

## Цифровое управление социально-трудовыми конфликтами в кризисный период

Научный руководитель – Соколов Алексей Алексеевич

*Столярова Виктория Олеговна*

*Студент (бакалавр)*

Волгоградский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы, Волгоград, Россия  
*E-mail: stolyarova.v@yandex.ru*

Социально-трудовые конфликты являются одним из важнейших и резонансных факторов общественной жизни, а также наиболее серьезным вызовом действующей социальной модели и её специфическим индикатором на прочность. Острую форму социально-трудовые конфликты приобретают в эпоху системных финансово-экономических кризисов, особенно в странах с переходным типом экономики.

Социально-трудовой конфликт представляет собой особый тип социального конфликта, который выражается в столкновении двух или более разнонаправленных сил, мнений, взглядов в рамках сложившихся социально-трудовых отношений и условий их обеспечения. Основными субъектами социально-трудового конфликта выступают работники, работодатели, органы государственного управления и органы местного самоуправления [3].

Согласно, исследованиям экспертов научно-мониторингового центра при Санкт-Петербургском гуманитарном университете профсоюзов количество социально-трудовых конфликтов между работниками и работодателями в первом полугодии 2020 года выросло по сравнению с аналогичным периодом прошлого года. Это связывают с пандемией коронавирусной инфекции и развитием на этой основе неблагоприятной эпидемиологической ситуации.

Социологи из Петербурга наблюдают за рабочими конфликтами в России последние девять лет. За первую половину 2020 года они зафиксировали в стране 94 конфликта - это на десять конфликтов больше, чем в первом полугодии 2019 года. По мнению экспертов, рост напрямую связан с последствиями пандемии.

За время пандемии в стране уволили 3,8 млн. работников. Официально зарегистрированных безработных стало больше на 1,72 млн. (всего - 2,42 млн. человек). Работников, которых отправили в вынужденный отпуск, на неполный рабочий день или отпуск без сохранения заработной платы за это время стало больше в пять раз - сейчас их 5 млн. человек.

По итогам первого полугодия 2020 года в России 73 конфликта завершились, 21 - еще продолжается. Анализируя данные по стране, можно сделать вывод, что в каждом третьем конфликте работники добились полного удовлетворения своих требований, а около 30% конфликтов закончилось полным отказом работодателей идти навстречу работникам, в 42% случаев требования работников были удовлетворены частично [2].

Эксперты прогнозируют, что доля конфликтов, в которых работникам не удастся отстоять свои права, будет расти. В связи с этим, увеличится протестная активность, и потери рабочего времени в целом. Если ситуация в наиболее пострадавших секторах экономики (авиаперевозки, культура, спорт, гостиничный и туристический бизнес, общепит и бытовые услуги) ухудшится, то высокая конфликтность в сфере трудовых отношений по стране сохранится как минимум до конца 2021 года.

О.В. Ромашов выделяет несколько способов разрешения социально-трудового конфликта [4]:

1) автономный, когда конфликтующие в процессе социально-трудовых отношений стороны способны снять проблемы самостоятельно, собственными силами, в границах своих задач и функций;

2) общеорганизационный, когда социально-трудовой конфликт может быть разрешен только в результате организационных изменений;

3) самостоятельный, когда конфликтующие стороны сами решают проблему, опираясь на собственные возможности, желания и способности;

4) публичный, когда в разрешении конфликта участвуют окружающие (они сочувствуют, советуют, одобряют или осуждают);

5) административный, когда урегулирование происходит только в результате вмешательства и соответствующих решений администрации.

Подводя итог, следует отметить, что организации, в которых не возникает конфликтов, вряд ли существуют. Конфликты могут носить как положительный, так и отрицательный характер. В кризисные периоды количество конфликтов, имеющих разрушительный характер, значительно увеличивается. Для разрешения конфликтов следует использовать общеорганизационный и самостоятельный способ. Они являются наиболее «безболезненными» для обеих сторон социально-трудовых отношений.

Еще до начала пандемии коронавирусной инфекции начался процесс цифровизации сферы управления социально-трудовыми отношениями. Например, обращения граждан в органы государственной инспекции труда и прокуратуры о нарушении их трудовых прав стали возможны посредством сайтов данных ведомств и портала госуслуг. Начал также работу портал онлайн-консультирования работников и работодателей «онлайнинспекция.рф», посредством которого реализуется механизм самоконтроля работодателя за соблюдением трудового законодательства. Пандемия значительно ускорила данный процесс. Стали востребованы представительство и защита прав работников и работодателей в онлайн-формате. Роструд и общественные организации развернули дистанционное консультирование, поскольку в период самоизоляции работники, отправленные на «удаленную» работу, в неоплачиваемые отпуска или уволенные, обращались посредством интернет-ресурсов за решением их проблем. Например, количество обращений в Роструд возросло в 7 раз. Также в конце 2019 года был принят пакет законов, который регулирует обмен между работодателями и Пенсионным фондом РФ информацией о работниках (о приеме, увольнении, переводе и т.п.), а с 2021 года начался переход с согласия работников на электронные трудовые книжки (Федеральный закон от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ) [1].

Бесспорно, конфликты в трудовых коллективах достаточно распространены и являются неотъемлемой частью деятельности любой организации, поэтому данная тема остается актуальной. Для снижения отрицательных последствий конфликтов руководителям необходимо уметь грамотно и правильно управлять конфликтами.

### Источники и литература

- 1) Федеральный закон от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» // СПС КонсультантПлюс: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_340241/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_340241/)
- 2) Довганенко А.А. Изменение социально-трудовой обстановки и рост социально-трудовых конфликтов в Российской Федерации в первом полугодии 2020 года (по материалам аналитического бюллетеня Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов) // Социальная политика и социальное партнерство. 2020. №11. С. 53-63.

- 3) Емельянов, С. М. Конфликтология : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. М. Емельянов. – 4-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2018. 322 с. (Бакалавр. Академический курс). ISBN 978-5-534-06003-4. Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]: <https://urait.ru/bcode/410898>.
- 4) Ромашов О.В. Социология труда. Учеб. пособие. М.: Гардарики, 2001. 320 с.