифровой среды. В среде представителей теории и практики все более активно обсуждается тема рабочих мест, исчезающих вследствие автоматизации, роботизации, машинного обучения, развития возможностей искусственного интеллекта. В последние годы сфера влияния «умной автоматизации» расширилась и охватила не только рабочие профессии, но и высококвалифицированные рабочие места. Многие трудовые функции оказались заменены алгоритмами, а «риски автоматизации стали реальными не только для физического или ручного труда, опасных или рутинных операций. Под угрозой ликвидации оказались многие виды деятельности, связанные с интеллектуальными задачами» [Пинчук и др. 2020, 46].

⁸ Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. N 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» // КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370070/ (дата обращения: 10.02.2023).

Под влиянием цифровизации процессы высвобождения персонала распространились не только на рабочие профессии среднего звена, но и на высококвалифицированные рабочие места (например, в сфере бухгалтерского учета, финансов и банковского дела, юриспруденции, медицины и др.) и даже творческие профессии из сферы искусств. Иными словами, сегодня цифровые технологии могут заменить не только мускулы, но и мозги работников [Freeman 2015]. Сотрудники, функции которых стало возможным алгоритмизировать и цифровизировать с высокой степенью успешности, перешли в «красную зону риска» потенциальных безработных [Панова 2021b].

Отдельные исследователи постулируют, что в условиях XXI века цифровизация рабочей деятельности идет так быстро, что способна вызвать радикальные преобразования рынка труда, выходящие за рамки всего того, что было ранее [Brynjolfsson, McAfee 2012].

На сегодняшний день в научно-исследовательском дискурсе не сложилось единого мнения относительно того, какого рода эффекты (положительные или отрицательные) в социально-трудовой сфере порождаются цифровизацией рабочих. С одной стороны, вследствие цифровизации снижается доля рутинного труда и увеличивается его содержательно-интеллектуальная насыщенность, набор функциональных обязанностей работника обогащается нестандартными и творческими задачам; с другой стороны, под воздействием цифровизации усиливается практика поляризации. Речь идет как о поляризации в зарплатном аспекте (низкие зарплаты у неквалифицированных работников и сверхвысокие зарплаты у работников с высоким уровнем квалификации), так и в соотношении спроса/предложения на рабочую силу: цифровизация стимулирует снижение спроса на работников среднего уровня квалификации и рост ценности работников высокой квалификации.

Расхождения между имеющимися у трудовых ресурсов качествами и требуемыми работодателям профессионально-квалификационными характеристиками текущих и потенциальных сотрудников выступают значимым драйвером развития СТК. В данном случае можно говорить о картине взаимных разочарований работников и работодателей: работников — финансовой и иной отдачей от уровня реализации их профессиональных компетенций; работодателей — результатами трудовой деятельности персонала и достигнутыми профессиональными достижениями сотрудников. Рассогласования между характеристиками отечественной образовательной системы и рынком труда приводят к регулярно возникающим у работодателей претензиям к уровню профессиональной компетентности сотрудников, что, в свою очередь, создает почву для межличностных и формальных трудовых конфликтов. Картина дисбаланса навыков и компетенций сотрудников (особенно молодых специалистов) с требованиями работодателей характерна практически для всех профессиональных групп, а также в равной степени типична как для выпускников вузов, так и ссузов. Даже актуализировавшийся в последние годы в силу политико-экономической ситуации запрос работодателей на ИТ-специалистов отличается тем, что при объективно требуемом росте их количества предприятия оценивают профессиональную компетентность существенной части представителей данной профессиональной группы как весьма посредственную [Климова 2021].

