

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

# **КОНФЛИКТОЛОГИЯ**

## **ПРОБЛЕМЫ РАЗРЕШЕНИЯ**

### **СОЦИАЛЬНЫХ И ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ**

---

КРУГЛЫЙ СТОЛ

27 сентября 2010 года

(Санкт-Петербургский Гуманитарный  
университет профсоюзов)

Рекомендовано к публикации  
редакционно-издательским советом СПбГУП,  
протокол № 2 от 28.09.10

Санкт-Петербург  
2010

ББК 65.291.66+67.405.117

К64

*Научные редакторы:*

А. К. Исаев, председатель Комитета по труду и социальной политике Государственной Думы Федерального собрания РФ, профессор СПбГУП;

Г. М. Бирженюк, декан факультета конфликтологии СПбГУП,  
доктор культурологии, профессор,  
заслуженный работник высшей школы РФ

**Конфликтология.** Проблемы разрешения социальных и трудовых конфликтов : круглый стол, 27 сентября 2010 г. — СПб. : СПбГУП, 2010. — 52 с. — (Дискуссионный клуб Университета ; Вып. 28).

ISBN 978-5-7621-0539-2

В сборник включены материалы круглого стола, организованного Комитетом по труду и социальной политике Государственной Думы РФ и Санкт-Петербургским Гуманитарным университетом профсоюзов.

Участники дискуссии — известные российские политики, общественные деятели, ученые, руководители профсоюзных организаций: председатель Комитета по труду и социальной политике Госдумы РФ А. К. Исаев, члены Комитета по труду и социальной политике Госдумы РФ К. Н. Новикова и М. В. Тарасенко, заместитель председателя Федерации независимых профсоюзов России С. Г. Некрасов, председатель Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области В. Г. Дербин, академик А. С. Запесоцкий и другие — обсудили актуальные проблемы социально-трудовых отношений в современной России и наметили круг вопросов, требующих концептуальных решений на государственном уровне.

Издание адресовано преподавателям, студентам, профсоюзным работникам, представителям государственных органов, осуществляющих деятельность в социально-трудовой сфере.

**ББК 65.291.66+67.405.117**

ISBN 978-5-7621-0539-2

© СПбГУП, 2010

КРУГЛЫЙ СТОЛ

**«КОНФЛИКТОЛОГИЯ.  
ПРОБЛЕМЫ РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ  
И ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ»**

---

*Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов,  
27 сентября 2010 года*

**УЧАСТНИКИ:**

**БЕСТУЖЕВ Евгений Леонардович** — руководитель экспертного отдела Центра социально-консервативной политики (Северо-Запад)

**ГРИННИК Мария Алексеевна** — секретарь Федерации независимых профсоюзов России, представитель ФНПР в Северо-Западном федеральном округе

**ДЕРБИН Владимир Георгиевич** — председатель Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области

**ЕРЕМЕНКО Владимир Иванович** — советник председателя Законодательного собрания Санкт-Петербурга

**ЗАПЕСОЦКИЙ Александр Сергеевич** — академик Российской академии образования, ректор СПбГУП, доктор культурологических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ

**ИСАЕВ Андрей Константинович** — председатель Комитета по труду и социальной политике Государственной Думы Федерального собрания РФ, профессор СПбГУП

**ЛЕОНТЬЕВА Нина Алексеевна** — председатель Межрегионального профессионального союза работников жилищно-коммунальных организаций и сферы обслуживания Санкт-Петербурга и Ленинградской области

**МАКСИМЕНКО Сергей Прокофьевич** — председатель территориальной организации Российского профсоюза работников судостроения Санкт-Петербурга и Ленинградской области

**МУНИЦ Елена Григорьевна** — начальник Управления труда и социального партнерства Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга

**НЕКРАСОВ Сергей Геннадьевич** — заместитель председателя Федерации независимых профсоюзов России

**НОВИКОВА Клавдия Николаевна** — член Комитета по труду и социальной политике Государственной Думы Федерального собрания РФ

**ТАРАСЕНКО Михаил Васильевич** — член Комитета по труду и социальной политике Государственной Думы Федерального собрания РФ, председатель Горно-металлургического профсоюза России

**ЮРЬЕВ Дмитрий Александрович** — руководитель Регионального исполнительного комитета партии «Единая Россия» в Санкт-Петербурге

## **А. С. ЗАПЕСОЦКИЙ**

— Уважаемые коллеги! Я на правах руководителя Университета хотел бы вас всех здесь сегодня поприветствовать. Наша встреча посвящена проблематике, связанной с социальным партнерством, с работой нашего факультета конфликтологии и предотвращением социально-трудовых конфликтов в стране. Эта встреча проходит по инициативе Комитета по труду и социальной политике Государственной Думы. Тема сегодняшнего круглого стола — «Конфликтология. Проблемы разрешения социальных и трудовых конфликтов». Здесь присутствует, помимо нашего студенчества, преподавателей, профессуры вуза, целый ряд профессиональных экспертов, профсоюзных лидеров, представителей политических партий и движений. И я надеюсь, что у нас состоится достаточно свободная дискуссия. Следует особо отметить присутствие инициатора этой встречи — Комитета по труду и социальной политике Государственной Думы Федерального собрания РФ в лице его председателя Андрея Константиновича Исаева и членов комитета — Клавдии Николаевны Новиковой и Михаила Васильевича Тарасенко. В беседе также участвует Сергей Геннадьевич Некрасов — заместитель председателя Федерации независимых профсоюзов России. На наше приглашение откликнулся Владимир Георгиевич Дербин, председатель Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области.

Я приношу извинения коллегам за то, что не представляю всех сразу. Полагаю, что выступающих будет достаточно много и дискуссия будет демократичной. Материалы

нашего сегодняшнего круглого стола мы опубликуем. Здесь присутствует целый ряд журналистов. Отмечу такие авторитетные, весьма популярные издания, как «Санкт-Петербургские ведомости», газета «Метро», «Петербургский курьер», «Солидарность», «Парламентская газета» и ряд других, хорошо известных и петербуржцам, и читателям за пределами Петербурга. Теперь я передаю микрофон Андрею Константиновичу Исаеву.

### **А. К. ИСАЕВ**

— Я хотел бы подчеркнуть, что наша встреча имеет официальный статус — это круглый стол, который проводит Комитет по труду и социальной политике Госдумы РФ по решению руководства Государственной Думы. Мы не случайно избрали местом проведения этого круглого стола Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов. С 1 сентября 2010 года здесь начал работу факультет конфликтологии, который был создан во многом по предложению Комитета по труду и социальной политике. Но основная инициатива, само решение о создании этого факультета принадлежали Председателю Правительства Российской Федерации Владимиру Владимировичу Путину. Он, посетив Университет, ознакомившись с его работой, активно поддержал идею создания на базе данного вуза факультета по подготовке специалистов, которые будут помогать в разрешении общественных конфликтов в разных сферах. Речь в первую очередь идет о социально-трудовой сфере, а также о сферах, связанных с культурой, межэтническими конфликтами. Это крайне важно.

Воспользовавшись тем, что сегодня мы находимся в учебной аудитории и что сегодняшняя дискуссия будет носить скорее академический, нежели политический характер, я позволю себе высказать парадоксальную мысль. Присутствуя при «рождении» нового факультета конфликтологии в на-

шей стране, мы одновременно присутствуем на похоронах политики XIX века. Выступая здесь, мы фактически хороним ту политику, которая базировалась на конфликте, то есть все основные политические доктрины, обозначившиеся в XIX веке. Например, доктрина либерализма манифестировала конфликт личности и общества и избрала позицию защиты личности. Доктрина марксизма базировалась на глобальном конфликте между трудом и капиталом. Различные националистические доктрины основывались на теории борьбы наций между собой за социальное выживание. Эти политические доктрины были построены на основе конфликта.

Конфликт превратился в суть программ, заявлений различных политических партий. Конфликт всегда был «манной небесной» для оппозиции, которая искала его везде, потому что использовала как инструмент для продвижения своих целей. Конфликт пугал любую власть, которая разными способами пыталась его подавить, смягчить, потому что видела в нем угрозу самому факту своего существования.

Сегодня, оценивая жизнь современного общества, мы можем признать, что жить без конфликтов невозможно. Общество становится все более диверсифицированным. Все сильнее проявляются различия в настроениях, взглядах, подходах, которые играют доминирующую роль в определении поведения. На мой взгляд, еще век назад культурологический конфликт поколений не достиг такого высокого уровня, как сейчас.

Если говорить о ситуации применительно к нашей стране, то она соткана из противоречий, которые не могут не «выплескиваться». Это противоречия между работником и работодателем, между мусульманской и христианской культурами (последняя заложена в основу российской культуры), между городским и сельским укладами жизни, между поколениями. Можно трактовать эти противоречия как зло. Конфликт может «выплеснуться» и тогда превратится в зло,

имеющее разрушительный потенциал, но в то же время он может быть потенциально созидательным, источником развития, принятия решений, которые будут продвигать общество вперед.

Складывающийся в России институт социального партнерства, на мой взгляд, является ярким примером института, построенного на конфликте, но постоянно изыскивающего решения, ресурсы для того, чтобы двигаться вперед, решать конкретные проблемы конкретных людей. Это крайне важно и позитивно.

Само по себе появление факультета конфликтологии означает, что у нас вырабатывается культура отношения к конфликту, понимание того, что конфликт нуждается в сопровождении специалиста. Специалисты не заменят собой конфликтующие стороны. Не будет так, что при возникновении спора, например между директором и работниками в Пикалево, выпускник Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов приедет и все решит. Стороны конфликта останутся, и между ними сохранится борьба.

Задача конфликтолога — не подменить собой какую-либо из сторон, а помочь им найти оптимальный выход из возникшей конфликтной ситуации, помочь услышать друг друга, пойти навстречу, использовать имеющийся ресурс для того, чтобы понять, по каким вопросам стороны могут договориться между собой. Ибо конфликт предполагает не только борьбу противоположностей, но и их единство, если рассматривать его с точки зрения классической гегелевской философии. Если стороны конфликтуют, значит, у них, кроме того, что их разделяет, обязательно есть нечто общее, то, что их объединяет и вынуждает бороться за лучший вариант решения в интересах общего. Выявление общего, поиск цивилизованного выхода из конфликта — это, на мой взгляд, самая главная задача, которую должны будут решать специалисты-конфликтологи, подготовленные Санкт-Петербургским Гуманитарным университетом профсоюзов. И поэтому в на-

чале нашего круглого стола я с удовольствием предоставляю слово ректору этого замечательного вуза, доктору культурологических наук Александру Сергеевичу Запесоцкому.

### **А. С. ЗАПЕСОЦКИЙ**

— Хотел бы подчеркнуть, что я выступлю не как ректор Университета, а как ученый. Начну с того, что наша сегодняшняя встреча посвящена не всем конфликтам на свете, и даже не всем конфликтам, которыми призван заниматься наш факультет конфликтологии. У факультета две специализации. Культурные, национальные, межэтнические конфликты, межконфессиональные конфликты — это одна специализация. Другая специализация — это социально-трудовые конфликты. Для развития этого направления мы сегодня располагаем теорией, которая принята и разделяется мировым сообществом наряду, скажем, с такими ключевыми для построения сегодняшнего общества идеями, как идея прав человека, равноправие различных культур и т. д. Это идея и теория социального, трехстороннего партнерства. Комплекс идей, связанный с трехсторонним партнерством, имеет большую, практически вековую историю.

