Федеральное агентство по культуре и кинематографии

Федеральное государственное образовательное учреждение

высшего профессионального образования

Челябинская государственная академия культуры и искусств

Культурологический факультет

**Контрольная работа**

по дисциплине:

**Конфликтология**

тема:

**Забастовка как социальный конфликт**

Выполнила: студентка 4 курса

Заочное отделение, группа ССО №308

Прямичкина Л.В.

г. Челябинск -2009г.

**Содержание**

Введение

1. Конфликты

1.1 Исторический очерк

1.2 Понятие конфликта

1.3 Среда конфликта

1.4 Участники конфликта

2. Трудовые конфликты в организации

2.1 Забастовки

2.2 Классификация забастовок

2.3 Предупреждение забастовок

2.4 Забастовки шахтеров на Урале

Вывод

Список литературы

Приложения

**Введение**

Общество как целостное образование характеризуется сложной системой отношений — экономических, социальных, политических, нравственных, родственных, духовных и др. В основе этих отношений лежат потребности и интересы людей. Если возникают помехой на пути реализации этих потребностей и интересов, целей и ожиданий, это приводит к обострению противоречий между людьми, их социальными группами, рождает напряжение, кризисные ситуации, сознательным противоборством, конфликтами.

Особенностью социальных конфликтов в нынешних условиях является то, что они возникают в ситуации тотального кризиса, охватывающего все сферы общественного бытия, обусловленного чрезвычайным обострением социальных противоречий и преобладанием силовых способов их разрешения, повышение удельного веса стихийных форм проявления социального недовольства. Все это вызвало необходимость теоретического исследования проблем, связанных с конфликтами, выработки практических мер для управления конфликтами, а также прогнозирования их возникновения и возможных последствий. Если примирительные процедуры конфликта не привели к разрешению трудового спора, работодатель уклонился от участия в них или не выполняет условия для соглашения, работники вправе использовать для отстаивания своих интересов все предусмотренные средства вплоть до забастовки. Несмотря на то, что забастовочное движение на современном этапе развития страны возникло достаточно недавно, исследования в этой области имеют уже научную историю.

Особое место среди методологических подходов к разрешению социальных конфликтов занимают взгляды Л. Толстого с его теорией ненасильственных действий и совпадающие с ними воззрения индийского общественного деятеля, М. Ганди. Основная идея Ганди - переориентация фокуса борьбы от личностей к принципам. Он предложил десять основных принципов ведения борьбы или разрешения социального конфликта, которые заключаются в следующем:

- Не избегай конфронтации.

- Будь открыт к общению.

- Находи решение и быстро двигайся к нему.

- Относись к своему оппоненту, противнику как потенциальному союзнику.

- Не сжигай мосты.

- Выбирай тактику, соответствующую целям.

- Будь гибок.

- Умей выигрывать время.

- Принимай взвешенные решения.

- Будь дисциплинированным.

- Знай, когда надо остановиться.

Анализ зарубежной литературы по конфликтологии показал, что применительно к нашим реалиям использовать ее можно лишь в малой степени. Наиболее значимым препятствием является социокультурные различия стран Европы, Северной Америки и России

**1. Конфликты**

**1.1 Исторический очерк**

В советский период трудовые конфликты имели место в той или иной форме на всем его протяжении. Уже первые годы Советской власти забастовки были реакцией на отчуждение средств производства от рабочих в пользу государства, а посылкой забастовок - психология наемных отношений дореволюционного периода. Немаловажное значение для рабочего движения в то время имела относительная независимость профсоюзов, умело использующих политическую борьбу в правящей партии. А, кроме того процесс формирования бюрократии в тот период только начинался. В Уставе профсоюзов 1923 г. Было предусмотрено право на забастовку. И даже И.В. Сталин в 19928 году допускал возможность забастовки “ как средства борьбы против бюрократических извращений аппарата”. К тридцатым годам под жестким прессом государства забастовочное движение сошло на нет, а стихийные выступления эпохи коллективизации были жестоко подавлены, как и более поздняя забастовка в Новочеркасске в 1962 году. В дальнейшем содержание трудовых конфликтов определялось в первую очередь социально-экономическими процессами в обществе. Так, во второй половине 50-х годов наблюдался определенный рост жизненного уровня работников, что привело к обострению вопросов связанных с распределением социальных и материальных благ. Поэтому неудивительно, что на первое место выходят конфликты связанные с оплатой труда (нормированием, тарификацией и т. д.) Многие социологи все больше связывают процессы возникновения трудовых конфликтов с вызванными реформами социально-экономическими изменениями. В их ряду и несвоевременная выплата заработной платы, и рост безработицы, и явления, порождающие наиболее опасный вид трудовых конфликтов, – забастовки.