В российском трудовом законодательстве существует возможность для прекращения трудовых отношений (расторжение трудового договора) при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации⁹. Данное основание достаточно редко используется в силу сложности и комплексности процедуры ее реализации на практике. Поэтому различие

⁹ Пункт 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

мнений работодателей о профессионально-квалификационных характеристиках персонала и картина профессиональных компетенций работников хотя и может выступать фактором трудовых конфликтов, но, с нашей точки зрения, поле ее действия более широкое и распространяется на всю систему общественной жизни. Разочарования работодателя уровнем профессионализма сотрудников при текущей ситуации количественного дефицита целого ряда групп трудовых ресурсов стимулируют предприятия проводить активную политику по обучению и переобучению персонала. При этом организации на все время обучения работников и их «вхождения» в спектр новых профессиональных задач регулярно придерживаются политики более низкого уровня оплаты труда, чем у состоявшихся профессионалов. При всей логичности данной схемы, как показывает управленческая практика, у представителей молодого поколения она регулярно порождает неудовлетворенность, приводящую к увольнению, снижению качества трудовой деятельности, а на общественном уровне — к падению социальной престижности и привлекательности той или иной профессии. В данном случае возникает ситуация, при которой совокупность локальных трудовых конфликтов создает предпосылку для появления социального конфликта — конфликта между потребностями работодателей в кадрах определенной профессиональной специальности и низким уровнем готовности представителей каждого следующего поколения трудовых ресурсов проходить обучение и выстраивать длительную карьерную траекторию по полученной профессии [Панова, Андрюшина 2020]. Как результат, одним из проявлений данного типа СТК является нехватка на российском рынке труда целого ряда профессиональных трудовых ресурсов — квалифицированных рабочих кадров, ИТ, инженеров, технологов и ряда других.

Наряду с указанными выше факторами, усилению конфликтности в сфере социально-трудовых отношений способствуют специфические ожидания трудовых ресурсов, значительная часть которых выросла уже в условиях новой реальности с составляющими ее специфическими ценностями в сфере труда [Панова 2019]. Исследования социологов показывают, что наряду с традиционными ценностями работников в сфере труда, такими как хороший заработок, интересная работа, возможность профессиональной и социальной самореализации, каждое новое поколение трудовых ресурсов вносит в картину трудовых ориентаций новые элементы. К поколению Z принято относить родившихся с 1995 по 2010 гг. По данным отдельных исследований, численность работников поколения Z на мировом рынке труда достигает практически 73 млн человек. Значительная часть молодых специалистов поколения Z или поколения миллениалов рассматривает работу в целом и трудовые отношения в частности как вариативный, гибкий по модификации, но не исключительно доминирующий компонент жизни.

Разность взглядов на значимость и формат трудовых отношений между работодателями и молодыми специалистами нового поколения, их существенный дисбаланс создает основу для конфликтов, связанных с неприятием представителями поколения Z необходимости четко и неукоснительно следовать корпоративным правилам и регламентам, их желанием «вырваться» из традиционных моделей управления, основанных на вертикальных иерархиях власти и руководства, низкой привлекательностью долговременной и постепенной карьеры и другими ценностями молодой части трудовых ресурсов. При всей выраженной антагонистической позиции представителей поколения Z по отношению к классическим подходам и форматам трудовых отношений непосредственно они как социальная группа достаточно редко оказываются вовлечены в значимые СТК — более распространенной является модель «ухода» от конфликта путем смены работодателя или сферы профессиональной деятельности. На базе проведенных социологических исследований И.М. Козина [Козина 2020] делает вывод, что тип отношений, актуальный для

российского социально-трудового контекста последних нескольких лет, можно называть «латентно-конфронтационным», при котором в случае трудового конфликта работники либо ничего не предпринимают, либо увольняются, но при этом ситуация сопровождается открытой или скрытой (латентной) конфронтацией.

Молодые специалисты реже выступают участниками забастовок или иных форм реализации СТК, чем их более опытные и старшие коллеги; вместо групповых конфликтов они предпочитают режим индивидуальных переговоров. С нашей точки зрения, подобная ситуация возникла, с одной стороны, под влиянием наличия у молодежи большей независимости в построении и реализации своей карьеры, выраженной готовности, по сравнению с более старшим поколением, к смене работодателя, места работы или профиля профессионально-трудовой деятельности. Постулаты про одно предприятие на всю карьеру, одну профессию на всю жизнь и т.п. разделяются ограниченной частью современной молодежи. Исследования показывают, что длительность пребывания современного молодого сотрудника в одной организации в целом вписывается в рамки, которые характерны для работников других поколений, но при этом приверженность молодых специалистов организации сочетается с ориентацией на минимизацию своих трудовых усилий [Эфендиев, Чермошнцева 2020].

