

**УДК 130.1****В.М. Золотухин****ТОЛЕРАНТНОСТЬ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Труд, являясь основой социальной включенности человека, формирует "картину мира" и критерии его функционального поведения не только в повседневной практике, но и в бытии в целом. Проецирование "картины мира" на общекультурное пространство, в частности на сферу трудовых отношений, позволяет понять и объяснить поведение других, в том числе, поведение, весьма отличное от "своего", и, даже вступающее в противоречие со "здравым смыслом". В конечном счете, это позволяет осознавать, что трудовые отношения есть исторически сложившийся комплекс социокультурных стандартов, на которых строятся различные модели (начальник-подчиненный) поведения субъектов трудовых отношений. Эти процессы обобщоственные и инициируются не обязательно только одной стороной трудовых отношений.

Многочисленны нарушения трудового законодательства, частые эксцессы, возникающие между работодателями и наемными работниками, дестабилизируют экономическую, политическую и социокультурную ситуацию в стране. Исходя из этого, перед российским обществом встает задача гармонизировать процессы трудовой деятельности не только среди своих граждан, но и трудовых мигрантов, направить их в нормальное правовое и нравственное русло. Конфликт обусловлен тем, что, с одной стороны, система требует от всех звеньев управления неукоснительного выполнения требований и максимальной отдачи, выдвигает непомерные требования к начальникам и подчиненным, а люди и организации начинают уклоняться, вырабатывают механизмы защиты от управлеченческого воздействия. Одной из основных задач является пре-

одоление конфликтов, имеющих криминально-уголовный характер, когда в их основе лежат отношения между работовладельцем и рабом, взяткодателем и взяточником, обогащающимися мигрантами ближнего зарубежья и безработными российскими гражданами.

Возможность для этого есть – создавать через институциональные органы государства экономические, политические и социальные условия для воспроизводства толерантных ценностей в российском обществе. Одной из основных ценностей, при этом, является поиск конструктивного решения возникающих проблем, а не смирение и терпеливое ожидание их разрешения по причине чай-либо прихоти, всегда преследующей достижение определенных целей. Остается только надеяться, чтобы эти цели имели позитивный, а не негативный характер для развития России в целом.

Как форма активно-преобразующей деятельности толерантность выступает в роли саморефлексии (ориентира в системе ценностей) человека, его способности к конструктивному диалогу с "Другим" (работодатель и/или работник), при условии, что он может быть открыт миру. Ответственность человека позволяет достичь "среднее" (показатель безболезненного удержания внутри себя полезных противоположностей средним представителем) положение и, посредством компромисса, обрести "взаимность" с самим собой и с окружающим миром. Поэтому, ненасильственное сопротивление предпочтительнее насилиственному или пассивному смирению перед "Другим" или социальной группой, использующими различными методами насилия или давления. Ненасилие переводит цели и средства борьбы в качественно однородную нравст-

венную плоскость, направлено на устранение не только эмпирических результатов несправедливости, но и их внутренних оснований, оно разрывает цепь насилия, поднимает человеческие отношения на другой уровень.

Выступая характеристикой социальной деятельности, толерантность основана на определении меры между насилием (формами дискриминации в трудовых отношениях) и всеупрощением (смирением, правовым конформизмом). Она создается самим человеком, через воспроизведение толерантных ценностей "своего" пространства или же приобретается в процессе воспитания и обучения чему-либо. Она связана с обеспечением и сохранением справедливого обладания собственностью, что составляет гражданский долг человека равно обязательный для всех.

Понимание трудовых отношений базируется на их определении в Трудовом кодексе Российской Федерации [1] - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (Ст. 15.). Основаниями их возникновения является трудовой договор, включающий в себя принципы правового регулирования трудовых отношений. В частности, свободу труда, равенство прав и возможностей работников, сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений, обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности и т.д.

Выделение именно этих принципов позволяет вести разговор о том, каковы должны быть трудовые отношения, пре-

дусмотренные законодательством с одной стороны, а, с другой – их востребованность законодательной и/или исполнительной властью. На практике, когда происходят нарушения и/или искажения по каким-либо причинам закона, стандарты поведения субъектов трудовых отношений (работодателя и работника) совершенно иные, порой противоречащие "должному". Они испытывают на себе давление ментальных оснований социокультурного бытия.

