

Ключевые проблемы становления и развития социального партнерства в России

Орест Мушгук

Социальное партнерство как специфический тип общественных отношений, присущих обществу с развитой рыночной экономикой, сравнительно молодо и датируется 40–50 годами прошлого столетия. Сам этот термин появился после первой мировой войны, будучи напрямую связанным с развитием социал-демократической концепции социальных реформ – противовеса марксистской теории классовой борьбы, претендовавшей с середины XIX в. на роль “повивальной бабки” исторического процесса.

Роль активного стимулятора в этом плане сыграла Великая Октябрьская социалистическая революция, которая “убедила” правящие классы на Западе, что практика взаимодействия труда и капитала, построенная на практически полном игнорировании интересов рабочих и их восприятию в качестве обезличенного трудового ресурса, а не социально значимого субъекта производственных отношений, максимально обостряет социальные противоречия и чревата неуправляемыми социальными взрывами, создающими реальную угрозу целям самосохранения системы.

Уже в 1919 г. в составе действовавшей тогда Лиги Наций создается специализированное учреждение – Международная организация труда (МОТ), цель которого выработка и принятие диктуемых временем международных юридически правовых норм в области социально-трудовых и производственных отношений, в рамках которых представители наемного труда воспринимаются уже не в качестве “живого товара” – рабочей силы, а социальных партнеров предпринимателей и правительств и вместе с ними на паритетной основе участвуют в выработке и принятии решений по широкому кругу важнейших социально-экономических вопросов, волнующих социум.

МУШГУК Орест Захарович – кандидат исторических наук, профессор, зав. кафедрой политологии Московской финансово-промышленной академии.

Ключевые слова: социальное партнерство, профсоюзы, РТК, трипартизм.

Существенным фактором-детерминантом развития социального партнерства стала также НТР, в результате которой общество получило новые возможности для удовлетворения своих жизненных потребностей. Одновременно выросли требования к качеству рабочей силы – ее большинство составили высокообразованные профессионалы. Вместе с достойной заработной платой, возможностью участвовать в прибылях предприятия, развитостью сферы социальной защиты это создало все необходимые предпосылки для гуманизации производственных отношений: формой разрешения социальных проблем и социально-трудовых конфликтов стали не стачки и забастовки, а переговорный процесс и поиски взаимоприемлемого консенсуса.

По той причине, что в регулировании социально-трудовых отношений участвуют три стороны (организации наемных работников, работодателей и государство) систему социального партнерства принято также называть **системой трипартизма**.

Родоначальницей этой системы считается *Сальтшебаденская конференция* (получила свое название от пригорода шведской столицы – Сальтшебадена), которая состоялась в 1938 г., и на которой между представителями шведского социал-демократического правительства, Центральной организации профсоюзов и Шведского объединения работодателей было достигнуто соглашение о социальном партнерстве.

В большинстве стран Западной Европы формализованные трипартистские органы (по типу Национального совета экономического развития во Франции или Паритетной комиссии в Австрии) были созданы после второй мировой войны – в период правления социал-демократов, которые традиционно рассматривают социальное партнерство как наиболее привлекательную форму регулирования социально-трудовых отношений, как способ, обеспечивающий мирную эволюцию капиталистического общества в такое состояние, где классовый конфликт исчезает и превращается в институциональный конфликт между профсоюзами и объединениями работодателей.

Это управляемый конфликт, который “полюбовно” разрешается через механизм переговоров и взаимных шагов сторон навстречу друг другу при посреднической (арбитражной) роли государства, чья “выгода” (как третьей стороны) заключается в том, что при таком типе социально-трудовых отношений обеспечивается столь желанная для любого правительства социальная стабильность общества – исходное условие для прогресса и поступательного социально-экономического развития.

I

В России советского периода система социально-трудовых отношений определялась в решающей степени тем обстоятельством, что государство одновременно выступало единственным монопольно владеющим собственностью работодателем. А поэтому строилась не на социальном партнерстве, а на патронажных основаниях, непременным компонентом которых являлась разветвленная система соци-

альных услуг, положенных вместе с зарплатой каждому труженику. Причем не редко вне прямой связи с его КТУ (трудовым вкладом).

В рамках этой системы директор предприятия, будучи (в статусе полномочного представителя государства-работодателя) тем, от кого зависело получение каждым работающим положенного ему социального набора благ, воспринимался как своего рода покров-

витель (“патрон”) и де-факто являлся таковым на самом деле, обладая большой степенью свободы в вопросе о том, кого из персонала “казнить”, а кого “миловать”.

Однако этот построенный на приказных началах управленческий авторитаризм вовсе не означал жесткой дисциплины труда.

Отодвигая на задний план (в силу всеобъемлющей бюрократизации трудовых отношений) экономические стимулы к труду, он, по словам отечественного социолога С.П.Перегудова, массово “порождал такие пороки системы, как прогулы, пьянство, воровство (“растаскиловку”), а также очковитирательство и так называемую выводилку, при которой “положенный” работнику минимум заработной платы и других благ “обосновывался” липовыми отчетами бригадиров, мастеров, других непосредственных начальников. Именно на этой основе взаимной “терпимости” и безответственности во многом базировалась толерантность трудовых отношений в период, когда из них ушел тот симбиоз энтузиазма и страха, который был характерен для довоенного и первого послевоенного периода”, то есть сталинских времен¹.

