

Л. Г. Титова<sup>2</sup>

### СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ФАКТОРЫ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ

Анализ конфликтов в социально-трудовой сфере в современной России побуждает к осмыслению широкого социально-культурного контекста, который выступает фоном и источником ряда процессов, стимулирующих либо сдерживающих данные конфликты. Исторический опыт показывает, что те государства, которые сегодня принято называть развитыми, по-разному — различными путями в различном тем-

пе — достигли своего современного состояния. Ряд государств Западной Европы развивался плавно и в течение длительного периода. Другие — скачкообразно и быстро. Разница в траектории и темпах цивилизационного развития сказывается на всех аспектах жизни общества, в том числе и в сфере социально-трудовых отношений, определяя общую ситуацию конфликтности/бесконфликтности, а также формируя «повестку дня» и конкретные поводы конфликтов. Россия в 1991 году стремительно вошла в новую — рыночную — цивилизацию, и совершенно естественно, что за минувшие 20 лет сформировались не все соответствующие институты. Этим определяется общая

<sup>2</sup> Профессор кафедры социально-политических теорий Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова, доктор политических наук. Автор книг: «Политический процесс и политические отношения в современной России», «Технология власти» и др.

ситуация в стране и конфликтогенная составляющая нашей жизни в частности.

Можно с полным основанием полагать, что конфликтогенный фон российского социума в значительной степени определяется конфликтами в сфере труда как основной сфере жизнеобеспечения человека. Трудовые конфликты возникают между субъектами, занятыми в сфере материального и духовного производства, различаются представлениями о месте работника в организации трудового процесса, его статусе, распределении материальных и духовных благ, функций управления.

В настоящее время в России налицо все основные причины трудовых конфликтов: углубляющееся социальное неравенство; неравномерное распределение материальных и духовных благ; отстранение работника от процессов принятия решений. По-прежнему главной проблемой остается занятость населения.

Если исходить из официальных данных, то безработица в России становится стабильным явлением, что является неотъемлемой составляющей рыночной экономики: в 2001 году в стране было зафиксировано 6,2 млн безработных<sup>1</sup>, в 2011 году, по прогнозам Минздравсоцразвития России, общее количество безработных — 6,4 млн человек<sup>2</sup>.

Опасность заключается в том, что процессы, характеризующие состояние социально-трудовой сферы, приобретают стойкую негативную направленность, в обществе начинает формироваться «культура бедности». Речь идет уже не столько о безработице, сколько о ценностных ориентациях, мировоззрении, морали, психологическом состоянии населения — кризисных ощущениях и опасениях, превращающихся в экономический фактор. Речь идет о формировании уверенности в том, что положение страны в целом и отдельной личности в частности ухудшается, что мероприятия, проводимые в социально-экономической сфере, имеют негативные последствия, происходит «привыкание к бедности», атрофирующее волю и стремление изменить положение. Безработица породила много социальных проблем, в том числе таких, как нищета и бездомность. Практика показывает, что из людей, оказавшихся «на дне», только 30 % могут вернуться к нормальной жизни. Остальные с целью выживания объединяются в криминальные группировки.

Картельные сговоры, раздувание чиновничьего аппарата, безответственность бизнесменов, бездействие государственных органов, которые обязаны контролировать соблюдение законов, отсутствие необходимых законов (проект закона о взаимодействии государства и бездомных уже четыре года находится на рассмотрении в Государственной Думе) тяжелым грузом ложатся на плечи населения. Стремление сдержать безработицу заставляет правительство снижать уровень реальной заработной платы, что ухудшает положение трудящихся. Рост

оплаты труда отстает от роста цен на товары и услуги, в том числе в области здравоохранения и образования.

Трудовые конфликты детерминированы не только социально-экономическими отношениями и политической ситуацией в обществе, но и в значительной степени типом господствующей культуры, базовыми ценностями, утверждаемыми в обществе властвующими субъектами. Основу конфликтов в производственной сфере составляют либеральные ценности, настойчиво внедряемые в общественное сознание и породившие в 1990-е годы кризис российской культуры и ценностные противостояния, кризис культуры труда: существенно снизилась ценность труда, произошла девальвация многих нравственных ценностей, что обеспечило углубление социальных противостояний в трудовой сфере, агрессивный характер конфликтных взаимодействий. Стали исчезать такие предпосылки трудовой деятельности, как любовь к избранной профессии, привычка и уважение к труду, стремление обеспечить качественный результат, ответственность работодателя за социальное положение работника и условия его труда.

В настоящее время сохраняется расхождение между требованиями рынка и таким социокультурным фактором, как менталитет и ценностные ориентации россиян. Активность традиционных ценностей: привязанность к малой родине, надежды на «правильного лидера», который сможет отрегулировать ситуацию, неприязнь к «богатым», ожидание помощи, результатов от обращения к властям с претензиями и жалобами на бедственное положение — свидетельствует об отсутствии у значительной части населения мобильности, воли к активной адаптации — самостоятельной независимой деятельности, устойчивой и последовательной борьбе за свои права. От личности сегодня требуется содержание культуры, соответствующее либерализованной экономике: стремление к высокому уровню производительности труда, мобильности, значительный адаптационный потенциал, правовые знания. Трудовая мобильность, в частности, означает стремление к повышению квалификации, переобучению, способность осваивать смежные профессии, менять место жительства для получения работы, соглашаться в условиях кризиса на выполнение низкооплачиваемой и неквалифицированной работы и т. д.

Адаптация к современным условиям трудовой деятельности предполагает способность работника отстаивать свои права в различной форме, в том числе и в движениях протеста. Правовая культура призвана способствовать развертыванию правовых форм борьбы, наполнять протестные акции качественно новым содержанием (наряду с требованием повышения оплаты труда — претензии к качеству инфраструктуры трудовой деятельности, соблюдению техники безопасности, контролю за соблюдением норм рабочего времени). Культура протеста на современном этапе должна включать: умение граждан грамотно предъявлять требования и отстаивать свои права; правильно определять объект требова-

<sup>1</sup> Социально-экономическое положение России. Январь–октябрь 2001 г. М., 2001. С. 234.

<sup>2</sup> Рынок труда 2011 года: тенденции, прогнозы, экспертные исследования // Кадровое дело. 2011. № 1. URL: <http://www.auditit.ru/articles/personnel/a111/285327.html>

ний; умение организовывать протестное движение на значительном территориальном пространстве; консолидацию протестных движений; отраслевое и межотраслевое распространение акций протеста; увеличение численности акций и разнообразие требований в этих акциях.

Механизм формирования новой социокультурной среды разрешения трудовых конфликтов включает: *создание новой системы подготовки и переподготовки кадров*, соответствующей требованиям развития отраслей производства, сферы услуг, сельского хозяйства; *организацию массовой подготовки специалистов в обла-*

*сти консалтинга и медиации*, владеющих искусством вести переговоры в конфликтной ситуации, обеспечивать взаимодействие работника и работодателя на правовой основе, заключение трудовых соглашений, которые не носили бы кабального характера; создание сети правового и политического просвещения трудящихся, *активизацию и организацию протестных движений*, участие политических партий, профсоюзов в защите прав работающих людей. Это должно способствовать адаптации работника к меняющейся системе трудовых отношений, созданию цивилизованных отношений во всех видах трудовой деятельности.