Существующая сегодня свобода заключения трудового договора ограничена установленными законодательством условиями, отражающими понимание того, что в обществе считается справедливым, а что несправедливым, что терпимым и что – нетерпимым. Заключение договоров, в том числе и трудовых, является производной от мобильности и стабильности организационной структуры общества и даже от состояния коллективного сознания. Круговая порука и доносительство две стороны одной медали, не способствующие эффективному развитию трудовых отношений. Если первая их консервирует и не дает возможности для маневра, то вторая создает атмосферу страха, "боязни друг друга". Хотя, несомненно, в них можно найти и положительные аспекты для решения определенных локальных задач. В этом случае, Л. Макбрайд обращает внимание на тот факт, "что многие культурные немцы, несомненно, испытывали неловкость, когда в моду вошло выражение "Хайль Гитлер" и другие нацистские ритуалы, не помешал явлению, выражением которого были эти ритуалы, нанести ужасный ущерб человечеству. Хайдеггер был лишь одним из многих культурных чиновников, заканчивавших свои письма ожидающей от него формулой" [2, 47].

При транслировании в общество властью и ее структурами двойных стандартов экономического поведения (работодатель – работники и/или бед-

ные – богатые и/или рабовладельцы и рабы) приводят к тому, что существующий хаос и безответственность приводят к атмосфере "нулевой терпимости", т.е. полной нетерпимости, демонстрируемой как добродетель. Нарушения закона, частые эксцессы, возникающие между работодателями и работниками, приобретают порой криминально-уголовный характер и вовсе не способствуют общественной стабильности. С одной стороны, сочувственное отношение к существующим проблемам человека, а с другой, готовность, полученную информацию использовать для извлечения собственной выгоды.

Примеров этому можно привести множество как из ежедневной прессы, так и конкретной практики взаимоотношений работника и работодателя. Проблема состоит в том, что равноправные субъекты трудовых отношений (Ст. 24) [1] в условиях экономической и политической нестабильности оказываются заложниками борьбы эгоистических интересов. Для работодателя – возможность накопления капитала с использованием административного ресурса (несвоевременная выплата заработной платы, нравственно-психологическое давление и т.п.). В качестве собственного оправдания они могут привести много аргументов, один из них возможен следующий: Подумаешь, добрые они, видите ли. Так это же у них от слабости, от трусости. Да, да! – именно из-за отсутствия у них мужества, смелости, силы воли. Всего того, что есть в избытке у нас – у работодателей! А это глупое хамское "быдло" не только можно, но даже нужно гонять и презирать. Им, вон, мизерную зарплату по году не платят, а они всё "ходить и ходить" на работу. Они же – прирожденные рабы. А дай им волю – так всё прахом пойдет. Не дай Бог пана из Ивана!

Для работника – выживание в условиях необоснованного роста цен и безработицы, а также отсутствие нравственных

тормозов и использование противоречивости законодательства работодателем для достижения максимальной выгоды. Следствием этого является правовой нигилизм как результат стремления удержаться за свою работу и другие факторы, способствующие самовольному отказу от легитимных способов защиты своих трудовых прав, предоставленных трудовым законодательством (например, ст. 370-418 ТК РФ) [1]. "Уживчивость работника, неумение и нежелание "качать права" в отношениях с начальством более ценимы в формальном секторе нежели в неформальном (42 и 36% соответственно). Обезличенные же характеристики в виде квалификационного уровня, трудовых навыков и опыта работы в данной сфере оцениваются работодателями легального и нелегального толка примерно одинаково и, кстати, довольно высоко (в пределах 61-68%)" [3, 6].

Для уравновешивания отношений работника и работодателя необходимо присутствие нравственных "тормозов" у всех субъектов трудовых отношений. Как у работодателя, так и у работника должна быть самокритичность, для того чтобы при жизненной необходимости, оказавшись в экстремальных условиях, быть готовым проявить отвагу и самоотверженность. Сдерживать себя от безнравственных поступков субъект может тем или иным внутренним тормозом (толерантностью, страхом, совестью, состраданием), формируемым посредством культуры. Ведь культура – это и есть результат такого процесса самосдерживания, самоограничения, взаимоуважения. Как "система запретов" культура, при осознанном поведении, формирует ответственность не только в сфере нравственности, но и политико-правовом аспекте. В противном случае – при нагнетании "социального беспредела" – возникает неизбежная чудовищная череда насилия, войн и криминальных революций, начинающаяся с самого

малого – возможностью нарушения закона ради достижения сиюминутных, порой и благих целей.

