

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО И ПРОФСОЮЗЫ В СИСТЕМЕ ЗАДАЧ ПОЛИТИЧЕСКОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ

.....

М. А. Молокова¹

В статье проблемы взаимодействия власти и гражданского общества рассматриваются через такой традиционный институт представительства социально-трудовых интересов наемного труда, как профсоюзы. Показывается непростая эволюция профсоюзного движения в сторону развития полноценного социального партнерства. В этом процессе традиционные профсоюзы утрачивают роль истинного защитника социальных интересов большинства представителей наемного труда. Во многом эта роль перешла к альтернативным профсоюзам. Но они малочисленны и их действия не меняют общую, неудовлетворительную ситуацию по соблюдению принципов справедливости в области интересов наемного труда и не способствуют формированию консенсусной политической культуры в российском обществе.

Ключевые слова: социальное партнерство, традиционные профсоюзы, альтернативные профсоюзы, кризис, консенсусная культура.

The problems of interaction between government and civil society through such a traditional institution of representation of social and labor interests of wage labor, as labor unions. Shows the evolution of the difficult trade-union movement in the direction of development of a healthy social partnership. In this process, the traditional trade unions are losing the role of the defender of the social interests of the majority of the representatives of employees. In many ways, this role was transferred to an alternative trade unions. But they are few and their actions do not change the overall, unsatisfactory situation on the principles of justice in the interests of employees and do not contribute to the formation of a consensual political culture in the Russian society.

Key words: social partnership, the traditional trade unions, alternative trade unions, crisis, consensus culture.

Современная мировая ситуация показывает, что государство утрачивает свое монопольное положение как единственный инструмент политики, оно оказывается опутанным сложной сетью других общественных

¹ Молокова Маргарита Александровна – кандидат политических наук, доцент кафедры политологии и социологии Юго-Западного государственного университета. Эл. почта: pegggy2007@yandex.ru

и политических организаций и институтов, которые сформировались в среде гражданского общества и стали по-новому выстраивать систему своего взаимодействия с государством.

Проблема формирования конструктивного взаимодействия между государством и гражданским обществом является одной из ключевых в процессе осовременивания политической системы общества. К тому же, как показывает практика, характер их взаимоотношений непосредственно влияет на эффективность функционирования политической системы как целостного образования, которому для сохранения стабильности необходимо наличие постоянной обратной связи с внешней средой. Нынешняя система социального партнёрства представляет собой реальный механизм осуществления прямых и обратных связей между обществом и государством и служит своеобразным общественным институтом поддержания динамического равновесия в современном социуме. Главная цель функционирования данной системы — развитие каналов взаимодействия между государством, бизнесом и гражданским обществом для достижения социального консенсуса как на макроуровне — в масштабах всего общества, так и на микроуровне — в пределах отдельной территории или предприятия.

Более определенно о позитивной корреляции между развитием гражданского общества и осовремениванием политической системы в направлении демократических ценностей говорят исторические факты. История промышленного капитализма на Западе свидетельствует: распространение и законодательное закрепление профсоюзных прав и свобод (а это один из важных критериев демократии) способствовало переходу от экстенсивных к интенсивным методам промышленного производства, подталкивало к созданию и применению новой техники, приучало к солидарным действиям и правовым процедурам в урегулировании конфликтов между наемным трудом и капиталом.

Было бы неверно механически переносить особенности эпохи промышленного капитализма на современность. Наиболее развитые страны, на которые ориентируется российская политика модернизации, вступили в постиндустриальную эпоху. Роль демократических прав и свобод в стимулировании инновационного развития особенно значима, она приобретает новые измерения, отражающие требования новой эпохи. В российских реалиях потребность в защите социальных прав на труд и достойный заработок в глазах населения выступает первым маркером движения в демократическом направлении и возрастания роли гражданской консолидации.

Недемократический характер российского капитализма запустил и вырастил глубинное противоречие между узкоклановой формой присвоения общественного богатства и необходимостью актуализации (интенсификации) социальных форм общественного развития, когда требуется прекратить «перевод богатства во власть» (Р. Дарендорф) и сделать реальностью

гражданские и социальные права для всех, а не только для избранных. Именно поэтому финансово-экономический системный кризис, наиболее остро проявившись в социальной сфере (в стране закрывались предприятия, росла безработица, сокращалась заработная плата и снижались реальные доходы большинства граждан), начал возвращать к жизни большую политику, задевающую интересы больших социальных групп и публично предъявляющую вопросы к представителям правящего класса: почему Россия упала глубже многих развивающихся экономик, в том числе и соперников по BRIC.

Социальное партнерство как *консенсусный тип* социального взаимодействия индивидов и их организаций, обладающих разными статусами, но выступающих при этом в качестве равноправных, самостоятельных субъектов, согласовывающих свои действия на основе взаимного учета интересов и потребностей, выросло из социального конфликта и стало альтернативным выходом из глобального экономического кризиса 1930-х гг., породившего множество конфронтационных столкновений. Социальное партнерство как принципиально новый тип общественных отношений, пронизывающий все сферы общества, и прежде всего социально-трудовую, утверждается как система в общественной жизни Запада со второй половины XX столетия. Формирование и эволюция теории социального партнерства взаимосвязана с проблемами возникновения и развития «организаций труда», «производственных ассоциаций». Наиболее полно идеи справедливого обмена между товаропроизводителями, борьбы различных социальных сил представлены в исследованиях П. Прудона и Л. Бланки. Идеи общественной солидарности раскрываются в трудах Э. Дюркгейма, М. Вебера, Р. Дарендорфа.