**1.2 Понятие конфликта**

Сегодня в конфликтологической литературе существуют самые различные определения конфликта. Так, на Западе широко распространено понятие конфликта, сформулированное известным американским теоретиком Л. Козером. Под ним он понимает борьбу за ценности и притязания на определенный статус, власть и ресурсы, в которой целями противника являются нейтрализация, нанесение ущерба или устранения соперника. Это определение раскрывает конфликт в большей степени с социологической точки зрения, ибо его сущностью, по мнению автора, выступает столкновение ценностей и интересов различных социальных групп. В отечественной литературе большинство определений конфликта носит также социологический характер. Их достоинство состоит в том, что авторы выделяют различные необходимые признаки социального конфликта, представленного многообразными формами противоборства между индивидуумами и социальными общностями, направленными на достижение определенных интересов и целей. Приведем для примера некоторые из определений конфликта:

Л.Г. Здравомыслов: Итак, конфликт — это важнейшая сторона взаимодействия людей в обществе, своего рода клеточка социального бытия. Это форма отношений между потенциальными или актуальными субъектами социального действия, мотивация которых обусловлена противостоящими ценностями и нормами, интересами и потребностями.

Ю.Г. Запрудский: Социальный конфликт — это явное или скрытое состояние противоборства объективно расходящихся интересов, целей и тенденций развития социальных объектов, прямое и косвенное столкновение социальных сил на почве противодействия существующему общественному порядку, особая форма исторического движения к новому социальному единству.

А.В. Дмитриев: Под социальным конфликтом обычно понимается тот вид противостояния, при котором стороны стремятся захватить территорию либо ресурсы, угрожают оппозиционным индивидам или группам, их собственности или культуре таким образом, что борьба принимает форму атаки или обороны.

**Социальный конфликт** – это осознанное столкновение, противоборство минимум двух людей, групп, их взаимно противоположных потребностей, интересов, целей, отношений, установок, ценностей, существенно значимых для личностей и групп. В современной России природу социальных конфликтов определяют рыночные реформы, в первую очередь – либерализация цен на товары и услуги и приватизация государственной собственности, которые породили целый ряд тяжелейших потрясений для общества. Каждый конфликт неповторим, а значит, неповторимы и отношения людей в процессе его развития. Одной из важных разновидностей социального конфликта является социально-трудовый конфликт – специфический вид отношений между участниками трудового процесса. Формами социально-трудовых конфликтов взгляд выступают: собрания, митинги, демонстрации, пикетирования, забастовки. Вне сомнения, крайней формой социального протеста выступает забастовка. Актуальность темы забастовочного движения как средства разрешения социально-трудовых конфликтов в настоящее время в России приобретает повышенную остроту. [10, с.129] Становившиеся нормой социально-трудовые конфликты в России потребовали принятия ряда правовых документов. Они предназначались тому, чтобы служить упорядочению и регулированию выдвижения, рассмотрения и разрешения спорных проблем, вызывающих обострение социальной напряженности. Одним из первых актов такого рода стал Указ Президента Российской Федерации от 15 ноября 1991 г. «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров». В соответствии с указом, в частности, предусматривалось ежегодное заключение между Правительством России, представителями общефедеральных объединений профсоюзов, а также предпринимателей. Имелось в виду, что соглашение вберет в себя обязательства сторон в области занятости населения, реализации социально-экономических программ и т.д.

**1.3 Среда конфликта**

Социальная среда представляет совокупность общественных условий, при которых возникает и развивается противоборство сторон. Самыми общими и фундаментальными факторами социальной среды конфликта являются тип цивилизации, общественно-экономические условия жизни и социально-политическое устройство общества. Но в социальную среду конфликта входит также вся социокультурная реальность, окружающая человека. Как и всякая другая, социальная среда конфликта оказывает важное влияние на его динамику и способы разрешения. В обществе, находящемся в глубоком социально-экономическом и политическом кризисе, все виды конфликта будут испытывать мощное влияние этого фактора. В современном российском обществе в 2000 г., по данным общероссийского социологического опроса, проведенного РНИС и НП. к проблемам, вызывающим наибольшую тревогу населения (в %), среди социальных факторов относятся следующие:

• снижение уровня жизни (50,4%);

• неуверенность в завтрашнем дне (27,9%);

• состояние медицинского обслуживания (24,6%);

• отсутствие работы или опасение потерять ее (20,5%);

• тяжелое экономическое положение страны (спад производства и т.п.) (19%);

• коррупция, произвол чиновников (18,3%);

• преступность, неуверенность в своей безопасности (16,2%). Можно с большой степенью надежности утверждать, что улучшение положения дел в социальной сфере жизни людей будет способствовать резкому снижению уровня конфликтности как на уровне всего общества, так и внутри организации, на межличностном и внутриличном уровнях.

