**Содержание**

Введение 3

1. Профсоюзное движение в России 4

1.1. Забастовочное движение на постсоветском пространстве 5

2. Виды забастовок и особенности требований 10

2.1. Особенности требований 11

3. Общие правила проведения забастовок 13

Заключение 16

Список использованной литературы 17

**Введение**

Известно, что всякое действие вызывает противодействие. В социальных отношениях «силовые» формы воздействия, предпринимаемые одной стороной, неизбежно вызывают соответствующую реакцию другой стороны. В социальной сфере такой реакцией на «давление» традиционно являются забастовки и стачки.

Забастовка — это крайняя форма конфликта в социально-трудовой сфере, она традиционно считается одной из эффективных форм мирного противоборства в сфере трудовых отношений. Активные выступления людей труда за свои, прежде всего экономические, права не только обозначают крайне острые проблемы в сфере трудовых отношений, но и как бы передают назревшие в обществе настроения. Именно стачки стали предшественниками массовых профессиональных союзов в России. В ходе стачечного движения 1901-1902 гг. возникли стачечные комитеты, заводские комиссии, делегатские собрания и т. п. Массовые профессиональные союзы возникли позднее, в ходе революции 1905 — 1907 гг.

Создание профессиональных союзов положило начало этапу организованной борьбы широких масс трудящихся, объединенных для совместных выступлений в защиту своих экономических интересов. Среди проведенных профсоюзами того времени массовых акций выделяются забастовки (стачки), антивоенные выступления, голодные марши. Сегодня в арсенале средств профсоюзов новой России — отношения социального партнерства, а в пределах конструктивной оппозиции органам государственной власти — акции протеста, коллективные действия.

В настоящей работе будут рассмотрены: история профсоюзного движения, основные этапы забастовочного движения в современной России, а так же основные виды, правила и процедуры проведения забастовок.

**1. Профсоюзное движение в России**

Предшественниками профсоюзов в России принято считать стачечные комитеты, которые возникали в 1890-е. Профсоюзы в собственном смысле слова появились в нашей стране только во время революции 1905–1907. Именно в этот период сложились профсоюзные комитеты на крупных питерских заводах – Путиловском, Обуховском. 30 апреля 1906 в российской столице состоялось первое общегородское собрание рабочих – металлистов и электриков. Эту дату принято считать точкой отсчета истории профсоюзов нашей страны.[[1]](#footnote-1)

После 1917 характеристики советских профсоюзов стали резко отличаться от аналогичного института за рубежом. Не зря в ленинской концепции профсоюзы называли «школой коммунизма».

Существенные отличия начинаются с членского состава советских профсоюзов. Несмотря на разный статус и противоположность интересов, советские профсоюзы объединили всех – как рядовых работников, так и руководителей предприятий. Такая ситуация наблюдалась не только в СССР, но и во всех других социалистических странах. Она во многом сходна с развитием профсоюзов в Японии, однако с тем существенным отличием, что в СССР профсоюзы были не «компанейскими», а огосударствленными, а потому откровенно отказались от какого-либо противоборства с руководителями.

Важной отличительной чертой советских профсоюзов стала ориентация на проведение в массы трудящихся идеологии правящей партии. Профсоюзы являлись частью государственного аппарата – единой системой с четкой вертикальной иерархией. Огосударствленные профсоюзы оказались в полной зависимости от партийных органов, которые занимали в этой иерархии главенствующее положение. В результате свободные и самодеятельные по своей сути профсоюзы превратились в СССР в бюрократические организации с разветвленной структурой, приказной системой и отчетностью. Отрыв от масс трудящихся был настолько полным, что сами члены профсоюзов стали воспринимать членские взносы как одну из форм налога.

**1.1. Забастовочное движение на постсоветском пространстве**

Представляется возможным выделить три этапа в развитии забастовочного движения в России.

