

Е. И. Макаров<sup>2</sup>

## ДИАЛОГ И КОНФЛИКТЫ КУЛЬТУР В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

(По материалам мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов в Российской Федерации, проведенных в 2013 г.)

Социально-правовые отношения — одна из важнейших сфер культуры. Эта сфера находится в постоянном диалоге как со своим историческим прошлым, так и с различными веяниями времени, испытывая при этом активное влияние мировой практики.

Профессиональные союзы весьма заинтересованы в том, чтобы в социально-трудовой практике, формирующейся в Российской Федерации, применялись нормы и правила, наиболее соответствующие интересам людей, которых они представляют.

За годы советской власти в стране был сформирован значительный арсенал правил, регламентировавших отношения между работниками и единственным нанимателем — государством. Рассматривая послевоенный период, особенно период после ратификации основополагающих конвенций МОТ, можно сделать вывод о том, что советское трудовое законодательство к середине 1970-х годов обеспечивало довольно высокую степень защиты интересов работников, соответствовавшую в своих основных параметрах наиболее передовым международным нормам.

Предметом государственного регулирования были не только собственно производственные отношения и охрана труда, но и сопутствующие вопросы: социальное страхование, пенсионное обеспечение, отдых, лечение и оздоровление, проведение досуга трудящихся и членов их семей (с некоторыми региональными особенностями, не носящими, впрочем, решающего характера). Оперативное управление многими из перечисленных сфер было поручено советским профессиональным союзам, что позволяло избегать конфликтов и поддерживать нормативную базу регулирования в актуальном состоянии.

В целом можно с большой долей достоверности утверждать: в СССР была сформирована особая культура социально-трудовых и связанных с ними отношений, органично вписанная в существовавший общественно-политический строй.

Вместе с тем особенности политического устройства СССР не предусматривали возможности существования некоторых важных для капиталистической системы аспектов трудовых отношений, например: право на свободу объединений трудящихся, право на забастовку, право на получение пособия по безработице и др. Кроме того, под воздействием советского опыта в разных странах были сформированы национальные системы пенсионного обеспечения, оплаты больничных, регулирования безработицы, построенные на принципах, свойственных моделям капитализма в этих странах.

С начала 1990-х годов после образования Российской Федерации и фактического перехода к капитализму в системе социально-трудовых отношений в нашей стране происходили во многом неуправляемые процессы создания новых элементов, вызванные изменением государственной политики в этой области, сводившейся к либерализации трудовых отношений и трудового законодательства, в основу которых были положены коренные изменения в отношении собственности на средства производства. К числу этих элементов можно отнести отказ от директивного регулирования трудовых отношений и переход на договорную систему в рамках партнерства работников и работодателей при участии государства, отказ от практики бессрочных трудовых договоров и переход на контракты и договоры гражданского-правового характера, децентрализацию управления размерами и составом заработной платы, изменения в системах социального страхования и пенсионного обеспечения, формирование системы поддержки безработных, изменение трудового законодательства и т. д. Подчеркну, что изменения носили вынужденный, неэволюционный характер и определялись политическими решениями руководства страны. Профессиональные союзы, сами находившиеся в процессе болезненной трансформации, не были допущены

<sup>2</sup> Заместитель председателя Федерации независимых профсоюзов России, научный руководитель Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов СПбГУП. Председатель Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области (1991–2000). Заместитель (2000–2004), помощник (2004–2012) полномочного представителя Президента Российской Федерации в Северо-Западном федеральном округе. Автор ряда публикаций по профсоюзной проблематике, в т. ч. «Трудовые отношения и профессиональные союзы». Действительный государственный советник 2-го класса.

к принятию решений на правах партнеров и выступали в качестве реципиентов политической воли.

Постепенно наметился главенствующий тренд изменений в социально-трудовой сфере — переход на экономическую основу трудовых отношений, отмена патернализма явочным порядком и практически полный отказ от исполнения государством и работодателями тех социальных функций, которые определялись идеологией социалистической системы.