Бесперебойное и четкое функционирование механизма советской патронажной системы обеспечивал и такой ее структурирующий элемент, как профессиональные союзы. Наделенные полномочиями представителей персонала, они, с одной стороны, закрепляли подчиненное положение работника и всей сферы наемного труда по отношению к государству-работодателю, а с другой – играли роль передаточного звена, через которое осуществлялось перераспределение средств, выделяемых государством на содержание социальных услуг (как путевки в дома отдыха и санатории, детские ясли и сады, обеспечение жильем и пр.).

Полностью подчиненное государственной власти и администрации предприятий положение профсоюзов обус-

ловливалось и тем, что они были не столько профсоюзами (в традиционном смысле этого понятия), сколько корпоративными организациями, то есть охватывали своим членством не только поголовно всех наемных работников, но и работодателей – администрацию предприятий, представители которой чаще всего входили в руководящие органы профсоюзов снизу доверху.

Столь же обязательным было и членство руководителей профсоюзов в КПСС, что обеспечивало их подчинение партийной дисциплине и общее положение профсоюзов в качестве “приводного ремня” партийно-государственной власти.

Прямым результатом этой патронажной системы трудовых отношений, в рамках которой взаимоотношения всех участвующих в ней субъектов исключали конфликтность интересов и строились на жестком распределении корпоративной (солидарной) ответственности, стала социальная и общее производственная пассивность основного производительного звена системы – наемных работников. В их сознании прочно укоренилась психология социального иждивенчества. Поэтому все попытки преодолеть ее и задействовать в производстве “человеческий фактор” (в качестве средства повышения его эффективности) оказались безуспешными.

В перестроечную эпоху, когда после принятия закона о предприятии (1987 г.) трудовые коллективы и профсоюзы, получив реальные права и полномочия вплоть до права избирать руководство предприятий (начиная от генерального директора и кончая бригадиром), в большинстве своем оказались не готовыми к тому, чтобы реально ими воспользоваться. И чаще всего оставались орудием администрации, которая нередко сама инициировала прокатившуюся в конце “перестройки” серию забастовок с тем, что-

бы использовать их в качестве “аргумента” в своих лоббистских устремлениях.

Та же причина, как пишет С.П.Перегудов, лежала и “в провале надежд некоторых реформаторов на то, что начавшаяся в 1992 г. широкомасштабная приватизация приведет к созданию дееспособных самоуправляющихся предприятий и фирм. Оценивая ситуацию задним числом, приходишь к выводу, что основные “заинтересованные стороны”, разрабатывавшие и проталкивавшие законы о приватизации, не сомневались в том, что основными бенефициариями станут не трудовые коллективы, а та самая производственная номенклатура, которая обладала реальной властью и реальными полномочиями и которая была полна решимости дополнить свою административную власть властью собственника”¹.

И хотя в рамках перехода к рыночной экономике главными целями преобразований провозглашались повышение эффективности общественного производства и его направленность на решение социальных нужд, реализованная модель разгосударствления собственности и ее приватизации так и не смогла обеспечить необходимых для этого условий. Конец XX в. в России характеризовался не только резким спадом общественного производства. Произошло беспрецедентное для мирного времени разрушение производительных сил и массовая социальная деградация.

Нищенский уровень заработной платы, ее регулярные задержки, отсутствие элементарных условий труда и быта наемных работников и их семей, нерешенность насущных социальных проблем привели к тому, что впервые за всю послеоктябрьскую историю волна забастовок охватила практически всю страну. На бескрайних просторах России начались голодовки, захват руководства предприятий в заложники, блокирование транспортных магистралей и другие формы протеста.

Все эти акции более чем убедительно свидетельствовали, что в проводимых экономических реформах, которые самым непосредственным образом затрагивали сферу социально-трудовых отношений, нет даже намека на присутствие в них элементарной социальной составляющей.

Народ имел дело с реформами ради самих реформ и скорейшего (во что бы то не стало) признания Западом России страной с рыночной экономикой, с ситуацией, когда не реформы приспособливаются к человеку, а человек вынужден приспособливаться к реформам. Оплачивая это приспособление (отсутствие в реформах сколь-нибудь значимой социальной направленности и ментальной идентичности) слишком дорогой ценой – деградацией и вырождением в масштабе всего социума.

В этом свете становится более чем очевидным, что без формирования эффективного механизма регулирования социально-трудовых отношений на взаимовыгодных принципах социального партнерства как одного из стратегических факторов стабильного экономического и социального развития рынка, дальнейшее движение России по этому пути невозможно.

Осознание данного факта чем дальше, тем больше побуждает руководство страны поворачиваться лицом к миру труда и капитала и включать внедрение отношений социального партнерства в систему приоритетов государственной политики.

Уже в 1992 г. принимается закон РФ “О коллективных договорах и соглашениях”, подкорректированный принятым Государственной Думой 20 октября 1995 г. Федеральным законом “О внесении изменений и дополнений в закон РФ “О коллективных договорах и соглашениях”.