Первый этап — забастовки конца 80-х — начала 90-х гг. Этап, на котором после социально-политической апатии в ряде регионов страны рабочие, проявив стремление и готовность к самостоятельным действиям, выступили с открытым протестом в форме забастовок. Причиной стали социальные конфликты в сфере общественного производства, кризисные ситуации практически во всех областях жизни общества, медлительность и непоследовательность в проведении реформ, ухудшение жизни трудящихся.[[2]](#footnote-2)

Распад СССР, суверенизация союзных республик, либерализация цен при сохранении монополии предприятий, сложное социально-экономическое положение — фон, на котором резко ухудшается социально-экономическое и бытовое положение трудящихся.

Забастовочное движение шахтеров стимулировало массовые выступления трудящихся других отраслей: металлургов, транспортников, учителей, работников здравоохранения, оборонного комплекса и др. Требования бастующих — от чисто экономических до социально-экономических и политических: ускорение темпов проведения реформ, приближение сроков выборов в местные Советы, пересмотр устаревших статей Конституции. Ускоренными темпами расширяются формы акций протеста, забастовочной борьбы: предупредительная остановка работы, условное прекращение забастовки и др. Практически все трудовые споры находятся под контролем руководителей стачечных комитетов, постоянно действующих органов представителей работников.[[3]](#footnote-3)

Практика проведения забастовок на этом этапе показала, что остается много нерешенных организационно правовых вопросов; в действиях во многом преобладают эмоции, спонтанность. С этого периода берут начало коллективные действия профсоюзов, объединенных ФНПР, социально-партнерские отношения профсоюзов с правительством, работодателями.

И.Ю. Юргенс, В.Е. Можаев[[4]](#footnote-4) пишут: налаживание партнерских отношений между всеми сторонами рынка труда, всеми, кто призван был обеспечить проведение реформ, было, вероятно, единственной гарантией их осуществления без социальных потрясений, рассматривалось как альтернатива резкому обострению классовых отношений, чуть ли не гражданской войне. Именно на этом этапе забастовочной борьбы в ответ на требования профсоюзов были приняты важнейшие документы республиканского и союзного масштаба. Впервые между профсоюзами и правительством были заключены Соглашения по трудовым и социальным вопросам.

Второй этап — 1993-1994 гг. ФНПР удается заострить внимание правительства и работодателей на социальных аспектах проводимых реформ. Однако на работе созданной Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений сказывается несовершенство нормативной базы.

Решения Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений в основном имеют рекомендательный характер. Признавая правомерность постановки комиссией вопросов, требующих незамедлительного решения, как то: о принимаемых мерах по нейтрализации социально-экономических последствий отпуска цен на энергоносители для трудящихся России; о задолженности по выплате заработной платы работникам организаций и учреждений бюджетной сферы, правительство не сочло себя обязанным их выполнять. В 1993-1994 гг. в режиме забастовочной борьбы находилось 788 предприятий, в целом по России в данный период прошло забастовок в 10 раз меньше, чем в предыдущем. Вместе с тем экономические требования перерастают в политические. Встает вопрос о необходимости проведения Общероссийской национальной забастовки.[[5]](#footnote-5)

Третий этап развития забастовочного движения начался в 1995 г. и продолжается до настоящего времени. В этот период правовые основы, порядок и способы разрешения коллективных трудовых споров, а также порядок реализации права на забастовку в ходе разрешения коллективных трудовых споров устанавливает федеральный Закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».[[6]](#footnote-6)

Попытки Правительства России снять социальную напряженность, вызванную задержками заработной платы, пособий, пенсий, ощутимых результатов не приносят. Сбои в системе социального партнерства, рост недовольства людей своим положением все чаще заставляют профсоюзы прибегать к организации акций протеста. Увеличивается силовое давление профсоюзов на исполнительную власть. Они требуют не только выполнения достигнутых в Соглашениях договоренностей, полной выплаты долгов, но и существенной корректировки проводимых в стране реформ.