Идеалы, совесть, долг, толерантность, способность к сочувствию другому человеку в законы и должностные инструкции не заносятся. Но ведь именно они ведут человека на поступки и действия, никакими законами не регламентируемые, не предусмотренные, но способные приводить к достижениям и результатам, которые выглядели недостижимыми и невозможными. Когда в обществе неписаные законы поведения соблюдаются, имеют реальную силу, персонажи сомнительной репутацией и тёмными пятнами в биографии редко пробуют претендовать на какие-то высокие посты, зная, что общество воспротивится. Только ясно выраженное мнение общества, и в первую очередь трудового коллектива не согласного терпеть попирание общепринятых моральных и нравственных норм, его давление, может поддержать власть в непростых действиях. В этом случае, работодатели, преступившие общепринятые нормы и законы, столкнувшись с жёсткими требованиями, почувствовав неизбежность морального наказания, угрозу стать изгоями, вполне могут перестать "геройствовать" и считать за благо принять решение, которое требуют от них нормы поведения, ни в каких законах не записанные, но всем известные.

Наглядным примером может служить проблема выплаты работникам заработной платы, что является обязанностью работодателя (ст. 22 ТК РФ) [1]. Нежелание многих работодателей (в лучшем случае, из-за экономических причин, в худшем – личные эгоистические интересы) в определенные сроки платить и повышать заработную плату дестабилизирует трудовые отношения и провоцирует использование крайних мер (забастовка) для разрешения основополагающего вопроса трудовых отношений. Если

должным образом не решается данная проблема, то это является показателем добровольного отказа от защиты своих трудовых прав, в том числе, организованного сопротивления какой-либо части трудового коллектива работодателю.

Данная ситуация характеризует состояние "нулевой толерантности", когда господствует полная нетерпимость, демонстрируемая как добродетель. Этот процесс сопровождается усилением многих тенденций (иногда имеющих место компаний) в направлении корпоративистского, тоталитарного, полицейского государства, глобального по своему масштабу. Например, по мнению А.П. Прохорова "в России выработалась особая технология достижения равновесия между непомерно высокими требованиями системы к людям и организациям, с одной стороны, и нежеланием (да и невозможностью) людей выполнять все эти требования, с другой стороны" [4, 45]. Противоположным данной ситуации может быть взаимодействие субъектов трудовых отношений, в которых толерантность будет доминирующим стандартом поведения.

Как стандарт поведения толерантность характеризуется динамичностью и возможностью эволюционного обретения нового, базирующаяся на игре, выборе, случае, ответе. "Многоликое Я" ("самоопределяющееся Я"), – есть "Я" толерантное. Оно способно к ответу (поскольку открыто стремительностю времени) и готово к изменениям, в которых приобретает полноту, преодолевает разорванность, частичность, бессущность и фрагментарность. Многоликость означает открытость (в мир, другую культуру, другому человеку) мышления и поведения, признание возможности разного и многого и создает антропологические основания для толерантного поведения.

Наличие других реальностей (других культур, ценностей, присущих другому чело-

веку – работнику или работодателю) порождает ощущение относительности реальности, в том числе относительности представлений о том, что есть "благо". Относительность устойчивости социальной целостности определяется наличием разумного поведения членов общества, т.е. такого поведения, при котором оно (общество) способно адекватно отвечать на вызовы времени или, другими словами, формировать такой режим "дисциплинарного пространства" (М.Фуко), который бы соответствовал контролю (легитимным формам и методам) над субъективным и социальным временем. "Дисциплинарное пространство" не изолируется от социума, а включается в него, привнося туда свой интерес и свое видение проблем. Только в этом случае становится возможным воспроизведение бесконфликтного противопоставления "нас" "другим" на основе свободного и компетентного выбора.

Конструктивная или негативная роль толерантности зависит от ее направленности и субъектов ее воспроизведения – работодатели и/или работники. Если работодатель призывает работников к толерантности для конструктивного сотрудничества и поиска компромиссных решений (повышение эффективности производства, укрепление дисциплины, повышение заработной платы и т.д.), то она сплачивает и объединяет трудовой коллектив. Если работодатель призывает работников только к работе и для этого применяет какое-либо давление, более того, призывает работников к поиску внутренних врагов, то он создает атмосферу недоверия среди работников, в том числе и к самому себе. В обстановке когда крайне опасно выражать интолерантное отношение без негативных последствий для себя, толерантность может формироваться по типу смирения, покорности обстоятельствам. Такого рода толерантность предполагает тупое, бессмысленное соглашательст-

во или насилие над собой, а интолерантность существует в виде латентного напряжения, глухого недовольства от неизбежности признания того, что на самом деле отвергается в душе, или же бурных аффектах неприятия в межличностных и межгрупповых отношениях.

