

ДИСКУССИЯ

Выступающие:

| | |
|------------------|---|
| В. А. АВКСЕНТЬЕВ | директор Института социально-экономических и гуманитарных исследований Южного научного центра РАН (Ростов-на-Дону), доктор философских наук, профессор, почетный работник высшего профессионального образования РФ |
| К. Я. АМАНДЫКОВ | заместитель председателя Федерации профсоюзов Республики Казахстан |
| А. В. ВЕРШИНИН | специалист научно-исследовательской лаборатории Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов СПбГУП |
| А. В. ДМИТРИЕВ | член-корреспондент РАН, главный научный сотрудник Института философии РАН, главный научный сотрудник Института социологии РАН, советник РАН, доктор философских наук, профессор |
| А. С. ЗАПЕСОЦКИЙ | ректор СПбГУП, чл.-корр. РАН, академик РАО, доктор культурологических наук, профессор, председатель Исполкома Конгресса петербургской интеллигенции, заслуженный деятель науки РФ, заслуженный артист РФ |
| Е. И. МАКАРОВ | заместитель председателя Федерации независимых профсоюзов России, научный руководитель Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов СПбГУП, Почетный профессор СПбГУП |
| Е. С. САДОВАЯ | заведующая сектором Отдела социально-трудовых исследований Института мировой экономики и международных отношений РАН, кандидат экономических наук, доцент |
| К. ТАПИОЛА | специальный советник генерального директора Международной организации труда (Женева, Швейцария) |
| Л. Г. ТИТОВА | профессор кафедры социально-политических теорий Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова, доктор политических наук, заслуженный деятель науки РФ |
| Ж. Т. ТОЩЕНКО | член-корреспондент РАН, декан социологического факультета, заведующий кафедрой теории и истории социологии Российского государственного гуманитарного университета, главный научный сотрудник Института социологии РАН, главный редактор журнала «Социологические исследования», доктор философских наук, профессор |
| Б. Г. ТУКУМЦЕВ | ведущий научный сотрудник Социологического института РАН, кандидат философских наук, доцент |
| Г. А. ЦВЕТКОВА | профессор кафедры социологии организаций и социальных технологий Российского государственного гуманитарного университета, доктор социологических наук |
| Н. ЭЛОМАА | директор департамента переговоров между предпринимателями и профсоюзами Центрального объединения профсоюзов Финляндии |
| В. Н. ЯКОВЧУК | доцент кафедры истории права и гуманитарных дисциплин Международного университета «МИТСО» (Республика Беларусь), кандидат социологических наук |

Е. И. МАКАРОВ: — Уважаемые участники Лихачевских научных чтений! Наша секция посвящена социально-трудовым конфликтам на пространстве СНГ, их мониторингу, анализу, прогнозированию. Я призываю вас в своих выступлениях придерживаться этой темы, но в то же время не забывать о том, что наш форум в целом посвящен диалогу культур. Первым я приглашаю выступить нашего гостя из Финляндии Николаса Эломаа.

Н. ЭЛОМАА: — Я хочу вкратце рассказать о проблемах профсоюзов в Финляндии. Они насчитывают более 1 млн членов, всего в Финляндии проживают 5 млн человек. У нас нет специальных законов о мини-

мальной зарплате и соглашениях о зарплате, которые заключают профсоюзы. Об этом важно помнить, когда мы говорим о конфликтах в сфере труда. К настоящему времени наше законодательство устарело, оно было принято в 1920-е годы по аналогии с немецким законодательством. Я разделю свое выступление на две части: обычные конфликты и необычные конфликты, которые сегодня являются главной проблемой. Пример обычного разрешения споров. Допустим, в октябре истекает срок соглашения, заключенного с работниками в металлургической отрасли. За месяц до этого начинаются переговоры по поводу заработной платы. Обычно они не бывают очень легкими, но если все проходит удачно, то подписывается договор и обе стороны

довольны. 95 % переговоров заканчивается успешно, но остается 5 %, которые заканчиваются безрезультатно. Если работники к ноябрю не получат новое соглашение на будущий год, то здесь уже должен вмешаться совет. Нельзя заставлять работников подписывать какие-либо соглашения, если они этого не желают, медиатор не должен давить на них. Им нужно найти компромисс путем диалогов и обсуждений.

Государство не может заставить обе стороны подписать какие-либо соглашения. Если медиатору удастся достичь соглашения между двумя сторонами, то это будет хороший результат — новое подписанное соглашение. Обычно и рабочие, и работодатели не вполне довольны результатами переговоров посредством медиаторов. Я юрист и поэтому знаю, что лучший контракт — это тот, в котором обе стороны немного недовольны. Но если случается такая ситуация, что профсоюзы и работодатели не могут достичь соглашения, в таком случае рабочие начинают забастовку. И все это в соответствии с законом, так как в этот момент у них нет официального договора и, соответственно, есть право добиваться его заключения на своих условиях. Сегодня такое случается редко и занимает от одного до четырех дней. Но в любом случае им нужно договориться и подписать договор, хотя никто не может заставить их сделать это. Это пример обычного способа разрешения споров путем переговоров, когда подписывается договор при участии медиатора или без него.

Вместе с тем, сегодня мы наблюдаем новый метод разрешения трудового спора, когда люди просто уходят со своих рабочих мест и перестают исполнять трудовые обязанности, и я называю это ненормальным способом решения трудовых конфликтов. Как вы знаете, сегодня мир живет в очень быстром темпе и становится все более грубым по отношению к человеку. Компании очень быстро растут, объединяются, делятся на части, увольняют и нанимают сотрудников. И каждый рабочий задает себе вопрос: «Что будет со мной?» Например, компания «Nokia», которую многие из вас знают, планирует закрыть свои заводы в Финляндии и отправиться на Восток, конечно, рабочие будут недовольны, потому что потеряют свои места. И какая будет первая реакция работников? Они выйдут на демонстрации, могут просто не выйти на работу. Раньше это воспринималось с пониманием, однако теперь компании научились бороться с подобными явлениями. И в такой ситуации никакие переговоры не помогают. Если не существует инструмента для того, чтобы начать диалог, приходят юристы, и это не очень хорошо. Может быть, они и найдут решение, но оно будет слишком дорого стоить и приведет к тому, что если одна сторона выиграет, тогда другая проиграет. И если вы окажетесь на стороне проигравших, вы запомните это надолго.

Эти локальные конфликты, решение которых может быть найдено только в суде, в будущем могут составить очень большие сложности. И в такой ситуации профсоюзам очень трудно найти компромисс. Вы же знаете, что такое месь. Мы можем справляться обычным способом, когда достигается соглашение между профсоюзами и компанией, но необычные ситуации бросают новый вызов Финляндии. Нам нужно найти

инструменты, чтобы справляться с новыми конфликтами на локальном уровне и устранять все недопонимания между работодателями и работниками. Нам нужно вернуться к диалогу, в котором мы будем уважать и доверять друг другу. Спасибо, я надеюсь, мне удалось дать вам некоторое представление о том, как решаются трудовые конфликты в Финляндии.

Е. И. МАКАРОВ: — У меня к Вам вопрос, уважаемый Николас: в Финляндии довольно много эмигрантов, которые вовлечены в трудовую деятельность. Есть ли какие-то национально-культурные особенности их конфликтного поведения и как они включены в вашу национальную систему разрешения конфликтов?

Н. ЭЛОМАА: — Спасибо, это действительно очень важный вопрос сегодня. Конфликты индивидуального характера решаются на локальном уровне. Если вы не входите в профсоюз, то на своем рабочем месте будете чувствовать себя очень некомфортно и волноваться о его сохранении в будущем. Проще отдать свои проблемы на решение профсоюзу, чем пытаться самому с ними справиться. При возникновении спора у работника ему необходимы время для самостоятельного урегулирования и знание правил. Требуются услуги консультанта или адвоката, что весьма дорого. Поэтому 80 % всех, кто работает в Финляндии, являются членами профсоюза. Что касается эмигрантов, они в основном прибывают из Восточной Европы и не очень доверяют профсоюзам. Работники не хотят вступать в профсоюзы, и это означает, что если они сталкиваются с проблемами, им приходится решать их самостоятельно. Им нужно платить за то, чтобы обратиться в суд, нужна хорошая подготовка для переговоров с начальником. Им приходится нанимать адвоката, чтобы он представлял их интересы в суде, и цена может достигать 20 тыс. евро. Поэтому у обычных людей, не членом профсоюза, нет возможности обращаться в суд. Их трудовые споры крайне трудно решить в пользу работника. В связи с этим мы настоятельно всем рекомендуем вступить в профсоюз, независимо от того, из какой страны приехали эти люди. Если они находятся в Финляндии, они должны соблюдать финские законы.

А. В. ДМИТРИЕВ: — Дополнительный вопрос, поскольку проблема эмиграции нам тоже знакома. Половина мигрантов в России — это нелегалы, поэтому они не могут обратиться ни в суд, ни к начальнику, они обращаются к своей диаспоре. Как вы к этому относитесь?

Н. ЭЛОМАА: — Поскольку Финляндия является частью Евросоюза, нам все равно откуда мигранты. Вне зависимости от того, легально или нелегально они прибыли, после решения вопроса о законности пребывания в стране они попадают на рынок труда. Если они приезжают из других стран Евразии, то в любом случае это легальные мигранты. Финляндия — это практически остров, с одной стороны она граничит с Россией, с другой — окружена морем, поэтому на практике нелегальных мигрантов в Финляндии очень мало. И если

вдруг они где-то появились, то все соседи будут знать об этом и этот факт не уйдет от внимания властей страны. Чаще всего такие люди работают в строительстве, но их начальники должны четко знать, есть ли у них нелегальные мигранты.

— *Уважаемый Николас, насколько я понял, ваши профсоюзы огорчаются сегодня тем, что переговоры работников и работодателей нередко заходят в тупик и не решают какие-то проблемы, и профсоюзам приходится вмешиваться и искать компромиссы. У меня вопрос: а кто же ведет эти переговоры со стороны работников, если потом профсоюз реализует эти решения?* (вопрос из зала)

Н. ЭЛОМАА: — Обычно, когда затеваются переговоры, начальная планка задается повышением зарплаты на 5 %, но в результате реальное повышение обычно составляет 2 или 3 %, и переговорщики знают об этом. Как правило, и те, кто ведет эти переговоры, и рабочие не всегда удовлетворены результатом. Но это компромисс, реальный и достижимый. Нам нужно вести диалог со всеми членами профсоюза, объясняя возможности переговорной тактики. Но вопрос не только о зарплате, он касается еще и качества работы, и преимуществ, которые получает работник: страховка, отпуск по уходу за ребенком, отпускные. В переговорах обычно принимают участие глава профсоюза и переговорщики, и это не просто члены профсоюза, а те, кто работает на профсоюз.

Е. И. МАКАРОВ: — Следующий выступающий — Кайрат Якудаевич Амандыков, наш гость из Казахстана, прошу Вас.