В этом же 1995 г. принимается закон РФ “О порядке разрешения коллективных трудовых споров”, а также закон РФ “О

профессиональных союзов, их правах и гарантиях деятельности" и др.

На основании этих законов повсеместно создаются постоянно действующие трехсторонние (трипартистские) органы, которые осуществляют коллективно-договорное регулирование наемно-трудовых отношений и проводят консультации с органами государственной власти по всей относящей к этой области проблематике.

Важнейшим таким органом, сформированным на федеральном уровне во исполнение Указа Президента РФ № 45 от 24 января 1992 г., явилась *Российская трехсторонняя комиссия (РТК)* по регулированию социально-трудовых отношений.

Сегодня деятельность РТК и других трехсторонних комиссий (региональ-

ных, территориальных, отраслевых), в рамках которой осуществляется социальное партнерство в сфере труда и капитала, регулируется Трудовым Кодексом (ТК) РФ.

Согласно ст. 35 ТК, эти комиссии имеют целью обеспечение регулирования социально-трудовых отношений, ведение коллективных переговоров и подготовку проектов коллективного договора, соглашений, их заключения, а также организацию контроля за выполнением коллективного договора и соглашений на всех уровнях.

Наряду с ТК, деятельность РТК осуществляется в соответствии с федеральным законом "О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений", принятым Государственной Думой 2 апреля 1999 г. № 92-ФЗ.

II

Если посмотреть на систему социального партнерства в России через институциональную призму, то выстроенная вертикаль трипартистских органов в целом близка принятым международным стандартам, выработанным МОТ. Однако ее содержательное (функциональное и "компетентное") наполнение, а также субъектная составляющая пока что порождают гораздо больше вопросов, чем содержат готовые ответы на них. Первое, что сразу бросается в глаза, – чрезмерная дробность и размытость субъектов социального партнерства на уровне представительства двух ключевых "игроков" – наемных работников и работодателей.

Что касается первой категории, которую представляют профсоюзы, то суть проблемы заключается в том, что в стране нет (и не предвидится в ближайшем обозримом будущем) Единого общенационального профцентра, который бы отстаивал коллективные права и интересы всех наемных работников в деятельности РТК.

Сегодня общее число зарегистрированных в России профсоюзов превысило 200 и оно продолжает увеличиваться.

В РТК эту сторону (общероссийские профсоюзные объединения) представляют, по состоянию на 1 июня 2008 г., 30 чел., включая координатора в лице М.В.Шмакова – председателя Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) – самого крупного профцентра – правопреемника ВЦСПС, и его заместителя В.И.Будько, который также представляет ФНПР, будучи заместителем М.В.Шмакова.

Наряду с этим профсоюзным центром в РТК представлены: Профсоюз работников агропромышленного комплекса Российской Федерации, Профсоюз работников торговли, общественного питания, потребительской кооперации и предпринимательства Российской Федерации "Торговое единство", Общероссийское объединение профсоюзов гражданской авиации, Профсоюз летного состава России, Общероссийский профсоюз работников жизнеобеспечения, Всероссийский "Электропрофсоюз", Федерация профсоюзов рабочих и служащих Вооруженных Сил России, Федерация профсоюзов работников морско-

го, речного и рыболовного флота России, Профсоюза работников водного транспорта Российской Федерации, Всероссийская конфедерация труда, Общероссийский профсоюз авиационных работников, Совет Ассоциации профсоюзов работников непроизводственной сферы Российской Федерации, Профсоюз работников здравоохранения Российской Федерации, Российский профсоюз работников радиоэлектронной промышленности, Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации, Ассоциация профсоюзов базовых отраслей промышленности и строительства Российской Федерации, Профсоюз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства Российской Федерации, Российский независимый профсоюз работников угольной промышленности, Ассоциация профсоюзов транспорта и связи, Общероссийский профсоюз работников связи Российской Федерации, Российский профсоюз железнодорожников и транспортных строителей, Конгресс российских профсоюзов, Профсоюз работников лесных отраслей Российской Федерации, Федерация профсоюзов работников морского транспорта, Российский профессиональный союз работников культуры, Профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания, Российская Федерация Российского профессионального союза работников химических отраслей промышленности, Ассоциация российских профсоюзов оборонных отраслей промышленности, Российский профессиональный союз трудящихся авиационной промышленности, Профсоюз работников органов безопасности Российской Федерации, Общероссийский профессиональный союз работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации, Ассоциация машиностроительных профсоюзов России, Профессиональный союз работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации, Всероссийский профсоюз работников оборонной промышленности, Конфедерация труда России².

Такого рода калейдоскопичность, а также существенные различия в “удельном весе” (ФНРП – насчитывает, по официальным данным, 30 млн. членов, а Всероссийская конфедерация труда – менее 1,3 млн. чел.) затрудняют выработку единой позиции профсоюзов на переговорах и возможность “упорно гнуть одну и ту же линию”. Порождают ситуацию, когда “каждый тянет одеяло на себя” и считает, что есть только одна правильная точка зрения, которая почему-то всегда совпадает с его собственной.