У нас в планах — проведение еще одного круглого стола при участии ряда выдающихся отечественных историков, писателя Даниила Гранина, посвященного урокам Великой Октябрьской социалистической революции, которую теперь именуют как переворот и дают всякие уничижительные оценки. Для нашей страны последствия этой революции были разными — и позитивными, и негативными. Итоги еще, конечно, не подведены, и я сейчас не буду пытаться это делать. Но для мирового сообщества Великая Октябрьская социалистическая революция была уроком того, как нельзя строить отношения в обществе. Потому что когда богатей, имущие слои, предприниматели и власть не желают слышать трудящихся и профсоюзы как их представителей, накапливаются противоречия, которые выливаются в реки

крови, разрушают экономический уклад и т. д. Мы в России из уроков Октябрьской революции до сих пор не сделали тех выводов, которые сделал Запад. Начало 1990-х годов было ознаменовано очередным переворотом, очередными незаконными действиями, мы совершили те же ошибки, что и накануне 1917 года. Эти годы (начало 1990-х) характеризовались крайним пренебрежением к интересам людей труда, трудящихся, к интересам подавляющего большинства населения нашей страны. Обнищание одних, невиданные, неслыханные, не трудом полученные богатства других... Наверное, какое-то время это можно было связывать с хаосом, отсутствием опыта хозяйствования в новых условиях и т. д.

Но мы знаем, что в социальном партнерстве есть три субъекта — это государственная власть, работодатели и трудящиеся. Эти три субъекта в 1990-е годы были по-разному подготовлены к общественной жизни, с совершенно разными подходами. В современных развитых странах считается, что социальное партнерство — это единственная разумная альтернатива революции. Названные три стороны встречаются вместе и решают сложные проблемы экономического развития, преодолевая конфликты на благо государства и общества. Эта система, совершенствуясь, породила Международную организацию труда, которая неуклонно поддерживает стандарты трехстороннего партнерства. Штаб-квартира Международной организации труда (МОТ) находится в Женеве, эта организация в нашей стране менее известна, чем ЮНЕСКО. Но я вас уверяю, что во всем мире МОТ — это чрезвычайно авторитетная организация, которая действует в тесном сотрудничестве с ООН и обладает собственными стандартами, ориентированными на разрешение конфликтов в системе социального партнерства.

Более того, в мире существует около 15 стран, где возникающие противоречия между работниками и работодателями разрешаются в основном и без забастовок, и без судов, в рамках нормальных цивилизованных действий по социальному

партнерству. То есть конфликты существуют, но имеются мягкие, корректные механизмы их разрешения, не доводящие до суда. В мире накоплен большой опыт преодоления конфликтов.

В России до 1991 года не была развита идеология трехстороннего партнерства, профсоюзы были инструментом и исполнителем воли государства. Становым хребтом государства являлась партия. Профсоюзам делегировалось много функций. Недавно в одной из дискуссий я услышал фразу: «Профсоюзы были придатком партии. Это их очерняет». Я не вижу в этом никакого очернения.

Что значит словосочетание «придаток партии»? А кто в советские годы не был «придатком»? Я знаю, что государство делегировало профсоюзам чрезвычайно важные социальные функции, которые профсоюзы весьма достойно выполняли. Профсоюзы, реализуя эти функции, в истории страны абсолютно ничем себя не запятнали. Они занимались организацией досуга, трудящиеся имели в своем распоряжении огромное количество кружков, дворцов культуры, домов отдыха, различных спортивных объединений. В стране в системе профсоюзов более 8 % населения занималось художественной самодеятельностью. То есть маленькие дети учились танцевать, петь, развивали различные художественные наклонности. Пусть далеко не все из них становились известными в искусстве, но личность развивалась, существовало огромное пространство для самореализации человека, которое формировалось профсоюзами. Сейчас мы не будем говорить о пионерских лагерях, туристических базах, здравницах. Всем этим профсоюзы распоряжались чрезвычайно достойно.

В 1992 году, когда рухнула профсоюзная система детских лагерей, за одно лето на дорогах страны погибло 11 тыс. детей. Это дети, которые при иных обстоятельствах находились бы под присмотром профессионального персонала и замечательно провели бы свое лето.

И в советское время профсоюзы оставались самой подготовленной, самой профессиональной массовой общественной организацией, которая, как показало время, была готова к восприятию наиболее передовых мировых стандартов социального партнерства. Профсоюзами был накоплен большой дореволюционный опыт, тяжелый и непростой. Конечно, имелся и очень тяжелый опыт деятельности при советской власти, когда ярчайших лидеров профсоюзов расстреливали, пытаясь «подмять» под государственную машину, под государственный аппарат.

Все 1990-е годы власть пыталась нанести сокрушительный удар по профсоюзам и отодвинуть их на задворки общественного развития. Государство считало, и это было основой государственной политики, что трудящихся вообще не надо поддерживать, на их плечи следует возложить всю тяжесть последствий вхождения в новое капиталистическое общество. Надо было как можно быстрее вырастить класс предпринимателей, капиталистов, которые якобы смогут стать основной движущей силой развития. Тогда в подавляющем большинстве случаев государственная власть объединялась с предпринимателями и вставала на их сторону в любых конфликтах.

Можно было бы сказать, что это происходило потому, что государство в России само является самым крупным работодателем. И в связи с этим его интересы — на стороне работодателей. Но я думаю, что дело не только в этом, но еще и в той идеологии, психологии, которая захватила государственное чиновничество. У нас постепенно произошел интересный переворот, когда чиновник стал главным в стране субъектом общественной жизни. Предприниматель играет роль своего рода кошелька, поставщика средств, финансово подпитывая чиновника. Про коррупцию у нас много говорит президент, я не буду здесь «отнимать его хлеб». Но мы понимаем, что сегодня предприниматели существуют для того, чтобы кормить чиновников «откатами», и вся наша экономика стремительными темпами превращается в экономику откатов,

«распиливания» государственного бюджета, когда поборы проникают в самые отдаленные уголки экономики.

Тем не менее профсоюзы, не поддаваясь власти и предпринимателям по ключевым позициям, все-таки продвигали страну к цивилизованному развитию по образцу ведущих экономик мира. Этот процесс происходит медленно, и до сегодняшнего дня в правительстве существует ряд блоков, которые чрезвычайно заинтересованы в продвижении собственных интересов, интересов предпринимательского класса.

Несколько дней назад мы были в Москве, где проходило торжественное заседание, посвященное 20-летию Федерации независимых профсоюзов России. И там выступали все стороны социального партнерства, в том числе сторона работодателей, Российский союз промышленников и предпринимателей. О чем они говорили? О том, что их позиция отличается от позиции профсоюзов: профсоюзы считают, что стране нужно выделить самостоятельное Министерство труда, а Союз промышленников и предпринимателей полагает, что оно должно называться Министерством труда и предпринимательства. Вот как предприниматели себя идентифицируют: они — не люди труда, они не трудятся. Предпринимательство в нашей стране — это вообще не труд, а какая-то иная деятельность? Ну, может быть, тогда министерство должно называться Министерством труда и воровства, Министерством труда и «откатов», Министерством труда и «распиливания» государственного бюджета? Интересно себя позиционируют предприниматели, очень симптоматично... А профсоюзы себя позиционируют очень точно — как представители людей труда в нашей стране.

Думаю, что все же в нашей стране постепенно утверждаются стандарты социального партнерства. И это непростой процесс. Здесь встречаются две тенденции. С одной стороны, государственная власть не может не реагировать на международные стандарты. Мы знаем, что недавно Конституционный

Суд РФ принял странное по международным стандартам решение об упрощенном порядке увольнения профсоюзных активистов. Но потом оказалось, что наша страна присоединилась к международным конвенциям, которые такого не позволяют. Видимо, теперь Конституционному Суду придется ориентироваться на международные конвенции. Так, шаг за шагом это движение ведет к цивилизации. С другой стороны, происходят подспудные процессы совершенно иного рода, потому что дикая прослойка предпринимателей пытается сохранить свои позиции, а работать нормально они не могут, не умеют, они все из 1990-х годов, из дикого капитализма. Они пытаются привнести в государственное управление самые дикие идеи, которые в мировом сообществе не циркулируют уже более 300 лет.

Я назову только одну подобную идею. Недавно состоялся очередной Госсовет по проблемам образования. Кто выступал от предпринимателей? Господин Прохоров, который в нашей стране прославился двумя делами. Одно — он за бесценок купил и за невероятную цену продал «Норильский никель», то есть это профессиональный спекулянт на государственной собственности. Другое — он выехал с двадцатью девушками, видимо, как работодатель, в Куршевель. Его арестовали по подозрению в сутенерстве, а девушек — по подозрению в проституции. Правда, девушки отказались от утверждения, что Прохоров — их работодатель, и французскому суду это не подтвердили. А московское агентство эскорт-услуг Листермана бодро сообщило: «Это мы туда направили на работу этих девушек». В итоге французский суд все же не установил, что господин Прохоров является сутенером. И теперь олигарх от имени работодателей формулирует в адрес президента, Государственного совета пожелания по совершенствованию образования — какие нам нужны рабочие и как надо их готовить.

Оказывается, предприниматели с таким рвением раскупали здания профтехучилищ и перепродавали их под публичные дома и эскорт-агентства, что теперь практически не оста-

лось профтехучилищ. Какого работника хотят теперь предприниматели? — Им не нужен рабочий, который был в годы советской власти, — образованный, культурный. Они не хотят, чтобы существовали образовательные программы, связанные с повышением культуры рабочего. Им лишь нужно, чтобы рабочего функционально обучили тому, как работать на станке: вставить деталь, зажать ее, включить станок, подвести туда резец — этому, дескать, и надо учить. Предпринимателям не нужно, чтобы рабочий был культурным человеком. Вот такие люди сегодня у нас в стране говорят от имени предпринимателей.

И я хочу задать вопрос: как формируется эта важная сторона социального партнерства — предприниматели? А какой вообще там существует механизм выдвижения лидеров? Кто больше украл в 1990-е годы, тот и занимает более высокое положение? Конечно, с таким руководством в Союзе промышленников и предпринимателей вести диалог сложно.

Однако сегодня мы отмечаем, что в стране происходят перемены. Правительство понимает, что без включения трудящихся в социальный диалог мы вновь придем к излишней социальной напряженности. На мой взгляд, эта позиция отчетливо проявляется в деятельности Председателя Правительства нашей страны Владимира Путина. Мы могли заметить, что в самый сложный, самый напряженный момент кризиса Владимир Владимирович занял предельно четкую позицию: он сказал, что все социальные обязательства правительства будут исполнены.

