

Л. Г. Титова¹**ПОЛИТИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
НА СТАДИИ РАЗВЕРТЫВАНИЯ ТРУДОВОГО КОНФЛИКТА²**

Трудовой конфликт рассматривается в современной конфликтологии как на микросоциальном, так и на макросоциальном уровнях. На микросоциальном уровне трудовые споры представляют собой разногласие между работником и работодателем в организациях и на предприятиях по вопросам, разрешаемым трудовым законодательством, на макросоциальном уровне трудовые споры следует рассматривать как результат противоречий между работниками и работодателями, выступающими трансляторами интересов противополож-

ных социальных групп и отстаивающими эти интересы различными способами вплоть до радикальных с обеих сторон. В последнем случае трудовые отношения отражают неравенство между представителями разных социальных групп, а трудовые споры являются следствием неблагоприятного положения трудящихся.

Когда положение трудящихся стало предметом внимания ученых, появились первые попытки оценить реальное положение рабочих и наладить связь между работниками и администрациями предприятий. Авторы теорий управления, которые появились на рубеже XIX–XX веков, создали методологическую базу разработки системы предупреждения конфликтов в производственном процессе. В работах Ф. У. Тэйлора, А. Файоля, Э. Мэйо, А. Маслоу, Ф. Херцберга формулировались научные подходы к организации труда, факторы мотивации поведения человека в организации, принципы отношений между руководителем и коллективом на предприятии, среди которых особенно выделяются

¹ Профессор кафедры социально-политических теорий Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова, доктор политических наук, заслуженный деятель науки РФ. Автор ряда научных публикаций, в т. ч. книг: «Политический процесс в современной России и механизм его функционирования», «Политическая власть в современной России: проблемы развития и совершенствования», «Технология власти», «Современная российская политика».

² Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства образования и науки Российской Федерации в рамках научно-исследовательского проекта № 6.7594.2013.

ответственность руководителя за положение работника, коллективная ответственность за работу предприятия, дисциплина. Авторы, обратившие внимание на «человеческую сторону предприятия» (Дуглас Макгрегор), рассматривали деятельность менеджеров как способ эффективного управления людьми. Различные представления о природе человека служили исходными позициями при выявлении потребностей и мотивов, которые лежат в основе его трудовой деятельности.

Очевидно, что следствием попыток оптимизировать процессы управления было решение политико-экономических задач: увеличения прибыли и компенсирование неблагоприятных условий труда и быта работника, предотвращение конфликтов между работодателями и работниками, сохранение, в конечном счете, существующих социальных отношений, политической системы.

Вместе с тем использование предложенных принципов и подходов эффективного управления на локальном уровне, на уровне отдельных предприятий и организаций не могло изменить сложившуюся социальную систему, не предотвращало конфликты между работодателями и работниками, не исключало критического отношения к власти.

Когда на первый план выходит несовпадение глубинных интересов между работодателями и работниками, решение проблем их взаимоотношений переходит из области медиативных техник в область политическую. В таком случае работодатели неизбежно прибегают к помощи власти, то есть к принудительным действиям со стороны структур, призванных обеспечивать установленный социальный порядок.

Политизация трудовых отношений зависит от типа политической системы, характера политических отношений, которые существуют в данном обществе, изменений в социальной структуре общества (сокращение численности рабочего класса, недостаток квалифицированной рабочей силы, недостаток возможностей для воспроизводства рабочей силы, снижение уровня образования и культуры работника, социальный раскол общества на сверхбогатых и сверхбедных, несовместимость социальных ожиданий и социальных ценностей).

Следует признать, что разработанные техники разрешения конфликтов нередко граничат с манипуляциями, в то время как предупреждение конфликтных ситуаций имеет более выраженный социальный характер. Таким образом, первостепенное значение на макро- и микроуровне имеют процессы профилактики конфликтов, среди которых первоочередное место занимают технологии предупреждения трудовых конфликтов.

Несомненным шагом вперед мирового сообщества в регулировании трудовых конфликтов была разработка общих требований к условиям достойного труда человека в 186 конвенциях Международной организации труда. Неблагоприятные последствия мирового экономического кризиса 2008–2009 годов, угрожающие «демократическим ценностям, социальной справедливости, справедливой глобализации», привели к принятию Декларации МОТ о социальной справедливости в це-

лях справедливой глобализации (2008), а также Глобального пакта МОТ о рабочих местах (2009). В Итоговом заявлении состоявшейся 12 декабря 2012 года Международной конференции под девизом «Достойный труд — основа экономического роста» было отмечено, что инструментом согласования экономических интересов становится конструктивный диалог между представителями профсоюзов, работодателями и органами власти. В заявлении председателя Международной конференции высокого уровня были сформулированы основные направления программы достойного труда для стран, заинтересованных в развитии конструктивных отношений в сферах занятости, фундаментальных принципов и прав труда, социального диалога, социальной защиты. Таким образом, мировое сообщество пытается создать систему трудовых отношений, участники которых соблюдают принципы демократии и справедливости и трудовые споры не принимают политического характера.