Нужно отметить, что социально-трудовая сфера в нашей стране до сих пор находится в стадии перехода от ранее существовавшей системы, в значительной степени ориентированной на защиту интересов работников, к новой системе, контуры которой пока не до конца ясны. Неопределенность обусловлена продолжающимися дискуссиями о роли государства в регулировании экономики, колебаниями векторов экономической политики (в части отношений собственности, налоговой, кредитно-финансовой), наличием взаимоисключающих шагов в отношении степени либерализации экономической жизни (ускорение и приостановка приватизации, шарахания в сфере тарифной политики) и т. д.

Направленное формирование целостной социально-трудовой политики в таких условиях вряд ли возможно. Вместе с тем взаимоотношения между работниками, работодателями и органами власти в реальной жизни не прерываются и формирование новых элементов культуры взаимодействия происходит непрерывно явочным порядком.

Отметим, что трансформация современной экономической системы и параллельное строительство новой системы социально-трудовых отношений, по некоторым оценкам, находятся в первой трети своего пути, причем события 2013–2014 годов способны внести существенные коррективы в течение этого процесса. В этих условиях профессиональные союзы могут внести существенный вклад в формирование новых элементов культуры взаимодействия, отвечающих интересам работников, которых они представляют. Базовой идеей и вектором, в котором следует формировать эти новые элементы, должны стать: отказ от ультралиберальных идей полного устранения государства от регулирования экономики и отход от догматической веры в «невидимую руку рынка», которые культивировались как основа государственной политики в последние десятилетия. Преодоление догматизма в данном контексте подразумевает опору на реальные факты, трезвую оценку причинно-следственных связей, научный и непредвзятый анализ процессов, происходящих в сфере социально-трудовых отношений.

В Санкт-Петербургском Гуманитарном университете профсоюзов реализуется проект в сфере социально-трудовых отношений, нацеленный на мониторинг, анализ и прогнозирование социально-трудовых конфликтов. В ходе его осуществления с середины 2012 года накапливаются максимально полные данные обо всех происходящих в стране социально-трудовых конфликтах. Данные черпаются из всех доступных источников публичной информации и хранятся в исходном виде. Извлечение данных о конфликтах и связанных с ними явлениях происходит непрерывно и круглосуточно.

С помощью современных методов обработки информации отфильтровываются все дублирующие и недостоверные сообщения. В режиме, приближенном к режиму реального времени, в хранилище данных направляется верифицированная и корректно атрибутированная информация, объективно описывающая социально-трудовые отношения в стране в их наиболее острой — конфликтной — форме.

Применяемый подход, когда все доступные за весь период наблюдения данные сохраняются в первичном виде, дополняются, проверяются и подвергаются анализу с применением вычислительных средств, не является чем-то исключительным и в целом совпадает с активно развивающимся в последние годы подходом к использованию информации, объединенным общим названием “Big Data” («Большие данные»). Особенностью проекта, реализуемого в СПбГУП, является целенаправленное извлечение новых знаний в сфере социально-трудовых отношений, что, по мнению отечественных и зарубежных специалистов, до сих пор не встречалось.

С помощью методов ситуационного анализа и анализа данных из накопленного массива извлекаются сведения, которые невозможно получить с помощью социологических исследований или частных наблюдений за отдельными социально-трудовыми конфликтами. В частности, появляется возможность сформировать набор статических моделей конфликтов, построенных на обобщении информации либо на детализации по регионам и отраслям за любой доступный промежуток времени. Становится возможным провести детальный анализ элементов этих моделей: выделить стороны социально-трудовых конфликтов, их состав, причины, выдвигаемые требования, совершаемые сторонами действия, способы отстаивания своих интересов, численность участников, вовлеченность работников, потери, понесенные экономикой, и другие характеристики (в среднем около 50). На основании информации, сохраняемой ежечасно, появляется уникальная возможность сформировать динамические модели конфликтов, проследить их стадии, моменты перехода из одного состояния в другое, изменение состава и численности сторон, территории распространения, изменение требований, развитие тактики поведения в конфликтном противостоянии, а также установить момент исчерпания конфликтного потенциала и завершения конфликта. Анализ временных рядов дает возможность технически прогнозировать развитие ситуации с различной степенью точности на ближайшую и среднесрочную перспективы. Непосредственная интерпретация эмпирических данных не только дает богатейший материал для решения научных задач, но и позволяет применять актуальную информацию для текущего управления в сфере социально-трудовых отношений.