К. Я. АМАНДЫКОВ: — Уважаемые коллеги, я хотел бы начать свое выступление с благодарности за то, что меня, не ученого человека, а практика, пригласили на этот форум. Профессор Григорий Михайлович Бирженюк в своих трудах верно подмечает, что в государствах СНГ очень схожая ситуация по конфликтологии, особенно по вопросу о трудовых спорах и конфликтах, которые происходят на наших пространствах. И все совпадает: и причины конфликтов, и структуры конфликтных ситуаций, и распределение типа конфликтов в процентном соотношении к их общему числу в наших странах. Когда есть социальное неравенство в обществе, конфликт — это обычный и даже необходимый элемент социальной жизни. За 20 лет, пока происходили реформы, модернизация, мы через профсоюзы не могли достучаться до своих социальных партнеров, до представителей госорганов, до представителей объединений работодателей. Но это понятно, потому что в первые годы после распада Советского Союза, как мы знаем, все производства остановились, показатели упали и нужны были инвесторы, поэтому работодатели вынуждены были вкладывать свои деньги и, естественно, их защищать. Любая активность со стороны наемного работника, трудового человека пресекалась, и нам приходилось с этим мириться, но сегодня, по истечении времени, в связи с ростом экономических воз-

можностей государства голоса рабочих уже слышны. Процесс реформирования сопровождался дисфункциональными явлениями в социальной сфере: как я говорил, спадом производства, обнищанием части населения, резкой социальной дифференциацией общества и безработицей. На этом фоне и происходят сегодняшние трудовые споры и конфликты.

Я хотел бы рассказать, как мы в Казахстане решаем эту проблему. Если вы помните, у нас в нефтегазовом комплексе два года назад на фоне этих социальных конфликтов произошли кровопролитные события, погибли люди. И вот не было бы счастья, да несчастье помогло. После этого все повернулись к этим социальным конфликтам лицом: и государство, и работодатели, и мы за эти два-три года многого достигли. Президент Республики Казахстан Нурсултан Назарбаев раньше постоянно подчеркивал социальную ориентированность рыночной экономики, и в этом году в своем ежегодном послании, когда он обозначал долгосрочные стратегические программы, новый политический курс государства, еще раз подтвердил, что обеспечение социального благополучия граждан гарантирует государству обновленный социальный стандарт. От этого мы отталкиваемся и сегодня. Становится понятно, что процесс трудовых отношений на месте не стоит, наше законодательство опаздывает и не все учитывает. За эти годы значительно изменилась даже сущность трудовых конфликтов в Казахстане. Если в первые годы наши рабочие боролись за выплату зарплаты, за улучшение условий труда, то сегодня в трудовых конфликтах все больше акцент стал делаться не только на борьбе за материальные блага, но и на утверждении определенной системы формирования цивилизованных рыночных отношений, эффективного хозяйствования и государственного регулирования.

Сегодня мы хотим достучаться до своих социальных партнеров и объяснить им, что если долго не решать трудовой конфликт, он может превратиться в политический. Это показали последние случаи, когда участники конфликтов начинали выдвигать политические требования. Это один важный момент. И второй важный момент: я еще раз повторю, что за годы социально-экономических преобразований государственные структуры, объединения работодателей оказались неподготовленными, а во многом неспособными трансформировать требования рабочего движения в социальное законодательство и правила цивилизованных трудовых отношений. Сегодня в Республике Казахстан все социальные партнеры понимают, что важнейшей сферой поддержания партнерских отношений между работником, работодателем и государственными органами являются своевременное предотвращение конфликтов и эффективное разрешение споров в процессе переговоров или примирительно-посреднических процедур. Признавая значение переговоров как способа разрешения конфликтных ситуаций, мы определяем, насколько субъекты конфликта подготовлены, владеют технологиями ведения переговоров, соблюдая законодательные и правовые нормы.

Я еще раз вернусь к труду. В последние два-три года мы начали вплотную заниматься социальными

конфликтами, искать материалы по этой теме, и мы нашли доклад профессора Бирженюка в сборнике Лихачевских чтений. Там он говорит о нарушениях действующего законодательства, называет структурные изменения, типичные причины конфликтов и особо выделяет конфликты с менеджерами. У нас такие конфликты тоже происходят, и мы стараемся обратить на это внимание своих социальных партнеров. Как вы знаете, мы тоже ориентированы на добычу полезных ископаемых, на нефтегазовый комплекс. Там в основном работают транснациональные компании с менеджерами-иностранцами, которые не понимают наш менталитет, быт, условия. Наши работники, которые пришли с лондонскими дипломами, тоже мало от них отличаются, демонстрируют высокомерное отношение к рабочим и не вступают в социальные диалоги. Но, благодаря усилиям профсоюзов и поддержке главы государства, мы начали обучать все стороны социального партнерства, и особенно менеджеров и государственных чиновников, которые курируют данную отрасль. Сегодня все граждане нашего государства понимают, что социальное партнерство — надежная основа для предупреждения, урегулирования и решения трудовых конфликтов цивилизованным путем, и важнейшим механизмом разрешения трудовых конфликтов является коллективный договор, договорный процесс.

Наш Трудовой кодекс сегодня на 80 % ориентирован на договорный процесс. Казахстан самым последним из стран СНГ принял его в 2007 году. Мы взяли все лучшее из трудовых кодексов государств ближнего зарубежья, и сегодня в Республике акцент делается на социальное партнерство. Во-первых, современная конфликтология сформировала условия для разрешения конфликтов и определила, что главнейшей составляющей является примирительно-посредническая технология. После известных кровопролитных событий мы в свое законодательство внесли предложение, что ни одна из сторон коллективно-трудового спора не вправе уклониться от участия в этих процедурах, за нарушение указанных положений все стороны должны привлекаться к уголовной ответственности. С этим проектом согласились и наши законодатели, мы законопроект вынесли на обсуждение в парламенте. Во-вторых, наша инициатива примирительно-посреднической технологии должна осуществляться специальными комиссиями в соответствии с действующим законодательством, трудовым арбитражем, но обязательно с участием государственной стороны, чего раньше не было. Государственные чиновники были молчаливыми наблюдателями со стороны. Выполнение решений примирительно-посреднического органа должно быть обязательным для конфликтующих сторон, особая ответственность за невыполнение обязательств по соглашению, достигнутому сторонами в результате названных примирительных процедур, должна быть возложена не только на представителей работника и работодателя, но и на представителя государственных структур. Вот такие новеллы в нашем государстве.

Одно маленькое добавление. Почему мы вносим в наше действующее законодательство такие карди-

нальные новшества? Потому что у нас республика маленькая, чуть больше Финляндии, но если там 5 млн граждан, то у нас 13 млн, 6 млн из которых наемные работники, из них мы в Федерации профсоюзов объединяем 2 млн 200 тыс. А где находятся наши моногорода, предприятия, транснациональные компании? В маленьких аулах, локальных поселках и районах. И так как другой работы нет, прокуроры, которые должны надзирать за законностью, и представители работников устраивают на эти предприятия своих родственников и потом, когда случается конфликт, они умывают руки и не вмешиваются. Вот поэтому мы ужесточаем наше действующее законодательство. Спасибо.

Е. И. МАКАРОВ: — Слово предоставляется ректору Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов, академику Александру Сергеевичу Запесоцкому, возглавляющему Оргкомитет Лихачевских чтений.

А. С. ЗАПЕСОЦКИЙ: — Уважаемые коллеги, от имени Оргкомитета хочу поблагодарить вас за участие в Лихачевских научных чтениях и пожелать успехов в работе. Считаю необходимым отметить, что направление работы вашей секции у нас в программе Чтений появилось впервые, и это совершенно не случайно, потому что мы возлагаем определенные надежды на результаты вашей дискуссии. Думаю, что и в последующие годы мы будем включать данное направление в программу Чтений. Необходимо, чтобы разговор шел не просто о нашей практике, о том, что в нашей жизни происходит, какие у нас трудности, конфликты, и даже не о том, как это преодолевать. Мы должны постепенно выводить этот разговор на более высокий теоретический уровень (быстро мы это сделать не сможем), потому что я убежден, что ключ к решению практических вопросов в области социально-трудовой практики, социально-трудовых конфликтов находится не только в сфере конкретных технологий урегулирования конфликтов. Сегодня серьезнейшая проблема — это проблема философская, культурологическая, потому что она коренится в идеологии.

Надо сказать, что участники социального партнерства — государство, работодатели и профсоюзы — это три различных субъекта, обладающие тремя разными идеологиями, при этом идеология государственная, идеология чиновника, в России и в странах СНГ очень близка к идеологии предпринимателя. И эти идеологии плохо сходятся вместе, не имеют пока достаточного количества точек соприкосновения, и это, на мой взгляд, чрезвычайно препятствует развитию социального партнерства. Должен сказать, что в мировом сообществе эти вопросы отработаны значительно лучше. Есть очень мощный инструмент — это Международная организация труда, в которой идеологически эти вопросы проработаны очень серьезно. Может быть, сама организация и не рассматривает эти вопросы как идеологические, но я уверен, что если мы возьмем Устав МОТ или конкретные документы, то найдем там базовые ценности, принципы сотрудничества, целый набор конкретных идеологических вещей, на которых

основана деятельность МОТ и которые положены в основу развития всей системы мирового социального партнерства.

Система социального партнерства — это мировое достижение цивилизации. И у нас есть люди, которые пытаются это мировое достижение сделать достоянием России. Это в первую очередь Михаил Викторович Шмаков, который последние 20 лет внедряет это в России с огромным трудом, преодолевая сложные препятствия. Мы со своей стороны должны оказать научную поддержку развитию, утверждению этих ценностей социального партнерства в практике нашего общества. Людям, которые вовлечены в конфликты, иногда кажется, что это происходит только между трудящимися, профсоюзами и работодателями с участием чиновников. На самом деле это очень широкий процесс, который всегда захватывает интересы общества. Наш опыт изучения конфликтов на факультете конфликтологии показывает, что когда мы привлекаем к конфликтам внимание общества, они разрешаются значительно быстрее и более грамотно — и в интересах экономики, и в интересах участников этих конфликтов. Существуют определенные методы привлечения к процессу разрешения споров общества, правоохранительных органов, судов, прокуратуры, следственного комитета, это тоже чрезвычайно важные вещи. Мы можем их привлечь, но тоже только на основе определенной идеологии, принципов и т. д.

В Конституции России записано, что у нас нет государственной идеологии. Мы это иногда понимаем так, что у нас вообще не должно быть никакой идеологии. Да нет же, у нас есть идеология — это нравственность, только разные слои населения понимают ее по-разному. Нам очень важно правильно выработать ценности социального партнерства, доводить его смысл до общества и создавать новую идеологию развития социального партнерства у нас в государстве. Если мы все правильно сделаем, серьезно к этому подойдем, сможем выявить ценностное и смысловое ядро, тогда мы сможем наладить продуктивный диалог разных культур. А в нашем случае это диалог между культурой предпринимательского сообщества, работодателей, чиновников и культурой трудящихся. Это на сегодняшний день две разные культуры, которые не всегда могут найти общий язык, вроде бы все говорят по-русски, а общего языка уже нет, смыслы происходящего разные. Думаю, что здесь есть очень серьезная теоретическая проблема, и мы должны найти ее решение, хотя нам будет трудно это сделать.

В нашей жизни возникает много разных конфликтов: к примеру, в семье, из-за музыкальных вкусов, между родителями и детьми. Нам надо найти те конфликты, которые мы можем исследовать и к решению которых можем правильно применить аппарат социологии, психологии, теории рекламы и связей с общественностью, права, экономики, потому что, в конечном счете, за гармонизацией социально-трудовых отношений стоят еще и интересы общества. В России сейчас реально происходит экономический кризис, который власти скрывают от трудящихся, у нас колос-

сальное падение собственного российского производства. Почему такое происходит? А потому что отношения между государством, работодателями и работниками неправильно отрегулированы, не в соответствии с интересами экономического развития, и в этом смысле мы сегодня существенно отстаем от развитых стран Запада. У нас есть большой теоретический аппарат различных наук — и гуманитарных, и экономических, и юридических, у нас есть очень важный опыт Международной организации труда, у нас есть понимание ситуации, в которой мы находимся, знание контекста, и впереди у нас огромная теоретическая работа.

