

УДК 316.334.2

МОДЕРНИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ПЕРЕХОДНОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ

© 2008 г. В.Д. Кательников

Шахтинский институт (филиал) Южно-Российского государственного технического университета (Новочеркасского политехнического института)

Роль профсоюзов в переходном обществе и их влияние на модернизацию отношений в сфере труда и на социальные процессы в целом малоисследованная проблема. В статье рассматриваются особенности и факторы деформации социально-трудовой сферы, основные направления ее развития; анализируются условия и формы эксплуатации работника; показана роль профсоюзов как представительства защиты прав и интересов трудящихся.

Role of trade unions in transitional society, and their influence on modernization attitudes in labour sphere, and also on social process is not enough investigated problem. Peculiarities and factors of social and labour sphere deformation, as its main development direction are examined in article; conditions and forms of workers' exploitation are also analyzed; role of the trade unions as kind of workers' rights and interests defence is represented in this work.

Ключевые слова: модернизация, социально-трудовая сфера, экономика, капитализм, профсоюзы, социальный институт, эксплуатация, работник.

Модернизация российского общества является не только целью, но и средством формирования новой модели российской экономики, обладающей потенциалом долгосрочного динамичного развития. Модернизация является целью и средством формирования общества, удобного для жизни, поскольку «модернизированность», «современность» – это комплексный феномен, имеющий технологические, экономические, политические, социальные и психологические измерения, а сама модернизация — сложный комплексный процесс изменения по каждому из указанных направлений. Признано, что «современной» может считаться только страна со значительным уровнем индустриализации, устойчивым экономическим развитием при высоком валовом внутреннем продукте и с широким использованием неорганических источников энергии. «Со-

временным» может считаться общество с высоким уровнем и качеством жизни, большим удельным весом «среднего класса» в системе социальной стратификации, высоким уровнем социальной мобильности населения, развитыми управленческими и политическими структурами, развитой профессиональной структурой, сосредоточенностью основных занятий населения в промышленности, науке и сфере обслуживания и т.д.

Причем комплексность феномена «модернизации» предопределяет необходимость комплексной социальной трансформации, в то время как российскому процессу модернизации характерно нарушение баланса между основными направлениями модернизации, разорванность всего пространства модернизации. Существенными являются деформации социально-трудовой сферы общества, в то вре-

мя как именно здесь происходит сопряжение глобальных социальных реформ и микромира повседневной жизни человека. Именно в процессе труда создаются основные ценности, но при этом труд не является исключительно технологическим рабочим процессом, процессом взаимодействия человека с «веществом природы», а представляет собой сферу отношений людей и между собой, и с природой. Поэтому модернизация общества включает необходимость «осовременивания» социально-трудовой сферы, а динамика сферы труда потенциально служит всеобщим отражением социального прогресса.

Модернизация социально-трудовой сферы осуществляется в следующих направлениях:

1. Формирование системы реальных прав и свобод для любого человека в сфере социально-трудовых отношений.

2. Формирование экономической демократии как реально многосубъектного управления хозяйством.

3. Исключение из жизни общества, из сферы общественно организованного труда и производства любых форм принудительного, полупринудительного и якобы добровольного бесплатного труда, а также трудовых повинностей и превращение их в систему договорных отношений.

4. Исчерпание отношений эксплуатации и преобразование их в систему экономического неравенства.

5. Формирование принципиально новой системы социальной защиты.

Институциональной формой «модернизированного» труда является капиталистическое предприятие. Именно «конкретное капиталистическое предприятие» называл профессор Ю.И. Семенов первичным элементом капиталистического уклада, а капиталистическим считал такое предприятие, которое «представляет собой единицу капиталистической собственности» и использует наемный труд [1]. И хотя это сказано ученым-марксистом в 70-е годы, идеи вполне актуальны и не представляют собой некоей идеологии. Так, о предприятии как капиталистической собственности говорят многие

западные исследователи [2], а о труде наемных рабочих в качестве свободных социальных деятелей как признаке капитализма сказано даже в популярной справочной литературе [3]. О капиталистическом предприятии как рациональной организации свободного (формально) труда писал М. Вебер [4].