Краткий анализ развития забастовочного движения в России показывает не только рост числа участников протеста, но и существенное изменение их требований. Особенностью политического развития современной России является значительная политизированность социально-трудовых отношений, что, в свою очередь, составляет важнейшую характерную черту процесса формирования «российской» модели социального партнерства. По мнению С.М. Хенкина, после августа 1991г. в российском обществе не умолкают предсказания о неизбежности крупномасштабных социальных взрывов в форме стихийных массовых беспорядков или гражданской войны. [[7]](#footnote-7) Основания для такого рода прогнозов существуют. Исходя из анализа факторов напряженности, возникновения конфликтов, автор делает вывод, что социально-трудовые конфликты превратились в норму жизни реформируемого российского общества.

К началу второй половины 90-х гг. политическая активность профсоюзов усилилась. Профсоюзные руководители все чаще участвуют в политической борьбе, политическую направленность имеют многие забастовки, в том числе и общероссийские акции протеста, проведенные в марте 1997 г. и в апреле 1998г.

Эта сторона деятельности профсоюзов подвергается критике некоторыми исследователями. По мнению Г.В. Роговой,[[8]](#footnote-8) старые официальные профсоюзы — практически единственная из несущих конструкций тоталитарного режима — сохранились в неизменном виде: в ФНПР законсервированы все пороки квазипрофсоюзов, и прежде всего, отсутствует основополагающая цель, делающая профсоюз профсоюзом: отстаивание интересов работников перед работодателем, противостояние ему в главном — в трудовых отношениях, в то время как по второстепенным вопросам может быть совпадение интересов.

Вторгаясь в сферу политики, профсоюзы неминуемо сталкиваются с необходимостью определить свои взаимоотношения с политическими партиями и структурами государственной власти. Для этих взаимоотношений, помимо стремления профсоюзов сохранить самостоятельность, характерны также, с одной стороны, поиски союзников из числа различных партий, позиции и программы которых близки профсоюзам, а с другой — конфронтация с теми партиями и движениями, которые противостоят профсоюзам.

Российское население в целом сохраняет пока удивительное спокойствие. По данным конфликтологической экспертизы, доля людей, готовых взяться за оружие, не превышает 7%, что ниже подобных показателей даже во вполне благополучных странах. Последнее объясняется, в частности, тем, что стихийное недовольство должно кем-то направляться, ко у нас популярность партий и других общественных организаций низка, а организаторские возможности, соответственно, слабы. Подобная ситуация предоставляет государственным органам дополнительный, но не бесконечный кредит времени для постепенной корректировки своей экономической политики.[[9]](#footnote-9)

Вместе с тем, нельзя не согласиться с выводами Э. Р. Тагирова и Л. С. Троновой о том, что «российская традиция разрешения конфликтных ситуаций разительно отличается от американской и европейской моделей. Если последние ориентированы на переговоры, поиск взаимоприемлемых решений и компромисс, то в российском варианте высшей ценностью всегда являлась борьба до победы даже ценой великих жертв и испытаний». Авторы пишут, что феномен конфронтационного, «баррикадного» характера культуры и менталитета России объясняется особенностями ее истории, в которой веками сохранялись наиболее тяжелые формы крепостной зависимости, политического, национального гнета самодержавия, боязнь реформ и неспособность правящего класса к обновлению общества. Крайняя идеологизация борьбы, использование лозунгов «если враг не сдается, его уничтожают» или «кто не с нами, тот против нас» стали трагической приметой послеоктябрьской истории России, содействовавшей превращению революции в гражданскую войну, а затем установлению тоталитарного политического режима.[[10]](#footnote-10)