Еще одним важнейшим фактором является несоответствие получаемых компетенций российскими обучающимися требуемой работодателями квалификации. Так, например, существующая на сегодняшний день в России система организации высшего образования (ВО) характеризуется комбинированием традиционного для нее специалитета и двухзвенной системы первого уровня ВО в виде 4-летнего бакалавриата и 2-летней магистратуры. Статистика доказывает, что после завершения первой ступени высшего образования бакалавра уровень подготовки выпускников не соответствует требованиям рынка труда¹⁰, а количество таких выпускников велико. В 2020 г. выпускниками российских вузов стали около 850 тыс. чел, из которых диплом бакалавра получили почти 558 тыс. чел., магистра — 185 тыс.¹¹

Эволюция социально-трудовых конфликтов в современном российском обществе

Если суммировано обратиться к трансформациям в конфигурации СТК в России последних десятков лет, можно выделить ряд основных исторических этапов социально-трудовых конфликтов в современной России [Лобок и др. 2020]. Первый этап приходится на 1990-е годы, когда переход к рыночной экономике, изменения в социально-политической структуре, падение жизненного уровня и социального благополучия населения, перераспределение собственности и власти, а также, как следствие, возникновение в стране серьезного экономического кризиса привели к развитию первых массовых социально-трудовых конфликтов. В основе данных конфликтов лежало недовольство населения постоянным падением реального уровня заработной платы, ее задержкой, банкротством или сменой собственника у предприятия, влекущего за собой увольнение персонала. В ряде случаев, как, например, в забастовке шахтеров 1991 года, экономические требования по повышению заработной платы сопровождались требованиями политического характера — отставки правительства. Конфликтное движение в России 1990-х – начала 2000-х годов реализовывалось в основном в формате забастовок представителей определенных профессиональных групп — шахтеров, учителей, авиадиспетчеров, работников автопредприятий. Федеральные власти с разной степенью готовности реагировали

¹⁰ Во все российские вузы вернется специалитет // Ведомости [Электронный ресурс]. URL: <https://www.vedomosti.ru/society/articles/2022/05/24/923454-vo-vse-vuzi-vernetsya-spetsialitet> (дата обращения: 10.02.2023).

¹¹ Что известно о Болонской системе и истории участия в ней России // ТАСС [Электронный ресурс]. URL: <https://tass.ru/info/14650777> (дата обращения: 09.02.2023).

на ситуацию и вмешивались в забастовочные конфликты, предпочитая отдавать решение вопроса на уровень региональной власти и менеджмента отдельных предприятий, что регулярно форсировало эскалацию социально-политических конфликтов, например, в моногородах [Панова, Андрюшина 2021].

В качестве примера можно привести 2009 год, когда в г. Пикалево сложилась ситуация, при которой трудовые конфликты породили значимый социально-политический конфликт. Закрытие трех градообразующих предприятий города вызвало массовый социальный протест, к решению которого пришлось активно подключиться тогдашнему премьер-министру РФ В.В. Путину. Подобная персонификация первых лиц государства как модераторов социально-трудовых конфликтов и усиление интерактивности в федеральной власти с участниками СТК стала набирать интенсивность с середины 2010-х годов. Примерно с этого времени можно определить второй этап изменений конфигураций СТК — они характеризуются, во-первых, приоритетным прямым обращением конфликтующих к первому лицу государства (минуя иные государственные структуры и уровни власти); во-вторых, интенсивным использованием видеобращений (видеозаписи обращения отдельных лиц, групп работников, представителей определенных профессий). Данные мониторинга «Центра социально-трудовых прав»¹² показывают, что в период с середины 2010-х и до наступления времени пандемии в 2019 году общее число СТК в России сокращалось, но вместе с тем выросла их социальная острота и социальная яркость протекания. Исследования показывают, что в России число коллективных трудовых протестов, происходящих в рамках, предписываемых для них законом (коллективных трудовых споров, забастовок), традиционно является достаточно низким показателем, практически не увеличивающимся в кризисные периоды. При этом параллельно наблюдается рост форм протестного поведения работников в различных формах без использования процедур, прямо предусмотренных законодательством для разрешения трудовых конфликтов [Герасимова 2016].