Я призываю всех вас приложить максимум усилий, это необходимо для того, чтобы заниматься новыми, не совсем понятными, трудными делами. Если мы грамотно к этому подойдем, то сделаем новое и очень хорошее дело для нашей страны. Наше дело — возродить Россию, снова сделать ее великой державой, чтобы мы гордились страной, в которой живем. Уверен, что отношения в области социального партнерства, преодоления социально-трудовых конфликтов помогут решить эту задачу.

Я очень рад, что в этой аудитории присутствуют Евгений Иванович Макаров, заместитель председателя Федерации независимых профсоюзов России; крупнейшие ученые нашей страны академик Тощенко, профессор Дмитриев; что в нашей дискуссии принимают участие сотрудники Международной организации труда, наши гости из Финляндии. Радует и присутствие молодых людей, а это означает, что у нашего дела уже есть будущее. Для меня чрезвычайно важно, что еще мы выполняем поручение человека, в которого верим, которому доверяем и которым гордимся, — Президента Российской Федерации Владимира Путина, по решению которого мы и создали факультет конфликтологии. Мы будем собираться каждый год, чтобы обмениваться результатами наших научных исследований, и мы будем полезны нашей стране. Спасибо вам.

Е. И. МАКАРОВ: — Александр Сергеевич, мы по велению души будем заниматься развитием конфликтологической науки. Я предоставляю слово нашему белорусскому коллеге Владимиру Николаевичу Яковчуку.

В. Н. ЯКОВЧУК: — Уважаемые коллеги по научной секции, уважаемые студенты родственного нам университета, поскольку Международный университет «МИТСО» в Минске тоже является профсоюзным, то есть учредителем нашего университета является Федерация профсоюзов Беларуси. Для меня большая честь участвовать в Международных Лихачевских научных чтениях. За эту счастливую возможность я хочу поблагодарить оргкомитет Чтений, ректорат Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов. Хочу также высказать благодарность лично заместителю председателя Федерации независимых профсоюзов России Евгению Ивановичу Макарову, благодаря информационной поддержке которого мне, в общем-то, удалось оказаться здесь. Мое личностное восприятие такого уникального действия, как Лихачевские чтения, связано с воспоминаниями о прежнем

опыте общения с Россией. Будучи студентом, мне приходилось проходить практику в Москве, учебную, потом преддипломную, и я возвращался оттуда воодушевленный не только российским культурным наследием (помню, как мы ночами стояли в очередях, чтобы купить билеты в «Таганку»), но и тем информационно-интеллектуальным опытом, который удавалось получить во время практики.

Второе мое погружение в образовательно-научную российскую среду было уже в среднем возрасте, когда мне посчастливилось учиться в аспирантуре Центра социологических исследований Академии общественных наук. Этот Центр тогда организовал и возглавил уважаемый Жан Терентьевич Тошенко. В аспирантуре я опять получил мощный информационный ресурс, который оказывал сильное воздействие на учебу, научное развитие, работу. Сегодня, не прерывая связей с Россией, я стараюсь если не ежедневно, то по мере возможности слушать информационные сообщения о том, что происходит в России, через РТР, НТВ, благо у нас эти телевизионные каналы постоянно действуют. Очень огорчаюсь, как и многие белорусы, когда нам отключают телеканал «Культура»; он одно время транслировался, потом был отключен. Но сегодня возникает некая озабоченность черновым контекстом, который сквозит в подобных передачах. Новости начинаются с каких-то трагедий, новых коррумпированных схем и т. д. И вот на этом фоне такое событие, как Лихачевские чтения, является неким интеллектуальным фантомом, духовно-культурным феноменом, который подтверждает, что культурный, информационный, научный ресурс России не иссяк и не иссякнет. Здесь нам надо сотрудничать, участвовать в совместных мероприятиях, взаимно обогащая свой опыт.

Теперь перейду к нашей теме трудовых конфликтов, потому что трудовая сфера, как вчера говорил представитель Международной организации труда, когда отмечал, что большая часть людей живет благодаря труду, это действительно жизнеобразующая сфера человеческого общества. Труд может облагородить и вознести человека в социальном статусе, в других достижениях, может и унижить человека через безработицу, нищету. Трудовая сфера по своей объективной природе конфликтогенна. Уважаемый ректор Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов только что говорил о различии культуры социальных партнеров в сфере труда, о необходимости разрабатывать эту проблему в научных исследованиях. Я обращаю внимание на то, что экономические интересы нанимателей, то есть работодателей, работников и государства во многом различаются, и эта разнонаправленность векторов коренных интересов указанных субъектов заложена в самой природе трудовых отношений. Тема моего доклада, представленного на Чтения, связана с ролью социального партнерства в разрешении трудовых конфликтов. Имеется в виду социальное партнерство в смысле коллективно-договорного регулирования труда, социального диалога, по-разному называют этот тип отношений.

Если коснуться в этом плане белорусского контекста, то скажу, что в целом у нас на сегодняшний день

сформирована, я бы сказал, прочная организационно-правовая база социального партнерства в сфере труда. В Конституции Республики Беларусь записано, что взаимодействие между органами государственного управления, профсоюзами, объединениями нанимателей строится на принципах социального партнерства. В Трудовом кодексе сформулированы сами принципы социального партнерства. В стране созданы трехсторонние органы взаимодействия социальных партнеров — Национальный совет по трудовым и социальным вопросам на республиканском уровне, аналогичные советы на других уровнях. Данная система, можно сказать, идентична российской, других стран СНГ, поскольку организационно-правовая база формировалась с начала 1990-х годов, когда постсоветские республики, в том числе Беларусь, обрели государственный суверенитет. Большую помощь тогда оказала программа сотрудничества с МОТ.

Что касается трудовых конфликтов, то опять-таки белорусский законодатель четко прописал процедуры разрешения коллективных трудовых споров — трудовых конфликтов особой, так сказать, формы. Это и порядок инициирования коллективного трудового спора, и примирения, и посредничества, и арбитража, и забастовки.

Моя основная мысль сводится к тому, что просто определить правовую базу недостаточно, нужен еще какой-то культурный контекст, культурная система, в которой работали бы наниматели, представители работников и органов государственного управления, чтобы этот механизм функционировал более эффективно. К таким культурным условиям и предпосылкам, на мой взгляд, относится наличие в обществе некой миролюбивой общественной психологии, когда социальные партнеры не только думают о реализации своих интересов, но и учитывают интересы других сторон. Это забота, допустим, тех же профсоюзов не только о повышении зарплаты, улучшении условий труда (как говорят, это их святая обязанность), но и о повышении производительности труда, эффективности производства в целом. Это когда государство учитывает мнение своих социальных партнеров, советуется, информирует и т. д. К сожалению, в этом плане есть проблемы, и среди них я бы выделил институциональную слабость объединений нанимателей как представителя стороны нанимателей в целом (почему я говорю «нанимателей», потому что в белорусском законодательстве употребляется именно такой термин).

Объединения нанимателей у нас существуют, но их статус фактически определяется законом Республики Беларусь «Об общественных объединениях». Отдельного закона об объединении нанимателей пока нет, хотя его проект разрабатывался, даже вносился в парламент, читался в первом чтении, но потом было принято решение отложить этот вопрос, как говорят, в долгий ящик. И получается, что объединение нанимателей имеет такой же статус, как и объединение, например, филателистов, любителей кошек и т. п. Это, безусловно, уважаемые общественные объединения, через которые граждане реализуют свои интересы, но, согласитесь, что у объединения нанимателей в системе

трудовых отношений есть некие базовые интересы и цели. Закон об объединениях нанимателей (работодателей), который есть в Российской Федерации, в других странах СНГ (в прошлом году подобный закон был принят на Украине), существенно расширил бы место и повысил бы роль нанимателей в системе социального партнерства Беларуси. Еще одной проблемой мне видится то, что государство, записав в Трудовом кодексе такие принципы социального партнерства как равноправие сторон, соблюдение норм законодательства и тому подобные, вместе с тем допускает случаи принятия определенных правовых актов в сфере труда, не информируя и не советуясь со своими социальными партнерами. В заключение хочу сказать, что одним из путей повышения или расширения культуры социально-партнерских отношений мне видится укрепление, развитие, внедрение принципов социальной солидарности и солидарной ответственности в практику деятельности всех трех сторон социального партнерства.

Ж. Т. ТОШЕНКО: — Владимир Николаевич, скажите, пожалуйста, реально какие сейчас трудовые конфликты в Белоруссии?

В. Н. ЯКОВЧУК: — Если говорить о коллективных трудовых спорах, то по данным Республиканского трудового арбитража (это государственный орган в системе Министерства юстиции, который призван вести регистрацию коллективных трудовых споров) в 2012 году в стране официально зарегистрировано 24 таких спора, в предыдущем, 2011 году, — 31. Естественно, проведено столько же примирительных процедур, потому что создание в случае возникновения коллективного трудового спора примирительной комиссии — это обязательная процедура, предписанная законодателем, важная стадия разрешения коллективного трудового спора. Если, допустим, стороны не проведут процедуру примирения, то впоследствии, если дело дойдет до забастовки, это станет основанием для признания ее незаконной. Арбитражных заседаний в 2012 году было только 2 из 24 инициированных коллективных трудовых споров, то есть 22 спора были разрешены на стадии примирения. Примерно такая же картина наблюдалась и в предшествовавшем году.

Е. И. МАКАРОВ: — Слово предоставляется профессору Анатолию Васильевичу Дмитриеву.

А. В. ДМИТРИЕВ: — Проблема культурных различий между тружениками, властями и профсоюзами существует, и для Российской Федерации это очень важная проблема. Из выступлений коллег складывается впечатление, что трудовые конфликты в рамках «профсоюз–государство–трудящиеся», в общем-то, решаются. Речь идет о важных деталях, только лишь о деталях, но все же важных, касающихся улучшения взаимоотношений, консенсуса или, как здесь говорили, интеграции, партнерства. Это все понятно, мы будем все это делать, но существует огромная группа трудящихся, особенно в Российской Федерации, которые не во-

влечены ни в какие организационные связи, ни с профсоюзами, ни даже с государством, ни с местным населением, — это мигранты. Не буду говорить об этой проблеме, она, в общем-то, вам известна, но хочу сказать, что сопротивление эксплуатации и нищенскому состоянию мигрантов в Российской Федерации неизбежно. Мы постоянно это ощущаем, это показывают не только происшествие в Кондопоге несколько лет назад, но и, скажем, нынешние события в Татарстане, где велико напряжение между местным населением и приезжими из республик Средней Азии и других регионов. На Украине, в Белоруссии, а тем более в Финляндии, может быть, это менее распространено, но на территории Российской Федерации, особенно в некоторых районах, это сильное сопротивление очень заметно. В данной ситуации надо что-то думать, в частности о социальном партнерстве в этих условиях.