Учитывая изменившуюся социальную структуру современных обществ, можно констатировать, что приоритеты государственной политики в сфере труда не исключают необходимости объединения усилий всего общества, и шире — мирового сообщества в достижении социального баланса и устойчивого развития. Конфликты из индивидуальных отношений, где с одной стороны — работодатель, с другой — работник, перешли в область коллективных взаимодействий. Новые мировые реалии демонстрируют необходимость формирования новых отношений, основанных на толерантности, соглашениях и конструктивных взаимодействиях.

Объективной потребностью эпохи все в большей степени становится использование механизма социально-политических решений, в принятии которых участвует широкий круг представителей различных структур гражданского общества — конфессии, малые народы, мигранты (традиционные объекты социальной политики) — постепенно превращаются в активных участников социально-политических процессов, уровень политического сознания и организации которых, однако, остается достаточно низким.

Реализация основных направлений программы достойного труда в российских условиях представляет собой прежде всего политическую задачу: речь идет о необходимости государственного контроля над осуществлением прав работника, особенно в условиях незавершенной капитализации, когда нормы взаимодействий в системе «работодатель–работник» отражают эксплуататорский и хищнический характер российского предпринимательства и не отработаны механизмы (в том числе и гражданские) формирования социальной ответственности бизнеса. В этом случае роль института, выражающего интересы трудовой части общества, может взять на себя государство. Именно государство становится главным звеном в механизме становления социальной ответственности бизнеса, обеспечивая правовую защиту работника, действуя совместно с бизнесом по созданию эффективной системы занятости, благоприятных условий для решения социальных проблем человека труда. В отличие от развитых

демократий Запада, россиянин, как правило, не отождествляет себя с той или иной партией или идеологией, он не стремится стать членом политической партии и отстаивать свои права в форме организованного диалога с властью. Несовершенство правовой и судебной систем ограничивает возможности вести трудовые споры в суде. Вследствие этого основной формой выражения конфликтности трудовых отношений в России становится протестное движение.

Россия ратифицировала 58 конвенций (из них 50, еще будучи в составе СССР, 8 — в Российской Федерации), однако капитализация российского производства, совершавшаяся в ускоренные сроки и носившая криминальный характер, привела к углублению социальных, конфессиональных, национальных, экономических противоречий в обществе и не сопровождалась применением демократических принципов организации труда.

Показателями перехода трудового спора в политический конфликт являются:

- 1) наличие предмета спора и неразрешимость существующего противоречия правовым путем;
- 2) появление эмоционального напряжения вокруг предмета трудового спора;
- 3) эскалация эмоционального напряжения вокруг предмета трудового спора;
- 4) появление повода, стимулирующего перерастание трудового спора в трудовой конфликт;
- 5) обострение позиций обеих сторон;
- 6) переход трудовых споров в стадию открытого столкновения.

Что касается процедуры разрешения конфликтов, то следует отметить следующее: процесс медиации должен проходить в строгом соответствии с нормами российского и международного права; регулирование конфликтов осуществляется в рамках соблюдения прав наиболее ущемленных слоев населения; поиск компромиссов в процессе урегулирования трудовых конфликтов должен соответствовать принципам социальной справедливости, что предполагает как вышеизложенное, так и созданную в стране систему социального обеспечения, последовательное проведение социальной политики.

Исследования, которые с 1990-х годов проводятся в России по вопросам трудовых отношений, показывают, что главными недостатками в области создания системы разрешения трудовых конфликтов являются: несоответствие законодательства меняющимся потребностям времени; отсутствие на предприятиях групп контроля над выполнением решений комиссий по трудовым спорам; не везде создаются сами комиссии, не создано эффективно действующей системы защиты прав работника¹.

Дополнительные проблемы в трудовые отношения вносит миграция. Превращение мигрантов в активных политических субъектов — ближайшее будущее и России, где они являются наиболее ущемленной группой населения, подвергающейся эксплуатации со стороны работодателей и вызывающей недоброжелательное

отношение со стороны местного населения. Мигранты представляют собой группу риска — неустойчивую среду конфликтов и национальной розни, о чем, в частности, свидетельствуют события в Москве, где правоохранительные органы все чаще предотвращают разборки между враждующими группами.

Положение мигрантов остается достаточно сложным. В Россию чаще всего приезжают люди низкой квалификации, пребывающие на нелегальном положении, что дает основание для снижения зарплаток, использования их на тяжелых видах труда. Работодатели не считают себя ответственными перед работниками-мигрантами за условия их труда и быта.