Но если есть работники как производительная сила можно говорить об их эксплуатации. Само понятие «эксплуатация» имеет два значения:

1) хозяйственное использование тех или иных объектов, включая и наемных работников,

2) отчуждение и присвоение прибавочного труда (прибавочного продукта) эксплуатируемых работников эксплуататорами.

Формы хозяйственного использования работников характеризуют лишь поверхностную сторону сложной системы отношений на современном промышленном предприятии. Второе понятие характеризует глубокую экономическую сущность социально-трудовых отношений посредством понятия «типы отчуждения и присвоения прибавочного труда (прибавочного продукта) собственниками средств и условий производства».

Обычно идеи эксплуатации работников, трудящихся связывают с марксизмом, хотя в развернутом, завершенном виде общей марксистской теории эксплуатации не существует. Представления об эксплуатации у Маркса опирается на трудовую теорию стоимости и представление о специфическом товаре (рабочая сила), обладающем способностью производить прибавочную стоимость, присваиваемую собственником. Поэтому в рассуждениях об этом предмете речь идет об эксплуатации определенного вида в классическом капиталистическом индустриальном обществе. Как пишет М. Чешков, «марксистской (постмарксовой) традиции было присуще стремление сконструировать подобную общую теорию, по аналогии с теорией капиталистической эксплуатации, принимая последнюю за универсальную модель эксплуатации вообще» [5].

Эксплуатация – это присвоение труда

производителя, отчуждение прибавочного продукта. Истории известны лишь два типа частнособственнического отчуждения прибавочного труда (прибавочного продукта) эксплуатируемых работников:

1) в виде прибавочной стоимости. Этот тип характерен для системы капиталистических отношений собственности и эксплуатации и обусловлен развитыми товарно-денежными отношениями в капиталистическом обществе. В этом случае сама рабочая сила непосредственных производителей превращается в товар и в качестве такового производит большую стоимость, чем имеет сама;

2) в виде потребительной стоимости. Этот тип характерен для системы добуржуазных отношений собственности и эксплуатации. Он связан с недостаточной развитостью товарно-денежных отношений в сословно-классовых обществах, господством натурального и полунатурального производства.

Существование двух типов эксплуатации позволяет вывести ее за рамки исключительно капиталистической формы и рассмотреть, как делает, например, М.А. Чешков, в общем контексте макросоциологического знания, соотнося этот феномен с феноменом господства/подчинения и отчуждения.

Перспектива снятия отчуждения, преодоление эксплуатации видится Марксу в ликвидации частной собственности. Однако простая ликвидация частной собственности не является достаточным условием снятия эксплуатации. При сохранении прежних отношений в сфере непосредственного труда, на место упраздненного «капитала» встала бы община, и отношения между трудом и капиталом воспроизводились бы как отношения между каждым из членов общины и общиной как целым. «Положительным упразднением частной собственности» является коммунизм как «подлинное присвоение человеческой сущности человеком и для человека» [5].

Оценивая данную концепцию, Ю.Н. Давыдов пишет: «Во всем этом нетрудно заметить чисто эстетическую модель, по которой был «скроен» коммунистический идеал»

[6]. История показала, что модернизация отношений наемного труда и капитала как работников и работодателей как погружение их в поле правовых, абстрактно-договорных отношений является реальной альтернативой коммунистическим преобразованиям. Без минимальной согласованности труда и капитала как элементов процесса производства, этот процесс просто не состоится. В результате, несмотря на глубинную сущность их отношений как отношений эксплуатации, они вынуждены сотрудничать, добиваясь определенного консенсуса.

В «современном», «модернизированном» обществе в социально-трудовых отношениях верховенствует закон, абстрактные и всеобщие, деперсонифицированные нормы права. Это очень важный момент.

