

Г. М. Бирженюк<sup>1</sup>

## ИНТЕРНЕТ-ТЕХНОЛОГИИ КАК РЕСУРС УРЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В УСЛОВИЯХ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВА

Коренная ломка сложившихся за 70 лет советской власти социально-трудовых отношений, начавшаяся в 1990-е годы прошлого столетия и не завершенная до сегодняшнего дня, мировой экономической кризис, сохраняющаяся многоукладность российской экономики, незрелость многих социальных институтов, имеющих отношение к социально-трудовой сфере — все это объективно порождает значительное количество конфликтов как в традиционных системах «труд—капитал», так и в отношениях работника с государством в тех случаях, когда последнее выступает в качестве работодателя.

Причины конфликтов весьма разнообразны и каждый из них во многом уникален в силу специфики причин, многообразия вариантов конфликтного поведения, сторон конфликта и т. д. В своей работе «Основы менеджмента» М. Х. Мескон, М. Альберт и Ф. Хедоури дают обобщенную картину основных причин конфликтов в современной организации. Это ограниченность ресурсов, которые нужно делить, взаимозависимость заданий, различия в целях, представлениях и ценностях, манере поведения, уровне образования, а также плохие коммуникации, несбалансированность рабочих мест, недостаточная мотивация и т. д.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Декан факультета конфликтологии СПбГУП, заведующий кафедрой социально-культурных технологий, доктор культурологии, профессор, заслуженный работник высшей школы РФ, почетный профессор СПбГУП. Автор более 100 научных работ, в т. ч.: «Клуб и здоровый образ жизни», «Основы региональной культурной политики и формирования культурно-досуговых программ» и др.

<sup>2</sup> См.: Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента : пер. с англ. М., 1998. С. 576.

Следует отметить, что понятие «социально-трудовые конфликты» является относительно новым для российской действительности. В советский период трудовое законодательство практически не включало термин «трудовые споры» (тем более — конфликты). Считалось, что для этого нет «социальной базы».

Практика же российской действительности, начиная с 90-х годов прошлого века, показала, что база для трудовых споров и конфликтов (в том числе и коллективных) есть и имеет тенденцию к расширению. Во многом это объясняется особенностями развития экономики переходного периода.

Сравнивая отечественную практику с предложенной вышеуказанными авторами типологией производственных конфликтов, можно сделать вывод о том, что список причин социально-трудовых конфликтов выглядит намного пестрее и богаче. В него можно с полным основанием включить конфликты, причинами которых являются:

а) оплата труда работников (это может быть несогласие работников с размерами оплаты труда, несогласием сроков выплаты заработной платы, задержками расчетов за выполненные работы, задержками расчетов увольняющихся и увольняемых работников);

б) разгосударствление и приватизация (конфликты возникают между государством в лице его органов, трудовыми коллективами, определенными группами внутри организаций, отдельными лицами);

в) участие работников в управлении предприятиями;

г) занятость (принудительные отпуска без сохранения заработной платы или с частичной оплатой, введение неполного рабочего дня и сокращенной рабочей недели, подталкивания работников к увольнению по «собственному желанию» без выплаты предусмотренных компенсаций и пр.);

д) непризнание профессиональных союзов (объединений профессиональных союзов) и их органов со стороны работодателей (объединений работодателей);

е) проведение процедур санации (банкротства) организаций<sup>1</sup>;

ж) нарушение прав отдельных категорий работников<sup>2</sup>.

Все это актуализирует проблему доступа работников к услугам структур, способных защитить их права, оказать воздействие на работодателя, дать консультацию по оптимизации того или иного конфликта. Здесь внимание привлекают новые формы коммуникации, появление которых напрямую связано с функционированием сети Интернет.

В частности, в целях обеспечения доступа к информации о деятельности Государственной инспекции труда в городе Санкт-Петербурге создано web-представительство. Web-представительство инспекции является информационной системой общего пользования, размещенной в сети Интернет, подчиненной ресурсам Федеральной службы по труду и занятости и входящей в состав единого портала Роструда. На сайте <http://git78.rostrud.info> постоян-

<sup>1</sup> В частности, в 2009 году в Государственную инспекцию труда в Санкт-Петербурге поступило 10 662 обращения граждан из различных источников. В течение 2009 года государственными инспекторами труда было рассмотрено 10 364 жалобы и обращения граждан по вопросам нарушения трудового законодательства. В I квартале 2010 года от граждан в Инспекцию поступило 1734 обращения (текущий архив ГИТ по СПб).

