

УДК 316.3:330.1(06)

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ГРУППА НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ И ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ

© 2011 г. В. Д. Кательников

Законодательное собрание Ростовской области

В статье рассматривается социально-трудовая сфера российского общества, ее изменение в ходе социально-экономических реформ; новые качества социально-трудовых отношений, состав и набор функций современных профсоюзов.

Ключевые слова: *социально-трудовая сфера; институциональная динамика; реформы; профсоюзы; труд; наемный работник; собственник; рыночное общество.*

The article deals with social and labor sphere of Russian society, it's changing under the impact of social and economic reforms, new quality of social and labor relations, structure and functionality of nowadays trade unions.

Key words: *social and labor sphere; the institutional dynamics of reform; trade unions; labor; employee; owner; market society.*

Предложенный нами институциональный подход, дополняющий организационно-структурный, позволяет зафиксировать моменты социальной динамики — возникновение и развитие социального института российских профессиональных союзов, формирование системы функций, соответствующей характеру новой институциональной структуры. Для этого следует рассмотреть характер социально-трудовой сферы российского общества, зафиксировать ее изменения в ходе реализации социально-экономических реформ, выявить объективные потребности общества в выполнении тех функций, которые традиционно осуществлялись профсоюзными организациями.

Надо отметить, что крупные институциональные изменения происходят медленно, так как институты являются результатом исторических перемен, формирующих индивидуальное поведение. Для того чтобы возник и развился какой-либо социальный институт, — пишут российские исследователи Ю. Г. Волков и И. В. Мостовая, — необходимо, чтобы в обществе возникла и распространилась некоторая социальная потребность, осознаваемая многими членами общества, и

возникли операциональные средства удовлетворения этой потребности, т. е. сложилась система необходимых для общества функций, действий, операций, частных целей, реализующих новую потребность, аккумулировались необходимые материальные, финансовые, трудовые, организационные ресурсы и сформировалась особая социокультурная среда [1].

Именно поэтому рассмотрение институциональной динамики следует предварять исследованием потребностной базы социальных изменений, а также анализом экономической, политической и социокультурной среды, в которой происходят изменения такого рода. Сначала мы рассмотрим формирование новых качеств социально-трудовых отношений, связанных с переходом от служебного к наемному труду, становление новой социальной базы профсоюзного движения. Изменившееся в ходе реформ положение работника на рынке труда создает в России объективные условия для активизации социально-защитных функций профсоюзов и формирует основу мотивации профсоюзного членства. Реализация функций профсоюзных организаций требует формирования нового типа

солидарных отношений как базовой модели коллективного поведения.

Одним из важнейших направлений изменений социально-трудовой сферы российского общества была необъявленная реформа социалистического труда и формирование рынка наемных работников, конкурирующих в борьбе за рабочие места. Необходимость такой трансформации следовала из рыночного курса экономической политики российского государства. В новых условиях произошло сокращение государственного сектора в экономике, сформирован значительный частный сектор. Приватизация явилась основанием появления многочисленных частных собственников, расширив, таким образом, круг работодателей.

Институциональный комплекс социально-трудовых отношений дореформенного общества включал комплекс, именуемый рядом авторов (С. Г. Кирдина, О. Э. Бессонова и др.) институтом служебного труда, одним из важнейших признаков которого являлся характер вознаграждения за труд. По форме в стране было распределение по труду, фактически же в системе служебного труда и размеры вознаграждения, и способы его получения определялись как «положенное» и санкционированное государством. Институт служебного труда дополнялся институтом всеобщей занятости, который могло обеспечить только существование экономического моно субъекта — государства. Государство было единственным реальным субъектом социальной и экономической политики. Рабочая сила в такой институциональной системе не являлась товаром, это был государственный ресурс, движением и состоянием которого управляло государство. Для управления этим ресурсом существовал ряд социальных институтов, таких, как институт уравнительного вознаграждения за труд, институт социалистического соревнования.

Безусловно, в такой социальной системе не мог не измениться состав и набор традиционных функций профсоюзных организаций. Представительство интересов рабочих и служащих в области производства было значительно сужено. В системе служебного труда, труда на государство профсоюзы выступали органом, в котором обиженный человек мог искать защиты от тех или иных

неправомерных действий руководства предприятия, поскольку профсоюзы выступали звеном в системе государственного контроля за соблюдением законодательства о труде и правил охраны труда. Например, требовалось согласие профсоюзов на увольнение. Иногда это было формальностью, но отсутствие его было основанием для восстановления на работе в судебном порядке.

Профсоюзы участвовали в функционировании системы служебного труда через организацию соцсоревнования, массового технического творчества трудящихся, содействие укреплению производственной и трудовой дисциплины. Через профсоюзы происходило вовлечение рабочих и служащих в управление производством. Ежегодное подписание коллективного договора в определенных статьях было формальным участием, в то же время содержание социальной сферы предприятия, организация его социальной, культурной жизни, системы социальной защиты происходило непосредственно при участии трудящихся. Так что кроме представительства интересов рабочих и служащих в области производства и труда, профсоюзы осуществляли это представительство в сфере быта и культуры, распределения и использования материальных и финансовых ресурсов, использования общественных фондов потребления, в контроле за жилищно-бытовым обслуживанием рабочих и служащих, управлении находящимися в ведении профсоюзов санаториями, профилакториями и домами отдыха, культурно-просветительскими, спортивными и туристскими учреждениями.