Хочу сказать, что Федеральная миграционная служба в своих предложениях по решению этой острой проблемы, которые она постоянно вносит на рассмотрение президенту, не привлекает к этому процессу ни конфликтологов (правда, мы еще не структурированы), ни профсоюзных активистов. Я считаю, что профсоюзы, основная задача которых сейчас — это работа с тружениками, имеющими российское гражданство, а не приезжими, и уже работающими членами профсоюза, здесь профсоюзы не дорабатывают, мягко говоря, хотя это чрезвычайно актуальная проблема, которая, повторю, будет обостряться. Причем программа вовлечения мигрантов в состав профсоюзов даже не разработана, с моей точки зрения, может быть, я ошибаюсь. Повторю, для конфликтологов важно видеть эту тенденцию, и то, что мы сегодня затрагиваем эту тему, уже что-то значит.

Из этого следует, что профсоюзы могут и должны работать в четырех направлениях. Первое: принимать участие в обсуждении политики трудовой миграции, о чем я говорил, с тем чтобы обеспечить максимальную выгоду и минимизировать потери для трудящихся, потому что внутри предприятий идет острая конкуренция. Если, скажем, при найме мигрантов дворниками в Москве такой конкуренции нет, то на предприятиях возможны конфликты, поскольку рабочие всегда считают, что в любой момент могут быть нарушены их права. Второе направление: проводить информационные кампании для рабочих и широкой общественности на международном уровне. Когда выступал коллега из Финляндии, я вспомнил фильм «Особенности национальной охоты», насколько там культурная матрица одного из персонажей, финна, кстати, который участвует в охоте, отличается от культурной матрицы охотников российского происхождения. Совершенно разные проблемы, но в то же время и одинаковые.

Третье направление профсоюзной работы: участие в обсуждении миграционных проблем на уровне нескольких стран. То есть необходимо сотрудничать с профсоюзами других стран, вовлекать профсоюзы как стран происхождения, так и стран, принимающих работников-мигрантов. У нас вообще этого нет. Мои попытки каким-то образом выяснить, как работают профсоюзы, скажем, в Таджикистане, Киргизии,

не увенчались успехом, не удалось собрать никаких сведений. Кстати, в рамках конкретного исследования мы пытались опросить мигрантов Средней Азии на юго-востоке Москвы. Как только мы начали опрос, немедленно пришли работники административных органов района и сказали: «Мы не хотим, чтобы вы проводили опрос». Мы спросили: «А почему? Вам же интересны сведения». Они ответили: «Очень просто: после вашего интервью, ваших бесед мигранты начинают говорить о своих правах». И четвертое направление: это решение проблемы организации работников-мигрантов. Профсоюзам известно, что наилучший способ защиты работников — это их организация. Здесь профсоюзам тоже предстоит очень много работы. Поэтому в заключение хочу сказать, что работы для всех хватит.

Е. И. МАКАРОВ: — Анатолий Васильевич, хочу откликнуться на Вашу ремарку относительно того, насколько сегодня профессиональные союзы в Российской Федерации готовы к вовлечению трудовых мигрантов в цивилизованный трудовой процесс. Надо сказать, что этот вопрос находится на очень ранней стадии своего развития, хотя формальных препятствий для вовлечения легальных трудовых мигрантов в цивилизованный трудовой процесс нет. Они расцениваются нами так же, как и все остальные граждане Российской Федерации. Однако временные мигранты, которые прибывают по краткосрочным визам с целью, скажем так, совершить демпинг на рынке труда, имеют преимущество перед местными работниками: это именно демпинг на зарплате, на социальных, пенсионных и других выплатах, вытекающих из заработной платы. В отношении временных трудовых мигрантов пока действительно полная темнота, и предстоит еще осветить эту часть нашей жизни каким-то правильным светом. Следующее выступление: Жан Терентьевич Тощенко.

Ж. Т. ТОЩЕНКО: — Уважаемые друзья, позвольте свое выступление начать с исторической ремарки. В истории советской социологии была одна замечательная страница, которая называлась заводской социологией. Вот здесь присутствует Будимир Гвидонович Тукумцев, один из представителей группы специалистов, которые работали непосредственно на предприятиях и включались в решение социальных проблем в широком смысле этого слова, и это было одной из эффективных отраслей нашей социологии на уровне предприятий. В связи с этим я хотел бы, уже как социолог, напомнить такие данные. В советское время мы спрашивали людей: «Если у вас возникают конфликты, трудности в жизни, к кому вы обратитесь за помощью?» И нам отвечали таким образом: «Мы обратимся к своему предприятию, руководителю, в партийную, комсомольскую организацию, в райсовет, в облсовет, напишем в ЦК, ну и к родным, близким, которые нам помогут». Вот данные, которыми мы сейчас располагаем: на 1-м месте родные, близкие, знакомые люди, а все организации уходят на 5–10-е места, то есть человек сейчас находится в ситуации, когда не видит в официальных и общественных структурах возможности защитить его интересы.

И вот в связи с этим я хотел бы высказать свои соображения о том, как развивалась культура трудовых конфликтов в 1990–2000-е годы. Молодое поколение этого не помнит, поэтому ему полезно послушать. В начале 1990-х годов, когда мы перешли от советской системы, начали переходить к капиталистической форме хозяйствования, было провозглашено, что на первых порах интересы человека отодвигаются на задний план. Было очень большое движение людей, которые выражали свой протест лично: приковывали себя цепями к ограде заводов, участвовали в пикетах, устраивали индивидуальные и коллективные голодовки, думая, что если они страдают, то соответственно будет какая-то реакция. В конечном счете, какое-то время такая реакция была, потом это достаточно быстро приелось, на голодающих перестали обращать внимание как на неэффективное средство. И где-то уже во второй половине 1990-х годов начался новый этап — попытка противостоять самим работодателям. Был период захвата предприятий, не пускали руководителей на предприятие, но этот период тоже достаточно быстро закончился, потому что с частным предпринимателем спорить было трудно. Многие из них просто закрывали предприятия. В общем, и этот метод решения проблемы тоже зашел в тупик. Тогда была предпринята попытка, коллеги старшего поколения помнят, нанести вред всему народному хозяйству: перекрывали железные дороги, пути сообщения, таким образом обращая внимание на то, что надо решать проблемы трудящихся — проблемы оплаты труда, жилья, благополучия.

Но тут возникла парадоксальная ситуация, которой я и занимаюсь: за те проблемы, которые исходили в основном от частных собственников, отвечало государство. Это противоречие не всегда находило своего разрешения, так что разговаривать с государством через интересы частного собственника, в общем-то, было достаточно неэффективно. И сейчас мы столкнулись с очень интересным моментом, который ставит перед нами новые проблемы в решении трудовых конфликтов. Когда мы спрашиваем у людей: «Поддерживаете ли вы идею рынка, рыночных отношений?», 70–80 % говорят: «Да, рынок — это необходимо». Правда, трактуют его по-разному: одни — как полностью свободный рынок, другие — как социальный, третьи — как рынок государственный, с вмешательством государства. Подчеркиваю: к рыночным отношениям в целом у подавляющего большинства населения благоприятное отношение. Но когда мы задаем другой вопрос: «Как вы относитесь к бизнесменам, предпринимателям, банкирам?», все говорят, что это жулики, в тюрьму посадить их надо. Послушайте, а как рыночная экономика без этих людей будет существовать? Это парадоксальное умозаключение, когда человек искренне верит в то, что рынок нужен, и в то же время желателен рынок без этой категории людей. Поэтому вопросы, которые сейчас возникают при решении трудовых конфликтов, вызывают определенную долю непонимания того, что происходит в реальной жизни.

Есть трудовые конфликты, о которых говорил Анатолий Васильевич, связанные с трудовой миграцией, ее правовым положением, социальным положением

и вообще нерегулируемостью отношений между тем, как должны работать люди, и тем, как должны разрешаться их претензии. Обращаю внимание еще на одну интересную деталь: последние исследования, правда, локальные, показали, что число недовольных трудовыми конфликтами больше в процентном отношении не среди бедных, пенсионеров, а среди так называемого среднего слоя людей, которые более обеспечены, вроде уже нашли себя в реальной жизни, но у них, вероятно, и более высокие претензии к государству, к работодателю. Поэтому вопросы, связанные с трудовыми спорами, чаще исходят от продвинутого слоя людей и в общественном, и в экономическом, и даже в образовательном отношении. Я могу привести данные «Левада-центра» и ВЦИОМ, которые локально опрашивали людей, участвовавших в конфликтах на Болотной площади, на проспекте Сахарова. Оказалось, что на 86 % это люди с высшим или незаконченным высшим образованием, и в своем положении они достаточно устроены и в личном, и в общественном плане, но уровень претензий этой группы людей более высокий, чем других групп населения. Я думаю, что сейчас, при решении вопросов с трудовыми конфликтами, перед нами возникают реальные проблемы, и этнические, и социальные, и профессиональные, и они подбрасывают нам новые вопросы, на которые мы должны попытаться найти ответы.

— *Разрешите ремарку по поводу среднего слоя. Меня просто немного удивила новая информация, которую предоставил известный экономист, популяризатор Иноземцев: децильный коэффициент (отношение 10 % самых богатых к 10 % самых бедных) по России 1 к 17, по Санкт-Петербургу — 1 к 21, а по Москве 1 к 35. В нормальных экономиках капиталистического либерального склада максимум 1 к 14, то есть мы уже где-то за пределами максимального либерализма.* (реплика из зала)

Е. И. МАКАРОВ: — Слово предоставляется Елене Сергеевне Садовой.

Е. С. САДОВАЯ: — Тема моего выступления — использование новых механизмов регулирования социально-трудовых отношений, в частности заемного труда. Но мне хотелось бы вписать эту проблематику в более широкий социально-экономический и политический контекст. В связи с чем возник такой феномен, как заемный труд? Транснациональные компании, внедрившие этот механизм регулирования трудовых отношений, стремились повысить свою эффективность. Действительно, на первый взгляд, заемный труд позволяет повысить эффективность экономической деятельности. Самый яркий пример, с которым я недавно ознакомилась, — случай, приводимый международными профсоюзами, из практики компании «Coca-Cola», которая, придя на рынок ЮАР, вывела своих водителей на аутсорсинг. Причем попросила этих водителей устроиться не в какую-то институционализированную фирму, которая предоставляет заемный труд этой компании, а зарегистрироваться в каче-

стве индивидуальных предпринимателей, так что они должны были сами нести все социальные расходы. В чем это выразилось? Заработная плата сразу упала с 1200 до 600 евро — экономическая эффективность налицо. Подобного снижения издержек трудно добиться, не используя такие жесткие механизмы регулирования трудовых отношений. Однако когда эти способы снижения издержек приобретают массовый характер, компании тут же сталкиваются с проблемой: кто будет покупать их продукцию, пусть она даже стала очень дешевой?

Французский политик Марин Ле Пен однажды произнесла интересную сентенцию, которую я хочу процитировать. Она сказала: «Глобализация — это когда рабы делают товары для безработных». То есть одна часть общества сталкивается с безработицей, потому что она неконкурентоспособна в условиях глобальной экономики из-за высокой стоимости труда. А другая часть конкурентоспособна, но трудится в очень тяжелых условиях, которые не позволяют людям становиться эффективными потребителями. О какой экономической эффективности может идти речь, когда подрывается база потребителей продукции компаний? И вообще, можно ли все сводить только лишь к экономической эффективности? В советское время в «Литературной газете» на 16-й полосе был опубликован рассказ Михаила Жванецкого «Паровоз для машиниста или машинист для паровоза?». Перефразируя, хочу задать вопрос: экономика для человека или человек для экономики? Имеет ли смысл экономическое развитие, если оно не конвертируется в социальный прогресс или хотя бы в какой-то приемлемый уровень существования, а еще лучше — жизни большинства людей?