Социальное настроение в сфере труда в настоящее время определяется ценностями и потребностями физического выживания, что унижает достоинство человека, делает его приверженцем нужд повседневной жизни, примитивизирует его поведение и ранит социальное самочувствие. Следствием этого может стать социальный взрыв. Чтобы его предупредить, необходимо сделать управляемым процесс применения «силовых мер» во взаимоотношениях между различными участниками системы социального партнерства. Социальное партнерство не отменяет социальные конфликты, острые трудовые споры и забастовки, а регулирует их.[[11]](#footnote-11)

В обстановке растущего вала забастовок, грозящего вылиться в неуправляемый процесс, именно профсоюзы взяли на себя организаторскую роль и направили его в русло переговоров с властью. Профсоюзы в принципе не заинтересованы в забастовке. К стачке, обоюдоострому оружию, прибегают лишь тогда, когда нет другого выхода, когда на пути переговорного процесса в рамках коллективного трудового спора ресурсы компромисса исчерпаны. Компромисс — самый желательный исход.

**2. Виды забастовок и особенности требований**

С точки зрения выдвигаемых требований забастовки можно в целом разделить на три вида:[[12]](#footnote-12)

1. Профессиональная забастовка (направлена на обеспечение и улучшение условий жизни и труда);

2. Профсоюзная забастовка (направлена на признание и расширение прав профсоюзной организации и её представителей на предприятии, начало процедуры коллективных переговоров и т.д.)

3. Политическая забастовка.

Другие виды забастовок[[13]](#footnote-13)

Всеобщая забастовка – забастовка, в которой принимают участие большинство людей, занятых в компании, отрасли, городе или стране.

Предупредительная забастовка – забастовка, которая предпринимается с целью привлечения внимания работодателя или внимания общественности к серьёзности определённых требований или позиции работников (такая забастовка обычно продолжается один час или максимум один день) и о проведении которой работодатель предупреждён заранее.

Неожиданная забастовка – кратковременная предупредительная забастовка, о проведении которой работодатель заранее не предупреждается.

Поочерёдная забастовка – вид забастовки, когда несколько подразделений, действующие в одной компании или на одной территории и т.д., проводят забастовку, т.е. приостанавливают работу в соответствии с заранее установленным порядком. Таким образом, сохраняется преемственность забастовки, однако работники серьёзно не рискуют потерей заработка.

Скрытая забастовка – существует много способов проведения скрытой забастовки. Например, если забастовка проходит на законных основаниях, работники могут проводить продолжительные заседания или собрания каждый день в определённое время с целью разрешения вопроса, затрагивающего их интересы. Такие забастовки часто имели место в эпоху социализма, а иногда проводятся и по сей день в бывших социалистических странах как продолжительное заседание производственного совета. Таким образом, забастовка официально не объявляется, а для достижения такого же эффекта прекращения работы используются другие меры правовые нормы.

Сидячая забастовка – вид забастовки, при которой работники остаются на своих рабочих местах, т.е. на территории предприятия. Ввиду косвенной связи с инструментами труда, на западе такие забастовки считаются незаконными, тогда как в бывших странах социалистического блока они были вполне обычным явлением.

Забастовка солидарности – забастовка солидарности проводится с целью оказания поддержки другим бастующим работникам, обычно в рамках одной компании, отрасли или профессии. Такие забастовки нередко признаются незаконными.

Снижение темпа работы – забастовка, при которой работники исполняют свои обязанности исключительно медленно, таким образом не рискуя потерять многочисленные материальные права или выплаты в ходе забастовки.

Работа по всем правилам – вид забастовки, когда работники выполняют свои обязанности, вытекающие из их трудовых договоров, исключительно точно, настаивая на том, чтобы применялись различные правила внутреннего распорядка, касающиеся техники безопасности.

«Добровольная работа» – забастовка, идущая в обратном направлении – работники остаются на рабочих местах, несмотря на решение работодателя временно закрыть компанию и прекратить её деятельность.

