

Г. М. Бирженюк²

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В СТРАНАХ СНГ: ПРОБЛЕМЫ ИНТЕГРАЦИИ НАУЧНОГО ЗНАНИЯ И ПРАКТИКИ В КОНТЕКСТЕ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Сложный и неоднозначный процесс глобализации имеет на постсоветском пространстве особую конфигурацию. Можно говорить о своеобразном эффекте «двойной глобализации»: с одной стороны, процессы влияния общемировых тенденций на экономику, культуру, политику бывших республик СССР, с другой — налицо определенные процессы «малой глобализа-

ции», то есть влияния более локальных тенденций, характерных в основном для стран СНГ. На это есть объективные причины. Прежде всего во всех странах СНГ в различных формах различными темпами, но в целом достаточно динамично произошло становление рыночной экономики. Это повлекло за собой коренные изменения трудовых отношений. При этом обращает на себя внимание тот факт, что социально-экономические процессы, протекающие в странах СНГ, обнаруживают сходство ситуаций в социально-трудовой сфере каждой из стран, возникших после распада СССР, и в то же время — налицо существенные отличия в странах СНГ от того, что имеет место в западных экономиках.

² Заведующий кафедрой социально-культурных технологий СПбГУП, доктор культурологии, профессор, заслуженный работник высшей школы РФ. Автор более 100 научных работ, в т. ч.: «Клуб и здоровый образ жизни», «Основы региональной культурной политики и формирования культурно-досуговых программ» и др. Почетный профессор СПбГУП.

Анализ конфликтных ситуаций в социально-трудовой сфере в странах СНГ за последние 10 лет показывает, что налицо тенденции своеобразного «выравнивания» наблюдаемой картины. Примерно совпадают причины конфликтов, мало различается структура конфликтных ситуаций, относительно идентично выглядит распределение типов конфликтов в процентном отношении к их общему числу. Среди наиболее типичных причин конфликтов можно назвать:

а) различные нарушения норм законодательства. Эти нарушения имеют умышленные и неумышленные основания, часто связаны с неразвитостью норм трудового права в новых экономических и социально-политических условиях, недостаточной правовой культурой участников социально-трудовых отношений;

б) структурные изменения. Рыночная экономика обуславливает значительную динамику в сфере собственности, что сопровождается переходом предприятий из рук в руки, поглощениями и т. п. Все это сказывается на положении наемных работников — изменении условий труда и оплаты, увольнения и пр.;

в) конфликты с менеджерами. Глобализация привносит в сферу трудовых отношений новую организационную и корпоративную культуру, которая характеризуется высокими требованиями к объемам и качеству труда, соблюдению трудовой дисциплины. Работники это воспринимают иногда болезненно, что и порождает конфликты.

Наблюдаемые в странах СНГ ситуации имеют объективные причины. Во-первых, не до конца сформировались субъекты социально-трудовых отношений. Как показывает исторический опыт, субъекты трудовых отношений формируются на протяжении длительных периодов, которые насчитывают порой многие десятилетия и требуют определенных социально-культурных и социально-политических условий. Не менее важно, что в странах СНГ государство часто выступает не как арбитр или равноправная сторона трудовых отношений, а как подавляющая сторона. В итоге в противоборство с государством вступают и работники, и работодатели, хотя их интересы как минимум не совпадают. Разнообразные трудовые конфликты в странах СНГ объединяет также то, что они не существуют там в «чистом» виде. Как правило, трудовые конфликты весьма политизированы. Это наблюдается в различных формах. Часто экономические требования сопровождаются политическими. Подчас экономические формы борьбы (за-

бастовки) используются для достижения политических целей. Отчасти это можно объяснить сохраняющейся ведущей ролью государства в новых странах, возникших на пространстве бывшего СССР. В связи с этим работники, как сторона трудового конфликта, в качестве источника трудовых конфликтов видят не администрацию предприятия, а государственных чиновников и шире — государство, неспособное установить справедливые правила игры в социально-трудовой сфере.

Кроме того, переход от директивной системы управления к рыночной экономике в рассматриваемых странах не сопровождался адекватными социальными изменениями в трудовых отношениях на уровне отдельного предприятия. В большинстве стран СНГ сохранилась тарифная сетка, системы оплаты труда и подбора кадров, что фактически означает возврат к традиционной для СССР системе социально-трудовых отношений. В целом сохранилась традиционная система патернализма в трудовых отношениях, что придает черты сходства большинству конфликтов в социально-трудовой сфере стран СНГ.

Актуальной задачей стран Содружества должны стать усиление социальной направленности осуществляемых реформ, принятие системы мер по снижению сопровождающих их издержек, эффективное решение экономических и социальных проблем, обуславливающих ряд конфликтных ситуаций в социально-трудовой сфере.

В то же время уже сегодня можно предложить некоторые меры по оптимизации конфликтных ситуаций в сфере взаимоотношений субъектов трудовых отношений. Речь идет о создании научно-исследовательских и консультационных структур на межгосударственном уровне. Эти центры могли бы, опираясь на богатый международный опыт оптимизации конфликтных ситуаций, накопленный конфликтологией научный потенциал, осуществлять мониторинг ситуации в сфере социально-трудовых отношений в странах СНГ, делать сопоставительный анализ получаемой информации, выработать предложения по оптимизации трудового законодательства, обобщать эффективные технологии урегулирования трудовых споров, распространять передовой опыт социального партнерства. Тем самым страны СНГ могли бы интегрировать свои усилия и опыт в оптимизации важнейшей области социальной практики — трудовых отношений.