С другой стороны, сказывается оппортунизм профбоссов, то есть засилье идеологии конформизма и соглашательства, дефицит классовой боевитости и напористости.

Не так уже далек от истины бывший депутат Государственной Думы Владимир Рыжков, когда называет отечественные профсоюзы “снотворным для трудящихся или антивиагрой”. Подчеркивая, что “более беспомощных, слабых, малоинициативных и формальных профсоюзов нет нигде больше в мире”³.

Действительно, если исходить из презумпции, что основной смысл деятельности профсоюзов как самых массовых негосударственных организаций трудящихся в условиях рыночной экономики заключается в том, чтобы заставить работодателей платить своим работникам достойную заработную плату, то сказать, что нынешние российские профсоюзы, над которыми продолжает довлеть социалистическое прошлое “приводных ремней”, преуспели на этом поприще, значит, погрешить против истины, так как в реалиях лишь очень немногие из них (в основном из числа автономных и независимых, которые создавались снизу) могут похвастаться реальными достижениями в этой области. Большинство же наследников ВЦСПС не добилось даже того, чтобы работающим вовремя выплачи-

вали хотя бы тот минимальный минимум, который едва позволяет сводить концы с концами.

В свое время Генри Форд говорил, что рабочий должен получать ровно столько, чтобы на 10 зарплат он мог купить машину, а на 100 – дом. Однако даже в Москве как одном из самых богатых субъектов страны при среднестатистической зарплате чуть более 1100 долл. в месяц для того, что бы приобрести не то что дом, а хотя бы паршивенькую однокомнатную квартиру в панельном доме застройки 70-х годов, требуется выложить, как минимум, 170 среднемесячных зарплат.

Если в развитых странах доля зарплаты в ВВП равна 60–80%, то в России – немногим более 20%.

В такой стратегически важной для общества сфере, как здравоохранение, к примеру, зарплата абсолютного большинства работников в 62,9% (по данным за 2005 г.) колебалась в диапазоне от 1 до 5 тыс. руб.

В образовании этот показатель был еще выше – 65,2%. (Для сравнения: медик в Норвегии в среднем зарабатывает 29,1 тыс. норвежских крон или 115,7 тыс. руб. ежемесячно. Педагог – соответственно 29,5 тыс. крон или 117,3 тыс. руб.).

Несмотря на существенное повышение, установленный в 2007 г. новый МРОТ в 2300 руб. намного не дотягивает до прожиточного минимума, который в среднем по России равен 4414 руб., а в Москве – 5772 руб. в месяц. И это несоответствие будет сохраняться также в ближайшие годы и только в 2011 г., по расчетам Минфина, МРОТ сравняется с прожиточным минимумом, который к этому времени достигнет 5250 руб. в месяц.

Между тем, в большинстве стран Западной Европы МРОТ – это повод для гордости.

Так, во Франции даже неквалифицированному сотруднику нельзя платить меньше 1154 евро в месяц, в Бельгии – меньше 1233, в Великобритании – меньше 1169, а в Люксембурге – меньше 1402 евро, что де-

лает жителей этого герцогства наиболее состоятельными среди европейцев.

Далеко не в лучшем свете предстает зарплата в России и на так называемой “шкале гамбургера”, по которой ученые определяют взаимосвязь между количеством рабочего времени и доступностью самого популярного в мире бутерброда – биг-мака.

Мировой рекорд здесь принадлежит японцам – им чтобы заработать на большой мак требуется всего 9 мин. Европейцам больше: жителям Вены и Берлина – 16 мин. Милана – 21, Варшавы – 54 мин. Что касается москвичей, то на него им надо работать целых 74 мин.⁴.

В либеральном экспертном сообществе России, специализирующемся на вопросах экономического развития, доминантной является точка зрения, что рост заработной платы должен идти в ногу с ростом производительности труда, а у нас-де это не так – при ежегодном росте реальных доходов населения в 11–12% производительность труда растет лишь на 5%.

Однако при этом никто не ставит вопрос о том, насколько соответствует (и соответствует ли вообще) нынешний уровень зарплат в России реальной стоимости рабочей силы? То есть той сумме средств, которая необходима для ее полноценного воспроизводства, когда работающий на свою зарплату имеет возможность удовлетворять на достойном уровне не только свои физиологические, но и социокультурные потребности, равно как и потребности своей семьи. Тем более, что в современных условиях, речь идет о воспроизводстве не просто рабочей силы, а высококвалифицированной, способной работать на уровне самых высоких технологий. Иначе все наши “прожекты” о вхождении России к 2020 г. в пятерку самых высокоразвитых и социально обустроенных стран мира лопнут как мыльный пузырь.

Ответ на этот вопрос очевиден – не соответствует. Причем не на 10–20%, а на все 100 (если не больше). Даже если исходить из посылки, что производительность труда у нас в целом по стране в 3–4 раза ниже, чем в Западной Европе, то зарплата, которая там равна 6 тыс. евро в месяц, в России должна быть, как минимум, 1,5–2 тыс. евро. Не случайно, когда говорят о конкурентных преимуществах России, то в числе других непременно указывают на такой фактор, как дешевая рабочая сила. Это единственный товар, который у нас остается недооцененным. И в разы отстает от той цены, которая установлена на него в западных странах.