В современном обществе формируется общественное пространство подлинно свободных действий, не требующих разрешения или одобрения власти, поскольку происходит замена разрешительного права и правоприменения на запретительное («дозволяется все то, что не запрещено законом»). Возникновение реальных гражданских свобод оказало существенное воздействие на развитие и гуманизацию социально-трудовых отношений. Отношения найма, страхования социальных рисков, коллективные договоры, переговоры с работодателем, трудовые споры, конфликты, претензии, требования, защита социально-трудовых прав и свобод становятся нормой социально-трудовых взаимоотношений. Появляется возможность обсуждать, договариваться, находить оптимальные варианты решения проблем и формы социально-трудовых взаимоотношений. Свободы позволяют и предоставляют возможности для реальной самозащиты индивидуальных и социально-групповых интересов. Таким образом появляется возможность создать организации современного типа для защиты и представления интересов трудящихся – профессиональные союзы.

Сообразно типологии отношений, характерных для современного общества, экономическую демократию можно считать признаком современных экономических и более узко – социально-трудовых отношений. Осно-

вой экономической демократии выступает формирование реального многосубъектного управления хозяйством. Этот процесс обеспечивается не только возникновением самостоятельных хозяйствующих субъектов в результате появления частной и других форм собственности, но, прежде всего, переменой управленческого статуса как низовых, так и иных хозяйственных звеньев.

Одна из форм демократизации управления – это демократия собственников. Современная тенденция – превращение наемных работников в собственников предприятия, значительное снижение масштабов прежней капиталистической наследственной собственности на предприятие. По данным обследования, проведенного Нью-Йоркской фондовой биржей, под названием «Акционерная собственность – 90» показало, что почти 35% всех акционеров, владевших акциями своих компаний на момент обследования, впервые вышли на рынок, купив акции в фирме по программе продажи акций персоналу или какой-либо другой программе, так как только около 35% всех акционеров вышли на рынок ценных бумаг через рыночного брокера или дилера [7].

В то же время современное предприятие в тоталитарном обществе также далеко от образцов производственной демократии, как и предприятие в период становления капитализма. Связано это с тем, что хозяйством в целом управляло государство, будучи одновременно и собственником, и предпринимателем, и законодательной, и исполнительной, и судебной властью. Методы управления были достаточно военизированные, экономическая роль предприятия сводилась к функциям изготовителя продукции, в то время как предпринимательские риски брало на себя государство. Только изменение функций и ограничение монополии на власть любого управленческого субъекта формируют демократическую систему, способную пресечь произвол в хозяйстве, жертвами которого в тоталитарных условиях становятся трудящиеся.

Особенности современного общества как общества договорного, реализующего нормы абстрактного права позволяют сфор-

мировать систему по включению трудящихся в решение ряда стратегических вопросов развития предприятия и отрасли посредством совокупности коллективных договоров и соглашений – экономическую демократию.

В организационно-технической среде наемному работнику предназначена роль исполнителя, носитель производственной функции. Экономическая демократия зародиться в этой сфере не может – только в том в случае, когда наемный работник становится собственником и распределителем созданного продукта. Руководство компании обычно утверждает, что оно хотело бы, чтобы работники брали на себя больше ответственности и действовали как акционеры. Но в действительности формируемые модели экономического участия касаются только денег, которые выплачивают акционерам. Формируются модели участия в распределении, но не в управлении. Но иногда масштабы, разнообразие форм и функции собственности наемных работников делают их силой, с которой не могут не считаться.

Поскольку именно трудящиеся, работники образуют главный «полюс» отношений экономической демократии, то именно они выступают в качестве основного носителя экономических интересов, реципиентов экономических прав и свобод. Система экономической демократии направлена на защиту и выражение этих интересов. Но при этом следует учесть, что в любой демократической системе субъектами выступают не только носители интересов, но и их выразители. Дело в том, что носители интересов могут быть довольно слабы или организационно раздроблены. А чтобы голос носителя интересов был услышан, необходимо укрепление особых качеств этого субъекта. Для трудящихся достигается это усиление, прежде всего, через объединение частных носителей интересов в группы в соответствии с характером интереса.