**2.1. Особенности требований**

Профессиональные требования связаны с увеличением оплаты труда, сохранением рабочих мест, улучшением условий труда, гигиены и техники безопасности, социальной защищённостью работников и различными социальными льготами. Профсоюзные требования связаны с признанием прав трудящихся на свободное собрание, выборы собственных представителей и ведение коллективных переговоров по вопросам заработной платы и условий труда.

При формулировании требований на коллективных переговорах, в ходе которых могут возникать конфликты интересов и забастовки, необходимо учитывать следующие моменты:[[14]](#footnote-14)

1) Требования должны быть обоснованными, они должны выдвигаться в результате тех проблем, с которыми сталкиваются работники.

2) Требования должны быть конкретными, они должны формулироваться очень чётко, без двусмысленностей.

3) Требования должны быть реалистичными – должны быть реальные возможности удовлетворить эти требования; требования не должны быть мнимыми. К этим моментам следует добавить то условие, что требования должны находиться в рамках, предусмотренных законом. Требования должны носить социальный, экономический и профессиональный характер. В течение всего срока предварительных переговоров, а также в ходе забастовки, работники постоянно информируются о развитии конфликта, и любое решение о прекращении или разрешении конфликта должно приниматься с их согласия. Кроме того, требования на переговорах не должны меняться без консультаций с членами профсоюза, принимающими участие в забастовке.

**3. Общие правила проведения забастовок**

Не существует окончательного списка, который бы определял содержание правил проведения профсоюзами забастовок; это просто различные правила правильной организации забастовки и мирного её проведения. В эти правила часто включается следующее:[[15]](#footnote-15)

Общие положения: определение забастовки; когда прибегать к забастовке, каковы могут быть цели забастовки, когда забастовка является незаконной, каковы международные нормы и национальное законодательства или прочие нормативные акты, регулирующие вопрос забастовки, и т.д.

Организация забастовки: кто вправе организовывать забастовку (первичная профсоюзная организация, отраслевая федерация, другая структура); описание подготовительных действий (референдум или письменные заявления большинства членов первичной организации, или что-то ещё); кто принимает решение о забастовке; что должно включать в себя решение о забастовке и т.д.

Забастовочный комитет: какова функция забастовочного комитета, каков рекомендуемый состав комитета, способы избрания членов забастовочного комитета, формы решения об избрании или назначении членов забастовочного комитета; подробный список задач забастовочного комитета и т.д.

Объявление о забастовке: кто объявляет забастовку, в какой форме она объявляется, кому она объявляется и за какой срок происходит объявление; способы получения согласия национального отраслевого профсоюза, если таковое требуется; способы информирования всех первичных организаций и общественности; способы формулирования причин забастовки и т.д.

Примирение: обязательство попытаться найти мирное разрешение спора, который может перерасти в забастовку; кто обязан начать согласительные процедуры (обычно профсоюз, который должен представить причины и аргументы недовольства работников); в какой форме должно быть предложение о примирении; назначение профсоюзного представителя в Согласительные совет; способы работы Согласительного совета и сроки принятия решений; сила и юридическое действие решений Согласительного совета, если они принимаются всеми сторонами спора, их не действие, если не принимаются всеми сторонами (обычно решения, которые принимаются всеми сторонами, обладают такой же юридической силой, что и коллективный договор); формы соглашения, достигаемого в рамках Согласительного совета и т.д.

Арбитраж: если примирительные процедуры заканчиваются неудачей, стороны спора могут передать разрешение коллективного трудового спора в арбитраж, консенсусом определить состав и процедуру перед началом арбитража, а также сроки принятия решения, и договориться об обязательном выполнении решения арбитража.

Взаимоотношения Забастовочного комитета с другими органами: взаимоотношения Забастовочного комитета и бастующих работников и администрации компании; справедливое отношение к работникам, не участвующим в забастовке; информирование и сотрудничество с другими профсоюзами и членами других профсоюзов, работающими в той же компании; взаимоотношения с общественностью и СМИ; защита бастующих от штрейкбрехеров; действия профсоюзов по отношению к тем своим членам, которые не следуют мирному проведению забастовки; предотвращение насилия, нанесения ущерба, злоупотребления забастовкой в политических целях и т.д.