Введение и снятие ограничительных мер в 2019–2020 гг., режима самоизоляции, а также массовый перевод работников на удаленный (дистанционный) режим работы привели к ухудшению ситуации в социально-трудовой сфере и появлению дополнительных источников роста конфликтности и напряженности. Перечень традиционных факторов развития СТК, таких как невыплата (задержка с выплатами) заработных плат работникам, увольнение (сокращение) персонала, дополнился фактором нарушения работодателями условий труда, в том числе режимов работы и техники безопасности. Особенно остро последнее проявилось в сфере здравоохранения, которая непосредственно в 2019–2021 гг. характеризовалась резко возросшим числом СТК — в частности, только в 2019 г. медики организовали более 100 акций в 35 регионах страны¹³. Особенность приведенного примера состоит в том, что ни в одной из бюджетных отраслей никогда не было ни такого количества акций, ни такого их резкого роста.

Главным способом выражения протеста для медиков в рассматриваемый период СТК стало собрание или конференция, на которых они озвучивали и выдвигали свои требования.

¹² Трудовые протесты в 2022 г. 3 часть «Отраслевая структура протестов». 4 часть «Причины трудовых протестов» // Мониторинг трудовых протестов [Электронный ресурс]. URL: <http://www.trudprotest.org/2023/02/09/> (дата обращения: 19.01.2023).

¹³ Социально-трудовые конфликты в России и их влияние на развитие трудовых отношений в условиях продолжающейся пандемии COVID-19 (итоги 2021 года) // РосПрофПром. [Электронный ресурс]. URL: <https://rosprofprom.ru/wp-content/uploads/2022/01/Социально-трудовые-конфликты-2021.pdf> (дата обращения: 10.02.2023).

Второй по распространенности формой, которая является акселератором первой, выступили контакты в формате групповых протестов или записи видеообращений «через голову» непосредственного начальства к властям, то есть вынос проблем за пределы локальной организации на более высокий управленческий уровень.

Анализ результатов СТК в последние двадцать лет в современной России показывает, что менее чем в 30% случаев они оканчиваются полным или существенным удовлетворением требований бастующих. Более регулярной является практика частичного удовлетворения властью требований участников СТК либо признание судом забастовок работников предприятий незаконными, что позволяет не выполнять менеджменту организаций и локальным властям условия, на которых на тот момент был закончен конфликт.

Новая реальность современного этапа развития СТК, во многом возникшая и сформировавшаяся под влиянием пандемии за последние несколько лет, внесла свои изменения и в сферу трудовых отношений, и в характер социально-трудовых конфликтов.

С нашей точки зрения, в данных вопросах можно выделить следующие яркие тенденции: во-первых, внутрикорпоративные трудовые конфликты все реже перерастают в обширные, социально значимые конфликты. Руководство предприятий, а также региональные и местные власти активно включаются в решение трудовых конфликтов, не позволяя им выйти на межорганизационный, межпрофессиональный уровни или на уровень федеральной власти. При этом все равно в 2022 г. главной формой протеста стало обращение к властям — 66%, в то время как другие формы, такие как выдвижение требований к работодателю (25%), полная или частичная остановка работ (24%), митинги и пикеты (8%), фигурировали значительно реже¹⁴.