**1.4 Участники конфликта**

Другой основной элемент социального конфликта — его участники. В конечном счете, конфликта ими всегда выступают индивиды со своими интересами, целями и ценностями. Однако общественная жизнь не сводится к взаимодействию отдельных индивидов. В обществе действуют различные социальные группы, общности, народы, политические образования, юридические лица и т.д., которые также могут выступать участниками противоборства. Таким образом, участников конфликта, как и самих конфликтов, может быть великое множество.

**2. Трудовые конфликты в организации**

Трудовые конфликты — это столкновение интересов и мнений, оценок между представителями различных групп по поводу трудовых отношений (условий, содержания, организации труда и его оплаты).

Трудовой конфликт в организации рассматривается как:

1) прямой вызов внутреннему порядку и стабильности трудового коллектива, позволяющий выявить интересы, разногласия, взаимные претензии и проблемы;

2) способ регулирования взаимоотношений, налаживания оптимального порядка в организации производства и трудовых отношениях;

3) необходимый этап в развитии трудового коллектива.

Коллективные трудовые конфликты (споры) обычно бывают двух видов:

1) конфликты, возникающие в связи с установлением и изменением условий труда. Они, в свою очередь, подразделяются на споры, связанные с заключением или изменением ранее заключенного коллективного договора, и споры, возникающие при разработке других нормативных актив или связанных с ними изменениями в их содержании;

2) конфликты по поводу выполнения уже заключенных коллективных договоров и соглашений. К этому виду коллективных трудовых конфликтов следует отнести также споры (конфликты), которые возникают при толковании (интерпретации) содержания коллективно-договорных актов, поскольку они возникают в процессе их реализации, в процессе выполнения содержащихся в них требований. Предметом споров, связанных с этим видом конфликтов, могут быть не только проблемы труда и его условия, но и различного рода социально – бытовые проблемы, связанные, например, с установлением льгот для определенной категории работников и др. Экономическая ситуация в стране влияет и на динамику трудовых конфликтов, и на их особенности. Если в 80-е годы в основном выдвигались социально-экономические требования, диктуемые недостатками в уровне и качестве жизни, то на рубеже 1980—1990 гг. к ним добавились политические требования. Конфликты возникали в коллективах организаций непроизводственной сферы из-за низкой зарплаты, задержек ее индексации. Но позже основной ареной коллективных трудовых конфликтов стала промышленность и, в первую очередь, добывающие отрасли топливно-энергетического комплекса. Так, на предприятиях этой отрасли бастовало 60% всех забастовщиков 1998 г., давших свыше 70% всех годовых потерь рабочего времени. Не остались в стороне и представители среднего и высшего образования, здравоохранения, научных учреждений. Постепенно были вовлечены в трудовые конфликты работники машиностроения, обрабатывающих отраслей, транспорта, авиационные диспетчеры. При этом практически отсутствовали трудовые конфликты на частных предприятиях12.

Сегодня основными причинами трудовых конфликтов являются:

• задержка выплаты заработной платы;

• отсутствие индексации заработной платы в связи с нарастающей инфляцией;

• неудовлетворенность размером оплаты труда;

• взаимные неплатежи между предприятиями-производителями и потребителями;

• нарушения, связанные с реализацией трудового законодательства (нарушение принятых обязательств работником, нарушения законодательства о труде руководителем, нарушения коллективных договоров обеими сторонами);

• систематические задержки бюджетных ассигнований;

• ухудшение охраны труда и рост производственного травматизма;

• недостатки информатизацией ной связи между работниками и руководителями отдельных структурных подразделений.

**2.1 Забастовки**

В ходе идущей до сих пор дискуссии сложились два подхода к понятию “забастовка”. Согласно первому, забастовкой следует считать любое прекращение социально регламентированной деятельности, вызванное внешним поводом или внутренним противодействием ее субъектам. Другая позиция исходит из положения, что социальный протест рабочих на производстве не следует всегда сводить к забастовкам, т. к. существует разнообразные скрытые формы сопротивления несправедливым действиям администрации.