В 1990-е годы у предыдущих правительств мы ничего подобного не видели. В то время, какой бы кризис ни случился, тяжесть его последствий автоматически перекладывалась на плечи трудящихся.

Между тем в социальном диалоге, в социальном партнерстве всегда существует некая золотая середина интересов, которая выгодна стране. Россия пока до нее не дошла. Несмотря на

значительный подъем уровня зарплат, который имел место в последние годы, нам еще далеко до этой золотой середины.

В чем заключается особенность ситуации? На Западе из каждого произведенного доллара или евро, допустим, в Западной Европе и Соединенных Штатах, 30 % получает предприниматель, а 70 % — трудящиеся, которые создали продукт. Что происходит дальше? Предприниматель некоторую часть из этих 30 % берет себе, но основную долю вкладывает в производство, наукоемкие технологии и т. д. Что делают трудящиеся со своими 70 %? Они несут эти средства в магазин, на рынок, покупают продукты для своей семьи и создают спрос. Тем самым они стимулируют дальнейшее производство, развитие экономики.

В России имеет место обратная ситуация. У нас работники получают 30 %, а предприниматели — 70 %. В отличие от западного, российский предприниматель свои 70 % «гонит» за рубеж, вывозит эти деньги из страны, скупает там предприятия, различные объекты недвижимости, не reinvestируя средства в производство. Это — типичная модель. Что делают наши трудящиеся? Они, конечно, тоже несут свои деньги в магазин, но это не 70 %, как на Западе, а всего лишь 30 %. Поэтому экономика «захлебывается», ей не хватает средств, оборота. И наше производство находится на низком уровне.

Такая ситуация в стране в ближайшие годы должна быть изменена. Мы видим, как в последнее время меняется отношение руководства страны к социальному партнерству, которому уделяется все большее внимание. Неолиберальные идеи постепенно перестают быть «мейнстримом» для нашего общества. Я думаю, что это и есть магистральный путь развития, потому что построение экономики по образцу 1990-х годов — это совершенно оригинальная, невиданная по своей ущербности модель экономического уклада, которой нет ни в Соединенных Штатах, ни в Западной Европе, ни в Японии, ни в Китае. Страны капитала сейчас двигаются

примерно в том же направлении, что и Китай, только они идут с разных сторон к сбалансированности интересов различных слоев общества в устойчивом экономическом развитии. Наш факультет конфликтологии будет стремиться готовить специалистов, способных обеспечить сбалансированность интересов разных слоев общества. На этом я закончу. Спасибо за внимание.

### **А. К. ИСАЕВ**

— Александр Сергеевич, спасибо за очень подробный доклад, в котором была обозначена основная тема нашей дискуссии — социально-трудовые конфликты в России. Ко мне уже поступают записки с вопросами. Один из них звучит следующим образом: «Почему была выбрана такая форма — круглый стол?» Это предопределено регламентом Государственной Думы, в соответствии с которым Комитет по труду и социальной политике может проводить заседания, на которых рассматриваются законы, организуются парламентские слушания (которые, как правило, проходят в стенах парламента), а также организовывать круглые столы, имеющие выездной характер (аналогичные сегодняшнему заседанию).

Второй вопрос: «Могут ли выступить те, кто не сидит за круглым столом?» Безусловно, могут, но я призываю всех придерживаться регламента, то есть определенного времени выступления (до 5 минут).

Уважаемые коллеги, я хотел бы предоставить слово члену Комитета по труду и социальной политике, депутату Государственной Думы, председателю Горно-металлургического профсоюза России (одного из наиболее известных и влиятельных профсоюзов) Михаилу Васильевичу Тарасенко.

### **М. В. ТАРАСЕНКО**

— После яркого доклада Александра Сергеевича Запесоцкого трудно что-либо добавить и скорректировать саму постановку

вопроса, потому что, говоря о социальном диалоге, Александр Сергеевич, как настоящий профсоюзный деятель, занимает достаточно четкую позицию одной из сторон трудовых отношений. Я полностью согласен с такой постановкой вопроса.

В связи с тем что профсоюзы настаивают на восстановлении Министерства труда, которое существует в большинстве развитых стран мира, я могу с уверенностью говорить о том, что Министерство здравоохранения и социального развития в нынешней его форме — источник конфликтов. В настоящее время мы не имеем ни нормального Министерства здравоохранения, ни нормального Министерства труда.

#### **А. К. ИСАЕВ**

— Но, возможно, в России трудовые отношения находятся в таком состоянии, что ими должно заниматься Министерство здравоохранения?

#### **М. В. ТАРАСЕНКО**

— Остроумно. Как древнеримский государственный деятель постоянно возвращался к одному и тому же вопросу независимо от общей тематики обсуждения («Карфаген должен быть разрушен!»), так и Шмаков на каждом заседании Российской трехсторонней комиссии в пункте повестки дня «Разное» добавляет, что необходимо рассмотреть вопрос о восстановлении Министерства труда.

В связи с рассуждениями о социальном партнерстве мои коллеги-металлурги из Европы говорят: «Вы соглашатели. В Европе никакого партнерства нет и быть не может. Единственный вариант партнерства у нас — когда мы объединяемся с работодателями и вместе ругаем правительство». Здесь на самом деле проявляется игра слов. На Западе главное — социальный диалог, который более четко определяет характер отношений между трудом и капиталом. В западноевропейских языках слово «партнерство» по семантике

тяготеет к слову «дружба», а в России в слово «партнерство» вкладывается более широкий смысл. Но как бы там ни было, содержательная часть одна и та же. У моих американских коллег слова «партнерство» вообще не существует, там наблюдается жесткое противостояние, и диалог — это крайне редкая форма разрешения конфликтов. Своеобразный тип взаимоотношений между работником и работодателем существует в Японии. Когда мы говорим о социальном диалоге, то прежде всего имеем в виду европейскую модель. И на это ориентировано большинство конвенций МОТ.

Недавно был принят Закон «О ратификации Конвенции об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» (Конвенции № 187). Государство должно принимать национальные программы, направленные на улучшение показателей обеспечения достойного уровня труда и развития общества, но это должно осуществляться на принципах социального диалога с участием работодателей и профсоюзов. В конфликте (сегодня на круглом столе мы рассматриваем его в социально-трудовом аспекте) участвуют три стороны: работодатели, трудящиеся в лице профсоюзов и государство.

Но всегда ли нужно гасить конфликт? Послужит ли нейтрализация конфликта развитию или будет способствовать «заблачиванию» ситуации? Это первый вопрос. Второй вопрос связан с тем, как развивается конфликт. Многие российские работодатели и государственные чиновники уверены в том, что конфликт развивается в арифметической или (в крайнем случае) геометрической прогрессии, хотя на самом деле это гораздо более сложная конструкция. В обществе, коллективе, личности накапливается негатив, и это происходит не по определенным законам, а развивается совершенно иначе — так же как накапливается энергия у электрона, и когда электрон переходит с одного уровня на другой, происходит мощное выделение энергии, качественно новый скачок. Это и есть революция — в коллективе, государстве. В качестве примера можно упомянуть о причинах конфликта

на броненосце «Потемкин». В XX веке, в 1989 году, с чего начались конфликты в Кузбассе? Отсутствие сигарет стало причиной «раскачивания» ситуации в регионах. Но дело не в сигаретах, а в количестве накопленной негативной энергии, когда хватило одной искры, чтобы разгорелся конфликт.

По моему мнению, задача конфликтологов — не просто определять меры и способы урегулирования конфликтов, а понимать, можно и нужно ли урегулировать конфликт. Приведу пример. В течение 45 лет Австрия, которая считается «боевой» профсоюзной страной, живет без забастовок, а профсоюзы работают очень активно, потому что там на практике реализуется социальный диалог и одна сторона слышит другую.

Продолжая свою мысль, я хотел бы сказать, что решением Конституционного Суда РФ п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ, полностью соответствующий нормам МОТ, на который ссылался Александр Сергеевич, был отменен. Когда Конституционный Суд находился в Москве, то он не принимал подобных антиМОТовских нормативов. После того как суд переехал в Петербург, в здание Священного Синода, то, наверное, сказалось влияние Победоносцева, потому что было принято решение реакционного характера. Только после этого была ратифицирована Конвенция МОТ № 135, которая фактически, без нарушения Конституции РФ, дезавуировала решение Конституционного Суда. В настоящее время мы внесли в Государственную Думу проект новой нормы этой статьи Трудового кодекса, которая позволит, не отменяя решения Конституционного Суда, потому что это противоречит Конституции, фактически восстановить право неосвобожденных профсоюзных работников на реальную защиту от произвола недобросовестных работодателей.

Большинство ученых знают, что Маркс был прав, когда в условиях XIX века говорил об антагонистических отношениях между трудом и капиталом. Для того времени при том развитии производительных сил эти отношения были

антагонистическими. Но технический прогресс внес определенные коррективы, и XX век доказал, что отношения между трудом и капиталом могут быть неантагонистическими. Это бесспорно. Однако конфликт между трудом и капиталом был, есть и будет всегда. Так же как и межэтнические конфликты, спровоцированные или исторически необходимые, тоже требуют профессиональной оценки, работы.

То, что впервые в нашей стране создан факультет конфликтологии, где студенты будут изучать мировой опыт, способы профессионального влияния на процессы, позволяющие защитить интересы людей и государства и сделать нашу жизнь справедливее, — это прекрасно. Но предстоит непростой путь. Полагаю, что этот круглый стол хотя бы в плоскости постановки существующих проблем окажет свое влияние на работу этого факультета. Спасибо за внимание.

### **А. К. ИСАЕВ**

— Большое спасибо, Михаил Васильевич. На мой взгляд, это важное выступление, в котором расставляются акценты. Но я бы хотел, может быть, политически заострить нашу дискуссию и предоставить слово руководителю Регионального исполнительного комитета партии «Единая Россия» в Санкт-Петербурге Дмитрию Александровичу Юрьеву.

### **Д. А. ЮРЬЕВ**

— В своем выступлении Михаил Васильевич Тарасенко поставил важный вопрос: когда нужно гасить конфликт? Добавлю: зачем вообще нужно гасить конфликты? Возникают ли ситуации, когда конфликтом нужно просто управлять?

У меня есть личный комментарий на эту тему. Недавно в составе партийной делегации «Единой России» мы (представители Центрального исполнительного комитета и петербургского регионального отделения) посетили Литву. Мы участвовали в мероприятии, которое организовывала недавно

созданная Народная партия Литвы. Это название, наверное, вам ничего не скажет, но имя лидера известно многим — это профессор Казимера Прунскене. Также там присутствовали разные силы и структуры, например представитель Партии центра Эстонии (ее возглавляет профессор Эдгар Сависаар), у которой сложились партнерские отношения с «Единой Россией». Сависаар и Прунскене олицетворяют собой события, которые происходили в 1989–1991 годах. У нас создалось удивительное ощущение. Мы присутствовали на мероприятии, проводимом жестко оппозиционной партией: Народная партия Литвы и ее политические союзники — партия недавно ушедшего из жизни А. Бразаускаса, Трудовая партия русского предпринимателя В. Успасских — не приемлют правоконсервативный режим, который сейчас господствует в Литве. Задача отстранения правительства от власти — главная цель партии Прунскене. Но при этом за целый день интересных и бурных дискуссий и выступлений мы не услышали ни одного грубого слова в адрес правящего режима, ни одной интонации ненависти, не было попыток нагнетания ситуации, желания, чтобы действующая власть воспринималась как непримиримый враг, которого можно только уничтожить. В общем, у нас возникло чувство белой зависти к нашим литовским соседям, потому что в России это сложно представить.