<sup>2</sup> Например, проверками, проведенными ГИТ по СПб, выявлены значительные нарушения трудовых прав работающих женщин, в том числе в части охраны труда: случаи незаконного увольнения беременных женщин, нарушения сроков выплаты пособия по беременности и родам, пособия по уходу за ребенком и др.; привлечение женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, и женщин, имеющих детей-инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни без письменного согласия и медицинских рекомендаций; нарушения установленного порядка приема на работу женщин, связанные с незаключением с ними письменного трудового договора и приказа о приеме на работу; нарушения порядка расторжения трудовых договоров, применения дисциплинарных взысканий и произведения расчета в соответствии с трудовым законодательством; непредоставление дополнительных оплачиваемых отпусков за работу во вредных и (или) опасных условиях труда либо предоставление их меньшей продолжительности, чем это установлено Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день; нарушение Норм предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную; нарушение режима труда и отдыха, в том числе об установлении 36-часовой рабочей недели; нарушение работодателями требований Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин и, как следствие, факты применения труда женщин на запрещенных работах.

но осуществляется информирование работников и работодателей о работе инспекции, о порядке обращения в инспекцию, о работе информационно-консультационных пунктов<sup>3</sup>. Аналогичным образом организована работа ГИТ во всех регионах РФ.

Активно используется Интернет в деятельности различных органов и организаций ФНПР. Это делается в порядке реализации Концепции информационной работы, принятой Генеральным советом ФНПР 14 марта 1996 года и развитой в дальнейших документах ФНПР.

Обращают на себя внимание попытки граждан самоорганизоваться, используя ресурсы Интернет, и создать нечто вроде социальной сети для тех, кто попал в ситуацию трудового конфликта.

В частности, уже существуют интернет-порталы, специально ориентированные на освещение трудовых конфликтов. Blackjob.net содержит список как плохих работодателей, так и тех, кому работник может доверять. Здесь же налицо попытка соблюдения своеобразного паритета прав: работодатели могут разместить отзыв о сотруднике, с которым расстались, с характеристикой причин и самого работника. Поскольку на портале имеется форум, все стороны конфликта, а также другие заинтересованные лица могут включиться в дискуссию по поводу той или иной конфликтной ситуации.

Портал Orabote.net рассматривает только характеристики работодателей. Здесь привлекает внимание рейтинговая система, благодаря которой можно оценить положительные и отрицательные отзывы о компании, сравнить условия труда в ней с другими компаниями.

Портал Antijob.anho.org содержит черный список организаций и конкретных работодателей. Здесь же размещаются материалы, описывающие способы классовой самоорганизации работников. Есть возможность диалога на форуме.

Такого рода сайты имеют продолжение в форме блогов. Здесь, в ЖЖ, идет оживленная переписка между бывшими и нынешними сотрудниками компаний и их начальством (например, <http://chernysh.livejournal.com/27483.html>). В итоге некоторые вопросы удается урегулировать или прояснить.

Сегодня в Интернете можно найти множество ссылок на материалы, отражающие различные стороны социально-трудовых конфликтов. Есть видеоматериалы о том, как начальник ругает подчиненных с использованием ненормативной лексики, фотоматериалы, свидетельствующие о недопустимых условиях работы, и т. п.

Имеются многочисленные факты уступок работодателей в обмен на снятие соответствующих материалов из Сети. Налицо возникновение нового посредника в трудовых спорах по имени Интернет. Как представляется, использование нарождающихся технологий в деятельности специалистов-конфликтологов можно рассматривать как перспективный ресурс и новую технологию работы в сфере социально-трудовых конфликтов.

<sup>3</sup> См.: Информация об итогах работы Государственной инспекции труда в городе Санкт-Петербурге по рассмотрению обращений граждан в 2009–2010 гг. URL: <http://git78.rostrud.ru/results/18744/20318.shtml>