Забастовка - есть социальный (трудовой) конфликт, т. е. в ней выражается потребность в обновлении, изменении существующей жизнедеятельности. Она является средством ее реорганизации. Забастовку так же можно определить как групповое, организованное, гласное (в отличие от саботажа) и целенаправленное воздействие на производственный процесс и тем временного отказа субъекта от участия в регламентированной деятельности с целью удовлетворения выдвинутых им требований. Субъектом забастовки может быть отдельная группа, рабочий коллектив или отрасль в целом. Забастовка – одно из средств разрешения коллективных трудовых (индустриальных) конфликтов и отстаивания работниками своих социально-экономических интересов. Термин “индустриальный конфликт” в западных странах употребляется в качестве синонима понятия “забастовка” и в исследовании используется в том же смысле. В России более распространен термин “трудовой конфликт”, забастовка предстает в качестве одной из форм такого конфликта, заключающегося в коллективном отказе продолжать работу на прежних условиях с целью оказания давления на руководителей или правительство (забастовка – от итал. Basta! - довольно! Хватит!). Забастовки (трудовой конфликты ) могут иметь разную напряженность: они либо содействуют сохранению существующей социально-экономической системы, либо разрушают ее. Забастовка имеет экономический, социально-психологический и политический аспекты. В экономическом аспекте ее сущность определяет взаимоотношение рынка труда и капитала. Социальный аспект трудовых конфликтов - это, прежде всего взаимоотношение социальных групп и отдельных лиц. Со стороны собственника в нем участвуют слои предпринимателей и управляющих, каждый из которых имеет сложную социальную структуру. Со стороны работников в конфликтах также участвуют далеко не однородная масса, их субъектом являются и отдельный работник и трудовой коллектив (профсоюз). Социально-психологический аспект трудовых конфликтов выражается в поведении людей в кризисной ситуации. Для одного (собственник, предприниматель) - это стремление сохранить свою социальную позицию даже путем потери определенных ценностей (потери рабочего времени и продукции в результате приостановки работы), для других ( работников) изменить свой социальный статус. В период перехода от экономических требований к политическим рабочие постепенно включаются в другую систему социальных отношений. Политический аспект трудовых отношений охватывает область взаимоотношения рабочего движения, государства и различных политических партий. Если государство выступает одновременно и в роли собственника (работодателя) и в роли посредника, и в роли защитника интересов, то конфликт с рабочими может перерасти в глобальный, что по-сути и происходит сейчас.

**Забастовка** – по определению федерального закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 20 октября 1995 года «временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора». Право на забастовки гарантируется ст. 37 конституции РФ. [20, 12]. Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке. Представители работодателя не вправе организовать забастовку и принимать в ней участие. Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации, филиала, представительства или профсоюзной организацией, объедением профсоюзов. О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее, чем за десять календарных дней.

Забастовка представляет реально ощутимую угрозу потерь со стороны тех, против кого она направлена, так как чревата падением производительности туда, снижением качества товаров и сказываемых услуг, выплатой предпринимателями (работодателями) штрафов неустоек партнерам по экономическим связям, в случаях срыва, поставок в заранее оговоренные сроки, недополучением прибыли и т.д. Подобная угроза крайне нежелательных и по сути своей разорительных и разрушительных для предприятия и отрасли хозяйства последствий используется решившимися на забастовку как подкрепление выдвинутых ими требований, как средство давления на работодателей – собственников, органы государственной власти и местного самоуправления. Еще одна особенность забастовки в современных условиях заключена в том, что она фактически всегда имеет организованный характер, укладывается в рамки действующего в стране трудового законодательства. Это, как правило, заранее спланированная и хорошо подготовленная акция, направляемая руководящим органом – стачечным или профсоюзным комитетом, со своим лидерами, опирающимися на поддержку, большинства участников забастовки, тех или иных общественных движений, политических партий и средств массовой информации, а то и фракций региональных законодательных собраний и федерального парламента. Важная особенность нынешних забастовок – проявление с особой остротой социальной напряженности, свойственной отдельной отрасли хозяйства или региону, многообразие форм конфликтного противостояния, включая как пассивное сопротивление и стихийный протест, так и активные скоординированные действия. Чаще всего противоборство прорывается не вдруг, не разом, а нарастает постепенно, обрастая все новыми и жесткими требованиями.

**2.2 Классификация забастовок**

Забастовки делятся на:

- официальные и неофициальные (неофициальными являются те, о которых умалчивают, не включают в статистику - по некоторым оценкам их до 90 процентов);

- законные и незаконные. Известно, что в ряде отраслей экономики и управления любые забастовки запрещены законом.

Символические забастовки носят краткосрочный характер и используются для своего рода проверки готовности коллектива, социальной группы к решительным действиям. Это в какой-то степени демонстрация решимости идти на серьезное обострение отношений.

При частичных забастовках бастует какая-то часть коллектива, связанная единой технологической цепочкой. Например, шахта добывает уголь, но не отгружает его потребителям.