Применение насилия возможно только как альтернатива более жестокому насилию. Бывают ситуации, когда ответное насилие – единственный способ, чтобы остановить насилие. Бывают неприятности, которые оказываются благоприятными. Благоприятный результат, как бы мы ни сожалели поначалу, оправдывает жестокие меры. В истории много тому примеров. Однако, в современном взаимозависимом мире насилия в любой форме должно быть искоренено, ибо оно легко выходит из-под контроля и переступает все законы. Поэтому, члены общества, какие бы они не были разными и как бы не отличались друг от друга, должны уметь, по крайней мере, учиться и транслировать, уважать все экономические и политические системы, чужое мнение, интересы. Диалог, и только через диалог – к взаимопониманию.

Социальная значимость практического применения толерантности отражается в регулятивной функции человеческого поведения и связана с положительным или отрицательным воздействием на "общечеловеческое". Она, как и насилие и/или угнетение порождает в сознании человека конфликт между сопротивлением и повиновением. Хотя и незаметно, порой на это не обращается должного внимания, но это особенно остро и болезненно проявляется в трудовых отношениях. Интенсивность трудового спора (конфликта) зависит от силы давления на работника, но природа его независима от интенсивности. Перед лицом работодателя работник выбирает один из трех путей: или он полностью принимает сторону угнетателей, проявляя готовность к сотрудничеству; или, не желая

делать окончательного выбора, он приспосабливается к системе, замыкается в спасительных ценностях и чувствует себя в псевдодобезопасности; или, наконец, он поднимает голову и избирает путь сопротивления угнетателю, уверенный, что это полностью изменит весь его образ жизни. Так он спасает человеческое достоинство.

При этом работник должен полностью отдавать себе отчет, что этот путь (сопротивления и/или борьбы за свое достоинство) тернист и может привести к гибели. Но, как это не парадоксально, это наиболее вероятный путь спасения своей жизни и многих других жизней. Данный путь предполагает веру в ценности, отвечающие гуманистическому, политическому или религиозному идеалу, защищающему свободу и справедливость. Идея свободы, которую надо защищать, справедливости, которую надо завоевывать, становится первой психологической и нравственной опорой против страха быть изолированным от трудовых отношений (лишения права на труд или смерти). Убежденность помогает преодолеть опасности (физического насилия) и пре-возмочь страдания (психологическое давление или изолирование не только на самого работника, но и на его окружение). Напротив, те, кто лишен внутреннего стержня в экстремальных ситуациях теряют человеческий облик, унижаются перед угнетателем, деградируют морально и в конце концов погибают физически.

Легитимные способы самозащиты трудовых прав работников (Ст. 379-380 ТК РФ) [1] в полной мере не нашли широкого применения на практике. "На суд надеются только 4%" работников. "Более того, отвечая на вопрос "Что лично вы предпримете, если работодатель нарушит условия договора, ущемит Ваши права как работника?", ответ "Ничего, вынужден буду смириться" выбрали 35 и 38 % тех, кто работает по устному найму или устроен

официально" [3, 7]. Это является следствием превалирования у работника коллектиivistского сознания. Более того, сегодня статус работника как исполнительного полуслепца вполне устраивает работодателя. Средства массовой информации и повседневный опыт взаимоотношений с работодателем способствует созданию атмосферы "навязанного консенсуса", где происходит повышение интеграции и – одновременно – снижение дифференциации (В.Я. Гельман). Действует принцип комфорtnости, т.е. не нарушения столь желанного покоя и, как улиткам, подольше не вылезать из раковины. В конечном счете, это приводит к такому феномену как "коллективизация совести".

По мнению Н.А. Бердяева "коллективизация совести" (экстериоризация ее, сходная с биологическими защитными реа-кциями индивида, когда человек уклоняется от мучительного нравственного выбора и перекладывает ответственность на коллектив) приводит к исчезновению толерантности, ибо при ней нет места для самоопределения человека. В его жизненном мире не возникнет потребности в наличии ответственных поступков, которые выводили бы "Я" за его собственные пределы. Без наличия последнего у человека исчезнет стремление к борьбе за собственное достоинство, на право его осуществления и не будет признанности другого в качестве автономного и полноправного "Я". "Коллективизация совести" связана с идеологией подавления совести человека, превращающая его в "винтик", ибо тогда "люди легко отказываются от свободы, чтобы облегчить себя" [5, 47].