Современный философ и мыслитель Амартия Сен в одном из своих докладов о развитии человечества, которые начиная с 1990 года публикуются в рамках ежегодных программ развития общества, выделил три стратегии развития стран:

- 1) благополучие за счет роста, то есть экономический рост, который конвертируется в социальное развитие;
- 2) благополучие за счет поддержки — стратегия «проедания» богатства, когда социальная политика не обеспечивается экономическим ростом;
- 3) социальное изобилие — экономический рост, который не приводит к социальному прогрессу.

Примерами разных стратегий являются Ботсвана и Куба. Ботсвана входит в число мировых лидеров по экономическому росту, в последние годы она занимает третье место по этому показателю. Понятно, что сказывается эффект низкой базы, но по показателю ВВП на душу населения Ботсвана находится в ряду среднеразвитых стран, примерно 14 тыс. долларов на душу населения (в Китае, для сравнения — около 7 тыс. долларов). При этом в Ботсване высочайший уровень младенческой смертности, огромная смертность женщин при родах, безработица 40 % и прочие «прелести». В то же время на Кубе, как известно, очень бедной стране, одна из самых высоких в мире продолжительностей жизни населения при малых доходах. Конечно, лучше быть богатым и здоровым, но возникает

вопрос: нужен ли экономический рост, если население живет в ужасных условиях, или лучше жить в бедности, но с хорошим здравоохранением?

В мировом сообществе сложился консенсус по поводу того, что экономические достижения должны конвертироваться в социальное благополучие. И даже сформировались некие «маяки», которые мы называем социальными государствами. Эта модель после крушения коммунистической идеологии и экономики стала господствующей, и вроде бы мы стремимся строить нечто подобное. Но вот незадача — в тот момент, когда эти идеи стали господствующими, возник кризис социального государства, что констатируется даже признанными авторитетами, нобелевскими лауреатами, такими как Кругман, Стиглиц и др. Кризис социального государства проявляется прежде всего в социально-трудовой сфере — ухудшении качества труда по всему миру, в странах с разным уровнем социально-экономического развития — США, России, Индии и т. д. Это и уменьшение доли труда в продукте, снижение качества и стабильности занятости. К сожалению, пока не выработано никакой альтернативы, новой парадигмы развития общества не предлагается. Более того, даже объединение протеста против сложившейся ситуации затруднено из-за того, что наш мир сильно сегментирован, в нем большое количество групп с разными интересами. Поэтому, обращаясь к молодой части аудитории, хочу сказать, что на ваши плечи ляжет выработка новой идеи и парадигмы общественного развития. Мир сейчас стоит на развилке.

Вчера в выступлениях коллеги вспоминали книгу Стругацких «Поддень XXII век». Конечно, хотелось бы жить в таком будущем, но ведь эти же авторы написали и другой роман — «Трудно быть богом», и такое будущее тоже возможно. Мы должны приложить все усилия, чтобы будущее пошло по приемлемому в общегуманитарном смысле пути. Но в большей степени это зависит от молодежи.

Е. И. МАКАРОВ: — Уважаемые коллеги, для иностранных гостей я хочу пояснить, что «заемный труд» в том контексте, в котором мы его обсуждаем, в европейской практике называется «аутстаффингом» (outstaffing). Такое явление действительно возникло сравнительно недавно, и вместе с ним появились проблемы, над которыми надо работать. Большое спасибо Елене Сергеевне за то, что она затронула эту тему.

И все же — паровоз для машиниста или машинист для паровоза? Это крайне важная тема, поскольку она является базовым социальным постулатом, который лежит в основе оценки характера социально-трудовых отношений. Цивилизованные отношения, принятые в обществах социальной справедливости, демонстрируют, что паровоз для машиниста, а если мы возьмем другую экономико-политическую парадигму — неолиберализм, то увидим, что там действительно машинисты, пассажиры и все прочее — для паровоза. Думаю, что таким образом толкуется данный трудноразрешимый вопрос.

Слово предоставляется профессору Цветковой Галине Александровне.

Г. А. ЦВЕТКОВА: — Прежде всего позвольте поблагодарить организаторов и участников Чтений, потому что благодаря подобным форумам осуществляется поиск истины, диалог разных субъектов, в частности субъектов труда. В связи с этим хочется спросить: а есть ли диалог культур между различными субъектами труда на территории Российской Федерации? Данные статистики свидетельствуют, что в последние годы у нас практически не фиксируются трудовые конфликты, то есть официально конфликтов как таковых в России не существует. В то же время, согласно социологическим исследованиям, ситуация в этой области очень сложная. Начиная с 2008 года, количество трудовых протестов неуклонно растет. В чем же заключаются проблемы?

Если взглянуть на динамику причин трудовых конфликтов, то опросы показывают, что значительная часть проблем возникает из-за материальных факторов — низкой зарплаты, невыплат, изменений в системе оплаты труда. Однако существует еще ряд вопросов, которые лежат в основе трудностей в этой сфере. Прежде всего, заработная плата, будучи важнейшим, критическим фактором, недооценивается различными субъектами права, в первую очередь работодателями и государством. Так что в последние 25 лет заработная плата является средством решения многих проблем и в то же время ключевой характеристикой, которая в значительной степени влияет на поведение работников, материальное благополучие семей и в целом развитие и эффективность предприятия, города, района, деревни. Это социально-экономическая проблема, имеющая принципиальное значение.

Если рассматривать работника как потребителя, то и здесь заработная плата играет решающую роль. Актуальность данной темы связана и с другими проблемами, в которых в наибольшей степени проявляются факторы материального благополучия. В частности, в области экономических правонарушений наблюдается более чем семикратный рост числа преступлений, совершенных лицами без постоянного источника доходов. Тем самым дестабилизируется обстановка в России в целом.

Есть ли диалог с властью? С одной стороны, конечно, есть. Существуют различные формы взаимоотношений, более того, основные положения трудового законодательства официально расширяют права работников по отношению к работодателю. В то же время диалог как таковой у нас осуществляется в сильно урезанном варианте. Руководители предприятий нередко просто отказываются от переговоров, при этом не считая нужным своевременно производить оплату труда. Не действуют на работодателей и законодательные нормы, предусматривающие штрафы и другие санкции. Исходя из этого, можно утверждать, что субъекты права по-разному воспринимают ситуацию на рынке труда. С одной стороны, государство требует, чтобы переговоры велись. Кстати, одним из хороших примеров является работодатель в лице Президента Российской Федерации, который ведет диалоги с населением, и люди могут обратиться к руководителю страны с любым вопросом, как и к руководителю

предприятия. В то же время работники практически не принимают активного участия в управлении производством, разрешении тех или иных конфликтов, вплоть до того, что не все соглашаются обращаться к руководителю, особенно по поводу заработной платы. В связи с этим есть интересные данные, характеризующие поиск работы и внимание к заработной плате в этот период. Человеку требуется от 1 до 5 минут, чтобы понять, подходит ли ему та или иная вакансия, при этом условие «зарплата по договоренности» в 3–5 раз снижает количество желающих трудоустроиться. Во многих объявлениях информация о заработной плате вообще отсутствует, потому что работодатель боится ее обозначить. Однако в этом случае потенциальные сотрудники теряют интерес к данному объявлению, и таким образом качественный состав трудового коллектива в той или иной степени меняется.

В настоящее время большинство россиян (более 60 %) живут в надежде на то, что в ближайшие 6 лет социально-экономическое положение улучшится, и в первую очередь надежды связываются с зарплатой. Работодатели также понимают серьезность проблемы, однако активных изменений в области заработной платы не наблюдается. Часто приходится слышать, что благосостояние народа не повышается, но это не так. Доходы растут, но вместе с тем возрастают издержки, связанные с повышением потребительских цен и тарифов.

Каковы же в нашей стране перспективы в области заработной платы и рынка труда? Тут следует рассмотреть еще и такой показатель, как качество рабочей силы. В настоящее время, впервые за всю практику с советского периода, ведущей формой образования стала заочная, а не дневная, как раньше, и даже не вечерняя. Если учесть, что в условиях глобализации идет процесс вхождения России в мировые рынки, то возникает вопрос: кто же в конечном итоге будет представлять страну, какой уровень знаний у этих людей, с каким кадровым потенциалом Россия будет конкурировать в мире? Тот факт, что у нас заработная плата не повышается до должного уровня и не соответствует основным качественным показателям развитых стран, указывает на то, что наша перспектива — дешевая рабочая сила. Предпосылки к этому налицо. Уже в средней школе дети, принимающие участие в исследованиях, отвечают на вопрос о важных и нужных предметах следующим образом. Только половина опрошенных считают, что необходимо знание русского языка и математики, а о том, что надо знать хоть один иностранный язык, заявляет каждый четвертый. То есть вопрос о качестве рабочей силы возникает уже на уровне средней школы и естественно в дальнейшем порождает проблемы, связанные с материальным благополучием. Поэтому мое пожелание молодым коллегам: учитесь и делайте это осмысленно, непременно приобретайте финансовую грамотность, чтобы понимать основы социально-экономических ситуаций, которые имеют место в России и в которых вам придется жить и растить своих детей.

Е. И. МАКАРОВ: — Позвольте, Галина Александровна, задать вопрос. Сегодня развиваются новые

формы обучения — дистанционные, а молодежь стремится как можно быстрее после окончания средней школы найти рабочее место. Возможно, все эти факторы влияют на то, что растет количество людей, выбирающих заочную форму обучения. Вы не рассматривали данный феномен с этой стороны?

Г. А. ЦВЕТКОВА: — По количеству студентов Россия занимает одно из ведущих мест в мире, включая развитые страны. Что же касается качества обучения на заочном и на вечернем отделениях, то оно оставляет желать лучшего. Одна из причин заключается в том, что заочники и вечерники — люди работающие, и их не всегда вовремя отпускают с работы на занятия или на сессию, а зачастую у них просто не хватает сил на то, чтобы освоить учебную программу. В конечном счете получается, что человек приобретает «корочку», к тому же нередко оплатив процесс обучения, но не осознает в должной степени, что он получил высшее образование. В одном из экономических вузов недавно было проведено исследование: насколько профессиональный уровень людей, получивших высшее образование в советский период, соответствует нынешним экономическим реалиям. Оказалось, что качество того образования остается намного лучше, чем получаемого сегодня. Более того, появились студенты, не заинтересованные в получении профессиональных знаний. Однако они приходят к работодателям и требуют заработную плату согласно диплому, не имея должного профессионального уровня. И даже руководители далеко не всегда разбираются в стилях и методах управления, не понимают смысла стимулирования труда того или иного работника и действуют по единственному принципу «Я начальник, ты дурак». Этот принцип необходимо изживать.

Е. И. МАКАРОВ: — Спасибо, Галина Александровна. Думаю, что в этой аудитории нет таких студентов, которые не заинтересованы в знаниях. Следующее слово предоставляется Титовой Людмиле Григорьевне.

Л. Г. ТИТОВА: — Я обозначу самые важные, на мой взгляд, вопросы, которые волнуют меня, как политолога, давно изучающего проблемы политической культуры, технологий власти и т. д. Мы все создаем, что в условиях современного общества решение трудовых конфликтов представляет собой задачу, которую решают не только работодатель и работник, но и государство, и все общество. Поэтому мне бы хотелось рассмотреть эту проблему в более широком контексте.