Пульсирующая забастовка - когда останавливают работы поочередно коллективы, связанные общей технологической цепочкой. Своеобразной формой забастовки может быть снижение темпов работы, работа строго по правилам, невыход на работу, забастовка через увольнение, оккупационная забастовка, забастовка наоборот.

По масштабу забастовки можно классифицировать как:

- одиночные, когда объявляет забастовку один производственный коллектив;

- отраслевые;

* общенациональные.

Как свидетельствует опыт мирового забастовочного движения, забастовки по формам их проведения — не однородны. Их можно разделить на несколько видов:

1) «обычная забастовка» — работники прекращают производство и оставляют свои рабочие места. Выпуск продукции, различного рода изделий, полностью прекращается;

2) «работа по правилами, или «итальянская забастовка» — работники не прекращают производство, а, наоборот, в процессе производства строго следует всем правилам производства, правилам технической эксплуатации оборудования, техники безопасности и т.д. Строжайшее соблюдение все этих правил обычно приводит к тем или иным сбоям в работе предприятий, организаций, учреждений. Такие забастовки не урегулированы действующим законодательством — находятся вне правового регулирования. Претензий к работникам, включившимся в такую забастовку, практически невозможно предъявить;

3) «замедление работы» — по сравнению с «обычной забастовкой» она носит как бы половинчатый характер: производство продукции не прекращается полностью, а лишь сокращаются ее объемы;

4) «пульсирующая забастовкам» — частичное, кратковременное прекращение работы работниками всего предприятия или работниками, чей труд определяется тем или иным этапом технологии производства (слесари-ремонтники, сборщики, токари, снабженцы и т. д.).

* Все эти формы забастовок широко распространены за рубежом. В России же чаще всего проводятся «обычные забастовки», но уже имели место и «итальянские забастовки». Так, о намерении «работать по правилам», т.е. не выпускать на линии неисправные поезда, заявили в свое время машинисты московского метрополитена, а водители одного из липецких автопредприятий в ответ на ограничение прав их профсоюзной организации отказались от работы на мало-мальски неисправных автобусах.

**2.3 Предупреждение забастовок**

Забастовка как, с одной стороны, вид, а с другой – способ разрешения коллективного трудового конфликта крайне нежелательна не только для тех категорий лиц, которые прямо или косвенно оказываются втянутыми в этот процесс, но для всего государства. В конечном счете, издержки, связанные с забастовкой, как правило, оказываются неизмеримо выше тех требований, которые в результате удовлетворяются, не говоря уже о еще большей «цене» забастовок, заканчивающихся безрезультатно или признанных в установленном порядке незаконными. Поэтому предупреждение забастовок – весьма важная задача, стоящая перед нашим обществом.

Возможны несколько путей предупреждения забастовок – одного из наиболее неблагоприятных для общества видов коллективных трудовых конфликтов. Во-первых, это создание экономических условий, обеспечивающих возможность удовлетворения материальных интересов групп – участников забастовок путем мобилизации их собственных усилий. Во-вторых, это создание работающего «переговорного механизма» между сторонами, причастными к забастовке. Основная направленность здесь должна состоять в поиске компромиссов между конфликтующими группами. Необходимо выяснять требования бастующих, искать компромиссы, объяснять перспективы, превращать бастующих в союзников по устранению нежелательной ситуации. Целесообразно в связи с этим создание специальной службы регулирования трудовых конфликтов, которая, кстати, предусматривается одним из вариантов проекта Основ законодательства о труде Российской Федерации. В-третьих, целесообразно принять более эффективный закон о регулировании коллективных трудовых конфликтов и кодифицировать нормы, регулирующие отношения трудовых коллективов с работодателями. В-четвертых, нужно сообщение о ее продолжительности не позднее чем за две недели. О возможности предстоящей забастовки администрация незамедлительно предупреждает поставщиков и потребителей, транспортные организации, а также другие заинтересованные предприятия, учреждения, организации. В большинстве случаев способы разрешения как индивидуальных, так и коллективных трудовых конфликтов легальны. Однако этот вопрос решается отнюдь не однозначно. Скажем, далеко не всякая забастовка, будучи средством разрешения коллективного трудового конфликта, может рассматриваться как легальная. Не секрет, что большинство забастовок выходят за рамки коллективного трудового конфликта, зачастую перерастая в остросоциальные, а порой к политические потрясения. Бесспорно, что с точки зрения действующего законодательства они должны признаваться незаконными; в этом случае вступает в действие механизм, предусмотренный ст. 9—17 Закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)».Однако было бы совершенно неправильно слишком упрощенно трактовать вопросы о законности или незаконности забастовок.