Российская социально-психологическая традиция — это борьба не за власть, а против власти, эскалация конфликтности до предела. Здесь уже говорилось о квантовом переходе электрона, о том, как накапливается энергия конфликтности. Во всех жестких исторических ситуациях, в которых оказывалась наша страна, в какой-то момент стороны конфликта начинали бороться за то, чтобы объявить другую сторону нелюдью, не вызывающей никакого сочувствия, биологического приятия. То есть формировалась зоологическая ненависть (существовало такое понятие в советской политологии), которая помогала выявлять «врагов народа». Враг народа — это не человек, его нельзя защищать, ему нельзя сочувст-

вывать, потому что он не человек, а биологически чуждое существо, его можно только расстрелять, как бешеную собаку.

Великий зоопсихолог Конрад Лоренц писал о том, что подобная технология выживания была распространена в первобытных племенах: если считать все остальные племена нечеловеческими, то можно убивать людей не из своего племени. Мы, к сожалению, унаследовали этот атавизм, и русская политическая культура сильно пропитана ядом ненависти.

Примерно пять лет назад я подготовил к публикации большой текст, который в итоге так и не вышел. Скорее всего я буду его переписывать и издавать под названием «Возбудители ненависти». Мы видим, как на нашем политическом небосклоне все действующие лица политического процесса время от времени «впадают» в радикализм. Когда мы читаем публичные выступления, публицистику некоторых наших политических оппонентов, которые считаются системной оппозицией, исключительно доброй, мягкой и справедливой, то сталкиваемся с призывами радикального характера. Стилистика, языковые механизмы, которые они используют, ничем не отличаются от языковой стилистики таких сил, как НБП Лимонова, Ассоциация красной молодежи и т. д. То есть происходит экстремизация политического сознания, хотя слово «экстремизм» у нас стало опасным и неоднозначным, и им часто злоупотребляют для того, чтобы заставить кого-то замолчать. Мы с удивлением обнаруживаем, что мейнстрим, в данном случае — нормальные респектабельные люди, склонные к партнерству, компромиссу, взаимопониманию, взаимной поддержке, иногда чувствуют себя маргиналами. То есть политическое поле занято радикалами, людьми, не способными видеть в другом человека. Что можно сделать в данной ситуации? И в чем заключается роль ученых и политических сил?

За этим круглым столом присутствует мой партнер по одному интересному делу. Пример, о котором я хочу рассказать, иллюстрирует то, какую роль политическая сила, политическая

партия могут играть в оказании содействия участникам конфликта (которые в общем-то не являются чудовищами, хотя в какой-то момент каждый воспринимает другого именно так). Это Юрий Павлович Стрелков — председатель территориальной организации Горно-металлургического профсоюза. В свое время мы пересекались с ним в связи с острым конфликтом, разразившимся на предприятии «РУСАЛ Всероссийский алюминиево-магниевый институт», количество работников которого в 2009 году попытались значительно сократить — из 500 человек оставить меньше ста. Постепенно начала происходить эскалация конфликта. Когда мы приехали на предприятие, то увидели, что люди, с каждым из которых можно было говорить, абсолютно доброжелательные, относящиеся с пониманием и уважением к нам, как только встречались друг с другом, начинали «искриться», они друг друга буквально ненавидели. Мы прежде всего попытались навязать им другую стилистику разговора, а также предоставили себя в качестве политического инструмента, который мы дали не одному против другого, а той и другой сторонам в интересах общего дела. К решению конфликта подключили всех, в том числе Андрея Юрьевича Воробьева — руководителя ЦИК партии из Москвы, который написал письмо Дерипаске и Валентине Ивановне Матвиенко. Юрий Павлович и его коллеги начали активно работать, чтобы снять напряженность, хотя они защищали интересы работников и отстаивали их. Тем не менее они стали действовать так, чтобы нейтрализовать настроение истерической озлобленности. К сожалению, нам не удалось достичь того, чтобы полностью восстановить численность коллектива, но тем не менее предприятие сохранилось, оно существует, люди там работают. Более того, Юрий Павлович сказал, что на этом предприятии одна из самых высоких зарплат в данной отрасли.

Я рассматриваю эту историю как модель, она иллюстрирует то, как на самом деле цивилизованная политическая сила должна участвовать в организации социального партнерства между цивилизованными участниками социально-трудо-

вых отношений. Уважаемые конфликтологи, нужно понимать, что вы находитесь в авангарде современного политического прогресса. Мы должны изжить не только политику XIX века, о чем говорил Андрей Константинович Исаев, но и атавизм доисторической, каннибальской политики поедания себе подобных, политики ненависти людей друг к другу. Мы должны стремиться к тому, чтобы люди жили в мире информационно-коммуникационного партнерства, в мире, где каждый человек — источник информации, помощи и поддержки. На этой, может быть, несколько утопичной ноте я хотел бы закончить свое выступление. Спасибо.

### **А. К. ИСАЕВ**

— Большое спасибо, Дмитрий Александрович, за то, что Вы озвучили важную мысль — к сожалению, в России отсутствует культура конфликта. И стороны конфликта воспринимают друг друга с глубочайшей ненавистью, эмоциональный накал во многом зачастую превосходит спор, его содержание. И самое главное — отсутствует уважение к позиции оппонента, наблюдается отказ от готовности слышать оппонента. В такой ситуации, конечно, крайне сложно работать профсоюзам, поскольку они изначально защищают более слабую сторону в конфликте между работником и работодателем. Когда в свое время мы обсуждали Трудовой кодекс, то мне задавали вопрос о том, равноправны ли в нем позиции сторон. Я ответил, что позиции неравноправны и Трудовой кодекс должен в большей степени защищать работника, чем работодателя, точно так же как Правила дорожного движения должны в большей степени защищать пешехода, чем водителя, ибо водитель управляет средством повышенной опасности и находится в более выгодном положении по сравнению с пешеходом. Наемный работник заведомо находится в слабом положении по отношению к работодателю. Работодатель организован, богат, на его стороне аппарат управления предприятием. Работник обладает

гораздо меньшими возможностями. Для того чтобы уравнять позиции работника и работодателя, создаются профсоюзы, которые за счет объединения уравнивают возможности сторон. Но находятся ли сами профсоюзы в равновесном положении, насколько они как структура равны работодателю как своему оппоненту в условиях разрешения конфликта? Я думаю, что лучше всего об этом расскажет Сергей Геннадьевич Некрасов — заместитель председателя ФНПР.

### **С. Г. НЕКРАСОВ**

— Действительно, наша основная задача — защита интересов человека труда. Эффективность нашей работы можно проверить. Может быть, не все у нас получается, но сегодня можно говорить о том, что нет другой общественной организации, которая обладала бы таким потенциалом, таким уровнем подготовки своих специалистов, как профсоюзы. Мы занимаемся разрешением проблем человека труда, определением условий его работы, размера заработной платы. Основной показатель нашей работы — уровень зарплаты работника, его защищенность. И кроме нас и лучше нас эту работу никто не делает.

Но я хотел бы вернуться к теме нашего круглого стола и обозначить некоторые проблемы. Я считаю, что создание факультета конфликтологии в замечательном Университете профсоюзов очень своевременно. Наверное, трудно было бы представить востребованность специалистов подобного профиля в 1990-е годы: им было бы сложно работать и находить себе применение. Но жизнь не стоит на месте, страна движется вперед, и от жизни по понятиям наконец-то мы переходим к жизни по законам. И, наверное, сегодня такого рода специалисты будут востребованы.

Я могу привести несколько примеров из опыта своей работы руководителем регионального объединения профсоюзов. В период зарождения, точнее возрождения, современного

в новейшей истории российского капитализма мы столкнулись со следующими проблемами: уровень информированности, образованности в трудовых отношениях, трудовом законодательстве управленцев или владельцев предприятий был настолько низок, что они, как лекала, прикладывали формулу «товар–деньги–товар» ко всему, не понимая и не зная того, что есть цивилизованные законы, определенные формы урегулирования конфликтов любого уровня. И в то время, когда еще действовал закон, позже отмененный Конституционным Судом РФ, когда законодательно была закреплена защищенность освобожденных профсоюзных лидеров, которая соответствовала международным нормам, иногда трудно было объяснить новому владельцу или новому управленцу то, что не так просто избавиться от неугодного лидера профсоюзов, защищающего интересы трудового коллектива. Это вызывало неадекватную реакцию на всех уровнях. И иногда при столкновении двух юридических служб — профсоюзной и работодателя — не удавалось найти компромиссное, устраивающее всех решение. Урегулировать эти взаимоотношения, на мой взгляд, могли бы выпускники факультета конфликтологии, которые помогали бы, не доводя до судебного прецедента, судебных разбирательств, найти золотую середину и погасить зарождающийся конфликт.

Я абсолютно согласен с Михаилом Васильевичем Тарасенко в том, что иногда незачем регулировать конфликты на уровне соглашения, потому что в нем иногда представлены не вполне адекватные подходы. В такой ситуации лучше привлечь законодательство о забастовках и т. д. Другое дело, что оно у нас тоже «хромает». Для того чтобы официально объявить забастовку, нужно ждать 40 дней, чтобы реализовать данное законодательством право. Это не всегда нас устраивает, но это закреплено на законодательном уровне.

Уважаемые коллеги, у меня не возникает никаких сомнений в том, что Гуманитарный университет профсоюзов, с его

замечательной образовательной базой, обеспечит достаточный уровень образования специалистов по специальности «Конфликтолог». Другой вопрос — статус такого выпускника. Насколько решение, которое он примет, будет обязательным для выполнения сторонами конфликта? Вообще говоря, решение скорее всего будет носить рекомендательный характер, но хотелось бы предусмотреть элемент принудительности.

В июле 2010 года был принят федеральный закон о медиации — альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника, так называемого медиатора. Такие специалисты могли бы объединяться в общества медиаторов. Но в любом случае при погашении конфликта одна из сторон будет иметь меньший результат, чем другая. Это противоречие всегда будет приводить к желанию исправить ситуацию, обратившись в суд, и т. д. Каким образом сделать решение посредника обязательным для исполнения, чтобы на этом заканчивалась данная процедура, — нам следует решить эти проблемы и законодательно, и процедурно. Спасибо.

#### **А. К. ИСАЕВ**

— Спасибо большое, Сергей Геннадьевич. Нам крайне важно услышать мнение наших коллег, тех, кто работает над региональным законодательством. Поэтому я с удовольствием предоставляю слово советнику председателя Законодательного собрания Санкт-Петербурга Владимиру Ивановичу Еременко.