Выполнение этих функций должно было способствовать укреплению системы социального равенства, но скорее закрепляло свойственную раздаточной экономике и советской социальной системе систему групповых льгот и привилегий. Сюда входило распределение жилья, социальных услуг, льгот, пособий и т. п. в соответствии с принадлежностью к определенному предприятию. В зависимости от отраслевой принадлежности характер социальной защиты, распределение благ, очередь на жилье, возможности достать путевку в санаторий существенно различались у различных категорий трудящихся. Таким образом, профсоюзы, выполняя распределительные функции на предприятии,

включались в институциональную систему раздаточной деятельности государства.

Переключение профсоюзов с функций непосредственной защиты производственных интересов и трудовых прав на реализацию культурной, распределительной функций, на производственно-организаторскую функцию было предопределено социально-политической и социально-экономической системой социалистического общества. Но при этом следует отметить не просто слабость, но практически полное отсутствие социальной базы для самоорганизации профсоюзного движения в западном смысле: социальное пространство советского общества не сформировало социального слоя, социальной группы, способной стать действующей силой, актором рабочего движения.

В результате реформ был сформирован социальный слой действительно наемных работников, вступающих в договорные, товарно-денежные отношения с работодателями и конкурирующих с другими за определенные рабочие места. Надо сказать, что программной целью социально-экономических реформ были: либерализация экономики (прежде всего цен и внешнеэкономической деятельности), макроэкономическая стабилизация (бюджетная и денежная) и, наконец, приватизация как важнейшая задача институциональной трансформации при формировании рыночной системы.

В борьбе приватизационных программ победила идея «народной приватизации», идея «превращения каждого гражданина России в собственника». С этой целью были подготовлены к раздаче приватизационные чеки. Но выпущенные с серьезнейшими отступлениями от Закона об именных приватизационных счетах и вкладах, вопреки их официальной интерпретации как формы «народной приватизации» и «превращения каждого гражданина России в собственника» они стали инструментом широкомасштабных спекуляций, отстранения населения от участия в распределении и функционировании собственности.

На смену огосударствленной экономике пришла многосекторная с широким спектром форм — государственная, частная, муниципальная, арендная, акционерная, смешанная и т. д. Разгосударствление и при-

ватизация привели к рождению новой социальной структуры, но многочисленный класс собственников, как заявлялось в программах реформаторов, в России не сформировался. Зато оформился крупный капитал, извлекающий сверхдоходы из монопольного владения ресурсами (природными, информационными, политическими). На разных полюсах социальной структуры размещаются владельцы, собственники средств производства, и те, кто ими не владеет. Появились предприниматель-работодатель и наемный работник у государства или у частного предпринимателя.

Но насколько возможна оценка рабочего класса как социальной группы? Именно этот вопрос более всего интересует нас в контексте исследования развития российского профсоюзного движения. Существующий в социологии «субстантивистский», онтологический подход к пониманию социальных групп практически ничего не дает нам в этом плане, поскольку превращает рабочий класс в разновидность условной реальности, теоретически конструируемую социальную группу. Применение деятельностно-активистского подхода обусловлено отсутствием четко структурированных социальных групп в российской действительности. С позиций деятельностного подхода социальная группа становится практической социальной группой только в ходе становления системы специфических для данной группы социальных практик.

Эти специфические практики для наемных работников определяются комплексом экономических, правовых и социальных механизмов, регулирующих рыночную среду вообще и рынок рабочей силы — в частности. Поэтому сгруппировать различные социальные практики возможно вокруг двух основных стратегии — стратегии свободно избираемой занятости и стратегии конкурентности.

Рыночное общество с политической точки зрения не всегда является демократическим режимом, но, тем не менее, для функционирования рынка необходима определенная степень социальных свобод, формирование общественного пространства подлинно свободных действий — свободы передвижения, свободного выбора профессии, свободы защищать свои трудовые интересы, в том числе

и путем создания различных организаций, профессиональных союзов и т. д. Социально-трудовые свободы означают исключение из жизни общества и из сферы общественно организованного труда и производства любых форм принудительного, полупринудительного и якобы добровольного массового бесплатного труда, а также трудовых повинностей «по разнарядке». Только в этом случае участники социально-трудовых отношений получают действительную возможность формировать оптимальные стратегии выбора занятости.

Конкурентность означает необходимость для наемного работника при выборе стратегий поведения в области социально-трудовых отношений учитывать потенциальную угрозу лишиться рабочего места вследствие того, что другие люди будут обладать качествами, более привлекательными для работодателя. Конкурентоспособность работника определяет его способность выдерживать конкуренцию со стороны реальных или потенциальных претендентов на его рабочее место. То же самое касается способности работника самому претендовать на другое, более престижное рабочее место.

