В.Э. Бойков,
доктор философских наук, профессор

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТО: ДЕКОРАЦИИ И РЕАЛЬНОСТЬ

Как известно, экономические общественные отношения (по поводу производства, обмена, распределения и потребления товаров и услуг) имеют объективный характер, ибо формируются на основе потребностей и экономических интересов людей, вынуждающих их действовать тем или иным образом. Столь же объективный характер присущ и социально-экономическим противоречиям, которые вызревают в результате различий коренных интересов субъектов экономических отношений, прежде всего работодателей и наемных работников.

В середине XIX в. обострение этих противоречий прибрело форму межклассовых конфликтов и революционной борьбы рабочих, направленной на свержение капиталистических экономических отношений и присущего им социального порядка. Именно тогда в странах Западной Европы возникла концепция социального партнерства как средства смягчения социально-экономических противоречий в обществе и альтернативы классовой борьбе. В дальнейшем социальное партнерство получило юридическое закрепление в нормах трудового права, стало достаточно эффективным рычагом социального управления отношениями в социально-трудовой сфере.

Общей целью социального партнерства является согласование экономических и социальных интересов работодателей и наемных работников, которое достигается путем переговоров между представителями государственной и муниципальной власти, предпринимательских кругов и профсоюзов по проблемам регулирования рынка труда, материального стимулирования трудовой деятельности, улучшения качества рабочей силы, развития социальной инфраструктуры предприятий и многим другим.

Проблемы отношений между трудом и капиталом не могут быть решены раз и навсегда. Изменяется лишь их специфика, обусловленная научно-техническим прогрессом и особенностями различных стран (национальными, экономическим, политическим и социокультурными). С учетом этих особенностей в Австрии, Германии, в Скандинавских и других странах сформировались разные модели социального партнерства.

Если иметь в виду формальные признаки социального партнерства, то они получили институционализацию и в Российской Федерации. Еще в 1991 г. был издан Указ Президента России «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)». Сравнительно недавно вступил в действие Трудовой кодекс, призванный, по замыслу его разработчиков, укреплять институты социального партнерства. Существует Российская трехсторонняя комиссия (РТК), предназначение которой состоит в оптимизации социально-трудовых отношений. Однако если сравнивать практику социального партнерства в странах Запада с российской действительностью, то, образно выражаясь, там в его рамках имеет место «бурчание» сытых наемных работников, в России – покорное терпение голодных и нищих, мольбы об индексации заработной платы.

Подчеркнем: де-юре в нашей стране имеется стандартный набор институтов регулирования трудовых отношений и защиты прав работников – страхование по безработице, обязательность заключения коллективных договоров и индивидуальных контрактов, индексация заработной платы работникам, занятым в организациях бюджетного финансирования, разрешены забастовки, имеются профсоюзы и т. д. Однако фактически величина заработной платы при некотором увеличении в последние годы остается такой, что ее хватает только на удовлетворение элементарных потребностей.

Судя по самооценкам материального положения, которые получены в результате исследований, осуществляемых в течение полутора десятилетий Социологическим центром РАГС, более половины опрашиваемого населения (в 2006 г. – 52,4%) весь семейный бюджет расходуют только на основные продукты питания, одежду и оплату коммунальных услуг или живут в крайней нужде. В тех же исследованиях присутствует следующее распределение индивидуальных оценок зарплаты, получаемой респондентами.

Таблица 1

Оценки зарплаты (доход) на основном рабочем месте

(в % от количества опрошенных)

Варианты ответа	2003 г.	2004 г.	2006 г.
Очень хорошая	3,4	2,8	6,9
Сравнительно неплохая	30,8	34,1	42,1
Не очень хорошая	39,1	40,6	36,1
Очень плохая	24,7	20,9	13,3
Затруднились ответить	2,0	1,6	1,6

Как видим, половина опрошенных не очень удовлетворена или вовсе не удовлетворена величиной оплаты своего туда. Однако они не только продолжают работать, но и, как правило, опасаются поте-

рять даже малоприбыльную работу: 63,6% респондентов в той или иной мере опасаются оказаться безработными из-за ликвидации предприятия, смены его собственника и по другим не зависящим от них причинам.