При этом «большинство обращений к властям в последние годы носят характер не требований, а жалоб и просьб прийти на помощь и заступиться», они адресованы «властям, правоохранительным органам, депутатам и другим властным акторам»¹⁵. Во-вторых, оплата труда стабильно расположилась на первом месте в списке причин трудовых конфликтов работников и работодателей, но элементы содержания споров, помимо взыскания заработной платы, в равной мере дополнились спорами по вопросам предоставления гарантий и выплаты финансовых компенсаций. По данным Верховного суда РФ, «в 2021 году было рассмотрено 200 тыс. дел в сфере защиты трудовых прав граждан — по ним было удовлетворено 96% требований об оплате труда, 83% — о предоставлении предусмотренных трудовым законодательством гарантий и компенсаций и 53% — о восстановлении на работе»¹⁶. В-третьих, СТК все чаще стали заканчиваться судебными решениями в пользу граждан. Предпосылками данного обстоятельства стало усиление юридической грамотности работников, повышение эффективности разнообразных институтов защиты трудовых прав населения, а также рост внимания представителей власти к соблюдению заявленных юридических правил и норм в области социально-трудовых отношений. Голодовки, перекрытия дорог, массовые забастовки заменились диалоговыми формами взаимодействия, активным участником которых выступают государственные структуры.

¹⁴ Трудовые протесты в первой половине 2022 г. // Мониторинг трудовых протестов [Электронный ресурс] URL: <http://www.trudprotest.org/2022/08/30/трудовые-протесты-в-первой-половине-2022/> (дата обращения: 10.02.2023).

¹⁵ Там же.

¹⁶ ВС РФ обобщит судебную практику по спорам, связанным с заключением трудового договора // Гарант.ру [Электронный ресурс]. URL: <https://www.garant.ru/news/1526858/> (дата обращения: 08.02.2023).

Заключение

Социально-трудовые конфликты как общественное явление, возникшее под воздействием социальной среды макро- и микроуровня, но протекающее и проявляющееся в существенной степени в области трудовых отношений, являются неотъемлемым атрибутом современного общества. Поименованные традиционные источники или драйверы СТК в России (высокий уровень социальной дифференциации населения страны по уровню зарплатного дохода, трансформация характера и форм трудовых отношений, несоответствие имеющихся у трудовых ресурсов навыков и требуемых работодателям профессионально-квалификационных характеристик сотрудников как результат противоречия приоритетов в образовательной политике и запросов реального сектора, особенности картины трудовых ценностей и ориентаций нового поколения трудовых ресурсов), новыми драйверами становятся цифровизация трудовой деятельности, использование технологий искусственного интеллекта, а также потенциал вовлечения нового уникального трудового ресурса в ближнесрочной перспективе — поколения Z с его специфическими профессиональными ориентациями и трудовыми стратегиями, а также способами участия в конфликтах и их решения. Примечательно, что за новейший период существования России СТК эволюционировали от конфликтов высокой интенсивности в виде забастовок, голодовок, протестов и т.п. к видеообращениям, непосредственной апелляции к представителям политической элиты, в целом к институциональным технологиям разрешения СТК на основе законодательства РФ, чему способствовали как объективные процессы (пандемия, введение и снятие режимов удаленной работы), так и повышение юридической грамотности работников.

Список литературы:

- Герасимова Е.С. Коллективные трудовые споры, забастовки и протесты в России: влияние законодательства и правоприменительной практики на их распространенность и применение // Журнал российского права. 2016. № 9. С. 55–65. DOI: [10.12737/21221](https://doi.org/10.12737/21221)
- Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. М.: Наука, 1991.
- Здравомыслов А.Г. Социология конфликта. М.: Аспект-пресс, 1996.
- Климова Ю.О. Анализ соответствия уровня компетенций выпускников ИТ специальностей требованиям работодателей // Вопросы территориального развития. 2021. Т.9. № 1. DOI: [10.15838/tdi.2021.1.56.5](https://doi.org/10.15838/tdi.2021.1.56.5)
- Козина И.М. Человек на работе: мир труда в оценках россиян // Социодиггер. 2020. Август. Т. 1. № 1. С. 5–15.
- Лобок Д.В., Громова О.Н., Ильинская Е.А., Ладоха А.В., Морозов В.Б., Соколова С.Н. Исторический опыт преодоления социально-трудовых конфликтов в России. Санкт-Петербург: СПбГУП, 2020.
- Магун В.С. Динамика трудовых ценностей экономически активного населения России, 1991–2004 гг. Препринт WP3 /2006 /09. М.: ГУ ВШЭ, 2006.
- Панова Е.А. Мотивация работников поколения «Z» // Устойчивое развитие российской экономики: сборник статей по материалам VI Международной научно-практической конференции (18 июня 2019 г.). М: ООО «Издательский дом КДУ», «Университетская книга», 2019. С. 74–84.
- Панова Е.А. Технологии моделирования и нейтрализации политических конфликтов в современном дискурсе // Власть. 2021а. Т. 29. № 2. С. 155–160. DOI: [10.31171/vlast.v29i2.8037](https://doi.org/10.31171/vlast.v29i2.8037)
- Панова Е.А. Безработица на высокотехнологичном рынке труда // Социально-трудовые конфликты в России и в мире: VI Международная научно-практическая конференция, 1 октября 2021 года. Санкт-Петербург: СПбГУП, 2021б. С. 100–106.

