DOI: 10.17117/na.2016.11.03.248

<http://ucom.ru/doc/na.2016.11.03.248.pdf>

Поступила (Received): 26.11.2016

Некрасова О.Н.**Проблема невыплаты заработной платы с точки зрения социологии конфликта****Nekrasova O.N.****The problem of nonpayment of the salary from the point of view of the sociology conflict**

Явление невыплаты заработной платы является одной из самых популярных причин трудовых конфликтов. Данная проблема крайне актуальна для современного общества. Рассмотрены признаки проявления данного конфликта, функции и способы их регулирования с точки зрения разных авторов. Приведены данные исследований за 2009-2010 годы

Ключевые слова: конфликт, труд, предприятие, заработная плата

The phenomenon of nonpayment of the salary is one of the most popular reasons of labor disputes. This problem is extremely urgent for modern society. Signs of manifestation of this conflict, function and methods of their regulation from the point of view of different authors are considered

Key words: conflict, work, enterprise, salary

Некрасова Ольга Николаевна

Студент

Пермский национальный исследовательский политехнический университет
г. Пермь, Комсомольский пр., 29

Nekrasova Olga Nikolaevna

Student

Perm national research polytechnic university
Perm, Komsomolskiy ave., 29

Социальные конфликты неизбежны в любой социальной структуре. Более того, по мнению Г. Зиммеля, они являются необходимым аспектом общественного развития. Ведь процесс развития общества, с точки зрения социологии конфликта, состоит из конфликтов и консенсусов, согласия и споров.

Конфликт- это столкновение сторон. Причинами столкновений могут быть самые разные проблемы в обществе. Проблемное поле текущих конфликтов формируется, в основном, вокруг вопросов, связанных с оплатой и условиями труда. В рейтинге причин конфликтов они сохраняют лидирующее положение с 1990-х гг. [3, с.181]. Итак, рассмотрим такое явление как невыплата заработной платы сотрудникам какой-либо организации, как самую популярную причину трудовых конфликтов.

По принципу целесообразности конфликт в связи невыплатой зарплаты является закономерным (неминуемым) и вынужденным. Целью данного конфликта является выплата сотрудникам заработной платы и гарантии о том, что задержка не повторится.

По своему содержательному наполнению такой конфликт называется межгрупповым, так как в нем участвуют как минимум две группы. Участниками трудового конфликта могут быть самые различные в зависимости от уровня структурной организации субъекты социально-трудовых отношений. Современный социолог А. Осеев выделяет таких участников конфликта как: индивидум – работник, работодатель (предприниматель), государство и т.д. Так же этот конфликт является вертикальным, потому что в нем участвуют люди, наделенные различным количеством власти, полномочий, т.е. разные по своему статусу.

В основе данного конфликта лежит противоречие, причиной которого служит несовместимые интересы сторон. Руководству необходимо чтобы работа организации не прекращалась, даже если нечем выплачивать зарплату. А в интересах сотрудников, в первую очередь, заработная плата, без которой они не согласны продолжать работу. По Л. Козеру: инициаторами обострения отношений и доведения их до степени конфликтов являются чаще всего представители тех общественных групп, которые считают себя социально ущемленными. В данном случае это наемные работники. И чем устойчивее их уверенность в этом, тем активнее они инициируют конфликт.

Сложность социального конфликта состоит в том, что помимо основных участников существуют так называемые группы поддержки, которые принимают чью-либо сторону. Это могут быть как отдельные индивиды, так и целые группы. Они могут активно действовать вместе с участниками конфликта, и даже влиять на конфликт своим молчаливым присутствием.

Так же в конфликте есть такие действующие лица, как организатор и подстрекатель. Организатор – субъект, планирующий конфликтные действия. Подстрекатель – человек, подталкивающий сотрудников, становиться участниками конфликта. На производстве эти роли могут выполнять формальные и неформальные лидеры, профсоюз.

Для создания данного конфликта необходимо массовое недовольство. Среди признаков проявления конфликта можно выделить:

1. Молчаливое недовольство, бойкот. Пример: Сотрудники сводят к минимуму общение с начальством, не хотят выступать на производственных совещаниях, снижают свою производительность и т.д.

2. Открытое недовольство – устные и письменные заявления. Примером могут служить выступления работников на общем собрании, письменные заявления руководству как отдельных индивидов, так и целого коллектива, обращение в комиссию по трудовым спорам. Обращение за поддержкой к властям, обращение в СМИ и т.д.

3. Конфликтные действия. Например, забастовки, пикеты. Сотрудники могут перестать ходить на работу, снизить производительность труда, массово увольняться и т.д.