Вместе с тем совокупность полных данных позволяет исследователю заглянуть гораздо глубже и найти ответы на крайне важные вопросы, например: определить пространство конкуренции конфликтующих сторон; построить иерархию ценностей и границы возможностей сторон в конфликтных ситуациях; выделить типовые приемы и методы борьбы при отстаивании своих

интересов и оценить их эффективность; найти точки перехода от рационального поведения сторон конфликта к иррациональному, способному разрушить систему; провести хронологическую реконструкцию причин и мотивов сторон в начале и по мере развития конфликта, исходя из объявленных требований, проявившихся со временем истинных причин и итогов разрешенных конфликтов. Иными словами, анализ полных данных позволяет изучать широкий спектр информации, характеризующей культуру социально-трудовых отношений, свойственную данному отрезку времени.

Учитывая, что объем доклада ограничен и не позволяет привести полный анализ данных, полученных в 2013 году, ограничимся рассмотрением лишь основных выводов. Желающих ознакомиться с более глубокими выводами отправляем в Научно-мониторинговый центр СПбГУП «Трудовые конфликты», где накапливаются данные и ведутся эти исследования.

По итогам 2013 года в хранилище данных системы поступило 10 089 информационных единиц, описывающих 122 реально протекавших в Российской Федерации социально-трудовых конфликта. Каждая информационная единица содержит около 50 характеристик, которые могут применяться в качестве основания для группировки, типологизации и классификации. Разделяя всех участников конфликтов на три группы: сторону работников (как правило, она является первоисточником и дальнейшим «драйвером» конфликта), сторону работодателей (непрерывно участвующую в любом социально-трудовом конфликте) и сторону органов государственной власти, присутствующую в подавляющем большинстве происшедших конфликтов, можно выделить особенности поведения этих групп в конфликтах и сделать выводы о сложившихся в 2013 году тенденциях.

### Сторона работников

Важнейшим отправным пунктом любого конфликта является совокупность условий для его возникновения, и в первую очередь его причины. Из 122 конфликтов прошедшего года:

— 99 (81,1 %) были связаны с заработной платой (полная или частичная невыплата, невыплата надбавок и компенсаций, отсутствие индексации);

— 35 (28,7 %) были связаны с изменением численности работников (сокращение, увольнение, применение аутсорсинга);

— 22 (18 %) обусловлены ликвидацией или банкротством предприятий;

— 14 (11,5 %) связаны с условиями нового или неисполнением условий действующего коллективного договора;

— 13 (10,7 %) произошли из-за остановки производства работодателем;

— 3 (2,5 %) вызваны препятствием деятельности профсоюзов со стороны работодателей.

Нетрудно увидеть иерархию ценностей стороны работников и соответственно иерархию притязаний другой стороны конфликта — работодателей в этом периоде. Отметим, что наиболее длительными, продолжительностью более трех месяцев, были конфликты,

связанные с потерей или угрозой потери рабочих мест. Конфликты, связанные с недовольством работниками уровнем заработной платы, продолжались от одного до трех месяцев. Наиболее краткосрочными оказались конфликты, обусловленные полной невыплатой заработной платы. Работники наиболее активно проявляли себя именно в случаях недовольства уровнем заработной платы, нарушений условий труда и сокращения рабочих мест.

Арсенал методов борьбы, применявшихся работниками для защиты своих интересов в 2013 году, был довольно широк и сводился в четыре группы:

— применение инструментов социального партнерства (71 случай);

— вовлечение органов власти в разрешение конфликта (112 случаев);

— публичные акции давления (62 случая);

— забастовка, остановка работы (48 случаев).