Главным таким объединением является профессиональный союз – добровольное общественное объединение граждан, выступающих в роли работников, связанных общими профессиональными интересами по

роду их деятельности. Цель создания профессиональных союзов – представительство и защита социально-трудовых прав и интересов трудящихся. История показала, что, действуя индивидуально, без организации, работник не может с выгодой для себя отстаивать собственные интересы на рынке труда. Причина заключается в том, что работник обладает силой лишь потенциально, в организации, в то время как работодатель обладает этой силой реально благодаря собственности.

Опираясь на действия профсоюзов, рабочие смогли добиться организации социальной защиты объединяемых ими членов. Предназначение профсоюзов состоит в том, что они не позволяют работодателю произвольно занижать оплату рабочей силы и вообще действовать по своему произволу по отношению к работникам. Яркий пример такой защиты от произвольных действий работодателя приводит в своей книге Ли Якокка. Его попытки снизить заработную плату рабочим столкнулись с жесткой позицией профсоюзов. Коллективные договоры американских рабочих с работодателями с определенных пор включают надбавки на повышение стоимости жизни, чтобы компенсировать влияние временной инфляции. И как бы ни были недовольны менеджеры, их попытки ввести «потолок» для таких надбавок наталкивается на дружное сопротивление рабочих, во главе с профсоюзами. «Все эти программы, – сетует Якокка, – неограниченные надбавки за вздорожание жизни, «тридцать лет работы – и свободен», неограниченные пособия по болезни и оплачиваемые отпуска – противоречат здравому смыслу. Как бы по-современному ни звучали такие идеи вроде оплачиваемых отпусков, нет никакой логики в том, чтобы платить деньги человеку за то, что он сидит дома» [8]. Нетрудно заметить, что в высказываниях известного менеджера проскальзывает явное влияние ценностей национальной трудовой и деловой культуры.

Национальная специфика модернизации социально-экономической, трудовой сферы должна быть учтена в процессе анализа в

полном объеме. Особенно значимым эвристическим потенциалом для нашего исследования обладает концепция «недомодернизированного общества» А. Олейника. Он полагает, что важно учитывать особенности определенного состояния общества, которое можно охарактеризовать как незавершенную модернизацию. Идеальное модернизированное общество, с его точки зрения, характеризуется четкими границами между различными сферами деятельности, деперсонификацией отношений, совершенными механизмами контроля насилия, четкими нормами и т.д. Общество незавершенной модернизации характеризуется противоположными чертами: отсутствием границ между различными сферами деятельности, персонификацией отношений, несовершенными механизмами контроля насилия, дуализмом норм т.д. [9].

Описанное состояние институциональной среды оказывает непосредственное воздействие на возможности модернизации социально-трудовой сферы российского общества. Во-первых, могут отсутствовать институциональные субъекты, организующие пространство современных социально-трудовых отношений. Во-вторых, существующие институциональные субъекты структурируют и формируют это пространство, только используя наличные элементы, доступные в данном институциональном пространстве.

Профессиональные союзы — исторически необходимый институт цивилизованного общества. Они возникли вместе с системой наемного труда и будут существовать до тех пор, пока есть эта система, порождающая объективный конфликт интересов собственника средств производства и собственника рабочей силы — наемного работника. Именно для этого профсоюзы используют различные формы и методы отстаивания интересов последних. В российских официальных документах профсоюзы определяются как «добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-

трудовых прав и интересов» [10].

И хотя история российских профсоюзов противоречива и драматична, уже намечены контуры их участия в программе модернизации экономики, социально-трудовых отношений. Следует выделить основные направления:

1. Деятельность профсоюзов в связи с социально-экономическим положением в России и участием в процессе выработки государственной экономической политики:

- предложения и замечания ФНПР в проекты Федерального бюджета;
- предложения ФНПР в проекты Программы социальных реформ в Российской Федерации на период 1997-2000 гг.; 2000-2010 гг.;
- отношение ФНПР к реформированию системы внебюджетных социальных фондов, противодействие изменению тарифов страховых взносов во внебюджетные социальные фонды.

2. Формирование контуров системы социального партнерства как модели цивилизованных отношений в социально-трудовой сфере.

- проведение тарифно-договорной кампании и формирование приоритетных направлений переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений,
- выработка предложений ФНПР в проекты Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.