Что касается функций конфликта, то по классификации Л. Козера данный конфликт является деструктивным, так как угрожает существованию системы организации. Работники могут прийти к решению уволиться. На их место не

найдутся новые сотрудники в связи с тем, что компания не выплачивает заработную плату. Так же сотрудники могут объединяться в группы, развивать свои коммуникативные связи для решения общей проблемы, что тоже является позитивными функциями социального конфликта.

Рассмотрим несколько функций, которые выделяют и современники:

1. Сигнальная. Возникновение конфликта говорит о разногласиях в системе социально-трудовых отношений, а именно в сроках оплаты труда.

2. Интегративная функция состоит в том, что рабочие и администрация объединяются в разные группы для решения проблемы, так как нецелесообразно добиваться успеха в одиночку. Конфликт их сплачивает. Но в то же время, выполняется и дезинтегративная функция, проявляющаяся в том, что между группами сотрудников и управляющими усиливается конфронтация.

3. Инновационная. В ходе решения проблемы невыплаты зарплаты формируются новые правила и условия труда. Например, сокращается рабочий день и заработная плата, но за то она становится своевременной.

В работе «Элементы теории социального конфликта» немецкий социолог Дарендорф выделил три основных способа регулирования конфликта. Рассмотрим каждый из них на примере явления невыплаты заработной платы.

1. Подавление. Например, руководство может уволить самых активных участников конфликта, тем самым временно «усмирить» остальных сотрудников. Но как считал Дарендорф, пропорционально стремлению подавить конфликт растет и его злокачественность. То есть это не самый лучший способ регулирования конфликта.

2. Отмена путем ликвидации противоречия. Руководство выплатило заработную плату за текущий период, сотрудники успокоились. Но эти средства были предназначены для других целей, например, на выплату заработной платы другим сотрудникам. Данное решение является неэффективным, так оно иллюзорно.

3. Регулирование. Конфликт должен быть легализован и выведен из скрытого состояния для того, чтобы он поддавался контролю. Администрация создает новые правила, уставы и нормы, которые принимаются всеми участниками конфликта. Например, может быть изменена система оплаты труда, с учетом требований работников. По мнению Дарендорфа, этот метод регулирования является самым эффективным.

По данным Росстата за 2009 год свыше 80% рассмотренных в судах дел составляют споры об оплате труда, причем большинство из них связаны с задержкой выплаты заработной платы. Отличительной чертой судебных решений по оплате труда является их бесспорность. Во все годы доля решений, вынесенных в пользу работников, составляла более 95% [1, с.499].

По данным исследования 2010 года разрешение конфликтных ситуаций чаще всего происходит путем переговоров работника с руководителями различного уровня, но, большинство конфликтов разрешается на уровне подразделения (30%). Значение профсоюза тоже важно, – его помощь сопровождает около 24% конфликтов. В суд обращаются всего 3%, так как стараются не допускать выход конфликта за пределы организации или предприятия [2, с.51].

Заработная плата является одним из основных предметов и важным фактором социально-трудовых отношений. Уровень зарплаты, состояние организации оплаты труда в значительной степени определяют социальный климат, степень напряженности в обществе и отдельных трудовых коллективах.

Экономист и социолог нашего времени В. Вайсбурд о положении в России: «В стране сохраняется реальная угроза широкомасштабного социального кризиса, в значительной степени связанного с недостатками в организации оплаты труда. Внешними признаками напряженности являются низкий уровень заработной платы и высокий уровень бедности на фоне сохраняющейся безработицы, неоправданно высокая дифференциация размеров заработной платы и доходов различных групп населения, участвовавшие случаи задержки и невыплаты заработной платы. Причинами этих явлений служат недостаточно продуманная государственная политика в области организации оплаты труда, ошибки трудового законодательства».

Список используемых источников:

1. Данные Судебного департамента при Верховном суде РФ; Труд и занятость в России. М.: Росстат РФ, 2009. С. 439-442. Трудизанятость в России. М.: Росстат РФ, 2005. С. 499.
2. Курбатова М., Апарина Н., Каган Е. Выбор работниками способов защиты своих трудовых прав // Социологические исследования, № 7, 2009. С. 48-60.
3. Трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России: сб. науч. ст. / ред. кол.: В.А. Ядов (отв. ред.) [и др.]. Самара: Изд-во «Самарский университет», 2013. 264 с.
4. Ashwin S., Clarke S. (2003) *Russian Trade Unions and Industrial Relations in Transition*. Palgrave Macmillan, Basingstoke. P. 251.

© 2016, Некрасова О.Н.

Проблема невыплаты заработной платы с точки зрения социологии конфликта

© 2016, Nekrasova O.N.

The problem of nonpayment of the salary from the point of view of the sociology conflict