



С 29 марта по 1 апреля 2011 года в Подмоскowie проходил всероссийский научно-практический симпозиум «Культура конфликта во взаимодействии власти и гражданского общества как фактор политической модернизации России».

Организаторами выступили институт «Справедливый Мир», Исследовательский комитет по гражданскому обществу и публичной политике РАПН (руководитель д.соц.н., гл.н.с. ИС РАН Л.И. Никовская), Национальная ассоциация конфликтологов, Исследовательские комитеты по сравнительной политологии РАПН (руководитель д.полит.н., профессор факультета политологии Санкт-Петербургского университета Л.В. Сморгун), Исследовательский комитет по правам человека РАПН (г.н.с. Института государства и права РАН В.В. Смирнов и зав. кафедрой прикладной политологии СПб филиала ГУ-ВШЭ А.Ю.Сунгуров), Исследовательский комитет по изучению идей и идеологий в публичной сфере (координатор д.филос.н., профессор, почетный Президент РАПН О.Ю. Малинова).

На обсуждение были вынесены следующие вопросы:

1. Позитивно-функциональная роль политического конфликта: возможности и ограничения;
2. Модернизация в современной России в контексте социального конфликта;
3. Публичная политика как фактор минимизации деструктивных проявлений конфликтности во взаимоотношениях власти и общества;
4. Особенности и модели межсекторного взаимодействия власти, бизнеса и некоммерческого сообщества в контексте теории политического конфликта;
5. Проблема субъекта общественных изменений и модели конфликта;
6. Проблема протеста и оппозиции с точки зрения теории конфликта;
7. Роль новых профсоюзов в системе оппозиции современной России;
8. Диалог общества и власти как механизм профилактики политического экстремизма;
9. Права человека как поле диалога;
10. Идеологическая и символическая репрезентация конфликтов в публичной сфере.

Тезисы доклада результатов исследования (проведённого в 2010 году Институтом «Справедливый мир») «Новые профсоюзы как инструмент управления конфликтом»

Содокладчики: зам. директора Института А.А. Хохлов и главный редактор интернет-журнала «Социалист» В.А. Белов.

Исследовательский проект «Новые профсоюзы как инструмент управления конфликтом в условиях кризиса»

Целью исследования, которое проводилось в течение 2010 года, являлось выявление проблемных зон профсоюзного движения, механизмов формирования и канализации протестных настроений в трудовых коллективах. Поставленная задача решалась с помощью социологического инструментального «веера»: массовый опрос, фокус-группы, экспертное анкетирование. Методологической задачей, поставленной перед исследовательской группой, было получение объёмной картины проблем и тенденций современного профсоюзного движения. Базовой гипотезой исследования являлось предположение о формировании в промышленных центрах современной России общественного запроса на профсоюз как социальный институт протеста. При этом функционирование профсоюзов в обозначенном социальном статусе осуществляет легитимацию фигур идентификации протестно настроенных рабочих и служащих предприятий, способствует рационализации протестной деятельности и корректирует идеологическую основу оппозиционных политических стратегий в обществе в целом. Исследование проводилось в пяти регионах на следующих предприятиях: в Ульяновске «Авиастар-СП», в Волгограде - Волгоградский завод ЖБИ № 1, в Пскове - Псковский завод радиодеталей «Плескава» и завод Аппаратуры дальней связи, в Тольятти – «Аатоваз», в Череповце – «Северосталь».

В каждом из регионов исследование проводилось в три этапа - первый этап исследования включает в себя массовый количественный опрос рядовых сотрудников выбранных предприятий. (по 300 человек на каждом предприятии) Целью опроса является оценка протестного потенциала на предприятии.

В рамках опроса исследователи выявили:

1. Отношение сотрудников к работе на своем предприятии;
2. Отношение сотрудников к работе профсоюзных организаций предприятия;
3. Уровень протестного потенциала на предприятии, и причины, побуждающие сотрудников присоединиться к протестным акциям.

Опрос проводился на улице, в зоне шаговой доступности от проходных предприятия, либо на самом предприятии.