Сопоставляя эти данные с результативностью можно сделать вывод о степени эффективности каждого применявшегося инструмента и избранной тактики его применения. Отметим, что наиболее результативными оказались обращения в прокуратуру и применение угрозы забастовки. Привлечение органов власти к разрешению конфликтов по частоте занимает ведущее место, несмотря на то что подавляющее большинство конфликтов происходило на частных предприятиях. Средняя вовлеченность работников (отношение количества участников конфликтов к общему количеству работников на предприятии) в 2013 году составляла 28,3 %. Принимая во внимание размеры конфликтных предприятий (в основном от 50 до 500 работников), можно сделать вывод о существенном влиянии произошедших конфликтов на социально-трудовые отношения на этих предприятиях.

Отметим, что в 2013 году профессиональные союзы и их объединения принимали участие в 74 (61 %) социально-трудовых конфликтах на стороне работников.

### Сторона работодателей

Сразу отметим, что в 2013 году объединения работодателей ни разу не проявили себя в ходе конфликтов ни на стороне отдельных работодателей, ни в качестве силы, действующей самостоятельно.

Преимущественными способами активного отстаивания своих интересов в конфликтах работодатели избирали:

— давление на профсоюзные организации, отказ от удовлетворения требований и переговоров, привлечение штрейкбрехеров и сотрудников частных охранных предприятий (18 случаев);

— уступки, согласие с требованиями работников, улучшение условий труда, подписание соглашения, заключение коллективного договора (9 случаев);

— примирительные процедуры, примирительные комиссии (3 случая);

— обращение в суд и прокуратуру (2 случая).

Как следует из приведенных данных (отражены только те случаи, когда работодатели активно отстаивали свою позицию), работодатели предпочитали силовые способы разрешения конфликтов,

полагались на собственные силы или привлекали правоохранительную систему. Примирительные процедуры являются скорее исключением, чем практикой, в их деятельности. Эффективность тактики поведения работодателей в конфликтах и действенность применяемых ими инструментов в 2013 году оказались довольно низкими. 78 % конфликтов закончились полным или частичным поражением работодателей, из них в 31 % случаев требования работников были полностью удовлетворены и в 20 % случаев работникам было отказано в удовлетворении их требований.

#### **Сторона органов государственной власти**

Органы государственной власти (ОГВ) всех уровней вовлекались в 85 (70 %) социально-трудовых конфликтов.

Наиболее эффективно (на стороне работников) действовали прокуратуры, суды, следственные управления СК и Гострудинспекция. В ходе конфликтов ОГВ были осуществлены следующие действия:

- возбуждение административного дела в отношении руководителя — в 7 случаях;
- проведение прокурорской проверки — в 6 случаях;
- вынесение представления прокуратуры — в 5 случаях;
- возбуждение уголовного дела в отношении руководителя — в 5 случаях;
- наложение штрафа на руководителя — в 3 случаях;
- проверка деятельности предприятия — в 1 случае;
- направление материалов об административном правонарушении в суд — в 1 случае;

— возбуждение судопроизводства — в 1 случае.

ОГВ в ряде случаев выступали как работодатели, в большинстве остальных конфликтов их участие заключалось в осуществлении надзора за соблюдением законодательства РФ и контроля за развитием конфликтной ситуации. Органы исполнительной власти (администрации субъектов РФ и органы местного самоуправления) были вовлечены в основном в переговорные процессы.

Как видно из приведенных данных, у всех трех групп участников социально-трудовых конфликтов в 2013 году проявились внутригрупповые особенности участия в социально-трудовых конфликтах. Можно сделать некоторые выводы об отличиях в культуре поведения участников сторон и их подходах к диалогу.

Отметим, что ряд применяемых участниками инструментов не имеет отношения к трудовому законодательству, лежит в области силовых или общественно-политических рычагов регулирования и выработан эмпирическим путем. Вместе с тем нельзя обойти вниманием тот факт, что сложившаяся в 2013 году внутриполитическая обстановка позволяла разрешать все возникшие социально-трудовые конфликты без масштабной эскалации, в основном путем применения цивилизованных и традиционных методов отстаивания своих интересов. Потери от забастовок в 2013 году составили около 10 тыс. человеко-дней, что не оказало существенного влияния на объем выпуска ВВП.

В докладе опущены территориальные и отраслевые особенности анализируемых конфликтов без ущерба для достоверности приведенных выводов.