#### **В. И. ЕРЕМЕНКО**

— Уважаемые участники круглого стола! Выступление Александра Сергеевича Запесоцкого подвигло меня на некоторую корректировку темы своего выступления. Мне кажется, более точной была бы следующая формулировка: «Предприниматели против женщин. Проблемы законодательного регулирования трудовых конфликтов, связанных

с нарушением трудовых прав женщин». Дело в том, что кризис, который разразился в 2008 году, затронул и Петербург, хотя город, в общем, преодолел самую сложную фазу кризиса более или менее достойно. И сегодня примерно 70 % жителей города считают, что у них нет оснований для протестных действий.

Тем не менее кризис показал, что наиболее уязвимыми на рынке труда Санкт-Петербурга стали женщины. Речь идет о беременных женщинах, о женщинах, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, женщинах, у которых есть перерывы в трудовом стаже, женщинах предпенсионного возраста, женщинах, имеющих детей-инвалидов, и о ряде других категорий женщин. Работодателями были допущены вопиющие нарушения прежде всего по отношению к женщинам, либо ждущим ребенка, либо находящимся в отпуске по уходу за ребенком. Их увольняли, с ними расторгали трудовые соглашения, им не выплачивали положенное пособие. Суды не могли заставить предпринимателей выполнять судебные решения, судебные приставы не имели возможностей исполнить решения суда, поскольку предприятие уже не функционировало, не вело хозяйственную деятельность. Меры прокурорского реагирования также не могли существенно повлиять на ситуацию, хотя сотни должностных лиц были привлечены к дисциплинарной и административной ответственности.

Своевременное правовое вмешательство в конфликт — это самый цивилизованный и эффективный путь участия институтов государственной власти в урегулировании трудовых споров.

Какие меры в этот сложный для города период предприняло Законодательное собрание Санкт-Петербурга? Депутаты оперативно приняли Закон Санкт-Петербурга «О реестре недобросовестных работодателей». Он выполняет функцию информирования участников рынка труда, а также побуждает работодателей заботиться о репутации предприятия, фирмы. Также был принят закон о бесплатной юридической

помощи беременным женщинам и женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком. В соответствии с законом они получили право на консультацию за счет средств бюджета города по вопросам разрешения трудовых конфликтов и защиты их трудовых прав.

Понятно, что многие вопросы по разрешению трудовых конфликтов относятся к сфере федерального законодательства. Кстати говоря, в этом году, незадолго до 8 Марта, женщины Санкт-Петербурга, пострадавшие от недобросовестных работодателей в основном из сферы малого бизнеса, провели в центре города митинг. Один из лозунгов в руках митингующих гласил: «Не надо цветов — подарите Закон!» Этот призыв был адресован прежде всего федеральному законодателю.

Законодательное собрание Санкт-Петербурга совместно с Комитетом по социальной политике Администрации Санкт-Петербурга при участии женских организаций провело круглый стол «Женский диалог», на котором были сформулированы предложения по регулированию как регионального, так и федерального законодательства. Во-первых, речь шла о необходимости усиления гарантий страхового обеспечения беременных женщин и матерей, для чего необходимо внести изменения в Федеральный закон Российской Федерации «Об основах обязательного социального страхования». Во-вторых, было предложено разработать проект Федерального закона «Об обязательном страховании материнства».

Хочу обратить внимание на конфликтную ситуацию, связанную с нарушением социальных прав студентов, тем более что в нашей аудитории немало студентов Университета. В российском законодательстве объединены страховые риски по временной нетрудоспособности и риски по материнству. В связи с этим из сферы страхового регулирования «выпала» такая категория, как студентки, которые находятся в наиболее благоприятном возрасте для рождения здоровых детей. Однако в случае рождения ребенка они не подпадают под закон социального страхования как не име-

ющие трудового стажа. Это несправедливо и противоречит целям государственной демографической политики.

Этот конфликт может быть разрешен, если будут разделены страховые риски по временной нетрудоспособности, которые страхуют временную утрату дохода, и риски по материнству, которые страхуют возможности ухода за ребенком. Для лиц, не имеющих трудового стажа, а это в первую очередь студентки, должен быть предусмотрен особый порядок вступления в страхование.

### **А. С. ЗАПЕСОЦКИЙ**

— Владимир Иванович, а если бы мы Вас попросили чуть ближе подойти к проблеме преодоления конфликтов?

### **В. И. ЕРЕМЕНКО**

Александр Сергеевич, все то, о чем я говорил до сих пор, имеет, с моей точки зрения, непосредственное отношение к методологии разрешения конфликтов. В частности, к тому, что одним из способов преодоления конфликта является исчерпание самого предмета конфликта. Предприниматели, которых Вы охарактеризовали весьма негативно, во время кризиса воспользовались пробелами в законодательстве для того, чтобы не выплачивать положенные по закону пособия по беременности и родам и вопреки Трудовому кодексу расторгать договоры с беременными женщинами и женщинами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком. Для этого они шли на ликвидацию предприятия, изменение юридического адреса. Некоторые работодатели переводили свои активы во вновь созданные организации, оставляя при этом старые активы не снятыми с регистрационного учета и продолжающими числиться в налоговом органе.

Как правильно разрешить данный конфликт? На мой взгляд, исчерпание предмета конфликта надо достигать не методом «посадок», а с помощью хорошего законодательства.

Мне думается, что не все предприниматели плохие... Речь идет о том, чтобы законодательно закрепить интересы женщин. Но вместе с тем надо понимать и позицию предпринимателей, которые оказались в условиях кризиса без необходимых оборотных средств, а страховые выплаты за беременных женщин проходят очень длинный путь. Законодательно разрешить эту проблему можно и нужно.

Не могу не затронуть гендерный аспект конфликтов, в основе которых — дискриминация женщин в трудовых, властных, семейных и других отношениях. Российские женщины много лет ставят вопрос о создании институтов по гендерному равенству на федеральном и региональном уровнях. Федеральный закон на эту тему не принят, он пылится в Государственной Думе лет десять. Фракция «Единая Россия» в Законодательном собрании Санкт-Петербурга подготовила городской закон о дополнительных мерах по обеспечению равных прав и равных возможностей мужчин и женщин в Санкт-Петербурге. В нем предусмотрена государственная должность Уполномоченного по гендерному равенству. Если будет достигнуто согласие между всеми сторонами, участвующими в этом процессе, если будет проявлена политическая воля, то такой закон мог бы появиться в самое короткое время.

Таким образом, сам по себе конфликт, конечно, может иметь и позитивную функцию, выявляя назревшую проблему. Кризис показал, что сегодня на рынке труда наиболее уязвимыми являются женщины. И чтобы разрешить конфликт между недобросовестными предпринимателями, с одной стороны, и женщинами — с другой, необходимо такое законодательство, которое обязало бы предпринимателей вести себя прилично. Для этого необходимо внести поправки в существующие региональные законы, и в большей мере это уже проблема федерального законодательства. Я рад, что здесь присутствуют коллеги из Государственной Думы, которые, убежден, знают об этой проблеме. Речь идет только о том, чтобы как можно быстрее законодательно отреагировать на имеющиеся социальные конфликты. Спасибо.

## **Н. А. ЛЕОНТЬЕВА**

— Не лучше ли принять закон о социальном партнерстве, чем помогать отдельно взятым женщинам, пусть и заслуживающим того. А что предполагается в отношении других жителей — работников Санкт-Петербурга?

## **В. И. ЕРЕМЕНКО**

— Существуют два основных пути решения проблемы. Первый — принятие некоего универсального закона, своего рода кодекса. Естественно, этот путь длинный и сложный. Второй путь предусматривает принятие ряда частных законов, регулирующих ту или иную конкретную, в данном случае «женскую», проблему. Если имеются предпосылки для принятия универсального закона, то надо идти этим путем, это более эффективно. Однако законодательная практика говорит о том, что более быстрый путь — принятие конкретных, частных законов.

Мне представляется, что это интересная тема для конфликтолога, в ней могут проявиться неожиданные нюансы, проявиться угрозы новых, более серьезных конфликтов. К примеру, не получится ли так, что созданные для женщин преференции будут провоцировать работодателей более активно «выталкивать» женщин с рынка труда, чтобы не нести бремя дополнительных расходов, и женщинам станет гораздо тяжелее устроиться на работу? Это необходимо осмыслить. За внешне красивыми решениями подчас кроется дьявол.

## **А. К. ИСАЕВ**

— Уважаемые коллеги, поскольку были затронуты интересы женщин и в связи с этим выступающие апеллировали к федеральным законодателям, я с большим удовольствием предоставляю слово депутату Государственной Думы Клавдии Николаевне Новиковой.

## **К. Н. НОВИКОВА**

— Я вернусь к теме сегодняшнего круглого стола. Должна вам признаться в том, что до избрания депутатом у меня уже был большой стаж службы чиновником, потому что 12 лет я работала в Правительстве Республики Татарстан министром социальной защиты, то есть была работодателем. Меня всегда интересовала фундаментальная социология управления, которая квалифицирует конфликт как генератор, фактор развития. Сегодня здесь об этом тоже говорилось.

Конечно, конфликты бывают разными. Неразрешимый конфликт разрушителен, и его надо гасить. Нас интересует конфликт разрешимый, который на самом деле является двигателем прогресса. Самое главное — надо знать причины конфликта. Если руководитель знает причины конфликта, то можно создавать программу повышения эффективности управления персоналом. Для того чтобы знать о причинах конфликтов, необходимо постоянно анализировать социальное самочувствие, или психологический климат, коллектива.

В Министерстве социальной защиты я ввела подобный анализ в 2005 году (поскольку мне не сразу удалось это сделать). Оказалось, что проводить анализ в коллективе непросто. Не всегда коллектив правильно его воспринимает — наблюдаются отторжение, чувство угрозы, подозрение в неискренности ответов и неверие в то, что это даст положительный результат, что к их мнению прислушаются. В конце концов коллектив поверил мне, и мы стали ежегодно проводить анализ социально-психологического климата в коллективе.

Подобный анализ позволяет определить «температуру» конфликта (согласно терминологии социологии управления). Когда управляешь конфликтом, то обязательно стремишься к тому, чтобы «температура» конфликта была неопасной для здоровья коллектива. Мониторинг — мощный ресурс руководителя, но, к сожалению, не все руководители это понимают. И я надеюсь, что специалисты — выпуск-

ники факультета конфликтологии этого замечательного вуза — научат этому как можно большее количество руководителей. Для этого, в общем-то, факультет и создавался. Сегодня государство выделяет немалые средства, для того чтобы подобные специалисты работали в обществе, трудовых коллективах. Желаю вам больших успехов в этом нужном и важном деле. Спасибо.