Второй этап - интервью с экспертами (10 экспертов на каждом предприятии) – представителями среднего и высшего руководящего звена на предприятии и лидерами профсоюзного движения.

Третий этап исследования представлял собой проведение двух фокус-групп, целью которых было выявление отношения сотрудников предприятий к деятельности профсоюзов и потенциалу протестной активности.



Проведенное исследование показало, что цели работы и функции профсоюзных организаций во многом зависят от степени жизнеспособности предприятий. Так, в Ульяновске, Тольятти, Череповце и на Псковском заводе аппаратуры дальней связи, где нынешнее состояние дел на предприятии более или менее успешное, профсоюзная организация используется как инструмент администрации предприятий по управлению кадрами. В Волгограде, на Псковском заводе радиодеталей «Плескава» положение профсоюза незавидное.

Более того, там, где на предприятии наряду с официальным профсоюзом работает независимый профсоюз, (например, ОАО «АвтоВАЗ»), именно его оценки состояния дел на предприятии наиболее полно отражают точку зрения работников. Другими словами, монопольное положение официального профсоюза может исказить информацию о положении дел на предприятии, как при внутренней, так и внешней коммуникативной стратегии.

По данным проведенного исследования, мотивы вступления в профсоюз можно разделить на «сознательные» и «бессознательные». Сознательные мотивы – это те, в ходе которых включается рефлексия потенциального члена профсоюза относительно преимуществ от вступления в данное сообщество. Это:

- стремление получить преференции, льготы (путевки, материальные пособия, билеты в театр и кинозалы, подарки и т.д.);
- необходимость социальной защиты за счет принадлежности к какому-либо сообществу, чувства нужности и сопричастности (в этом смысле наиболее востребованы

культурно-массовые мероприятия, организуемые профсоюзами – походы, праздники, чествование юбиляров и т.д.);

- желание проявить свою социальную активность, продвинуться по профсоюзной линии или с ее помощью получить необходимый ресурс для дальнейшего построения карьеры (этот мотив реализуется только на успешных предприятиях, располагающих мощной профсоюзной организацией).

Бессознательные (или нормативные) причины вступления в профсоюз – это либо инерционное следование традициям, распространенным в Советском Союзе, когда членство в профсоюзе было обязательной нормой для всех работающих, либо следствие распространения новых веяний, когда человека, занимающего определенную позицию автоматически зачисляли в члены профсоюзной организации без его ведома.

Вопрос о возможности создания альтернативных профсоюзов оказался не актуальным для участников исследования. Степень осведомленности о наличии на предприятии независимых профсоюзов была крайне низкой. В принципе, это не удивительно, учитывая установки работников предприятий, среди которых необходимо выделить следующие:

- Устойчивый образ понятия «профсоюз», который ассоциируется у большинства опрошенных с советскими профсоюзами, которые находились в русле линии, проводимой партией и правительством, занимались социально-бытовыми и культурно-массовыми вопросами. Особенно сильна была ностальгия по старым заветным» временам в Волгограде и Пскове.

- Социальная апатия, которая присуща большинству участников исследования и которая подталкивает работника на компромисс с работодателем, внешней средой при возникновении любых вопросов.

- Отсутствие веры в то, что кто-то (персона или структура) реально заинтересован в решении проблем, возникающих между работником и работодателем.

Качественное исследование показало, что в представлении работников, которые участвовали в исследовании, не сложилось представления о том, какие функции должен в идеале исполнять профсоюз. Отсутствие сформированного запроса на защиту своих прав неслучайно. Это связано с теми моментами, которые были охарактеризованы выше: стереотипное представление о роли профсоюза, социальная апатия и неверие в то, что кто-то может заинтересоваться проблемами простых людей.

Тем не менее, несмотря на то, то ожидания в отношении деятельности «идеального профсоюза» не сформированы ни на одном предприятии, существует своеобразный императив относительно того, что «профсоюз должен быть независим от руководства». Это суждение проходит красной нитью через все экспертные интервью и групповые

дискуссии.

По общему мнению участников исследования, официальный профсоюз, действующий на предприятиях, полностью зависим от руководства, выполняет все его решения, невзирая на то, чем это может обернуться для коллектива предприятия. Помимо этого профсоюзы выполняют традиционно «советские» функции обеспечения культурно-массовой работы и решения социально-бытовых вопросов.