Панова Е.А., Андриюшина Е.В. Профессиональная ориентация молодежи в повестке дня российской государственной политики // Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество). 2020. № 2. С. 36–60.

Панова Е.А., Андриюшина Е.В. Российские моногорода: факторы развития социально-политических конфликтов // Государственное управление. Электронный вестник. 2021. № 88. С. 134–145. DOI: [10.24412/2070-1381-2021-88-134-145](https://doi.org/10.24412/2070-1381-2021-88-134-145)

Пинчук А.Н., Кареева С.Г., Тихомиров Д. А. Социально-гуманитарные профессии в цифровом обществе: восприятие и профессиональная адаптация московских студентов // Вестник Института социологии. 2020. Т. 11. № 3. С. 43–60. DOI: [10.19181/vis.2020.11.3.662](https://doi.org/10.19181/vis.2020.11.3.662)

Сорокин П. Человек, цивилизация, общество. М.: Политиздат, 1992.

Эфендиев А.Г., Чермошнцева Е.С. Трудовое поведение современной работающей молодежи: духовно-нравственные основы и практики // Журнал социологии и социальной антропологии. 2020. Т. 23. № 4. С. 40–73.

Boulding K. *Conflict and Defense: A General Theory*. New York: Harper and Brothers, 1962.

Brynjolfsson E., McAfee D. *Race against the Machine: How the Digital Revolution is Accelerating Innovation, Driving Productivity, and Irreversibly Transforming Employment and the Economy*. Lexington, MA: Digital Frontier Press, 2012.

Coser L.A. *The Functions of Social Conflict*. New York: The Free Press, 1956.

Dahrendorf R. *Class and Class Conflict in Industrial Society*. Stanford, California: Stanford University Press, 1959.

Freeman R.B. Who Owns the Robots Rules the World // *IZA World of Labor*. 2015. № 5. URL: <https://wol.iza.org/uploads/articles/5/pdfs/who-owns-the-robots-rules-the-world.pdf>

Giddens A. *The Constitution of Society*. Cambridge: Polity Press, 1989.

References:

Boulding K. (1962) *Conflict and Defense: A General Theory*. New York: Harper and Brothers.

Brynjolfsson E., McAfee D. (2012) *Race against the Machine: How the Digital Revolution is Accelerating Innovation, Driving Productivity, and Irreversibly Transforming Employment and the Economy*. Lexington, MA: Digital Frontier Press.

Coser L.A. (1956) *The Functions of Social Conflict*. New York: The Free Press.

Dahrendorf R. (1959) *Class and Class Conflict in Industrial Society*. Stanford, California: Stanford University Press.

Durkheim E. (1991) *De la division du travail social*. Moscow: Nauka.

Efendiyev A.G., Chermoshentseva E.S. (2020) Labor Behavior of Modern Working Youth: Values and Practices. *Zhurnal sotsiologii i sotsial'noy antropologii*. Vol. 23. Is. 4. P. 40–73.