### **М. В. ТАРАСЕНКО**

— Некоторые вопросы — это форма утверждения типа «А судьи кто?» Ответ на такой вопрос ясен, ибо заключается в самом вопросе. Поэтому когда я спрашивал аудиторию, допустим, о Министерстве труда, то вопрос был риторическим, ответ на него мы все знаем. Парламентские слушания, с моей точки зрения, гораздо сложнее. Там каждый говорит то, что хочет: кому-то ближе женщины, и он, используя любую форму, будет говорить о проблемах женщин; кому-то более важны трудности Министерства труда и социального развития Российской Федерации. И все-таки круглый стол — это неэффективная форма решения проблем. Если хотя бы 30 % из всего сказанного на этой дискуссии будет полезно — это неплохой показатель парламентской деятельности, по моему мнению. Спасибо.

### **А. К. ИСАЕВ**

— Спасибо. Слово предоставляется секретарю Федерации независимых профсоюзов России, представителю ФНПР в Северо-Западном федеральном округе Марии Алексеевне Гринник.

### **М. А. ГРИННИК**

— Спасибо, Андрей Константинович. Следует отметить заслугу Университета в организации круглого стола по исключительно важной теме: она вечна, как вечен и человек с его проблемами и конфликтами. По большому счету конкретно

конфликтами никто не занимается. Что касается формы, то не могу не высказаться. С одной стороны, я согласна с одним из выступающих, с другой — считаю, что круглые столы не следует ликвидировать — это хорошая мобильная форма (его можно быстро собрать и услышать продуктивные предложения), которой надо пользоваться в различных сочетаниях, и помнить, что все высказанные здесь предложения профсоюзы возьмут на вооружение. В результате из этих предложений получится что-то полезное и для социального партнерства, и для разрешения конфликтов.

Хочу поблагодарить Гуманитарный университет профсоюзов за организацию этого круглого стола. Александр Сергеевич в своем выступлении подробно рассказал нам о социальном партнерстве, причем это не первое его выступление на эту тему. Я искренне благодарна ректору Университета за такую приверженность социальному партнерству, ярым сторонником которого я являюсь. В начале 1990-х годов, когда в России было сложное положение и в экономике, и в социальной сфере, и в профсоюзном движении, в меня вселили эту уверенность мои партнеры по работе — норвежские профсоюзы. Я прошла в Норвегии обучение и поняла, что норвежское общество, экономика и социальная сфера ориентированы на развитие социального партнерства.

Все эти годы, развивая социальное партнерство, профсоюзы России со стороны политических партий слышали упреки в соглашательстве. Я согласна с коллегой, что нам в диалоге иногда не хватает терпимости. Разумеется, политическая критика была, есть и будет. Но я считаю, что социальное партнерство (пример тому — деятельность наших 11 членских организаций ФНПР в СЗФО) поможет уйти от социальных столкновений и во многом будет способствовать преодолению кризиса в регионах. Например, Вологодская область была регионом-донором с бюджетом в 54 млрд рублей, большая часть которого тратилась на зарплаты (содержание более чем 150 тыс. бюджетников) и развитие

социальной сферы. А в 1999 году бюджет области составлял уже 24 млрд рублей. Из донора область превратилась в самый депрессивный регион. Ситуацию сумели выровнять благодаря социальному партнерству, дополнительному Трехстороннему соглашению по рынку труда и т. д.

Опытный председатель объединения профсоюзов, опытный губернатор реагировали на каждый конфликт, который возникал в связи с закрытием предприятий, забастовками (имели место тяжелейшие конфликтные ситуации, вплоть до того, что останавливались десятки предприятий). Когда на одном из заседаний в Петербурге, где обсуждалась ситуация на рынке труда, губернатор в очередной раз докладывал, что мы подписали очередные дополнительные соглашения с профсоюзом в рамках социального партнерства (о том, что не будут сокращены определенные предприятия в обмен на отказ от забастовки), один чиновник высокого ранга сказал: «Что вы там с профсоюзами, все соглашения да соглашения!..» Не все, к сожалению, понимают их значимость в предотвращении конфликтов.

Этот путь вывел Вологодскую область из состояния коллапса, в котором она пребывала. Сегодня эта область — положительный пример выхода из конфликта субъекта Российской Федерации. Недавно на встрече в московской академии в качестве примера я привела Санкт-Петербургскую федерацию профсоюзов, которая в тяжелейшем диалоге сумела убедить исполнительную власть и добиться изменения минимального размера оплаты труда. При этом профсоюзы заказали на собственные средства 12 тематических разработок, касающихся оплаты труда и социального положения работников. Профессор кафедры экономики Московского государственного университета сказал, что по этому пути сегодня должны идти профсоюзы.

Сегодня, развивая социальное партнерство, во избежание затяжных конфликтов мы ориентируемся на новые

современные параметры работы. Я думаю, что российские профсоюзы — на правильном пути. Михаил Васильевич Тарасенко в качестве примера привел Европу.

За время кризиса я побывала на трех европейских конференциях. На них присутствовали наши социальные партнеры, представители власти и, конечно, наши профсоюзные коллеги (в том числе из стран Балтии), которые докладывали, что они отказались от таких-то социальных гарантий и поменяли свое трудовое законодательство в сторону ухудшения. Для меня было удивительно, когда руководитель объединения работодателей Евросоюза на одной из последних конференций, которая проводилась в начале лета, предложил профсоюзам «двигаться дальше без государства».

Да, это европейская модель. Я не знаю, насколько она себя оправдала в условиях кризиса. Я уже говорила о том, что государство способствовало ухудшению положения, изменив трудовое законодательство. Но я считаю, что в условиях России у нас есть возможность двигаться дальше в рамках социального партнерства без катаклизмов. Помимо работодателей (это отдельная тема), у нас достаточно слабые социальные партнеры на уровне среднего звена и достаточно сильные там, где олигархи. Но без государства мы не сможем решить социальные и трудовые конфликты и двигаться вперед. В государстве я вижу не только исполнительную, но и прежде всего законодательную власть.

Я привела вам пример Вологодской области, где сумели принять дополнительные соглашения. Они создаются на базе действующего законодательства в виде регионального соглашения, прежде всего на базе закона о социальном партнерстве, который должен быть принят в каждом регионе. Санкт-Петербургская федерация также внесла прогрессивный вклад в развитие российского профсоюзного движения своими научными разработками. Достижение результата в этой сфере зиждется на российском законодательстве. Поэтому, рассуждая о конфликтологии как о фундаментальной

науке, социальном партнерстве и его роли в этом вопросе, нам надо говорить и о роли представителей законодательной власти, в том числе и на федеральном уровне, и на уровне партнерства с теми политическими партиями, которые нам конструктивно помогают двигаться вперед в социальном и экономическом развитии. Спасибо.

### **А. К. ИСАЕВ**

— Уважаемые коллеги, я хотел бы предоставить слово председателю Межрегионального профессионального союза работников жилищно-коммунальных организаций и сферы обслуживания Санкт-Петербурга и Ленинградской области Нине Алексеевне Леонтьевой.

### **Н. А. ЛЕОНТЬЕВА**

— Сегодня мы рассматриваем серьезную тему — конфликтологию, говорим об уважении друг к другу. Мнение о ненужности и неэффективности круглых столов, высказанное одним из выступающих, могло бы прозвучать совершенно по-другому: «Давайте будем отвечать на возникающие вопросы в процессе обсуждения». Но человек сразу начинает с отрицания, а в этом случае неизбежен конфликт. Любое отрицание получит ответ, потому что аудиторию к своему, даже разумному, предложению всегда надо подготовить. Голословный критицизм тоже порождает конфликт. Что касается высказанного мнения о бесполезности круглых столов как формы дискуссий, то здесь налицо неточность изучения вопроса и изложения фактов. На мой взгляд, круглые столы, напротив, необходимы. Но вопрос был поставлен так, что он породил конфликт.

Мне кажется, что конфликты в России, если говорить о трудовых и политических отношениях, лежат намного глубже. В государстве мы утратили национальную идеологию с элементами патриотизма. 24 часа в сутки СМИ «выливают»

на нас поток негатива, рассказывая о том, как в Пенсионном фонде украли, условно говоря, миллиард, что где-то плохой мэр, сильная коррупция, высокий уровень преступности и т. д. Наверное, об этом надо говорить. Но тогда как мы управляем страной?..

Если мы разрешаем олигархам вывозить деньги из России, считая ее пустым местом, третьесортной, может быть, страной, то о каком уважении молодежи к правительству можно говорить? В Литве хорошо разработан национальный вопрос и развит патриотизм, поэтому они слышат друг друга, дабы не навредить стране. Главное — не выдвигать на первый план свое «я», чтобы показать то, на что способен, а не навредить стране, предприятию.

Хочу сказать, что в бизнесе мне легче работать с литовскими партнерами, чем с российскими. Прибалты умеют вести диалог и слышать профсоюзы. А мы пришли вот к такой культуре... Я не соглашусь с тем, что эта культура наследственная, ничего подобного. Мы утратили последнее поколение, когда наши дети оказались на улице, а государство перестало быть гарантом во всех отношениях, в том числе и в решении проблем молодежи. Здесь уже говорилось о трудностях женщин в современном обществе, но основная, с моей точки зрения, проблема сегодня — это молодые семьи (хотя с этим можно поспорить).

Три стороны сегодня занимают абсолютно разные позиции. Если профсоюзы готовы к диалогу и следуют принципу «не навреди», то большинство работодателей имеют совершенно другую идеологию: «Сколько я получу прибыли?» Им, по сути, все равно, какое положение будет на предприятии. Так, Дерипаска «выкачал» из Пикалево все, что можно, и ему абсолютно все равно, в каком положении страна, предприятие, люди. Он не несет за них ответственности.

Пока мы воспитаем отечественных работодателей, пройдет много времени. Поэтому нужен закон о социальном партнерстве, который дисциплинировал бы работодателей. Ведь

сегодня работодатель не подчиняется законодательству, он выполняет только свой коллективный договор, на котором стоит его подпись. И последнего он боится намного больше, чем законов Российской Федерации. Это же нонсенс! Но если мы будем пытаться менять идеологию на каждом отдельном предприятии, то это не даст эффекта, если мы не изменим идеологию в национальном масштабе.

Таких предприятий, как в Пикалево, в России много, и на каждом мы не закроем все дыры и не решим все проблемы. До тех пор пока не поменяется общая психология, ни одна из конфликтующих сторон просто не услышит конфликтологов. Работодатель не услышит, потому что не несет никакой ответственности, ему нечего бояться, а работники — в силу эмоциональности, остроты проблемы, озлобленности. И мы получим нулевой вариант решения проблемы. Поэтому и Минтруда, и, конечно, профсоюзы, опираясь на закон о социальном партнерстве, должны тесно сотрудничать с работниками, объяснять им ситуацию и т. д. В этом профсоюзам должна помогать власть на всех уровнях, в том числе и депутаты. Потому что деятельность профсоюзов вызывает резкую негативную реакцию работодателя: «Что вы тут собрались объяснять, делать?.. Это мое предприятие, и все».

При таком отношении, как мне кажется, диалог необходим. Конфликтологов надо воспитывать. И то, что в Университете профсоюзов был открыт факультет конфликтологии, на мой взгляд, отвечает духу времени. Я хочу всем студентам пожелать удачи на этом сложном, но интересном пути. Благодарю за внимание.