Г. Н. Соколова схематизировала факторы конкурентоспособности следующим образом. В первую группу входят так называемые ситуационные кумулятивные факторы, т. е. факторы, имеющие тенденцию к накоплению во времени. Ситуационная конкурентоспособность определяется экономической ситуацией, формированием рыночных отношений и связана с реальным спросом и предложением рабочей силы на рынке труда. Вторая группа факторов, влияющих опосредованно, через трудовую мобильность, включает пол, возраст, семейное положение, состояние здоровья, психологические особенности личности [2].

Исследования социальной группы работающих бедных показывают, что третья по остроте проблема — это невозможность использования квалификации в их трудовых практиках.

Следует отметить, что психологически формирование качеств наемного труда происходит с большими трудностями, в борьбе с традиционными и советскими качествами. Это отмечается в целом ряде исследований.

Так, О. Г. Исупова, изучая причины, по которым люди соглашались с заведомо недооплачиваемой работой, отметила это противоречие. «В рамках традиционных представлений существует определенная неразвитость индивидуальности, и, соответственно, неразвитость собственного интереса. Человеку свойственно до некоторой степени мыслить себя как неотделенную часть большего, надиндивидуального целого. В результате при «выходе на рынок» такой «традиционный» человек не вполне четко осознает продажную цену своего труда в современном мире, проявляет «слабую рыночную компетентность». Такому человеку неудобно заговорить об оплате труда при заключении контракта на работу, они соглашались на вариант «сколько дадут», да и само заключение контракта не представляло собой договорного акта. Переплетение с советскими традициями образует особую смесь нерыночных характеристик поведения, связанных с традицией «преданности предприятию», «интересам дела». Эта традиция равным образом связана с советским индустриальным укладом, хотя подобные ценности горячо приветствуются и капиталистическим миром» [3].

Деятельность по защите своих социально-трудовых интересов также определяет формирование практической социальной группы. К сожалению, исследования показывают слабость солидарных стратегий отстаивания интересов.

Причины видятся в следующем. Во-первых, опыт десяти лет забастовочного движения разочаровал рабочих. Зачастую, если не было политического заказа на протестную акцию, добиться выполнения своих требований было невозможно. Во-вторых, по мнению аналитиков, вновь воскресла вера в «хорошего царя». В. Трушков справедливо полагает, что это одно из самых ярко выраженных проявлений отсутствия классовой оценки.

Представляется, что превращение социальных групп и классов в субъектов социального действия становится возможным лишь тогда, когда они публично «представляют» себя через своих представителей — лидеров и организации. Думаем, что профессиональные союзы будут востребованы именно в этом качестве. Далее мы рассмотрим деятельность российских профессиональных союзов

по презентации социально-трудовых интересов наемных работников во взаимодействиях с работодателями и государством как основными субъектами социально-трудовых отношений. Но предварительно обратимся к проблеме обоснования необходимости формирования для российских трудящихся организаций профессиональной защиты.

Итак, в ходе рыночных преобразований социально-трудовые отношения в стране кардинально изменились. Сформирован наемный труд как комплекс моделей поведения со специфическими механизмами регуляции. Неизбежная в рыночной экономике полисубъектность привела к необходимости отказа от принципа всеобщей занятости, прежде всего по причине невозможности обеспечить ее в этих условиях. Товаризация рабочей силы, действие закона спроса и предложения рабочей силы на рынке труда неизбежно приводят к появлению такого нового для россиян явления, как необходимость и умение конкурировать за рабочие места.

Разгосударствление экономики, формирование частной формы собственности порождают новые формы социальной дифференциации, ставят собственника и работника

в объективно неравное положение к средствам производства, формируют сложный комплекс новых классовых и социально-экономических интересов. И хотя эти интересы еще окончательно не выкристаллизовались, а их носители пока находятся в стадии становления, можно констатировать появление социальной базы нового профсоюзного движения. При этом дальнейшее развитие класса наемных работников, его облик и социальные характеристики, его связи и социальные взаимодействия будут формироваться во многом в процессе отстаивания социальных интересов через деятельность профсоюзных организаций.

Литература

1. Волков Ю. Г., Мостовая И. В. Социология. — М., 1998. — С. 186.
2. Соколова Г. Н. Экономическая социология. — М.: ВШ, 1998. — С. 141–143.
3. Исупова О. Г. Недостаточно оплачиваемая работа: почему мы на нее соглашаемся? // Социологические исследования. — 2002. — №3. — С. 65, 67.

Поступила в редакцию

11 марта 2012 г.



Владимир Дмитриевич Катальников — доктор социологических наук, профессор, депутат Законодательного собрания Ростовской области, председатель комитета по социальной политике, труду, здравоохранению и спорту.

Vladimir Dmitriyevich Katalnikov — Ph.D., Doctor of Sociology, professor, deputy of Rostov Region Legislative Assembly, chairman of Social Policy, Labor, Health and Sports committee.

346500, г. Шахты, пл. Ленина, 1
1 Lenina sq., 346500, Shakhty, Rostov reg., Russia
Тел.: +7 (8636) 22-59-75; e-mail: gsn@itsinpi.ru