Охрана порядка: поддержание и обеспечение порядка во время забастовки, способы избрания и число дружинников; инструкции для работы дружинников; отличительные знаки дружинников и т.д.

Работа со СМИ и с общественностью: проведение регулярных пресс-конференций, ежедневный выпуск пресс-релизов, регулярные контакты с журналистами; реагирование на контраргументы работодателей, органов государственной власти и др. в отношении забастовки; получение поддержки общественности и ведение пропаганды.

Вмешательство властей: фиксирование всех форм нарушений права на забастовку и прочих прав профсоюзов, а также вмешательства органов государственной власти в ходе забастовки; составление отчётов по поводу такого рода действий и судебных процедур, отчётов для национальной сети и сети МКСП по поводу нарушений прав профсоюзов; ведение переговоров с представителями правительства; составление петиций; организация протестов и др.

Контакты с политическими партиями: в Юго-восточной Европе некоторые положения, регулирующие проведение забастовок, запрещают любые контакты с политическими партиями в ходе проведения забастовки, а также их участие в забастовке, при этом допускается лишь возможность получения от них писем поддержки забастовки.

Виды забастовок: В правилах могут объясняться различные виды забастовок, их средняя продолжительность, способы организации и т.д. (например, предупредительная забастовка, всеобщая забастовка, забастовка солидарности и др.).

Получение солидарной поддержки: Обращение в различные профсоюзы внутри страны и за её пределами для получения общественной поддержки или даже проведения забастовки солидарности. Международная солидарность должна выражаться не только письмами протеста, направляемыми руководству компании или политическим лидерам; эти протесты должны также направляться в адрес международных структур, в которых участвует данная страна и которые могут стать фактором давления в плане соблюдения прав человека и профсоюзов.

**Заключение**

Коллективные трудовые разногласия существовали практически всегда, не становясь, однако, достоянием гласности. Что же касается наиболее острых форм их проявления — забастовок, то в советское время официально считалось, будто они вообще чужды социалистическому обществу. В связи с этим правовой механизм рассмотрения трудовых коллективных разногласий практически отсутствовал термин «забастовка» в законодательстве о труде не употреблялся.

Обострение социально-экономических проблем в России конца 80-х гг. и последующая трансформация политических и экономических отношений не просто вернули забытые формы протеста, но и сделали забастовки нормой социальных отношений. «Поле» требований бастующих сразу стало чрезвычайно широким: от повышения заработной платы и изменения условий труда на отдельном предприятии до изменения закупочных цен на продукцию всего аграрного сектора. Нередко в качестве условий прекращения забастовки выставлялось требование сменить руководство предприятия, города.

Хотелось бы напомнить, что применение такого «инструмента», как забастовка, в разрешении социальных проблем в сфере трудовых отношений — это очень серьезная и крайняя мера. Поэтому можно согласиться с резкой критикой профсоюзов, стачкомов, которые, не исчерпав путь переговоров, используют забастовку как метод силового давления.

В обстановке растущего вала забастовок, грозящего вылиться в неуправляемый процесс, именно профсоюзы взяли на себя организаторскую роль и направили его в русло переговоров с властью. Профсоюзы в принципе не заинтересованы в забастовке. К стачке, обоюдоострому оружию, прибегают лишь тогда, когда нет другого выхода, когда на пути переговорного процесса в рамках коллективного трудового спора ресурсы компромисса исчерпаны. Компромисс — самый желательный исход.