Чем вызвана политизация трудовых конфликтов? Первая причина заключается в том, что разрастается пространство, в котором политизируется трудовой процесс, появляются новые виды труда, наблюдается плавное перетекание занятости из сферы производства в сферу услуг, возникающие здесь противоречия связаны с новыми требованиями к властным, управляющим структурам по улучшению оплаты, условий труда. Вторая причина — отраслевое неравенство. Работники одних предприятий, например добывающих отраслей,

находятся в привилегированном положении с точки зрения оплаты труда, а труд людей, работающих в других областях, например образовании, существенно недооценивается. К тому же в обществе существуют латентные формы конфликтов, и довольно сложно прогнозировать, каким образом они могут проявиться. Один из имплицитных факторов — культура труда, которая сегодня требует детального и тщательного изучения. Не секрет, что в обществе падает ценность труда как такового. Этому немало способствуют средства массовой информации, внушающие, что «гламурный» способ существования гораздо более подходит человеку, что досуг — это основная ценность, а высокий доход можно получить быстро и без труда (правда, способы не называются). На самом деле для того, чтобы иметь хотя бы небольшие средства к существованию, надо много и усердно работать, привычку к труду необходимо прививать с детства и на всю жизнь. Однако трудовое воспитание уже утратило свою ценность, и трудно сформировать в общественном сознании, особенно у молодежи, представление о значимости трудовой деятельности. Ситуация осложняется тем, что падает уважение человека труда к самому себе и своему делу, люди ориентированы только на финансовую сторону работы, труд теряет свое смыслообразующее начало. Вчера один из выступавших привел замечательный пример. Почему мы победили в Великой Отечественной войне? А потому, что люди видели смысл в своем героизме. Сегодня же в трудовой сфере смысл в значительной степени утерян.

Хочу обратить внимание еще на один момент. К сожалению, исчезло такое явление, как рабочие династии. Такие династии формировались не только в сфере производства, были династии врачей и т. д. Уважение к своему делу передавалось из поколения в поколение. А сегодня трудящаяся молодежь формируется «на пустом месте», многие молодые люди живут в основном теми ценностями, которые им преподносят средства массовой информации и наиболее успешная часть общества, которая, в общем, не любит говорить о том, каким образом она достигла своего успеха, но с удовольствием его демонстрирует. Таким образом, мы получаем определенную культурную атмосферу в обществе. На днях произошел примечательный эпизод. Я читаю лекцию о системе управления в сфере производства, и один из студентов задает вопрос: «А зачем нам, собственно, это все учить? Я работаю в частной фирме, прошу отпустить меня на сессию, а мой руководитель — предприниматель — отвечает: “Зачем тебе это образование? Посмотри, у меня 8 классов и — миллионное состояние”». Понимаете, формируется некая культурная парадигма.

Теперь к вопросу о паровозе и машинисте. Не секрет, что в учреждениях, где ненормированный рабочий день, на некоторых предприятиях работники трудятся по 12–14 часов в сутки. За что трудящиеся боролись более 150 лет? Люди счастливы уже оттого, что у них хотя бы есть работа. Это тревожный знак, такая полуфеодалная модель труда широко внедряется в России.

Что делать? Из истории известно два способа решения подобных проблем. Один из них революци-

онный. В свое время Ленин прекрасно описал признаки революционной ситуации, так вот, в России такой ситуации нет. Психологи говорят о так называемом мгновенном времени. Российская ментальная парадигма — это как раз жизнь в мгновенном времени: мужик долго терпит произвол начальства, нытье жены, бесконечные замечания тещи, потом он напивается, дает зуботычину начальнику, быстренько «приводит в чувство» жену и выгоняет тещу. Но он протрезвеет — и начнется то же самое существование. Вариант второй — эволюция, следовательно, реформы. Но успешные государственные реформы осуществляют люди с государственным мышлением, а не менеджеры, которые занимаются тем, что ежедневно лагают одеяло. Сегодня России, больше чем любой другой стране, необходимы государственные деятели. Во-вторых, мы должны считаться с тем, что процесс решения трудовых споров будет постепенным и затяжным, и надо подготовиться к тому, что придется очень долго формировать сознание человека, воспитывать и воспитываться самим, возвращаться к ценности труда и опять начинать этот длинный трудный путь. В заключение хочу напомнить слова, сказанные одним из коллег на пленарном заседании: сегодня стократно возрастает роль российской интеллигенции, которая как раз и должна взять на себя тяжелый труд решения этих проблем.

Е. И. МАКАРОВ: — Спасибо, Людмила Григорьевна. Есть ли вопросы к докладчику?

— У меня замечание по поводу династий. Поскольку предприятия рушатся, рабочие династии невозможны. А вот, например, в искусстве несколько поколений. У всех на виду Урганты, Пьехи и т. д. В образовании также родители стараются передать детям институты и факультеты. Так что к области культуры тезис о династиях не относится. (реплика из зала)

Л. Г. ТИТОВА: — Да, это очевидно, спасибо.

Е. И. МАКАРОВ: — Благодарю Вас, Людмила Григорьевна. Вы знаете, время от времени приходят на ум новые термины, которые иногда, возможно, стоит ввести в оборот. Сейчас у меня возникло словосочетание «трудовое варварство», связанное с тем, о чем говорила Людмила Григорьевна. Это трансформация ценностно-смыслового содержания трудовых отношений. Капитализм заменил прошлую форму общественных отношений, но ценностно-смысловое содержание труда пока не прошло того же трансформационного процесса, и мы находимся в каком-то странном варварском состоянии, когда возможно все.

Переходим к следующему выступлению. Пожалуйста, Вершинин Андрей Владимирович — молодой ученый, который в рамках научно-исследовательской лаборатории Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов СПбГУП занимается конкретными разработками, научными исследованиями, ориентированными на прикладное применение

конфликтологии в сфере социально-трудовых конфликтов.

А. В. ВЕРШИНИН: — В последнее время в России вопросу регулирования социально-трудовой сферы и в первую очередь социально-трудовых конфликтов уделяется особое внимание. Эффективное регулирование становится возможным на основе постоянного наблюдения социально-трудовой сферы. Эффективность мониторинга социальных систем во многом зависит от успешности внедрения современных методов обработки эмпирических данных. Одной из составных частей этих методов является классификация.

Под классификацией понимается логическая операция последовательного деления, состоящая в систематическом распределении элементов объема понятия по классам. Как и любая другая логическая операция, классификация осуществляется по определенным правилам логики.

При нарушении этих правил метод, в рамках которого была проведена классификация, даст ошибочный результат. Таким образом, эффективность мониторинга социально-трудовых конфликтов, а затем успешность их регулирования зависят от корректности решения задачи классификации социально-трудовых конфликтов. Проведенное нами исследование было направлено на решение следующих задач:

- 1) выявить общепринятые в конфликтологии классификации конфликта;
- 2) оценить их с точки зрения соответствия логическим правилам построения классификаций;
- 3) выбрать основания для классификации конфликтов в социально-трудовой сфере.

Для решения задачи выявления общепринятой классификации мы обратились к учебной литературе. Временным отрезком, ставшим для нас периодом изучения, был определен период с момента появления в России учебников по конфликтологии до настоящего времени. В ходе исследования установлено, что вопросы классификации конфликта раскрываются практически в каждом учебнике, что подтверждает важность этого вопроса в общей теории конфликтов. В 28 источниках встречается 148 вариантов классификации.

Использование метода контент-анализа позволило определить основания деления конфликтов, по выбору которого научное сообщество достигает большего единства.

Вместе с тем даже в этих случаях авторские формулировки оснований значительно разнятся. Еще более вариативны члены деления, получаемые в результате классификации. Можно сказать, что по этому вопросу не хватает единства и отсутствует внятная, одинаково понимаемая всеми конфликтологами терминологическая система научной дисциплины «Конфликтология». Недостаточная согласованность позиций ученых в одном из важнейших вопросов теории конфликтов — его классификации свидетельствует о начальном этапе становления конфликтологии как научной дисциплины. В настоящее время конфликтология переходит на уровень развертывания массовых практических исследова-

ний, и отсутствие общепринятой классификации конфликта становится тормозом в работе конфликтологов-практиков.

В ходе исследований было обнаружено большое количество логических ошибок, которые создают дополнительные трудности для прояснения авторских подходов и согласования позиций. Такие ошибки делают непригодным использование в операциях мониторинга большинство из рассмотренных классификаций.

Остается открытым вопрос о возможности построения единой и полной классификации конфликта. Для теории конфликта решение этой задачи стало бы переходом на новый уровень. Для практической же деятельности, решающей насущные и срочные задачи, мы считаем возможной разработку классификации конфликта в рамках ее отдельных отраслей, частных конфликтологических наук, изучающих не конфликты в целом, а отдельные уровни, характеристики, виды. В частности, разработка классификации социально-трудовых конфликтов могла бы стать задачей конфликтологии социально-трудовой сферы.

Основой для разработки такой специальной классификации могут послужить выявленные в ходе анализа такие основания деления, как: уровень организованности сторон конфликтного взаимодействия, функциональная значимость конфликта, направленность конфликтного взаимодействия, степень разработанности нормативных способов разрешения конфликта и др. В то же время следует заметить, что и другие классификации, которые представлены в учебной литературе, не утрачивают своего значения, однако нуждаются в дополнительном осмыслении, избавлении от логических противоречий и достижении терминологического единства.

Можно считать это постановкой проблемы для дальнейшего систематического изучения. Спасибо за внимание.

— *Андрей Владимирович, не могли бы Вы назвать типичный пример логической ошибки?* (вопрос из зала)

А. В. ВЕРШИНИН: — Да, конечно. Существуют четыре основных логических правила классификации. Одно из них — правило единственности основания классификации. Примером нарушения этого правила может стать деление множества конфликтов по степени проявления, в результате которого получились следующие классы: открытые, скрытые, преднамеренные, случайные. Очевидно, что первая пара классов получена в результате деления по одному основанию, а вторая пара — по другому. Такая ошибка называется сбивчивым делением.

Е. И. МАКАРОВ: — Следующий выступающий — профессор Авксентьев Виктор Анатольевич.

В. А. АВКСЕНТЬЕВ: — Уважаемые коллеги, на первый взгляд, мое выступление не вполне соответствует теме нашей секции, однако на самом деле существует прямая связь между теми проблемами, изучением которых я занимаюсь, и социально-трудовыми

конфликтами. Напомню, что в 2009 году тогдашний Президент России Дмитрий Анатольевич Медведев определил Северный Кавказ как наиболее серьезную внутриполитическую проблему современной России. С этого времени, пожалуй, не произошло ничего такого, что изменило бы положение, — проблема остается все такой же сложной и далекой от решения, как и три с половиной года назад, несмотря на организационные и финансовые меры со стороны государства.

Как соотносятся социально-экономические и культурные факторы в детерминации этого затяжного конфликта, в том, что не удастся достичь каких-то существенных результатов его урегулирования? Когда в Северо-Кавказский федеральный округ был назначен первый и работающий поныне полпред А. Г. Хлопонин, он был убежден, что все проблемы можно решить, если будут искоренены безработица и бедность. С тех пор его мнение радикально изменилось, теперь он говорит, что разрешить национальные и религиозные проблемы чисто экономическими способами невозможно.