Как известно, незаконными признаются забастовки:

а) по политическим мотивам, в том числе с требованиями об изменении конституционного строя; созыве, роспуске или изменении порядка деятельности высших органов государственной власти, отставке их руководителей или руководителей государства и республик, а также с требованиями, влекущими нарушение национального и расового равноправия либо изменение границ;

б) объявленные без соблюдения установленных законом процедур.

Прекращение работы как средство разрешения коллективного-трудового конфликта не допускается, если это создает угрозу жизни и здоровью людей, а также на предприятиях и в организациях железнодорожного и городского общественного транспорта (включая метро), гражданской авиации, связи, энергетики, оборонных отраслей (в подразделениях, непосредственно занятых производством продукции оборонного назначения), в государственных органах, на предприятиях и в организациях, на которые возложено выполнение задач по обеспечению обороноспособности, правопорядка и безопасности страны, в непрерывно действующих производствах, приостановка которых связана с тяжелыми и опасными последствиями.

Трудовые коллективы указанных предприятий и организаций или профсоюзы после соблюдения установленных примирительных процедур имеют право обратиться за защитой своих законных прав и интересов к Президенту РФ или Премьер-министру РФ, другим высшим должностным лицам республики, которые рассматривают их требования и выносят по ним соответствующие решения в месячный срок.

**2.4 Забастовки шахтеров на Урале**

Забастовка горняков, стихийно начавшаяся 6 апреля 1989 года в Североуральске, стала толчком для развития независимого профсоюзного движения в России. Сами участники тех событий 14-летнией давности утверждают, что начало шахтерских выступлений ознаменовало смену политического строя в России.

В первой забастовке на Североуральском бокситовом руднике принял участие весь трудовой коллектив СУБРа — 10 тыс. человек. Вслед за шахтерами Кузбасса горняки Североуральска стихийно приостановили работу и потребовали от работодателя заключения первого трудового договора. Независимый профсоюз горняков, созданный на СУБРе, выступал за сокращение рабочей смены, увеличение отпуска и заработной платы горняков 2 раза. 3,5 тысячи человек, занятых на подземных работах, отказались покидать шахту и выходить на поверхность. Вторая мощная забастовка горняков началась в дни путча в 1991 году. В этот раз протест шахтеров носил исключительно политический характер, — горняки поддержали Бориса Ельцина, потребовав от активистов ГКЧП немедленного самороспуска. Сразу после того, как СУБР вошел в состав Сибирско-Уральской алюминиевой компании (2001 год) профсоюзное движение на руднике стало постепенно ликвидироваться. В настоящий момент руководители обоих профессиональных союзов СУБРа — НПГ (независимый профсоюз горняков) и ФНПР (федерация независимых профсоюзов России) уволились с предприятия. Сразу после ослабления профсоюзного движения на СУБРЕ началось серьезное закручивание гаек. Легендарный трудовой договор, заключение которого горнякам удалось добиться в 1989 году, сегодня пересмотрен по многим позициям не в пользу рабочих. Два года подряд на СУБРе циркулируют слухи о возможном закрытии разреза. В городскую службу занятости Североуральска уже поступили документы на массовое сокращение шахтеров в течение 2004 — 2005 годов. Всего на СУБРе будет уволено более 1.000 человек. В этом году Горняки шахты "Красная шапочка" (входит в ОАО "СУБР") бастовали с 26 марта по 4 апреля , требуя повышения зарплаты, отмены плановых суббот и принятия коллективного договора. Крупнейшая на Среднем Урале за последние три года акция протеста, получила международный резонанс. О массовой забастовке на Североуральском бокситовом руднике, в которой принимало участие 6.000 горняков, было проинформировано международное профсоюзное движение.

**Вывод**

Постепенно забастовки из сугубо экономического явления перерастают в область социальных действий. Так, мы уже давно привыкли, что в России постоянно то в одном, то в другом ее конце происходят забастовки по данным статистики каждый день происходит хотя бы одно выступление рабочих). И эти известия почти не волнуют нас так, как это было в 1991 - 1992 годах, мы уже начинаем привыкать, что без забастовок от государства ничего нельзя получить.

Однако, несмотря на всю серьезность и трудность своего положения, россияне все же сумели остаться в рамках разумного поведения и забастовка не вылилась в открытое противостояние народа и власти. Но это не дает гарантии, что в следующий раз всенародное недовольство, управляемое какой-либо из политических сил не выльется в знаменитый “русский бунт”. И если имеющееся у нас в распоряжение время не использовать с наибольшей эффективностью, то мы в который раз наступим на “грабли истории”. Корни данной проблемы уходят в экономику. Проблемы шахтерских забастовок выходят далеко за рамки одной лишь добывающей промышленности и являются болезнью всех бюджетных отраслей. Их наибольшая “видимость” связана с такими причинами как:

распространенность профессии по всей стране (Свердловская область, Кемеровский регион, Воркута, Подмосковье, Воронеж и др.)