Автор позволит себе нарушить “коммерческую тайну” и привести в качестве примера расчетный листок своей бюджетной заработной платы как профессора кафедры (на полной ставке) одного из далеко небедных столичных государственных вузов за декабрь 2007 г.

Было начислено по видам:

- оплата по окладу 3979 руб. 24 коп.
 - за литературу 150 руб. 00 коп.
 - за ученую степень (кандидата наук) 3000 руб. 00 коп.
 - за должность 2387 руб. 54 коп.
 - доплата – почетный работник Высшего образования 795 руб. 85 коп.
 - стимулирующая надбавка Правительства 596 руб. 89 коп.
- Итого: 10909 руб. 52 коп.

Вычтем из этой суммы 13% подоходного налога и получим всего 9491 руб. 35 коп.

Это более чем в два раза ниже черты бедности в США, в которых бедной считается семья, если ее доход не превышает 800 долл. в месяц.

Вполне очевидно, что такая зарплата – не есть сумма средств, необходимых для полноценной и активной творческой деятельности вузовского работника высшей категории, а представляет собой в лучшем случае социальное пособие по бедности, хотя на самом деле смотрится как минимально допустимая сумма издержек на

содержание “интеллектуального раба” (“интеллектуального крепостного”), иначе вымрет.

Тем, кто устанавливает такую, с позволения сказать, зарплату, а также тем, кто соглашается с ней (то есть профбоссам из Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации) ничего другого не остается, как только пожелать, что бы они сами на такую зарплату “жили и не тужили”.

Однако на этом фоне миллионов обездоленных рядовых членов профсоюзов отечественная “профсоюзная аристократия” живет более чем безбедно.

Получив в наследство далеко не “хилое” имущество ВЦСПС, профбоссы (из числа, прежде всего ФНПР и входящих в нее общероссийских отраслевых профсоюзов), официально критикуя рыночные реформы, довольно быстро и ловко превратили всю профсоюзную недвижимость в различные ООО, ТОО, акционерные общества, страховые компании и т.д. И не только не мешают, а фактически участвуют (в качестве союзников власть предержащих) в построении в России антинародного номенклатурно-бюрократического капитализма.

Вместо того, что чтобы “торговаться” с работодателями и принуждать их “делиться с трудовым народом” (ибо, любой предприниматель, даже самый преуспевающий, самый, что ни есть, социально ответственный, в реалиях запрограммирован на то, чтобы издержки по заработной плате были минимальными, и если на него не давить, то он поступит именно таким образом), “свободные” профсоюзы России, как и в “добрые” времена социализма, продолжают заниматься распределением путевок в санатории и дома отдыха, билетов на новогоднюю елку, рождественских подарков для детей и пр. А ведь если бы они преодолели эту “благодетельную” традицию, и действо-

вали бы в соответствии с функциональным предназначением, добиваясь на этом поприще зримых успехов, то эти их “дистрибутивные” дела никому бы не были нужны. Человек, получающий нормальную зарплату, то есть на уров-

не, который обеспечивает ему возможность полноценного воспроизводства своей рабочей силы, – такой человек сам определяет, где и каким образом ему отдыхать, сколько и какие подарки дарить детям и т.д.

III

Не лучшим образом обстоят дела с представительством такой стороны РТК, как работодатели, которые разобщены по более чем 50 ассоциациям и союзам.

По состоянию на 1 июня 2008 г. их в Комиссии представляют 25 чел. во главе с координатором в лице А.Н.Шохина – президента Общероссийского объединения работодателей “Российский союз промышленников и предпринимателей” (РСПП), председателя Общероссийского объединения работодателей “Координационный Совет объединений работодателей России” (КСОРП) и тремя заместителями в лице А.А.Бирюкова, вице-президента Российского объединения работодателей легкой промышленности, О.В.Еремеева, вице-президента РСПП и председателя КСОРП, Прокопова Ф.Т., исполнительного вице-президента РСПП.

Помимо названных в РТК представлены еще 20 других объединений: Общероссийское объединение работодателей железнодорожного транспорта (объединение “Желдортранс”), Союз работодателей атомной энергетики, промышленности и науки России”, ОАО “Российская топливная компания”, “Ассоциация аэронавигационного обслуживания”, Общероссийское межотраслевое объединение работодателей – производителей никеля и драгоценных металлов, ОАО “Горно-металлургическая компания “Норильский никель”, Некоммерческое партнерство “Российское газовое общество” (НП “РГО”), Российский союз предприятий и организаций химического комплекса, Торгово-промышленная палата РФ, Российское объединение работодателей сферы бытового обслуживания и ремесленников “Росбытсоюз”, Общероссийское агропромышленное объединение ра-

ботодателей, Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики (Объединение РаЭл), Общероссийское отраслевое объединение работодателей в дорожном хозяйстве, ОАО “НК “Лукойл”, ОАО “Сибирская угольная энергетическая компания” (СУЭК) Некоммерческая организация “Союз российских судовладельцев”, Некоммерческая организация “Ассоциация разработчиков, изготовителей и поставщиков средств индивидуальной защиты”, Некоммерческая организация “Ассоциация портов и судовладельцев речного транспорта”, Общероссийское отраслевое объединение работодателей “Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России”, Общероссийское отраслевое объединение работодателей “Союз лесопромышленников и лесозэкспортеров”.