Полгода назад был утвержден один из важнейших документов, которого мы ожидали несколько лет, — «Стратегия государственной национальной политики Российской Федерации». Правда, в нем положение дел на Северном Кавказе существенно переоценено. Говорится, что достигнуты существенные результаты по обеспечению стабильности на Северном Кавказе, но я пока не могу найти какие-либо признаки стабильности. Безусловно, некоторые позитивные результаты имеются, этого нельзя отрицать, но они не сопоставимы ни с организационными, ни с финансовыми усилиями. Известный экономист, социолог, демограф Наталья Зубаревич выделила на территории России целых три страны — с точки зрения модернизации, развития социальных и политических институтов. Позднее она перешла к позиции «четырех Россий», поскольку стало очевидно, что республики Северного Кавказа и некоторые республики юга Сибири не соответствуют тем критериям, которые были сформулированы для «третьей России». То есть речь идет не о недостаточном развитии модернизационных процессов, а о том, что доминируют антимодернизационные установки как некая ценность. «Четвертая Россия» — это в первую очередь архаизировавшийся регион с доминированием традиционалистских ориентаций, поддерживаемых устаревшими социально-политическими институтами. И процесс ретрадиционализации продолжается; его стержнем в последние годы стала религия.

Но есть и другая часть юга России, так называемые русские территории, где сохранились устойчивые модернизационные устремления. Это в первую очередь Ростовская область, Краснодарский край — лидер по инвестиционной привлекательности. Таким образом, фактически на юге сложились два мира, две России в одной — это модернизирующаяся русская часть региона, входящая в нынешний Южный Федеральный округ, и сохраняющая архаические традиционалистские настроения другая часть, включающая республики Северного Кавказа. И самое сложное заключается в том, что этот раскол не преодолевается, не купируется, а становится все заметнее на уровне установок об-

щественного сознания. «Повернутость» общественно-го сознания в прошлое рассматривается в республиках как достижение, принцип, ориентация. Стало очевидно, что предлагавшиеся меры экономической реконструкции региона не будут эффективными. В первую очередь не сработает ставка на туристский комплекс, поскольку вряд ли кто-то возьмется развивать туристский комплекс в регионе с высокими рисками не только для экономики, но и для жизни людей.

Единственный путь изменить эту ситуацию — двинуться в сторону модернизации, устранить этот раскол. Преодолеть феномен «четвертой России» можно только одним путем — перейти на путь модернизации. Каким образом это можно сделать, и вообще — не утопия ли это? Вспоминая советский опыт, скажу: нет, не утопия. Тогда на Кавказе была другая жизнь. Дагестан был одним из ведущих центров развития военно-промышленного комплекса, а сегодня все развалилось, население живет за счет натурального хозяйства или изготовления шерстяных изделий. Но это было, значит, другая жизнь возможна. Контент-анализ выступлений наших ведущих региональных политиков показывает, что модернизационные установки формируют пока политический класс Кабардино-Балкарии. В речах Президента и других руководителей, по крайней мере, на уровне лексики, эти идеи присутствуют, и уже это хорошо, потому что сначала в умах должны укорениться идеи, каким образом будем двигаться вперед. Безусловно, реализации этого процесса будет мешать много препятствий. Это и сложившаяся социальная структура общества с этническими кланами, которые объективно не заинтересованы в модернизации; и нехватка кадров — реализовать современные производства сегодня практически некому; и, безусловно, это демодернизированная политическая структура, принципы отношений во власти. Есть и социокультурные препятствия: отсутствие модернизационных устремлений в массовом сознании, интереса к индустриальному труду и к производительной деятельности вообще. Когда говорят о том, что бич Северного Кавказа — безработица, это правда только отчасти. Не хватает рабочих мест для депутатов, прокуроров, глав администраций, судей, следователей, но есть рабочие места для строителей, дорожных работников. Еще одна проблема — нелегальная трудовая миграция в этих же трудоизбыточных регионах. Тем не менее, с чего-то надо начинать, социальная и культурная модернизация Северного Кавказа, о которой часто говорят как о том, к чему надо стремиться, все-таки должна быть востребована «снизу», то есть со стороны экономики. Стартовым механизмом для преобразований в регионе может быть только комплексная экономическая модернизация, проще говоря, реиндустриализация на новой технологической основе. Только индустриальное производство, когда делается что-то реальное, может изменить атмосферу в обществе и жизнь людей. Благодарю за внимание.

А. В. ДМИТРИЕВ: — Виктор Анатольевич, а кто же будет производить модернизацию, неужели опять деньги туда посылать?

В. А. АВКСЕНТЬЕВ: — Анатолий Васильевич, тут два вопроса: кто и за чей счет. Наиболее сложный вопрос — кто? Не хочу говорить о принуждении, но, скажем так, на юге России возможен только мобилизационный вариант модернизации. Как это, собственно, и было в период советской власти. Дело не столько в деньгах, сколько в отдаче от этих денег. Сейчас отдача близка или равна нулю.

Е. И. МАКАРОВ: — Могу подписаться под каждым Вашим словом, Виктор Анатольевич, потому что долгое время жил в Грозном и твердо знал, что главное предприятие этого города — завод «Красный молот», и работать на нем было весьма престижно.

А. В. ДМИТРИЕВ: — Уважаемые коллеги, я с большим удовольствием предоставляю слово Евгению Ивановичу Макарову.

Е. И. МАКАРОВ: — Хочу рассказать о проекте, который сейчас реализуется в Санкт-Петербургском Гуманитарном университете профсоюзов. Мы построили мониторинговую систему, которая нацелена на достижение определенных целей. За основу было взято определенное «дерево целей». Главная задача — выявить социально-трудовые конфликты на территории Российской Федерации и в приграничных странах, начиная с получения достоверной, полной и объемной информации. Другие задачи — предоставление гражданам, общественным институтам, научным сотрудникам актуальной и достоверной информации о социально-трудовых конфликтах, выработка рекомендаций по урегулированию и локализации конфликтов, создание системы объективных индикаторов конфликтного потенциала, создание условий для формирования системы государственных, общественных и частных институтов по урегулированию конфликтов, дальнейшее развитие науки о конфликтах и совершенствование программ и методов обучения студентов, преподавателей по этому направлению.

Как работает эта система? В ее основу положено некое технологическое ядро. Первый этап — сбор информации из печатных и электронных СМИ, данные статистики, пользователи-корреспонденты, в том числе органы государственной власти, различные институты, которые занимаются аналогичными задачами (мониторингом). Таким образом, набирается довольно обширный объем источников информации (более 100 ресурсов), которые в настоящее время подвергаются ежесуточному и ежечасному мониторингу. В результате выделяются необходимые полезные данные, которые проходят через фильтры, выполняются их систематизация, сохранение, далее производится регистрация полученных информационных единиц. Второй этап — выявление конфликтов, установление взаимосвязей между различными субъектами и объектами, анализ и сопровождение конфликтов, когда мы начинаем во временном или каком-то ином ключе рассматривать то, что происходит в социально-трудовой сфере. На третьем этапе должна быть реализована функция выработки рекомендаций, сейчас мы над этим рабо-

таем. В стадии разработки находится функция прогнозирования. Все это технологическое ядро ресурса, построенное с применением современных методов и способов обработки информации. В основном здесь использованы логические и формальные методы. Система автоматизированная, хотя значительное участие человека все же требуется, поскольку есть очень много вопросов, в том числе и научного плана, препятствующих переводу такого рода действий на исключительно автоматическую основу. Проблема заключается в том, что сама конфликтологическая наука ставит перед нами слишком много задач, на которые мы до сих пор не можем найти ответы. Коллега Вершинин рассказал о классификации — это фундаментальная проблема, с которой мы столкнулись, потому что современные способы обработки информации требуют применения математических методов и формальной логики. В условиях, когда отсутствует общепринятая в научном сообществе классификация социально-трудовых конфликтов (по крайней мере, нам не удалось обнаружить ни одного следа такой классификации), очень сложно производить правильную оценку и группировку поступающих сообщений, формирование на их основе событий и выявление конфликтов. Но классификация — не единственная проблема, с которой мы столкнулись. Еще одна проблема — отсутствие единого глоссария по темам конфликтологии, особенно в сфере социально-трудовых конфликтов, и из этой проблемы вытекают сложнейшие задачи построения так называемых информационных тезаурусов. В любой информационно-поисковой системе по законам математики мы обязаны применять тезаурус, то есть однозначно понимаемый машиной и человеком язык представления данных. К сожалению, в связи с тем, что глоссарии, которыми мы сегодня пользуемся в конфликтологии, довольно разноплановые и сформировать из них единую стройную систему представления терминов довольно сложно, очень трудно построить реальный тезаурус для применения математических методов. Эта задача ждет своего решения. Я знаю, что Анатолий Васильевич работает над ней, он уже подготовил полный «Словарь конфликтолога», который скоро выйдет в свет, и мы надеемся, что на его основе нам удастся продвинуться в этом направлении.

Следующая научная проблема, которая перед нами стоит, — анализ конфликтов, особенно в той части, которая является ненаблюдаемой стадией конфликта. Мы знаем, что существует определенный порог, после которого конфликт становится публичным, и порог, после которого конфликт уходит из публичной сферы и мы не можем его наблюдать, не погружаясь непосредственно в среду, в которой происходит дальнейшее развитие конфликта. Эта проблема сложная, так как, к сожалению, мы можем отследить максимум 70 % событий, происходящих в конфликте, и это можно считать идеальным вариантом. Поэтому невозможно составить цельное представление о конфликте от момента его зарождения до полного исчезновения, а это очень важно с точки зрения анализа поведения сторон, применяемых ими методов, возможных вариантов и результативности урегулирования конфликта.

В настоящее время ресурс находится в опытной эксплуатации, он пока не может быть представлен для общего пользования. То есть мы имеем работающий ресурс, но он находится в стадии пилотной эксплуатации. Идет большая работа как по решению научных проблем, так и по поиску ответов на аналитические вопросы, которые решаются в настоящее время в рамках конфликта.

Для чего, собственно, нужна эта система, какого рода аналитические выводы мы можем сделать? На основе работы системы составляются бюллетени — еженедельные, ежемесячные, ежеквартальные — серия бюллетеней, которая показывает реальную ситуацию в сфере социально-трудовых конфликтов. Это и есть конкретный продукт, доступный для исследования и анализа. В ближайшее время бюллетень за первый квартал будет опубликован. В этом бюллетене приведены данные по 44 реальным трудовым конфликтам — содержание, участники, причина, отраслевая и территориальная специфика. Нам предстоит сделать еще очень много для того, чтобы дать возможность анализировать данные о конфликтах с применением методов статистики, разрабатывать возможности прогнозирования и разрешения конфликтов. Одно ясно: это вполне решаемые научные задачи. Приглашаю всех участников Лихачевских чтений присоединиться к пока небольшому кругу людей, занимающихся проблематикой социально-трудовых отношений и конфликтов, и помочь нам в решении этого многообразия научных задач.

А. В. ДМИТРИЕВ: — Спасибо, Евгений Иванович. Ваша работа уникальна, в Российской Федерации ничего подобного еще не было.

Е. И. МАКАРОВ: — Благодарю Вас. Следующий докладчик Тукумцев Будимир Гвидонович.

Б. Г. ТУКУМЦЕВ: — Уже около 40 лет вместе с коллегами из научно-исследовательского института «Социальные технологии» Самарского государственного университета мы имели возможность осуществлять регулярные исследования в области трудовых отношений и социальной напряженности на промышленных предприятиях.