Такая социальная терпимость работников в нашей стране – одно из главных обстоятельств, при которых смысл социального партнерства выхолащивается, конкретные трудовые коллективы, трудовые отношения в организациях оказываются вне его орбиты.

Пятнадцатилетний период экономических реформ в нашей стране фактически превратил институты социального партнерства в декорации. Они не оказали никакого влияния на социально-трудовую сферу в периоды экономических кризисов, в результате которых резко падала цена рабочей силы. Это происходило в 1992 г., когда были отпущены цены, в 1994 г., когда обесценился рубль и взметнулась инфляция, в 1998 г., когда вследствие дефолта у населения были отняты сбережения и резко снизилась реальная заработная плата.

Цена рабочей силы в нашей стране оказалась на предельно низком уровне не только в результате упомянутых экономических потрясений, но и из-за уменьшения рабочего времени, принудительных отпусков, несвоевременной выплаты зарплат, использования квалифицированных работников на рабочих местах, не требующих особой профессиональной подготовки, и т. д.

Как отметил во вступительном слове на VI съезде Федерации независимых профсоюзов России 14 ноября 2006 г. В.В. Путин, должна быть связь между ростом доходов работника и повышением производительности и качества труда. Однако, как известно, доля зарплаты работников составляет только около трети или даже четверти стоимости произведенной ими продукции. Это в два-три раза меньше, чем в США и странах Западной Европы.

В субъективном плане эту ситуацию отражают следующие данные социологического мониторинга.

Таблица 2

Суждения работников о зависимости их зарплаты от уровня трудовой активности

(в % от количества опрошенных работников различных предприятий)

Варианты ответа на вопрос: «Если вы будете работать с большей отдачей сил, ваш заработок увеличится?»	1990 г.	2001 г.	2003 г.	2004 г.	2006 г.
Значительно увеличится	6,0	7,3	7,7	10,4	12,6
Немного увеличится	26,1	23,2	18,8	28,5	27,7
Не изменится	67,9	65,3	62,7	55,4	51,0
Затруднились ответить	-	4,2	10,8	5,7	8,7

Окончание табл. 2

Варианты ответа на вопрос: «Если вы будете работать с меньшей отдачей сил, ваш заработок уменьшится?»	1990 г.	2001 г.	2003 г.	2004 г.	2006 г.
Значительно уменьшится	26,0	16,8	14,0	20,2	18,1
Немного уменьшится	28,1	22,0	20,5	23,8	22,9
Не изменится	45,9	54,3	50,4	46,0	44,6
Затруднились ответить	-	6,9	15,1	10,0	14,4

Результаты опроса работодателей (руководителей предприятий) в 2004-м и 2006 г. также показал, что большинство из них не видят необходимости увеличивать оплату труда наемных работников при росте их трудовой отдачи.

Именно социальная терпимость россиян, а не функционирование институтов социального партнерства обусловливает то, что в нашей стране довольно невысокий уровень безработицы. Здоровые, образованные, профессионально подготовленные люди зачастую за бесценок вынуждены выполнять сложную и престижную работу. Чтобы как-то поправить свое плачевное финансовое положение, многие находят возможности для дополнительной занятости в основном на «теневом» рынке труда.

Так, по данным многолетних опросов населения, около половины респондентов с различной степенью регулярности подрабатывают дополнительно к основной работе. Судя по материалам исследования, проведенного в 2006 г., 76,4% таковых работали дополнительно без официального оформления*.

Система социального партнерства предполагает, прежде всего, инвестирование в человеческий капитал, являющийся главным двигателем научно-технического прогресса и источником роста производительности труда. Речь идет преимущественно о создании системы непрерывного повышения квалификации работников.