Коллективизация совести пагубна и тем, что она основана на "сознательной дисциплине", при которой - принимая какое-либо решение человек, может либо бездумно подчиняться некоторым установкам, либо взвешивать их на весах добра и зла. При их оценке критериями

"личной совести" появляется возможность для их невыполнения. Первое - характеризует его дисциплинированность с потерей сознательного выбора, а второе - ведет к отказу от дисциплины с нарушением "закона" на основании его признанности или непризнанности. В действие вступает трагическая диалектика свободы и рабства, прикрываемая демократично избираемыми всенародным голосованием тиранами. Имя одного из популярнейших – толерантность. "Это очень благородный и просвещенный тиран. Он с пониманием и терпением относится ко всем мерзостям, творящимся в мире, и всегда чутко следит за соблюдением полной толерантности [6, 183].

Переплетаясь с нетерпимостью, более того, находясь в оппозиции (толерантность и нетерпимость) друг к другу, они определяют крайности в достижении уравновешенности трудовых отношений и социальной стабильности в целом. Для уравновешивания и воспроизведения трудовых отношений необходима их собственная интеграция, предотвращающая распад и нахождения меры своего уравновешивания. Данный закон (социокультурный закон А.С. Ахиезера) является способом разрешения социокультурного противоречия, которое

возникает в результате освоения человеком противоречий между его воспроизводственной деятельностью и энтропийными процессами, опасностями во всех формах, которые постоянно дезорганизуют социальные отношения. В гипертрофированном виде это накладывается на трудовые отношения, их специфику и выстраивание культуры взаимоотношений.

Нетерпимость проявляется в стремлении отбросить, подавить, уничтожить все источники, людей и организации, выражающие иное мнение и иные представления о сущности и границах взаимопризнанности и взаимодополняемости "иного". Толерантность же провозглашает восприимчивость к чужому образу жизни, поведению, обычаям, чувствам, мнениям, идеям, верованиям. Как один из основных демократических принципов она выступает гарантом реализации социальной справедливости при условии – незыблемость гражданских и трудовых прав, а также социальных свобод человека. Для реализации этого принципа необходимо непосредственно сторонам трудовых отношений и, в первую очередь субъектам социального партнерства (Ст. 29-35 ТК РФ) [1] быть готовым к отстаиванию законов государства и борьбе за свои интересы

(легитимное изменение законов). Основанием для этого является право требовать от власти, чтобы через каждый двухсторонний договор обе стороны приобретают одна против другой право принуждения.

В заключении хотелось бы еще раз подчеркнуть, что социальная значимость толерантности проявляет себя в регулятивной функции человеческого поведения и связана с положительным или отрицательным воздействием на "общечеловеческое". Возникает необходимость изменить "сущее", возможность которого заключается в активном противостоянии стихийно сложившемуся порядку вещей как вокруг своего "Я" так и в нем самом. Являясь характеристикой "толерантность" определяет поведение человека в наиболее экстремальных ситуациях, в аспекте его способности самосохранять свою индивидуальность при нахождении компромиссного решения в переломные моменты жизни, прежде всего между работодателем и работником. Ее производной является ответственность человека. Ответственность вбирает в себя все многообразие отношений (прежде всего это ценностные взаимосвязи) и характеризуется нормативно-правовыми критериями.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: ПРИОР, 2002. 192 с.
2. Макбрайд У.Л. Политическая философия, один мир и гипердержавный патриотизм. // Вопросы философии, 2004, № 6. С. 38–48.
3. Барсукова С.Ю. Формальное и неформальное трудоустройство: парадоксальное сходство на фоне очевидного различия. // Социс, 2003, № 7. С. 3-15.
4. Прохоров А.П. Русская модель управления: компромисс между системой и населением. // Вопросы философии, 2003, № 2. С. 42-52.
5. Бердяев Н.А. Самопознание (опыт философской автобиографии). М.: Мысль, 1990.
6. Блюменкранц М. Мир после смерти вещей (культура непримиримой толерантности). // Вопросы философии, 2003, № 2. С. 181-184.

□ Автор статьи:

Золотухин  
Владимир Михайлович  
- канд. филос. наук, доц. каф. социологии, политических отношений и права