Результаты этих исследований дали нам в свое время основания утверждать, что большая часть конфликтов, возникающих на предприятиях, происходят в бригадах из-за неразрешенных разногласий между мастером и рабочими. Чаще всего это бывает на крупных предприятиях, где происходит частая смена низовых руководителей, где нередко на эту работу назначаются специалисты, не имеющие достаточного опыта. В 1970-х годах, еще в советский период, все забастовки на АвтоВАЗе происходили именно по этой причине. Одна из бригад, конфликтуя с мастером, останавливала конвейер, и работа всего завода была парализована. Нам довелось участвовать в анализе причин этих конфликтов и создать ряд социальных технологий, позволяющих предупреждать подобные конфликты на основе введения элементов демократии в управление

бригадами (создание Советов бригад), которые полностью сняли эту проблему. В течение 20 лет эти технологии использовались. С 90-х годов по ряду причин они, к сожалению, перестали воспроизводиться. Конечно, нельзя не учитывать того, что социальная напряженность имеет много и других источников, которые в разной степени влияют на ее состояние. Причем характер этих источников постоянно меняется.

С 90-х годов начал давать о себе знать новый, весьма весомый источник социальной напряженности. Он был обусловлен становлением на отечественных предприятиях принципиально новых для отечественного производства трудовых отношений. Разумеется, не исчезли и старые причины конфликтов и социальной напряженности, но приход рыночных отношений в сферу труда на производстве породил новую ситуацию на предприятиях. И большая часть трудовых конфликтов являются сегодня следствием развития в течение последних двух десятков лет таких отношений между работодателями и работниками наемного труда на отечественных предприятиях, которые даже близко не напоминают то сотрудничество и то партнерство, к которому призывает стороны трудовых отношений новый Трудовой кодекс Российской Федерации.

Что же это за отношения, которые сложились сегодня на отечественных предприятиях? Они совершенно не похожи на те отношения, которые в настоящее время действуют на предприятиях стран Европы и Америки, где действует рыночная экономика. В трудовых отношениях на отечественных предприятиях четко просматриваются нормы и правила, характерные для раннего капитализма XIX и начала XX века, — беспрекословный диктат работодателя, индивидуальный характер его работы с персоналом, отсутствие юридической ответственности за трудовые отношения, за воспроизводство трудового потенциала, вообще за судьбу рабочего. Для нынешних российских хозяев производства рабочий не является фигурой, с которой надо считаться. На отечественных предприятиях царит такая культура трудовых отношений, которую современный мир капитала уже давно изжил. Нередко складывается ситуация, когда нынешний характер трудовых отношений невыгоден самим хозяевам. Но они с упорством продолжают жить и работать по лекалам позапрошлого века. Вот несколько примеров.

Сохраняется произвол в оплате труда. Зарплата рабочих на одном предприятии может различаться в 10–15 раз, что было немыслимо в советский период, когда действовала тарифная сетка. В результате среднедушевой доход 14 % рабочих не дотягивает до прожиточного минимума, их семьи живут в нищете. А работник, живущий в бедности, никогда не будет хорошим работником.

Неуважение, безразличное отношение к работнику, особенно к тому, который только что пришел на предприятие, приводит к тому, что молодежь не идет работать в промышленность, это непрестижно да и прожить на заработок невозможно. Молодые люди не желают учиться рабочим профессиям, а стремятся в сферу обслуживания, в торговлю, куда угодно, только не в производственные отрасли. Сегодня среди людей,

работающих в промышленности, молодежь составляет всего 12 %, то есть идет вымирание рабочего класса.

В условиях низкой зарплаты обновлять оборудование и модернизировать производство невыгодно. Зачем покупать дорогой станок, если гораздо дешевле обходиться дешевым трудом рабочего? Это типичная логика раннего капитализма.

«Пофигизм» — хлесткое словечко, придуманное в последние годы. Работники предприятий этим термином называют ситуацию на предприятии, когда для большей части работников безразлично, что происходит в сфере производства, какая выпускается продукция и каково ее качество.

На Западе людей всячески приобщают к заботам о деятельности предприятия, побуждают их к заинтересованному участию в контроле качества, к повышению культуры производства. У социологов есть такой показатель, как «включенность», аналогичный применяемому в западных странах показателю «идентификации» работника с деятельностью предприятия. По данным Европейской комиссии, от 50 до 75 % рабочих в странах Евросоюза идентифицируют себя со своим предприятием. У нас по той же методике число таких работников в одном из промышленных районов лишь 8 %. Попробуйте при таком «пофигизме» изготовить ракету — куда она полетит?

А ведь как раз сложившиеся трудовые отношения формируют такое отношение, такую идеологию сегодняшнего персонала предприятий. За последние два десятилетия никаких значительных изменений в этой сфере не произошло. К сожалению, не внес изменений в практику развития трудовых отношений и новый Трудовой кодекс. Мы почти 16 лет ведем мониторинг социально-трудовой сферы на предприятиях своего региона и не видим значительных изменений, даже зарплата не меняется существенно. Она, конечно, повышается, но теми же темпами растет и прожиточный минимум.

Чаще всего, обсуждая подобные факты, мы говорим о двух сторонах трудовых отношений, забывая, что есть еще и третья сторона — государственная власть, которая не меньше двух других сторон объективно заинтересована в изменении ситуации. Государство заинтересовано в модернизации производства, в высоком качестве изделий, в социальном благополучии работников наемного труда, которые одновременно являются и гражданами Российского государства и которые должны еще и обеспечивать рост народонаселения. Но мы все чаще слышим, что государство уходит из сферы труда. Для такой оценки, к сожалению, есть основания. Новый Трудовой кодекс, который был направлен в первую очередь на формирование прогрессивных трудовых отношений, оказался «сырым», явно недоработанным. Многие его положения не работают. Призывы к социальному партнерству повисли в воздухе, потому что никто не знает, как их реализовать. Государство не нашло ничего лучше, чем возложить всю ответственность на профсоюзы. В Кодексе бесконечно повторяется слово «профсоюзы». А руководство предприятий почему-то к сотрудничеству, партнерству не побуждается, оно остается в стороне

и не имеет никаких обязательств в этой сфере. За развитие социально-трудовых отношений почему-то отвечает не работодатель, а председатель профкома. Нигде в мире нет таких норм. Профсоюзы могут способствовать формированию сотрудничества, но не организовывать его. И не менее важно то, что в Трудовом кодексе даже не прописано, как должно выглядеть это сотрудничество в России, каков его рабочий механизм.

Властные структуры явно не хотят ссориться с собственниками, с крупным капиталом. В Трудовом кодексе записано, что минимальная зарплата должна быть не меньше величины прожиточного минимума. Но незадолго до этого была ратифицирована Конвенция Международной организации труда, в которой утверждается, что минимальный уровень зарплаты необходимо устанавливать в размере трех прожиточных минимумов, потому что у работника, как правило, есть семья, дети. Тем не менее, Трудовой кодекс РФ фиксирует в качестве нормы минимальной зарплаты величину не менее прожиточного минимума. Но это еще, как выясняется, не узаконенный уровень. Потому что Государственная Дума, ежегодно принимая закон «О минимальном размере оплаты труда», устанавливает этот размер по величине ниже прожиточного минимума.

Вывод нам представляется таким: сегодня перемены в сфере трудовых отношений могут быть реально осуществлены только после вмешательства в эту сферу Правительства и Государственной Думы. Необходим пересмотр действующей социальной политики в сфере труда, изменение ряда положений трудового законодательства. Наша задача состоит в том, чтобы попытаться убедить их в этом.

Е. И. МАКАРОВ: — В прозвучавших выступлениях была высказана интересная мысль: необходимо принуждение к социальному партнерству и ответственность, вплоть до уголовной, за уклонение от него. Это, конечно, жесткие меры, но что-то в этой идее есть.

Слово представителю Международной организации труда Кари Тапиола.

К. ТАПИОЛА: — Много из того, о чем здесь сегодня было сказано, имеет прямое отношение к тому, чем ежедневно занимается Международная организация труда. Иногда у людей складывается впечатление, что Международная организация труда занята исключительно теоретическими, абстрактными вопросами. Но сейчас я хочу затронуть один вопрос, который очень актуален и важен для нашей дискуссии. Это право на забастовку. Через месяц у нас откроется ежегодная 102-я Конференция МОТ и мы снова будем обсуждать право на забастовки. Дело в том, что ни одна конвенция МОТ прямым текстом не гарантирует права на забастовки. Между тем это одно из важнейших прав трудящихся, существенный элемент демократии. Право на забастовку может быть ограничено законодательством только в тех случаях, когда забастовка может нанести ущерб безопасности страны или здоровью людей. Сейчас, в новых международных условиях, снова поднимается вопрос о том, имеют ли право работники

участвовать в так называемых забастовках солидарности. Это очень важная проблема, потому что, например, посмотрите, в каких условиях трудятся граждане Бангладеш, где работники умирают тысячами и не имеют право бастовать. Когда латышская фирма занимается строительством в Швеции и ее сотрудники получают «латышскую» зарплату, то какие права имеют шведские профсоюзы? Или киргизские работники продают свой труд за «киргизские» деньги, то что могут сделать профсоюзы на этом уровне? Это вопрос, над которым надо думать и решать его. Трудовая миграция — это элемент глобализации, и он вновь поднимает старый вопрос о праве на забастовки, о праве профсоюзов эффективно взаимодействовать с работодателями. Когда происходили известные события в Польше, МОТ поддерживала право польских рабочих на забастовку, тогда не было дискуссий на эту тему. Однако сегодня мы вынуждены в рамках рыночной экономики вернуться к проблематике, которая была актуальна 100 лет назад, когда создавалась Международная организация труда, призванная решать вопросы трудовых конфликтов. Это непростые вопросы, и я думаю, что в будущем нам не раз придется возвращаться к проблемам, которые мы решали в прошлом, а для этого надо тщательно изучать историю.

Е. И. МАКАРОВ: — Уважаемые коллеги, в словах, которыми Кари Тапиола закончил свое выступление, когда говорил о том, что если мы пытаемся найти ответы на вопросы, с которыми столкнулись сейчас, то надо хорошо знать свою историю, и Будимир Гвидонович, кстати, сказал, что мы вернулись в период начала дикого капитализма, — во всем этом есть своя «сермяжная» правда. Наша цивилизация нашла ответы на возникшие когда-то вопросы, те-

перь надо внимательно изучать пройденный путь и пытаться приспособить существующие решения к сегодняшнему дню. А если возникают принципиально новые проблемы, то, конечно, надо искать и новые решения.

Большое спасибо всем участникам сегодняшней дискуссии. Примечательно, что в каждом выступлении мы сталкивались с одной и той же темой, которая представлена как главная тема Лихачевских чтений, — диалог культур. Речь идет и о культуре отношений в рамках трехстороннего партнерства: о культуре работодателей, работников, государства, профессиональных союзов; и о культуре экономического базиса, на котором вырастает та или иная система, — неолиберальная, социально ориентированная либо какая-то другая. Это взаимодействие национальных культур, когда мы сталкиваемся с мигрантами в процессе трудового и иного взаимодействия. Мы видим совершенно разные культурные традиции и практики, и это тоже надо понимать, когда мы занимаемся анализом социально-трудовых отношений. Сегодня мы постоянно находились в этом контексте.

В заключение призываю всех коллег продолжить изучение проблем социально-трудовой конфликтологии, работая над актуальными практическими задачами, прозвучавшими с этой трибуны. А мы берем на себя функцию сплочения единомышленников в решении этих задач. Надеюсь на вашу помощь и содействие.

А. В. ДМИТРИЕВ: — Уважаемые друзья, желаю вам успехов в такой важной и трудной деятельности и надеюсь, что мы еще не раз соберемся, чтобы обменяться мнениями и обсудить актуальные вопросы. Спасибо вам.