

Г. М. Бирженюк¹**ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ КОНФЛИКТНОСТИ
В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ РОССИИ И СТРАНАХ СНГ**

В процессе труда люди вступают в разнообразные отношения — социальные, экономические, правовые и др. Эти отношения могут носить характер сотрудничества, но могут и приобретать конфликтный характер. Источники социально-трудовых конфликтов различны, они многократно проанализированы в публикациях по соответствующей тематике. Соответственно социально-трудовые отношения должны регулироваться. Это происходит в двух формах — судебной, то есть на основе правовых механизмов, и внесудебной — на основе переговорных процессов.

Обобщение статистики трудовых конфликтов в России и странах СНГ показывает, что, несмотря на существенные различия, обусловленные культурой, экономикой, социальной политикой в каждой из стран содружества, есть один аспект, который является для них общим. Это проблемы правового регулирования социально-трудовой сферы.

Трудовые кодексы (ТК) Азербайджана, Армении, Казахстана, Кыргызстана, Молдовы, России, других стран СНГ, как показывает анализ, в общем, представляют собой кодексы первоначального этапа рыночной экономики. Этот этап отличается высокой динамикой, и в силу этого каждый ТК в той или иной степени не соответствует ни реалиям экономики, ни потребностям субъектов правоотношений. Это можно проиллюстрировать на примере Трудового кодекса РФ.

По идее, ТК — это достигнутый компромисс между профсоюзами (как представителями трудящихся), государством и работодателем. Собственно, на этой основе возникают условия для относительно бесконфликтного осуществления и развития социально-трудовых отношений. Когда ТК имеет пробелы, содержит нормы, которые можно трактовать в различных смыслах, когда в нем есть перекосы в правах отдельных категорий, то он сам становится источником конфликтов в социально-трудовой сфере.

Если посмотреть на ТК РФ с этих позиций, то увидим, что в нем смешаны совершенно различные по своей природе права — экономические, социальные, политические. Более того, одни права часто выдаются за другие, что вносит изрядную путаницу. В частности, право на труд трактуется как экономическое, но оно по сути является социальным правом. Право на забастовку лишь отчасти экономическое, это больше политическое право. Предмет борьбы многих поколений трудящихся за свои социальные права — 8-часовой ра-

¹ Заведующий кафедрой социально-культурных технологий СПбГУП, доктор культурологии, профессор, заслуженный работник высшей школы РФ. Автор более 100 научных публикаций, в т. ч.: «Клуб и здоровый образ жизни», «Основы региональной культурной политики и формирования культурно-досуговых программ», «Культурология образования: цели, задачи, возможности» (в соавт.), «Инновации в туристской отрасли: источники, механизмы, проблемы», «Диалог культур и цивилизаций в современном мире», «Социально-трудовые конфликты в странах СНГ: проблемы интеграции научного знания и практики в контексте глобализации» и др. Почетный профессор СПбГУП.

бочий день — не столько социальное право, сколько экономическое.

Таким образом возникает определенная «туманность» в правовом поле. Известное право на труд, закрепленное в Конституции РФ и ТК, представляет собой не что иное, как право на занятие каждым рабочим места, позволяющего ему получать достойную зарплату, самореализоваться и т. д. Фигурой умолчания является ответ на вопрос, кто именно должен обеспечить это право, то есть предоставить человеку рабочее место? Если иметь в виду конкретного работодателя, то он такую задачу перед собой не ставит. Не решают ее и всевозможные объединения работодателей. Более того, работодатель заинтересован в том, чтобы имела место некоторая безработица: в этом случае есть возможность отбора лучших работников, меньше их строптивость в разрешении трудовых напряжений, ниже притязания в области оплаты труда. В итоге больше прибыль и меньше проблем.