Совершенно очевидно, что такого рода институциональная множественность, отражая незавершенность процессов сословной идентификации отечественных предпринимателей и их объединения в единую организацию наподобие дореволюционного Всероссийского союза торговли и промышленности, затрудняет выработку консолидирующей позиции бизнеса в переговорном процессе. Она не просматривается даже на ставших уже традиционными встречах наших “маяков капитализма” с Президентом РФ, на которых их поведение чаще всего сводится к алгоритму: “у кого, что болит, тот о том и говорит”.

Так, если в качестве примера взять мартовскую (2005 г.) встречу, то на ней одни говорили о необходимости снизить налоги, другие улучшить администрирова-

ние, третьи убрать барьеры на пути российских кампаний на зарубежные фондовые рынки.

А президент ТППР Е.Примаков высказался в пользу не ограничения, а укрепления роли государства в экономике с тем, чтобы направить вектор развития на внутренний рынок, подчеркнув особо, что "саморегулирование, о котором тут многие говорили, ничего в этом плане не даст"⁵.

Отнюдь не способствует развитие социального партнерства и такой фактор, как правовой нигилизм со стороны работодателей.

В основной своей массе они, как отмечает отечественный социолог О.В.Ромашов, проявляют несерьезное отношение к коллективным договорам и контрактам, и "заставить их действовать в рамках закона, взаимной заинтересованности и социального партнерства... сегодня пока не представляется возможным ни государству с его структурами власти, ни профсоюзам"⁶.

Это связано в решающей степени с тем, что российские предприниматели-работодатели, не наступив пока на грабли классовой ненависти и борьбы, в массе своей воспринимают работающих не как наемных работников при капитализме, которые имеют гарантированные государством права на достойные условия труда и зарплату, соответствующую реальной стоимости рабочей силы, а как "крепостных", чьи права сводятся к необходимости безропотно подчиняться "феодалу"-работодателю и во всем следовать "самочинно" установленным им правилам "феодальной вотчины" в миниатюре, не "покладая рук", работать, работать и еще раз работать без каких-либо твердых гарантий того, что в один прекрасный момент тебя "не облапошат" и не "выставят за дверь".

Не случайно, во время проведенного под руководством автора весной 2003 г. (по заказу Комитета по телекоммуникациям и средствам массовой информации го-

рода Москвы) социологического исследования, абсолютное большинство опрошенных в 53,68% в своих оценках стиля управленческого лидерства в частных компаниях и фирмах указали на доминанту не демократических, а преимущественно авторитарных (вплоть до "феодално-крепостных") технологий и методик.

Повсеместно деятельность подчиненных подвержена жесткой (тотальной) регламентации, а личностное начало неизменно подавляется.

Система регулирования наемно-трудовых отношений построена не на приоритете юридически-правовых норм Трудового кодекса РФ, а на писанных и неписанных внутренних правилах фирмы. На это указали 52,68% опрошенных.

18,39% от общего числа респондентов – на то, что если что реально здесь и "правит бал", так это произвол и личные прихоти (фантазии) начальства⁷.

"Наше большое Отечество, – говорил заместитель Генерального прокурора России А.Звягинцев, – продолжает во многом оставаться страной обычаев. Но обычай обычаю рознь! К примеру, во многих принятых на местах законах нет-нет да и просматриваются вполне отчетливо не принципы современного права, единые для всех и обязательные для каждого, а тени недоброй памяти Крепостного уложения. Что уж говорить о практике?"

Судите сами: в прошлом году (имеется в виду 2006 г. – Авт.) прокуратура выявила 1 млн. 200 тысяч нарушений в сфере соблюдения прав и свобод человека и гражданина. Причем абсолютное большинство, около 800 тыс., было нарушениями трудового законодательства. Людям просто не платили, задерживали зарплату! То есть, по сути, обращались с ними, как с крепостными⁸.

Не впадая в преувеличения, следует подчеркнуть, что в целом сфера наемно-трудовых отношений, связанных не только с зарплатой, но и с условиями и охраной труда, в менеджменте частных предприятий и фирм пока не входит в число приоритетных и находится как бы на обочине. Образуя своеобразную

периферию (“сферический край”) в иерархии проблем организации и управления предприятием, определяемых как стратегически важные для успешного ведения дел. Если не все, то большинство “трудогарантных” и “трудоохранных” вопросов здесь решаются по “остаточному принципу”.

Не взирая на нормы Трудового Кодекса РФ работники заставляют вкалывать по 10–12 час. в день, но переработки и сверхурочные чаще всего не оплачивают, штрафуют за сущие мелочи, годами не предоставляют отпусков, в том числе учебных (с чем автор как преподаватель сталкивается каждый семестр в работе со студентами-заочниками).