Кроме того, проблемы мигрантов — условий их труда и быта, правового статуса, защиты прав, оплаты труда — становятся предметом политических спекуляций.

Попытки урегулировать ситуацию в правовом и социальном плане (создание Фонда поддержки трудовых мигрантов, выпуск информационных листовок, газеты, социальная, культурная, правовая поддержка иностранцев, работающих в России) не снимают многочисленных вопросов о статусе иностранных работников в России.

Решение серьезной проблемы трудовой миграции должно осуществляться как на уровне государства, так и на уровне работодателя и работника. На уровне государства необходимо обеспечивать взаимную защиту принимающим и отправляющим государствами договоренностей относительно защиты мигрантов, а также соблюдать достигнутые договоренности.

Проблемы правового и социального порядка, несвоевременная выплата заработной платы, ухудшение условий труда, низкие тарифы оплаты труда, несоответствие их трудовым затратам неминуемо приводят к резкому обострению отношений между работодателями и работниками, властью и трудящимися, к переходу конфликта в стадию, когда переговоры становятся невозможными. Не допустить политизации трудового конфликта можно в стадии досудебного и дозаставочного регулирования с помощью посредника. Таким посредником может быть арбитр, специалист по урегулированию конфликтов, однако в России их услуги почти не пользуются, конфликтологи чаще всего не находят работу по специальности, несмотря на то что в их услугах нуждается все большее число граждан. Конфликт, доведенный до противостояния работника, работодателя и власти в лице государства, становится частью политического процесса: социально-экономические интересы начинают трансформироваться в политические, выраженные в требованиях смены субъектов власти, всех принимающих политические решения. Свидетельством подобных отношений становится забастовочное движение, учащение митинговых форм выражения социального протеста, активное сопротивление решениям власти.

До 2011 года одной из основных причин протестного движения трудящихся была невыплата или несвоевременная выплата заработной платы работникам. Однако с 2011 года основные претензии были к уровню оплаты труда и политике увольнения работников

¹ Савич А. В. Совершенствование системы урегулирования трудовых конфликтов : автореф. дис. ... канд. экон. наук. СПб., 1999.

работодателями, к условиям труда работника. Особо следует отметить, что существующее в российском обществе неравенство, коррупция, бюрократизация способствуют ухудшению положения человека труда, который, по сути, имеет самые минимальные возможности отстаивать свои права. Из числа активных политических субъектов исключаются многие группы населения, в том числе и мигранты.

В период обострения экономического кризиса стали приниматься непопулярные меры по оптимизации расходов региональных бюджетов, в которые, в частности, входили: сокращение размеров индексации оплаты труда работникам организаций бюджетной сферы; сокращение расходов на оплату труда работникам организаций бюджетной сферы за счет уменьшения численности работников; сокращение субсидий муниципальным образованиям или отказ финансирования отдельных субсидий и др.¹ Совершенно очевидно, что выход из кризиса в России совершается за счет населения, которое несет на себе всю тяжесть его последствий. Это приводит к постепенному накоплению протестного потенциала в регионах.

Таблица 1

Динамика забастовочного движения в России²

Года	Общая численность протестов
2009	254
2010	175
2011	243
Федеральные округа	Трудовые протесты по округам России (% от общей численности протестов)
Центральный	25
Северо-Западный	18
Сибирский	16
Дальневосточный	14
Приволжский	10
Уральский	11
Южный и Северо-Кавказский	По 3
Зарубежные трудовые протесты	1
	Отраслевая структура протестов в 2011 году (в % к общей численности протестов)
Промышленность	40
Здравоохранение, народное образование, культура	20
транспорт	23

Высокий уровень «жестких» протестных движений в промышленности и более «мягкие» формы — в здравоохранении, образовании и культуре. Подъем забастовочного движения в 2009–2010 годах относится к периоду начала экономического кризиса.

В последнее десятилетие расширяется поле факторов, способствующих политизации трудовых отношений. Главным фактором в 1990-е годы была невыплата

¹ Регионы России: 2009: итоги и перспективы : докл. URL: <http://rudocs.exdat.com/docs/index-238596.html?page=2#7800638>

² Составлено по: Забастовочное движение в России в 2011 г.: По материалам Рабочего университета им. Хлебникова. URL: <http://www.rkrp-rpk.ru/content/view/6905/63/>