наибольшая сплоченность и лучшая организация по отношению к другим отраслям (наибольшее количество отраслевых профсоюзов )

преобладание мужчин в отрасли (98 % - мужчины )

невозможность частичной занятости на другом производстве (отрасль в большинстве случаев является краеобразующей, и поэтому, если стоят “шахты”, “стоит” и все остальное производство)

выпуск первоочередной, стратегической продукции для нужд государства (студенты, артисты, преподаватели не контролируют никаких дефицитных ресурсов, поэтому их забастовка вряд ли окажет на правительство такое влияние как забастовка шахтеров) Основным социальным противоречием, служащим базой для возникновения производственных конфликтов (забастовок), по-моему, является несоответствие уровня развития производственных отношений в бюджетных отраслях, уровню развития экономики России в целом. Экономически целесообразно, например, закрытие нерентабельных шахт, но с социальной точки зрения невозможно предложить шахтерам какую либо иную работу. По моему мнению, в настоящее время наметилась устойчивая тенденция к снижению трудовых и социальных гарантий работающих, что является основной причиной возникновения трудовых конфликтов.

**Листовка**

**Забастовка в Североуральске продолжается! Нужна помощь!**

**Товарищи!**

Вопреки сообщениям забастовка шахтеров в Североуральске продолжается, причем не только на «Красной шапочке», но и на остальных 4-х шахтах СУБРа. Люди приняли решение стоять, несмотря ни на что до тех пор, пока их требования не будут выполнены. Сами шахтеры говорят, что у них нет иного выхода, т. к. за последнюю неделю цены только на хлеб выросли с 10 до 17 руб. за буханку и жить становится просто невозможно.

Вчера начата отгрузка бокситов на Богословский алюминиевый завод, принадлежащий РУСАЛу. Напомним, что шахтеры блокировали отгрузку и поставили завод на грань остановки. Теперь отгрузка начата в минимальном объеме — так чтоб не встали печи непрерывного цикла. Разумеется, завод не работает и в половину мощности, что приносит РУСАЛу милионные убытки. Аналогичная ситуация и на Красноярском алюминиевом заводе. Несмотря на это, рабочие обоих заводов поддерживают бастующих шахтеров, шлют им письма солидарности.

Переговорная комиссия тянет время, заседания были вчера, идут сегодня, будут завтра и конца этому не видно. Создается впечатление, что руководство СУБРа и РУСАЛа стремится просто взять рабочих измором, дотянуть до того момента, когда людям просто станет нечего есть…

10 апреля состоится заседание суда по признанию законности забастовки. Что делать, если суд встанет на сторону работодателя, шахтеры еще не решали, но прекращать забастовку просто так ничего не добившись — не хотят. Между тем материальное положение бастующих становится все хуже…

Товарищи! Шахтеры Североуральска нуждаются в нашей помощи. Не молчите! Продолжайте хотя бы распространять информацию о забастовке! Проводите акции солидарности! Если у кого-то есть связи с другими трудовыми коллективами в системе РУСАЛа — доведите до них информацию. Помогите шахтерам выйти с ними на связь. Это очень важно! Необходима самая широкая огласка, необходима любая поддержка!

**Словарь важнейших понятий и терминов**

АВТОРИТЕТ — общепризнанное значение, влияние; человек или группа, пользующиеся общим признанием.

АГРЕССИЯ — повеление н конфликте, связанное с нанесением психологического или физического ущерба одним из участников другому. Может проявляться как в словесном оскорблении, гак и в физическом насилии.

АДМИНИСТРАЦИЯ — должностные лица, руководящий персонал какого-либо учреждения или предприятия.

АЛЬТРУИЗМ — бескорыстная забота о благе других людей, готовность жертвовать для других своими личными интересами.

АНТАГОНИЗМ — непримиримое противоречие.

АНТИПАТИЯ — чувство неприязни, недоброжелательности.

ВЗАИМОДЕЙСТВИИ МЕЖЛИЧНОСТНОЕ - личный контакт двух и более человек, имеющий следствием взаимные изменения их поведения, деятельности, отношения и установки.

ГРАНИЦЫ КОНФЛИКТА — рамки и пределы конфликт, касающиеся количества его участников, территории, на которой происходит конфликт, и его продолжительности.

ДИАГНОСТИКА КОНФЛИКТА — исследование конфликта с целью описания его сущности, содержания, функций и других характеристик.

ДИНАМИКА КОНФЛИКТА — развитие конфликта, включающее его основные периоды и этапы.