### **А. К. ИСАЕВ**

— Большое спасибо. Я предлагаю участникам не вступать в полемику о форме, а дискутировать о содержании выступлений. Слово предоставляется одному из учредителей Университета, лидеру Федерации профессиональных союзов

Санкт-Петербурга и Ленинградской области Владимиру Георгиевичу Дербину.

### **В. Г. ДЕРБИН**

— Уважаемые коллеги! Сегодняшнее мероприятие, действительно, не рядовое, мы долго к этому шли, и наконец наши усилия увенчались успехом. Правительство России поддержало наше предложение о создании факультета конфликтологии, были приняты соответствующие решения. И сегодня за круглым столом мы обсуждаем и уже достигнутые результаты, и будущие планы. Я могу назвать только один отрицательный момент открытия факультета конфликтологии для профсоюзов. Представьте себе, что мы обучим много конфликтологов, они устранят все конфликты, и тогда у журналистов не будет работы, потому что они пишут главным образом о конфликтах в обществе. Все остальное, безусловно, для нашей жизни и практики можно расценивать положительно.

На сегодняшний день, как показывает практика, мы еще слабы в переговорном процессе, особенно при ведении переговоров на трехстороннем уровне. Нам пришлось изменить форму переговорного процесса. Мы действительно «подключили» всех: ученых, практиков и других деятелей, с тем чтобы любая точка зрения имела научно-практическое обоснование. И мы добились определенных результатов в трехсторонних переговорах. Здесь присутствуют мои коллеги, которые могут это подтвердить.

На сегодняшний день слабым звеном, к сожалению, в нашем переговорном процессе является Союз промышленников и предпринимателей. В свое время обучение по специальности «Конфликтология» хотели организовать на философском факультете Санкт-Петербургского государственного университета, но не получилось. Была организована совместная юридическая структура — Центр примирительных про-

цедур, куда вошли три стороны: администрация в лице Правительства Санкт-Петербурга, работодатели в лице Союза промышленников и предпринимателей и профсоюзы. И мы договорились, что профсоюзы предоставляют помещение, работодатели оплачивают коммунальные услуги, администрация выделяет средства на заработную плату. Это было впервые в истории. Центр открылся, но мы не нашли специалистов, которые смогли бы работать в этой структуре. Работодатель сегодня практически отказывается от своих предпочтений, и эта тема фактически закрыта.

Возрождая эту специальность в СПбГУП, я надеюсь, будут учтены уроки истории, и мы получим специалистов-конфликтологов, которые сумеют разрешать острейшие проблемы современности. И, естественно, необходимо принятие закона о социальном партнерстве. Уже готов проект данного закона и передан на обсуждение в Законодательное собрание Санкт-Петербурга. Мы надеемся, что фракция партии «Единая Россия», с которой мы сотрудничаем в Законодательном собрании, и работодатели нас поддержат, хотя эта тема очень сложная.

Сегодня у нас в стране имеется альтернатива нашей Федерации независимых профсоюзов России — маленькие профсоюзные организации. Например, у «Соцпрофа» они действуют иначе, чем мы, в обратном направлении: для них важен не переговорный процесс, а конфликт и его разрешение путем забастовок, энергичных уличных акций и т. п. А мы считаем, что переговорный процесс может протекать и мирным путем, например за круглым столом. Обе точки зрения сегодня имеют право на существование. Но учитывая практику нашего переговорного процесса, хочу отметить, что Россия уже подготовила социально ответственных губернаторов и приступила к подготовке социально ответственного бизнеса. Когда все три стороны будут профессионально подготовлены для переговорного процесса, конфликтов станет значительно меньше, а конфликтологам будет более комфортно работать.

## **А. К. ИСАЕВ**

— Большое спасибо. Владимир Георгиевич поднял очень важную тему, которая уже затрагивалась в выступлении Нины Алексеевны Леонтьевой и ряда коллег, — о необходимости принятия закона о социальном партнерстве. Позиция Комитета по труду и социальной политике в данном случае однозначна — мы выступаем за принятие данного закона на уровне субъекта Федерации. Мы считаем это правильным. Более того, в ряде субъектов Федерации соответствующие законы уже приняты. На федеральном уровне мы выступаем за инкорпорацию всех норм, касающихся социального партнерства, в структуре Трудового кодекса.

Сегодня только Трудовой кодекс РФ воспринимается работодателями как обязательный документ, но целый ряд важных законов в него не включен. Яркий тому пример — Закон «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», который воспринимается работодателями как нечто факультативное. Мы считаем, что все нормы, относящиеся к сфере труда, на федеральном уровне включены в Трудовой кодекс. В нем есть глава «Социальное партнерство в сфере труда», куда должны быть инкорпорированы все расширенные нормы, касающиеся социального партнерства. В субъектах Федерации должны быть выработаны отдельные законы, и мы приветствуем принятие таких законов. Я хотел бы, чтобы эта тема также была затронута в выступлениях.

Слово предоставляется Елене Григорьевне Муниц, начальнику Управления труда и социального партнерства Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга.

## **Е. Г. МУНИЦ**

— Я хочу вернуться к основной теме нашей беседы — к появлению в этом вузе факультета конфликтологии, важность и ценность которого сложно переоценить. К нам апеллируют и Роструд, и Минздравсоцразвития с призывами готовить тру-

довых арбитров и иметь резерв таких специалистов. Два года назад мы обучили около ста человек. Но, конечно, существуют различия в уровне образования — в СПбГУП будут готовить профессионалов в течение пяти лет. Студенты, которые получают образование (и бакалавры, и магистры) в этом вузе, — это трудовые арбитры, которые при соответствующем уровне подготовки сохранят свою квалификацию на всю жизнь.

У меня возникло предложение к Университету профсоюзов — если у нас будет возможность, то мы обязательно привлечем к участию в разрешении трудовых коллективных споров старшекурсников вашего факультета конфликтологии. Возникают ситуации, когда без трудовых арбитров не обойтись. Я уверена в том, что в СПбГУП подготовка студентов будет осуществляться на высокопрофессиональном уровне, и они уже на III–IV курсах смогут приступить к практике (практический опыт необходим). Чтобы огромный массив знаний, полученных в Университете, был реализован и всегда имелась возможность привлечения подобных специалистов, я предлагаю в Комитет по труду и занятости представлять списки молодых трудовых арбитров. В этом случае при необходимости мы будем иметь возможность привлечь их к работе.

В заключение я хочу пожелать всем студентам больших успехов, ведь конфликтология — это очень трудное и абсолютно новое дело. Я думаю, что у вас все получится. Спасибо.

### **А. К. ИСАЕВ**

— Спасибо большое, Елена Григорьевна. Прозвучало, на мой взгляд, важное предложение, и теперь наши будущие трудовые арбитры — студенты факультета конфликтологии — получают возможность реализовать на практике свои знания, узнать, как разрешаются конфликты на примере реальных трудовых споров, которых сегодня в Санкт-Петербурге достаточно много. Это замечательно.

Слово предоставляется Сергею Прокофьевичу Максименко, лидеру территориальной организации Российского

профсоюза работников судостроения Санкт-Петербурга и Ленинградской области

### **С. П. МАКСИМЕНКО**

— Работа в отрасли судостроения технологически сложная и ответственная. Я хотел бы упомянуть еще один фактор, который здесь не нашел отражения. Раньше Министерство судостроительной промышленности союзного значения было фактически государством в государстве. А затем произошли изменения. Предприятия и организации распались на акционерные общества, частные предприятия. Для того чтобы конечный продукт — корабль — сошел со стапелей, надо, чтобы на предприятие поступали комплектующие и части с других предприятий. У нас производятся конструкторские работы, испытания, затем собственно машиностроение, и, в конечном счете, корабль сходит со стапелей.

А что иногда происходит? Предприятие продало свой товар, а денег не получает. В этом случае работодатель обращается к трудовому коллективу с просьбой: «Потерпите. Я не могу вам выплатить зарплату, потому что мой коллега на другом предприятии в другом регионе не может нам вовремя поставить финансовое обеспечение». Получается, что членов одного профсоюза (не важно — Дальний Восток, Калининград, Север или Юг) «сталкивают» в конфликтной ситуации. Работодатель не может обеспечить оплату, а трудящиеся от этого страдают.

Ситуация очень непростая, так как в определенных случаях работодатели начинают объединяться. Приведу в качестве примера дело Юлии Евгеньевны Савельевой, члена нашего профсоюза судостроения, которое создало прецедент — было вынесено решение Конституционного Суда РФ в части ослабления защиты председателя ППО. Юлия Евгеньевна возглавляет профсоюзную организацию завода «Лотос» и является абсолютно принципиальным членом профсоюза.

И в этой ситуации нужно было вовремя найти точки соприкосновения между работодателями и профсоюзами.

Предполагаю, что работа конфликтолога напоминает работу хирурга, который проводит операцию на открытом сердце. В противном случае ситуация, если ее не предупредить, становится неуправляемой. И в результате Конституционный Суд, к сожалению, принял известное решение не в пользу члена профсоюза. Спасибо.

### **А. К. ИСАЕВ**

— Спасибо, Сергей Прокофьевич. Уважаемые коллеги, есть ли еще желающие выступить? Может быть, есть вопросы?.. Пожалуйста, Евгений Леонардович Бестужев.

### **Е. Л. БЕСТУЖЕВ**

— Я представляю Центр социально-консервативной политики, где работаю руководителем экспертного отдела. В течение 15 лет я занимался вопросами развития социального партнерства. Работая ранее в Санкт-Петербургском гуманитарно-политологическом центре «Стратегия», я занимался формированием института уполномоченного по правам человека и проводил исследования в ряде регионов, связанные с протестными настроениями, развитием правового поля. В результате своей деятельности я пришел к выводу, что сегодня трудовые отношения в нашем обществе играют важную роль.

Например, из моего анализа докладов уполномоченных по правам человека ряда регионов (сейчас таких уполномоченных в нашей стране 48) вытекает, что большая часть жалоб (около 70 %) касается нарушения социально-экономических прав. Из них треть — вопросы трудовых отношений. В то же время такой значимый для нас институт защиты прав человека, как институт Уполномоченного по правам человека, совершенно не взаимодействует с профсоюзными

организациями. Профсоюзы существуют как бы сами по себе, омбудсмен — сам по себе. Кроме того, ни в одном из 48 аппаратов уполномоченных по правам человека нет специалиста по конфликтологии. Там есть квалифицированные юристы, которые нужны в таких организациях в первую очередь. Журналисты, хорошие специалисты по связям с общественностью, которые тоже, конечно, необходимы. Однако специалисты в области конфликтологии сейчас востребованы как никогда. Поэтому я хотел бы пожелать успехов вашему вузу в подготовке таких специалистов!