При этом исключается какое бы ни было право работника на то, чтобы усомниться в правомерности такого рода действий. Ну, а в случае, если это происходит, и кому-то из персонала такие порядки не нравятся, то вступает в силу безапелляционный принцип: “не нравится, уходи”.

Вполне очевидно, что перспектива остаться без работы – тот фактор-доминанта, который заставляет работника “не высовываться” и не “роптать”, а терпеть и соглашаться на любые условия. Тем более, если работник представляет собой не дефицитную на отечественном рынке труда категорию высококвалифицированных специалистов, а массив профессионально неподготовленных (или малоподготовленных) работников, спрос на которых много ниже уровня имеющегося предложения. И которых (по этой причине избыточности) всегда можно заменить.

Не случайно практика частного предпринимательства в России до недавних пор фактически не знала случаев массовых открытых конфликтов между трудом и капиталом в форме забастовок. Что (помимо сказанного) объясняется также и практически пол-

ным отсутствием в этом секторе экономики “рабочих” профсоюзов, то есть объединяющих только наемных работников и служащих и имеющих в качестве “противной стороны” предпринимателей и высших менеджеров-управленцев. А там где профсоюзы есть, то они “поставлены в такие условия (зарплата руководителей профкомов включена в систему оплаты предприятий, фирм), что воспринимают директоров, руководителей фирм “как своих”, а не оппозиционную сторону, которая противостоит работникам”⁶.

Нельзя не сказать еще об одном “козыре” частного бизнеса, позволяющем ему устанавливать на фирмах свои “специфические” правила игры, в том числе игнорировать (или выполнять “через пень колоду”) требования ТК РФ. Этим “козырем” является заработная плата, которая, в целом, пока что выше той, которую платят бюджетникам. А раз так, то все остальное в трудовом процессе не имеет особого значения и персоналу следует довольствоваться тем, что есть. И не претендовать на большее.

“Я плачу тебе нормальную зарплату и тем самым обеспечиваю средствами к существованию, поэтому будь добр, веди себя “тише воды, ниже травы” и выполняй то, что тебе приказано” – так (или примерно так) рассуждает работодатель “крепостник”.

Однако этот феодально-крепостнический авторитаризм не вечен.

По оценкам специалистов Центра профсоюзных исследований Института глобализации и социальных движений (ИГСО), после длительного “летаргического сна” в России, начиная со второй половины 2000-х годов, начался процесс “сословного” пробуждения наемных работников, не желающих больше работать в худших, чем даже их коллеги из “третьего мира” условиях и получать меньшую (к тому же посто-

янно снижающуюся в результате инфляции) зарплату при высоких прибылях работодателя.

Данная тенденция находит свое выражение в создании новых независимых профсоюзов и развитии забастовочного движения.

Если в 2006 г. в стране произошло всего 8 забастовок, то в 2007 г. уже не менее 35, самой шумевшей из которых стала забастовка на заводе "Форд" во

Всеволожске. Ее продолжительность составила почти месяц (с 20 ноября по 14 декабря), что является для России абсолютным рекордом, достигнутым благодаря высокой организованности рабочих.

В результате российские работники, по словам директора ИГСО Бориса Кагарлицкого, изучая опыт борьбы зарубежных рабочих и служащих, налаживая с ними постоянное сотрудничество, учатся по-новому понимать значение профсоюзов, как организационной формы защиты своих интересов⁹.

IV

Есть третья сторона – Правительство России.

Правительство страны в РТК (по состоянию на 1 июня 2008 г.) представлено Министром здравоохранения и социального развития РФ Т.А.Голиковой в роли Координатора, заместителем Министра здравоохранения и социального развития РФ А.Л.Сафонова в роли заместителя Координатора.

Наряду с ними за столом переговоров в РТК заседают еще 24 чел., представляющих отдельные отраслевые министерства и ведомства, в том числе: Министерство транспорта РФ, Управление труда и заработной платы гражданского персонала Министерства обороны РФ, Федеральное агентство по здравоохранению и социальному развитию, Департамент социального и гражданского законодательства Министерства юстиции РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральная миграционная служба, Пенсионный фонд РФ, Федеральная служба государственной статистики, Департамент управления делами Министерства культуры и массовых коммуникаций РФ, Федеральная служба по тарифам, Федеральное агентство по промышленности, Департамент налоговой и таможенно-тарифной политики, Министерство финансов РФ, Федеральное агентство по строительству и жилищно-коммунальному хозяйству, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования, Министерство промышленности и энергетики РФ, Департамент государственной политики в обла-

сти экономической, финансовой и инвестиционной деятельности, Министерство информационных технологий и связи РФ, Департамент торговых переговоров Министерства экономического развития РФ, Федеральная служба по труду и занятости, Департамент аграрной политики и развития сельских территорий Министерства сельского хозяйства РФ, Департамент федеральных целевых программ, развития северных территорий и оперативного реагирования Министерства регионального развития РФ, Министерство образования и науки РФ, Федеральная антимонопольная служба, Департамент управления делами, государственной службы и кадров Министерства природных ресурсов РФ, Департамент бюджетной политики в отраслях социальной сферы и науки Министерства финансов РФ.