ЗАБАСТОВКА — разновидность конфликта, представляющая коллективное прекращение (сокращение объема) работы или отказ от участия в каком-либо регламентированном виде деятельности, с целью добиться удовлетворения требований социального, экономического или политического характера.

ИНЦИДЕНТ — начальный этап в динамике открытого конфликта, характеризующийся прямым противоборством сторон.

КОНСЕНСУС — согласие, способ урегулирования конфликтов, ориентированный на совместное согласованное решение проблемы.

КОНФЛИКТ — противоборство сторон взаимодействия, имеющих противоположно направленные мотивы, цели и интересы.

КОНФРОНТАЦИЯ — противоборство, противопоставление различных мнений, интересов, целей.

КРИЗИС — резкое обострение остроты конфликта, после которого наступает качественное изменение ситуации.

ЛИДЕР - член группы, за которым она признает право принимать решения в значимых для нее ситуациях в силу его личного авторитета или занимаемой должности.

ОБЪЕКТ КОНФЛИКТА — материальная, социальная, политическая или духовная ценность, по поводу которой возникает противоборство сторон, стремящихся к обладанию или пользованию ею.

ПЕРЕГОВОРЫ — способ разрешения (урегулирования) конфликтов, совместная деятельность противоборствующих сторон по нахождению взаимоприемлемого решения проблемы.

ПОСРЕДНИК — третья сторона в конфликте, призванная обеспечить конструктивное обсуждение и разрешение конфликта, однако сам посредник не имеет полномочий принимать решение.

ПОТРЕБНОСТЬ — состояние индивида, создаваемое испытываемой им нуждой в каких-либо объектах, необходимых для его существования и развития. Потребность выступает источником активности субъекта.

ПРЕДМЕТ КОНФЛИКТА — противоречие, лежащее в основе конфликта.

ПРЕТЕНЗИЯ — притязание, заявление права на обладание чем-либо.

ПРОБЛЕМНАЯ СИТУАЦИЯ — содержащее противоречие и не имеющее однозначного решения соотношение обстоятельств и условий, в которых развивается деятельность личности или группы.

СТАТУС — положение субъекта в обществе или группе, определяющее его права и обязанности.

СТЕРЕОТИП СОЦИАЛЬНЫЙ — относительно устойчивый и упрощенный образ социального объекта — группы, человека, события.

СТРЕСС — состояние человека, возникающее в ответ па разнообразные экстремальные воздействия (стрессоры). Стресс может оказывать как положительное, мобилизующее воздействие, так и отрицательное влияние на деятельность (дистресс), вплоть до полной се дезорганизации.

ТОЛЕРАНТНОСТЬ — 1) терпимость к чужому образу жизни, поведению, обычаям, мнениям, идеям, верованиям; 2) отсутствие или ослабление реагирования на какой-либо неблагоприятный фактор.

ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ - идеологические, политические, моральные и другие основания для оценки человеком окружающей действительности.

ЭВОЛЮЦИЯ КОНФЛИКТА — процесс постепенного развития конфликта от простых к более сложным формам.

ЭСКАЛАЦИЯ КОНФЛИКТА — нарастание остроты и размаха конфликтных действий, обусловленное обострением противоречий между оппонентами.

**Список литературы:**

1. Шаленко В.Н. Производственные забастовки как объект социального анализа // СОЦИС 1990 №7

2. Андреенкова Н.В., Ворончикова Г.А. Развитие трудовых конфликтов в России в период перехода к рыночной экономике // СОЦИС 1993 №8

4. Кравченко К.А. Шахтерские забастовки: проблемы исследования // СОЦИС 1995 №10

1См.: Зайцев А.К. Социальный конфликт на предприятии. — Калуга, 1993.СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

10. Радугин А.А., Радугин К.А. Социология. Москва: Изд-во Центр, 1996.

20. О порядке разрешения коллективных трудовых споров. Федеральный закон от 20 октября 1995 г., № 196-ФЗ. Москва: Изд-во Интел-Синтез, 1997.

12 Шаленко В.Н. Социально-трудовые конфликты в России: анализ динамики и методы разрешения. // Социальный конфликт. 1999, №3. — С. 11.

1 Coser L.A. The Functions of Social Conflict. – London: Free Press, 1956.- P. 8.

2 Здравомыслов А.Г. Социология конфликта. — М.: Аспект Пресс, 1996. — С. 96.

3 Запрудский Ю.Г. Социальный конфликт. — Ростов н/Д.: Феникс, 1992. — С. 54.

4 Дмитриев А.В. Конфликтология. — М.: Гардарика, 2000. — С. 54.

5. Козырев Г.И. Введение в конфликтологию.— М.: Владос, 1999.— С. 23—24.