Freeman R.B. (2015) Who Owns the Robots Rules the World. *IZA World of Labor*. No 5. Available: <https://wol.iza.org/uploads/articles/5/pdfs/who-owns-the-robots-rules-the-world.pdf>

Gerasimova E.S. (2016) Collective Labor Disputes, Strikes and Protests in Russia: Relevant Laws and Practices. *Zhurnal rossiyskogo prava*. No. 9. P. 55–65. DOI: [10.12737/21221](https://doi.org/10.12737/21221)

Giddens A. (1989) *The Constitution of Society*. Cambridge: Polity Press.

Klimova Yu.O. (2021) Correspondence Analysis of the Competence Level of Graduates of IT Specialties with Employers' Requirements. *Voprosy territorial'nogo razvitiya*. Vol. 9. No. 1. DOI: [10.15838/tdi.2021.1.56.5](https://doi.org/10.15838/tdi.2021.1.56.5)

- Kozina I.M. (2020) Chelovek na rabote: mir truda v otsenkakh rossiyan [Man at work: The world of work in the assessments of Russians]. *SotsioDigger*. August. Vol. 1. No. 1. P. 5–15.
- Lobok D.V., Gromova O.N., Il'inskaya E.A., Ladokha A.V., Morozov V.B., Sokolova S.N. (2020) *Istoricheskiy opyt preodoleniya sotsial'no-trudovykh konfliktov v Rossii* [Historical experience of overcoming social and labor conflicts in Russia]. Saint Petersburg: SPbGUP.
- Magun V.S. (2006) Changes in Work Values in Russia, 1991–2004 evidence. *Working Paper WP3 /2006 /09*. Moscow: GU VShE.
- Panova E.A. (2019) Motivatsiya rabotnikov pokoleniya "Z" [Motivating Generation Z Workers]. *Ustoychivoye razvitiye rossiyskoy ekonomiki: sbornik statey po materialam VI Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii (June 18, 2019)*. Moscow: OOO "Izdatel'skiy dom KDU", "Universitetskaya kniga". P. 74–84.
- Panova E.A. (2021a) Technologies for Modeling and Neutralizing Political Conflicts in Modern Discourse. *Vlast'*. Vol. 29. No. 2. P. 155–160. DOI: [10.31171/vlast.v29i2.8037](https://doi.org/10.31171/vlast.v29i2.8037)
- Panova E.A. (2021b) Bezrobotitsa na vysokotekhnologichnom rynke truda [Unemployment in the high-tech labor market]. *Sotsial'no-trudovyye konflikty v Rossii i v mire: VI Mezhdunarodnaya nauchno-prakticheskaya konferentsiya*. October 1, 2021. Saint Petersburg: SPbGUP. P. 100–106.
- Panova E.A., Andryushina E.V. (2020) Professional orientation of youth on the agenda of the tasks for Russian state policy. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Ser. 21. Upravleniye (gosudarstvo i obshchestvo)*. No. 2. P. 36–60.
- Panova E.A., Andryushina E.V. (2021) Russian Monotowns: Factors of Socio-Political Conflicts Extension. *Gosudarstvennoye upravleniye. Elektronnyy vestnik*. No. 88. P. 134–145. DOI: [10.24412/2070-1381-2021-88-134-145](https://doi.org/10.24412/2070-1381-2021-88-134-145)
- Pinchuk A.N., Karepova S.G., Tikhomirov D.A. (2020) Social-Humanitarian Trades in a Digital Society: The Perceptions and Professional Adaptation of Moscow's College Students. *Vestnik instituta sotziologii*. Vol. 11. No. 3. P. 43–60. DOI: [10.19181/vis.2020.11.3.662](https://doi.org/10.19181/vis.2020.11.3.662)
- Sorokin P. (1992) *Chelovek, tsivilizatsiya, obshchestvo* [Person, civilization, society]. Moscow: Politizdat.
- Zdravomyslov A.G (1996). *Sotsiologiya konflikta* [Sociology of conflict]. Moscow: Aspekt-press.

Дата поступления/Received: 11.02.2023