**Список использованной литературы**

1. Все о забастовках // БПА. – 1997. - № 5. - с. 3-4.
2. Вдовиченко Л. Н. Конфликтогенные факторы в Российской Федерации // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. – 2005. - № 3. - с. 92.
3. Гайнулина Ф. И. От социальной напряженности к социальному партнерству // Социально-гуманитарные знания. – 1998. - №4
4. Забастовки 1989-1993 гг. в России (социологический аспект)/Под ред. А. К. Зайцева. — Калуга, 1996. - с. 53.
5. Здравомыслов А. Г. Россия на пути преодоления кризиса. - М., 1995.
6. Рогова Г. В. Социально-политические процессы и судьбы рабочего движения в России // Мировая экономика и международные отношения. – 1996. - № 8.
7. Рукавишников В. О. Социальная напряженность: диагноз и прогноз // Социологические исследования. – 1992. - № 3. - с. 22-23.
8. Руководство по праву на забастовку для стран юго-восточной Европы / Я.А. Петрович, П. Катзарски, Д. Маринковичем, И. Энахе. – София, 2000. – 58 с.
9. Тагиров Э. Р., Тронова Л. С. Конфликты в обществе: от противостояния к согласию. - Казань, 1996.
10. Хенкин С. Социальная напряженность в российском интерьере // Власть. – 1997. - № 4. - с. 21.
11. Юргенс И. Ю., Можаев В. Е. Профсоюзы: вчера, сегодня, завтра // БПА. – 1996. - № 1.

1. *Юргенс И. Ю., Можаев В. Е.* Профсоюзы: вчера, сегодня, завтра//БПА, 1996, № 1 [↑](#footnote-ref-1)
2. *Рукавишников В. О.* Социальная напряженность: диагноз и прогноз //Социс. 1992, № 3, с. 22-23 [↑](#footnote-ref-2)
3. Там же. [↑](#footnote-ref-3)
4. *Юргенс И. Ю., Можаев В. Е.* Профсоюзы: вчера, сегодня, завтра // БПА. – 1996 - № 1. - с. 74 [↑](#footnote-ref-4)
5. Забастовки 1989-1993 гг. в России (социологический аспект) / Под ред. А. К. Зайцева. — Калуга, 1996. - с. 57. [↑](#footnote-ref-5)
6. *Гайнулина Ф. И.* От социальной напряженности к социальному партнерству // Социально-гуманитарные знания. – 1998. - №4 [↑](#footnote-ref-6)
7. *Хенкин С.* Социальная напряженность в российском интерьере //Власть. – 1997. - № 4. - с. 21. [↑](#footnote-ref-7)
8. *Рогова Г. В.* Социально-политические процессы и судьбы рабочего движения в России //Мировая экономика и международные отношения. – 1996. - № 8. [↑](#footnote-ref-8)
9. *Вдовиченко Л. Н.* Конфликтогенные факторы в Российской Федерации // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. – 2005. - № 3. - с. 92 [↑](#footnote-ref-9)
10. *Тагиров Э. Р., Тронова Л. С.* Конфликты в обществе: от противостояния к согласию. - Казань, 1996. - с. 13 [↑](#footnote-ref-10)
11. *Гайнулина Ф. И.* От социальной напряженности к социальному партнерству // Социально-гуманитарные знания. – 1998. - №4 [↑](#footnote-ref-11)
12. Руководство по праву на забастовку для стран юго-восточной Европы / Я.А. Петрович, П. Катзарски, Д. Маринковичем, И. Энахе. – София, 2000. –с. 19 [↑](#footnote-ref-12)
13. Там же. С.43-45. [↑](#footnote-ref-13)
14. Руководство по праву на забастовку для стран юго-восточной Европы / Я.А. Петрович, П. Катзарски, Д. Маринковичем, И. Энахе. – София, 2000. –с. 42. [↑](#footnote-ref-14)
15. Руководство по праву на забастовку для стран юго-восточной Европы / Я.А. Петрович, П. Катзарски, Д. Маринковичем, И. Энахе. – София, 2000. –с. 38-40 [↑](#footnote-ref-15)