3. Нормотворческая деятельность по защите интересов членов профсоюзов:

- выдвижение предложений для внесения в законопроекты, проекты Трудового кодекса Российской Федерации, Гражданского кодекса Российской Федерации, Налогового кодекса Российской Федерации и другие;
- предложения по ратификации в Российской Федерации Конвенций Международной Организации Труда и т.д.

4. Защита интересов трудящихся:

- проведение коллективных акций протеста профсоюзов,
- организация общественного контроля за охраной труда и окружающей среды;
- действия профсоюзов в связи с ростом задолженности по заработной плате и социальным выплатам,
- функционирование Технической инспекции труда профсоюзов;
- выработка и реализация программы ФНПР по охране здоровья трудящихся;
- участие членских организаций ФНПР в ежегодных мероприятиях по оздоровлению детей и подростков.

Эти и другие острые социально-трудовые проблемы становятся направлениями деятельности российских профсоюзов. Оценивая в целом развитие профсоюзного движения, можно с полным основанием сказать, что оно является одной из основ стабильности общества. В перспективе именно профсоюзы станут наиболее заинтересованной и последовательной силой модернизации и цивилизации социально-трудовой сферы российского общества.

Литература

1. Семенов Ю.И. Значение категории «общественно-экономический уклад» для анализа социально-экономического строя общества // Философские науки. - 1976. - № 3. - С. 43.
2. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. - М., 1999. - С.45.
3. Социологический словарь / Н. Аберкромби, С. Хилл, Б.С. Тернер. -Казань, 1997. - С. 112.
4. Вебер М. Избранные произведения. - М., 1991. - С.51.
5. Чешиков М.А. Выживет ли марксистская теория эксплуатации? // Мировая экономика и международные отношения. - 1993. - №3. - С.79.
6. История теоретической социологии. Т.1. - М., 1997. - С.158.
7. Блази Дж.Р., Круз Д.Л. Новые собственники (наемные работники – массовые

собственники акционерных компаний). - М., 1995. - С.9.

8. Якокка Л. Карьера менеджера. - М., 1991. - С. 339.

9. Олейник А.Н. Тюремная субкультура В России. - М., 1997. - С.18.

10. Закон Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с постратейными комментариями). - М., 1996. - С.21.

Поступила в редакцию

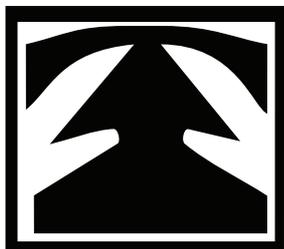
25 июля 2008 г.



Катальников Владимир Дмитриевич – доктор социологических наук, профессор кафедры «Гуманитарные и социальные науки» Шахтинского института (филиала) ЮРГТУ(НПИ), депутат, председатель комитета по социальной политике, труду, здравоохранению и спорту Законодательного собрания Ростовской области.

Автор публикаций по проблеме социологии организаций и социальной защиты.

346500, г. Шахты, пл. Ленина, 1
Тел.: (86362) 25-9-75, e-mail:gsn@itsinpi.ru



**Межгосударственная ассоциация
последипломного образования**

119571 Москва а/я 20, тел. (495)434-24-38

www.aha.ru/~study/mapdo

До 12 марта 2009 года открыт приём заявок на публикацию статей в пятнадцатом выпуске Сборника трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. Выпуск будет приурочен к 6-ой конференции:

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ:
ОТ СПРОСА ДО ПРИЗНАНИЯ,**

которая состоится в начале июня 2009 года в РУДН (Москва).

Заявка должна содержать сведения о всех авторах (ФИО, место работы, должность), название статьи и краткая аннотация, её предполагаемый объём, e-mail, адрес, номера телефона и факса для связи. Полный текст принятых статей в электронном виде необходимо сдать до 16 апреля. Правила оформления статей будут высланы авторам после приема заявки.

Объём статей – от 5 до 15 страниц.

С содержанием предыдущих выпусков можно ознакомиться на сайте по адресу: www.aha.ru/~study/mapdo/news.htm в разделе ИЗДАНИЯ МАПДО.