Без сомнения, функции социального психолога, организатора мероприятий являются востребованными на предприятиях. Однако, у участников исследования неоднократно возникал вопрос о том, насколько принципиальной является роль профсоюзов при всем этом: можно ли получить те же самые льготы, преференции и без профсоюзной организации?

Основные проблемы, которые стоят перед всеми предприятиями, и в решении которых было бы желательно участие профсоюза:

- уровень заработной платы, критерии ее начисления, обоснование ее с точки зрения прожиточного минимума и средних заработных плат в регионе, России, зарубежных предприятиях аналогичного профиля;
- сокращение персонала: критерии сокращения, обоснование необходимости сокращений, отчет о перераспределении средств, высвобожденных в результате сокращений;
- условия труда: информация о мерах, которые предпринимает предприятие для обеспечения безопасности труда, модернизации производства.

Ключевое слово при описании настроений работников – «терпение». Во всех городах, где проходило исследование, были ссылки на то, что «мы – народ терпеливый». Но терпение основано не на надежде (будущее предприятий везде вызывает «тревогу»), а на безысходности (нам «некуда деться»). Так что социально-психологический настрой участников исследования скорее можно назвать «инертностью», социальной апатией.

Характерно, что во всех городах участники исследования проявляли низкий интерес к протестному движению не только в России, но и в своем собственном городе. Пожалуй, единственное исключение – интерес к событиям, происходящим во Франции, проявленный работниками волгоградского завода.

Получается замкнутый круг. Не зная своих прав, работники становятся легкой жертвой для манипуляций со стороны и профсоюзной организации, и руководства предприятий. Это вызывает чувство беспомощности, бессилия, которое, в свою очередь, снижает потребность в информации о своих правах и способах их реализации: зачем это знать, если все равно мы ничего не можем сделать?

Отсутствие позитивных примеров, практик отстаивания своих интересов, которые имели бы повторяющийся характер, т.е. воспринимались бы не как случайность, а как закономерность. Единичные случаи эффективных протестных действий, которые происходят в кругу непосредственного общения участников исследования, объясняются либо особенностями личности («боец»), либо специфическими ресурсами («знакомства», проживание в «цивилизованной» стране – это к протестным действиям во Франции). Другими словами, не являются предметом для подражания для «обычных» людей.

Готовность к протестным действиям не сформирована, потому что, с одной стороны, существует предубеждение в отношении протестных акций, как того, что ведет к бунту, кровавой бойне. Во-вторых, работники предприятий слишком привязаны к своей стабильно низкой зарплате, чтобы рисковать увольнением для реализации иллюзорных перспектив. В-третьих, отсутствуют лидеры протестного движения – те люди, которые бы имели авторитет среди работников. И, наконец, у всех участников исследования есть примеры того, как руководители предприятий и, в том числе – официальные профсоюзы, расправлялись с бунтарями, неугодными личностями.

По общему мнению, конфликты, возникающие в рабочих отношениях, лучше решать мирным путем, выстраивать диалог с руководством, не доводить ситуацию до крайности.

По общему мнению, ключевыми персонами, которые могут помочь в решении серьезной проблемы в области трудовых отношений, являются Премьер-министр и Президент Российской Федерации. Логика в рассуждениях участников исследования весьма проста: директор предприятия прекрасно знает о существующей проблеме, и если не решает ее, то либо не хочет, либо это проблема не его уровня компетенции. Губернатор тоже должен быть осведомлен о состоянии дел в своем регионе, и тоже, как и директор предприятия, либо не может, либо не хочет найти выход из проблемной ситуации. Первые же лица государства вполне могут быть не в курсе тех или иных частных региональных проблем, но у них есть все полномочия для их решения, главное – донести до них информацию о реальных событиях.



[Симпозиум «Культура конфликта во взаимодействии гражданского общества и государства»](#)

Москва, 29 марта - 01 апреля 2011 г. [Симпозиум «Культура конфликта во взаимодействии гражданского общества и государства»](#)