Как показал социологический опрос, в этом плане ситуация далека от идеала. Судя по ответам большинства опрошенных, занятых по найму, и руководителей предприятий в их организациях нет системы

---

* Опрошено экономически активное население в возрасте 18 лет и старше в 20 – 24 субъектах Российской Федерации, представляющих все экономико-географические зоны страны по общероссийской выборке, репрезентирующей работников основных отраслей экономики, занятых на предприятиях различных форм собственности. Объем выборочной совокупности опрошенных – 1400 человек, репрезентирующих территориальное размещение населения, соотношение жителей крупных, средних, малых городов, сел и поселков, социально-демографический состав населения.

внутрифирменной подготовки и повышения квалификации работников. Более половины работников (55%) в течение последних трех лет не обучались ни в каких формах повышения квалификации. Несмотря на то что в настоящее время многие предприятия испытывают нехватку квалифицированной рабочей силы, их хозяева, да и органы государственной власти фактически устранились от решения этой проблемы. Одновременно оказалась разрушенной некогда обширная сеть училищ профессионально-технического образования.

По данным исследования, многие предприятия полностью отказались от имевшейся у них социальной инфраструктуры, в том числе организации питания и медицинского обслуживания работников.

История становления и развития социального партнерства в странах Западной Европы показывает, что основным инициатором оптимизации социально-трудовых отношений и защиты трудовых прав наемных работников являются профсоюзы. О том, какова их реальная роль на предприятиях нашей страны, красноречиво свидетельствуют следующие данные опроса, проведенного в ноябре 2006 г.

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос: «Рассчитываете ли вы на помощь профсоюза в случае конфликта с администрацией?»

Варианты ответа	В % от количества опрошенных, указавших на наличие профсоюзов в их организациях
Да	7,4
В какой-то мере	30,4
Нет	47,3
Затруднились ответить	14,9

Как видим, преобладают скептические оценки профсоюзов в качестве защитников трудовых прав наемных работников. Между тем данные того же исследования показали, что около половины респондентов сталкивались с нарушениями их прав по оплате труда, определению режима работы, получению отпуска и др. При этом 45% указавших, что их права ущемлялись, назвали в качестве одной из главных причин этого произвол начальства.

Не менее критично оценивают опрошенные роль государства по реализации интересов работников наемного труда. Только 36,9% респондентов считают, что в нашей стране исполняются Трудовой кодекс и другие законы, гарантирующие социально-трудовые права граждан. Общий вектор отношения к государству на этот счет демо-

нстрирует распределение ответов опрошенных, представленном в таблице 4.

Таблица 4

Мнения о том, интересы каких социальных групп и слоев защищает государственная власть

Варианты ответа	В % от количества опрошенных в 2006 г.*
Интересы чиновников	41,9
Интересы богатых людей	36,5
Интересы предпринимателей	18,6
Интересы людей среднего достатка	10,5
Интересы работников наемного труда	9,6
Интересы бедных людей	8,3
Ничьи интересы не защищает	17,9
Затруднились ответить	23,5

* Сумма ответов не равна 100%, так как по методике опроса можно было выбрать несколько вариантов.

Комментируя данные этой таблицы и в целом изложенные материалы, можно отметить следующее.

Социальное терпение россиян велико, но не беспредельно:

в настоящее время, то есть по данным исследования в 2006 г., 55,2% опрошенных наемных работников и 45% руководителей организаций расценивают отношения между богатыми и бедными как остроконфликтные;

36,9% первых и 28% вторых отметили конфликтность отношений между предпринимателями и наемными работниками;

более трети опрошенных наемных работников заявили о своей готовности участвовать в акциях протеста против ухудшения оплаты и условий труда.

Эти факты свидетельствуют о наличии скрытой формы напряженности в социально-трудовой сфере, являющейся основной сферой жизнедеятельности общества. Они показывают насущную необходимость перехода от декоративных форм социального партнерства к его полновесному осуществлению на практике.