Основная проблема в представительстве правительственной стороны в деятельности РТК уходит своими корнями в многовековую традицию верховенства государства по отношению к обществу и к экономике. В рамках этой традиции уполномоченные им лица исходно позиционируют себя в Комиссии как "самые равные среди равных". Весь переговорный процесс сводится к тому, чтобы навязать другим его участникам государственное видение решения обсуждаемых проблем.

Политолог А.Д.Богатуров, говоря о причинах отсутствия в нашей стране насто-

ящего партнерства между государством и бизнесом, подчеркивает, что суть проблемы не в том, что "отечественный бизнес страдает от недостатка связей с властью или ее малой информированности о его нуждах. Суть – в гипертрофии отношений типа "господство-подчинение" между государством и предпринимателями. Его безоговорочное преобладание сильно ограничивает в российских условиях эффективность того, что на Западе называют технологиями *GR (government relations)*.

Стандартные приемы налаживания законных контактов между корпоративными субъектами и органами власти в центре и на местах явно не срабатывают¹⁰.

В таком же ключе высказывается член "Деловой России" А.Данилов-Данильян. "Самое страшное, – пишет он – что, когда бизнес пытается наладить с властью диалог, он натывается либо на глухую стену непонимания, либо, что еще хуже, предложения выслушиваются, но потом на среднем и низшем уровне бюрократии идет полное их игнорирование. В результате со стороны бизнеса наблюдается кризис доверия к власти. Конструктивного диалога крайне мало – встреч много, но толку от них нет. Это беда. Нет полити-

ческой воли. Я не имею в виду президента – глохнет где-то ниже"¹¹.

Еще один важный момент заключается в том, что правительственная сторона соглашается на ведение диалога лишь по проблемам, связанных с подготовкой новых коллективных договоров и соглашений, а также правовых актов (проектов законов, затрагивающих сферу социально-трудовых отношений). Что же касается стратегических государственных программ, связанных с развитием и диверсификацией российской экономики, а также "облагораживанием" социальной сферы, то ни профсоюзы, ни работодатели к их подготовке не допускаются. Если же стоит вопрос о невыполнении ранее принятых соглашений, то чаще других делаются ссылки на "объективные экономические и финансовые трудности", а также "лакуны" в социальном законодательстве. В результате если не вся, то большая часть деятельности Российской трехсторонней комиссии по существу сводится к разработке и ежегодному подписанию генеральных соглашений.

Унаследованная от социализма патронажная система социально-трудовых отношений, если и вписывается в рыночную систему социального партнерства, то лишь в очень ограниченной степени, а поэтому, не может служить его теоретическим и практическим фундаментом. Для того, чтобы этот вид партнерства укоренился в стране и стал нормой во взаимоотношениях труда и капитала с участием государства в качестве верховного арбитра, требуется не только его научно-теоретическое, но и пропагандистско-идеологическое обеспечение, в том числе на социально-психологическом уровне – преодоление всякого рода предубеждений и стереотипов в восприятии субъектами хозяйственной деятельности друг друга и осознание себя в роли взаимозависимых социальных партнеров, объективно обусловленных "противоположностей", обреченных логикой рынка не только (и не столько) на борьбу, сколько на "тандемное" сотрудничество и построенное на консенсусе диалектическое единство.

Примечания

¹ Публичная сфера и культура толерантности. Общие проблемы и российская специфика / Под ред. Ю.А.Красина. М.: Институт социологии РАН, 2002. С. 53, 55.

² http://www.government.ru/content/coordinatingauthority/zhukov/socialworkcommittee/documents/trehstoronnaya_komissiya/

- ³ Независимая газета. 2006. 20 ноября.
- ⁴ Московский комсомолец. 2004. 23 сентября.
- ⁵ Труд. 2005. 25 марта.
- ⁶ Ромашов О.В. Социология руда и экономическая социология. М.: Гардарики, 2007. С.172, 173.
- ⁷ Муштук О.З. Жители города о положении работающих женщин и их социальной защите в свете нового трудового законодательства // ПУЛЬС. 2004. № 5 (289). С. 28.
- ⁸ Аргументы и факты . 2007. № 8.
- ⁹ <http://www.pravda.info/economics/46816.html>
- ¹⁰ Богатуров А. Конгломератное сообщество. Экономическая политология как ремесло и жанр // Независимая газета. 2008. 29 января.
- ¹¹ Независимая газета. 2005. 03 февраля.

 **ОБОЗРЕВАТЕЛЬ** <http://www.rau.su>
BSERVER E-mail: observer@nasled.ru

*На сайте Вы найдете информацию о печатных
и электронных изданиях ООО «РАУ-Университет»:*

- журнал «Обозреватель–Observer» (1992–2008 гг.);
- «Современная политическая история России» – «Хроника» (1985–2008 гг.) на CD-диске;
- электронная версия «РАУ-Пресс» (более 230 тыс. производителей товаров и услуг);
- книжное издание «Ратная слава Отечества» в 6 томах;
- информация и аналитика.