### **А. К. ИСАЕВ**

— Спасибо. Разрешите мне от лица Комитета по труду и социальной политике Государственной Думы РФ еще раз поблагодарить всех, кто принял участие в сегодняшнем круглом столе. Его материалы будут размещены на сайте Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов и использованы в работе Комитета по труду и социальной политике. Мы предполагаем принять определенные решения на основании мнений, высказанных на сегодняшнем круглом столе. Могу сказать, что ни одно из прозвучавших здесь серьезных предложений не останется без внимания и будет принято к рассмотрению Комитетом по труду и социальной политике.

Я рад, что присутствующие здесь юные конфликтологи терпеливо выслушали нашу дискуссию. Это свидетельствует о том, что главное качество, необходимое для конфликтологов, у них уже есть — это терпение. Я хочу пожелать им успехов и выразить от лица всех собравшихся здесь надежду на то, что они станут высококлассными специалистами и сделают жизнь в нашей стране более цивилизованной и комфортной. Спасибо.

Научное издание

**КОНФЛИКТОЛОГИЯ**

**Проблемы разрешения социальных и трудовых конфликтов**

Круглый стол  
27 сентября 2010 года

Ответственный редактор *И. В. Петрова*

Редактор *Т. В. Никифорова*

Дизайнер *В. Б. Клоков*

Технический редактор *Е. Ю. Николаева*

Корректор *Т. А. Кошелева*

Подписано в печать с оригинал-макета 10.10. Формат 60х90/16  
Гарнитура SchoolBook. Усл. печ. л. 3,25. Тираж 500 экз. Заказ №

Санкт-Петербургский Гуманитарный  
университет профсоюзов  
192238, Санкт-Петербург, ул. Фучика, 15

ISBN 978-5-7621-0539-2



Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов публикует материалы дискуссий по наиболее актуальным проблемам культуры, образования, социально-политической жизни России. В дискуссиях участвуют ведущие философы, культурологи, социологи, представители точных наук, деятели искусства, политики.

Данная форма научной полемики продолжает и развивает на новом историческом этапе традицию российской интеллигенции — обсуждать актуальные проблемы бытия с максимальной остротой и нравственной откровенностью.

**В этой серии изданы книги:**

**1. ДВЕ СТОЛИЦЫ — ДВА ТИПА ДУХОВНОСТИ**

Материалы дискуссии по проблеме духовного самоопределения России в XXI веке (2001).

**2. ВЕЧЕРА С ПЕТРОМ ВЕЛИКИМ: НРАВСТВЕННЫЕ УРОКИ ИСТОРИИ**

Материалы читательской конференции, посвященной новому роману Д. Гранина «Вечера с Петром Великим» (2001).

**3. СПОР ОБ ИСТОРИЧЕСКОЙ ХРОНОЛОГИИ: ПУБЛИЧНЫЙ НАУЧНЫЙ ДИСПУТ**

Материалы дискуссии о так называемой новой хронологии Древней Руси академика Российской академии наук А. Фоменко с ведущими профессиональными историками (2001).

**4. ОБРАЗОВАНИЕ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ НОВОГО ТИПА КУЛЬТУРЫ**

Материалы круглого стола, состоявшегося под эгидой Северо-Западного отделения Российской академии образования 7 октября 2002 года в конференц-зале гостиницы «Гранд Отель Европа» в Санкт-Петербурге (2002).

**5. ОБРАЗОВАНИЕ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ НОВОГО ТИПА КУЛЬТУРЫ**

Материалы круглого стола, состоявшегося под эгидой Северо-Западного отделения Российской академии образования 24 января 2003 года в зале гостиницы «Гранд Отель Европа» в Санкт-Петербурге и 17 февраля 2003 года в СПбГУП (2003).

**6. САНКТ-ПЕТЕРБУРГ В ДИАЛОГЕ ЦИВИЛИЗАЦИЙ И КУЛЬТУР ВОСТОКА И ЗАПАДА**

Материалы круглого стола, состоявшегося 15 сентября 2003 года в СПбГУП (2004).

**7. ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ТРАНСФОРМАЦИИ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ**

Материалы секции V Международной Кондратьевской конференции «Закономерности и перспективы трансформации общества», состоявшейся 19–22 октября 2004 года в СПбГУП (2005).

## **8. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ. БОЛОНСКИЙ ПРОЦЕСС: МИФ ИЛИ РЕАЛЬНОСТЬ**

Материалы круглых столов, состоявшихся в 2004 году в СПбГУП (2005).

## **9. ВОКРУГ «МАСТЕРА И МАРГАРИТЫ»**

Материалы встречи с творческим коллективом телесериала «Мастер и Маргарита», состоявшейся 30 января 2006 года в СПбГУП (2006).

## **10. Запесоцкий А. С., Марков А. П. СТАНОВЛЕНИЕ КУЛЬТУРОЛОГИЧЕСКОЙ ПАРАДИГМЫ**

Статья ректора Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов, доктора культурологических наук, профессора, академика Российской академии образования, заслуженного деятеля науки РФ А. С. Запесоцкого и профессора кафедры рекламы и связей с общественностью СПбГУП, доктора педагогических наук, доктора культурологии, заслуженного деятеля науки РФ А. П. Маркова (2007).

## **11. МОСКВА—ПЕТЕРБУРГ: ЛИКИ КУЛЬТУРНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ. ОПЫТ СРАВНИТЕЛЬНОЙ КУЛЬТУРОЛОГИИ**

Материалы круглого стола, состоявшегося 2 марта 2007 года в СПбГУП (2007).

## **12. ДЕНЬ ФИЛОСОФИИ В УНИВЕРСИТЕТЕ (2007).**

Материалы круглого стола по книге выдающегося философа А. А. Зиновьева «Фактор понимания». В дискуссии участвовали видные российские ученые — А. А. Гусейнов, А. Ф. Замалева, А. С. Запесоцкий, В. А. Лекторский, К. С. Пигров, а также супруга философа О. М. Зиновьева.

## **13. Запесоцкий А. С. АНАТОЛИЙ СОБЧАК: МИССИЯ ИСЧЕРПАНА (2007).**

## **14. ЧЕЛОВЕЧЕСТВО ИДЕТ ПО ПУТИ ГУМАНИЗАЦИИ**

Читательская конференция по произведениям российских писателей З. Прилепина и Г. Садулаева, 23 ноября 2007 г. (2008).

## **15. ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЕ ПРОСТРАНСТВО СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

Круглый стол, 2 ноября 2007 г. (2008). Участники — видные российские ученые А. С. Запесоцкий, С. Н. Иконникова, В. Ж. Келле, К. С. Пигров, главный редактор журнала «Человек» Б. Г. Юдин.

## **16. ДЕНЬ МОЛОДОГО ИЗБИРАТЕЛЯ. 11 февраля 2008 г.**

Встреча с председателем Центральной избирательной комиссии Российской Федерации В. Е. Чуровым и вице-губернатором Санкт-Петербурга — руководителем Администрации губернатора Санкт-Петербурга В. Н. Лобко.

## **17. Басилашвили О. В. ТЕАТР И ВРЕМЯ**

Встреча актера Большого драматического театра им. Г. А. Товстоногова, народно-го артиста СССР Олега Басилашвили с коллективом Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов (2008).

## **18. КУЛЬТУРОЛОГИЯ КАК НАУКА: ЗА И ПРОТИВ**

Круглый стол, Москва, 13 февраля 2008 г. (2009). Участники — видные отечественные ученые А. А. Гусейнов, А. Л. Доброхотов, А. С. Запесоцкий, В. М. Межуев, В. А. Подорога, В. С. Степин.

## **19. РАЦИОНАЛЬНОСТЬ И ЦЕННОСТНО-ДУХОВНЫЕ НАЧАЛА В НАУКЕ И ОБРАЗОВАНИИ**

Круглый стол, 19 ноября 2008 г. (2009). Участники — известные отечественные ученые А. С. Запесоцкий, О. Е. Лебедев, С. С. Неретина, В. В. Селиванов.

## **20. СОВЕСТЬ: БЕСПОЛЕЗНОЕ СВОЙСТВО ДУШИ?**

Круглый стол по проблемам нравственности и духовности, 30–31 января 2009 г. (2009). Участники — Д. А. Гранин, А. А. Гусейнов, А. С. Запесоцкий, С. П. Капица, В. К. Мамонтов, Г. М. Резник.

## **21. РОССИЙСКИЕ СМИ И ИНТЕРЕСЫ ОБЩЕСТВА**

Круглый стол, 18 марта 2009 г. (2009). Участники — ведущие ученые, деятели культуры: О. Т. Богомолов, Д. А. Гранин, К. Н. Брутенц, А. С. Запесоцкий, Л. М. Мосолова и др.

## **22. УЧЕНЫЙ И ВЛАСТЬ**

Круглый стол, организованный СПбГУП совместно с редакцией журнала «Человек», 12 ноября 2009 г. (2010). Участники — известные российские ученые, специалисты в области философии и истории науки, культурологи: А. С. Запесоцкий, М. А. Мануильский, А. П. Марков, М. Ю. Сорокина, Б. Г. Юдин и др.

## **23. КУДА ИДЕТ РОССИЙСКАЯ КУЛЬТУРА?**

Круглый стол, 27–28 июня 2009 г. (2010). Участники — известные отечественные ученые и общественные деятели: Г. А. Гаджиев, А. С. Запесоцкий, А. Б. Куделин, В. Л. Макаров, М. Б. Пиотровский, Г. М. Резник, В. С. Степин, Т. С. Юрьева.

## **24. КАКОЙ ТИП КУЛЬТУРЫ СКЛАДЫВАЕТСЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ?**

Круглый стол, 12 марта 2010 г. (2010). Участники — известные московские и петербургские ученые, философы, историки, искусствоведы, ведущие культурологи страны: А. С. Запесоцкий, О. А. Жукова, С. Н. Иконникова, А. П. Марков, К. С. Пигров, Н. А. Хренов и другие, главный редактор журнала «Вопросы культурологии» А. В. Агошков.

## **25. БЫТИЕ И СОЗНАНИЕ: О РОЛИ ДУХОВНОГО И МАТЕРИАЛЬНОГО ФАКТОРОВ В ЖИЗНИ РОССИИ**

Круглый стол, 3–4 ноября 2009 г. (2010). Участники — известные российские ученые и общественные деятели: писатель Д. А. Гранин; академики О. Т. Богомолов, А. А. Гусейнов, А. С. Запесоцкий; режиссер А. С. Кончаловский; профессора В. В. Васильев и К. С. Пигров.

## **26. КУЛЬТУРОЛОГИЯ КАК ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ЗАГАДКА**

Круглый стол, 14 марта 2008 г. (2010). Участники — известные культурологи, специалисты в области философии и социологии России и Санкт-Петербурга: А. С. Запесоцкий, С. Н. Иконникова, А. П. Марков, Л. М. Мосолова, В. В. Селиванов, А. И. Шендрик и другие, главный редактор журнала «Вопросы культурологии» А. В. Агошков.

## **27. СМИ КАК ФАКТОР ТРАНСФОРМАЦИИ РОССИЙСКОЙ КУЛЬТУРЫ**

Научный доклад А. С. Запесоцкого и материалы дискуссий (2010).