Трудовое право уникально. Оно является инструментом отстаивания трудящимися своих экономических прав в ситуации острого конфликта между работниками и работодателем. Для решения такого рода конфликтов (по поводу оплаты труда, режима работы и т. п.) существует суд. Однако само существование такой правовой нормы, которая предусматривает не только право на забастовку, но и процедуру ее объявления и проведения, содержит в скрытом виде признание того, что суд может быть неправ или как минимум с его решением можно не согласиться и предпринять массовую акцию для выражения несогласия. То есть универсальное для всех право решения спорных вопросов через суд дополнено в виде исключения правом на внесудебное решение — забастовку. Забастовка всегда предполагает не только прекращение работы, но и заявления в печати, митинги, шествия. Всему этому сопутствует широкая кампания в СМИ с привлечением депутатов, политологов, экспертов и пр. В итоге имеет место политизация экономического конфликта.

Примечательно, что ТК регулирует далеко не все трудовые отношения. По различным оценкам, в последние 10 лет у нас в полтора-два раза вырос неформальный сектор трудовых отношений. Речь идет о тех, кто перепродает товар на рынках, ремонтирует квартиры частным образом, сидит в подъездах в качестве консьержек, торгует в палатках и т. д. Там практически отсутствует любое регулирование и защитные функции сведены к минимуму. Это своего рода парадокс — в России вроде бы осуществлялось цивилизованное строительство рыночной экономики и неформальный сектор по всем законам науки должен был сузиться, а он расширился в разы. Сегодня у нас примерно 20–30 % занятых работников сосредоточены в неформальном секторе, где Трудовой кодекс ничего не регулирует и никто о нем не слышал. Еще примерно 15 % работающих заняты на малых предприятиях. Здесь ТК соблюдается весьма условно и далеко не в полном объеме. В итоге получается,

что ТК сегодня более или менее полно регулирует труд лишь примерно четверти людей, занятых в российской экономике. В других странах СНГ этот показатель колеблется в пределах от 20 до 50 %.

Еще одна особенность нынешнего ТК — он не в полной мере является инструментом, выравнивающим права всех участников трудовых отношений. В частности, работники имеют право на забастовку, но работодатель не имеет права на локаут — массовое увольнение работников.

С другой стороны, в ТК не предусмотрено никаких механизмов защиты интересов работников в тех случаях, когда работодатель исчезает. У нас в стране в розыске находятся тысячи учредителей предприятий мелкого и среднего бизнеса. Они просто бросают свои структуры и пропадают — по разным причинам (рэклет, долги, факторы личного характера и т. д.) В итоге ООО юридически существует, но фактически ликвидировано, и работники не могут получить зарплату, выходное пособие. Взять трудовую книжку они тоже не могут, как и защитить свои права.

Но есть и другая сторона вопроса. Например, существует категория работников (счет идет на тысячи и десятки тысяч), которые не выходят на работу в течение дня, недели, месяца и «дематериализуются». Уволить их нельзя, подать в розыск можно только при наличии в их действиях признаков состава преступления. Такая ситуация связана с немалыми затратами. Есть

193-я статья, согласно которой с работника надо взять письменное объяснение и только потом можно уволить в связи с грубым нарушением дисциплины. А до этого приходится брать новых работников по срочному договору на период отсутствия «мертвых душ». Но срочный договор не стимулирует работника на долговременные усилия, повышает его управляемость и соответственно уменьшает объем прав. В итоге ТК, защищая виртуальных работников, ущемляет права реальных.

ТК и другие законы, действующие в социально-трудовой сфере, будь то в России, Беларуси или любой другой стране СНГ, — это не набор деклараций и благих пожеланий, а документы, которые закрепляют, институализируют, нормативируют и оформляют сложившиеся отношения между трудом и капиталом, между работником, работодателем и государством как третьим субъектом. Как известно, юридическое действие тогда приобретает юридическую силу, когда оно имеет юридическую форму. Поэтому ТК должен содержать четкие процедуры, позволяющие правильно применить содержащиеся в нем нормы.

Как представляется, совершенствование законов, регулирующих трудовые отношения, приведение их в соответствие с социальными, культурными, экономическими и другими реалиями в России и других странах СНГ является важным фактором совершенствования трудовых отношений, а значит, и сокращения числа и степени напряженности конфликтов.