заработной платы, вслед за этим — несоблюдение техники безопасности труда и начинающаяся дифференциация доходов (на долю 10 % наиболее обеспеченных слоев населения в 1997 г. приходилось 31,2 % денежных доходов), рост безработицы (1992 г. — 3,9 млн чел., 1996-м — 9,2 млн чел.). В настоящее время среди причин, вызывающих социальное напряжение, на первое место выходит глубокое социальное расслоение: на 100 российских миллиардеров приходится 30 % общего благосостояния россиян (в то время как в мире — не более 2 %). По данным ВЦИОМ, 80 % населения считают, что неравенство в России чрезмерно. Кроме того, неравенство распространяется и на региональном уровне, его расширению способствует рост безработицы, в том числе и среди работоспособного пожилого населения, структурная безработица (неполная занятость), уровень и качество среднего и профессионального образования, проводимая политика подготовки специалистов в учреждениях профессионального образования (доля выпускников составляет всего 4,9 %), наличие нетрудоспособных членов семьи. Проведение социальной политики, увеличение средней заработной платы способствовали стабилизации социальных отношений, однако не сняли напряженности в трудовой сфере. Приоритетным направлением социального протеста в настоящее время становится система ЖКХ. Проблемы в этой сфере привели к новому витку протестного движения, который и по характеру, и по интенсивности отличается от бурного протестного потока 1990-х годов, сложнее и разнообразнее становятся выдвигаемые требования, к политическому протесту все чаще присоединяются служащие и молодежь. Вместе с тем невысокой остается активность рабочих промышленных предприятий. Причина кроется в дифференциации труда по отраслевому признаку: заработная плата работника нефтедобывающих и нефтеперерабатывающих отраслей, газовой отрасли остается намного выше заработной платы рабочих других отраслей: в 2008 году она составила 33 206,1 руб.³, в уменьшении численности работников, снижении трудовых вакансий (за период с конца 2008 г. — начала 2009 г. снизилось соответственно с 1,4 млн рабочих мест до 0,9 млн). Процесс увольнений в большей степени затронул предприятия машиностроения, химической промышленности, строительства. С октября 2008 года до конца 2009-го общая численность уволенных работников на предприятиях составила 881 тыс. человек⁴.

Большие возможности предупреждения трудовых конфликтов и перехода их в политическую сферу есть у региональных органов государственной власти и местного самоуправления, лучше владеющих ситуацией в своем регионе. Однако мониторинг качества жизни населения и эффективности управления, который проводится с 2007 года Центром социально-консервативной политики в Центральном федеральном округе, позволяет выделить ряд общих региональных проблем, которые свидетельствуют о существовании множества пробелов в работе местных администраций, которые прямо или косвенно способствуют росту социальной напряженности:

³ http://www.ng.ru/politics/2012-12-12/3_kartblansh.html

⁴ Там же.

— в управлении — недостаток профессионализма, коррумпированность, неспособность контролировать наиболее важные сферы развития региона, отсутствие инновационных прорывов;

— в экономике — хроническая нехватка ресурсов, долги, напряженные отношения между бизнесом и властью или сращивание бизнеса и власти; низкий уровень доходов основной массы населения;

— в социальной жизни — недостаточное внимание к развитию социальной сферы¹.

Так, в Ярославской области, которая отнесена к региону среднего уровня развития², на региональном и муниципальном уровнях отмечаются невысокое качество управления, отсутствие должного контроля над развитием жизненно важных сфер городского и областного хозяйства — ЖКХ, дорожного строительства, транспорта. В области высокий уровень дефицита местного бюджета, низкие зарплаты, что свидетельствует о существовании серьезных проблем, существенно снижающих качество жизни трудовой части населения области. Большой проблемой

остается защита прав трудящихся профсоюзами, федеральным и местным законодательством. В области полностью отсутствуют нормативно закрепленные институты по правам человека, нет Уполномоченного по правам человека, Уполномоченного по правам ребенка, не функционирует Комиссия по правам человека, созданная 1 декабря 1998 года, в области отсутствуют и сильные общественные объединения³. Область является зоной потенциальных политических конфликтов, которые могут стать реальными при наличии сильного руководящего политического центра в лице оппозиции.

В заключение следует подчеркнуть, что трудовые конфликты имеют тенденцию превращаться в политические, составляя часть политического процесса в условиях глубоких социальных трансформаций, когда с особой остротой проявляются все противоречия общества, население с трудом адаптируется к происходящим переменам и наступает время обманутых ожиданий и ощущения господствующей несправедливости по отношению к человеку труда.

¹ См.: Оценка социальной эффективности и управления регионами Центрального федерального округа по критерию качества жизни населения. М.: ЦСКП в ЦФО, 2011. С. 67.

² Там же. С. 66.

³ Исаева Е. А. Нормативно-правовая база, регулирующая деятельность институтов гражданского общества в Ярославской области // Доклад о состоянии гражданского общества в Ярославской области. Ярославль, 2010. С. 14.