По своему содержанию политика социального партнерства — это цивилизованная форма человеческого общежития, обеспечивающая защиту интересов людей наемного труда, предпринимателей (работодателей), органов государственной власти путем стремления к договору, достижению консенсуса, выработки и осуществления единой позиции по важнейшим направлениям социально-экономического развития. Следовательно, к субъектам социального партнерства относятся наемные работники, работодатели и государство. Соответственно, институтами, представляющими их интересы, выступают профсоюзы, общественные объединения и партии, объединения работодателей, правительство, а также органы государственной власти и местного самоуправления.

Переход российского общества к иному строю, основанному на частной собственности, конкуренции и личной инициативе, без смягчающей социальной поддержки стал мучителен для большинства россиян. Все посткоммунистические общества платят за переход к рынку и демократии определенную социальную цену. Весь вопрос состоит в том, какова она. Ведут ли реформы к большей социальной справедливости, большей экономической

эффективности и устойчивости общества или нет? Иначе говоря, какой ценой мы платим за прогресс и во имя чего? Процесс модернизации в России стартует на фоне «плохих» социальных показателей.

Так, социальный уровень развития России значительно отстает от экономического. Если по экономическому уровню мы занимаем примерно 50-е место, то по индексу социального развития — 60-е, по средней продолжительности жизни — 100-е место, по жилищным условиям, включая комфортность, — 80-100-е места среди 200 стран мира. Средняя продолжительность ожидаемой жизни в России на 10 лет ниже (в том числе мужчин — на 13 лет, женщин — на 7 лет), чем в развитых странах мира [1, с. 13].

Велико социальное расслоение и неравенство. Средний доход 10% самого богатого населения превышает средний доход на душу населения бедных примерно в 16 раз. Для сравнения: в Западной Европе этот показатель составляет 8 раз, в Японии (до природных катаклизмов весны 2011 г.) — 5-6 раз.

Одновременно новые экономические вызовы требуют повышения качества человеческого капитала. Между тем по уровню образования Россия сейчас занимает 37-е место в мире, тогда как в 1960-е гг. по уровню и качеству образования мы входили в первую пятерку.

Россия сильно отстает от передовых в техническом отношении стран по объему ВВП на душу населения (в 3-4 раза), а это один из самых важных показателей состояния человеческого капитала [5, с. 37].

Помимо этого в стране складываются неблагоприятные социальные процессы. Во-первых, значительно деформировалась социальная стратификация. Неравенство по доходу в России выше, чем в переходных посткоммунистических государствах Европы. Пропасть между бедными и богатыми стремительно увеличивается, демонстрируя растущую поляризацию населения по уровню доходов. Как отметил В. В. Шмаков в своей речи на VII съезде ФНПР, «сегодня в России есть одно государство, но два народа. Один народ в состоянии тратить на собственные прихоти ежемесячно десятки тысяч долларов. И второй народ, которому рассказывают о том, что увеличение зарплаты никак невозможно. Стоит ли говорить о том, что такой разрыв в доходах невозможен в цивилизованной стране?! Стоит ли говорить о том, что подобная разница в доходах приводит к тому, что и свои конституционные права эти два народа могут реализовывать по-разному. Для детей одних — учеба за границей, для других — летний «отдых» на городском асфальте» [4]. Во-вторых, масштабы бедности в России остаются довольно существенными. Р. В. Римашевская точно заметила, что прожиточный минимум является не границей бедности, а границей нищеты. Лидеры профсоюзов предпочитают использовать понятие «социальный минимум» при обсуждении проблем доходов и бедности с правительством и предпринимателями. Это более

широкое по определению понятие, чем прожиточный минимум, ведь кроме питания еще есть расходы на транспорт, коммунальные услуги и жилье, медицинские услуги и пр. Было подсчитано, что для оплаты всех необходимых товаров и услуг доход рядовой российской семьи должен быть, по крайней мере, в 2 раза выше, чем доход, которым она располагает в настоящее время. Поэтому, по мнению профсоюзов, социальная политика государства должна быть ориентирована не на прожиточный минимум как показатель, обеспечивающий физическое выживание, а на социальный минимум, принимаемый как база для расчетов. Сегодня более половины населения России имеет доход ниже уровня социального минимума.

В этой ситуации главная цель профсоюзов, традиционного элемента гражданского общества, состоит в том, чтобы активно влиять на перераспределение общественного богатства в интересах наемных работников, что означает — в интересах стабильного развития общества и его демократических институтов. Так, согласно А. Гидденсу, профсоюзы возникли для защиты материальных интересов промышленных рабочих: «Тред-юнионы появились в первую очередь как средство компенсации дисбаланса власти между рабочими и работодателями» [12, р. 23].

В условиях незавершенности процессов социальной модернизации, когда не разрешены классические противоречия времен индустриализации, целью модернизации России должно стать не только устойчивое и поступательное развитие экономики, но и качественное увеличение инвестиций в человеческий капитал, в образование, здравоохранение, науку, жилье. В рыночной экономике рост уровня жизни работника возможен либо через серьезное увеличение зарплаты работникам, либо через развитие сети бесплатных услуг. Однако, как подчеркивалось в выступлениях на недавно прошедшем VII съезде ФНПР, «в реальности нет ни того, ни другого». На повестке дня, таким образом, повышение степени социальной защищенности, повышение уровня жизни работников, преодоление чрезмерного социального расслоения общества.

Необходимость формирования системы социального партнерства на всех уровнях общества связана с его кризисным состоянием, требующим согласия в обществе между основными социальными силами для преодоления кризиса. Необходимость возникновения и развития социального партнерства обусловлена объективно. Она связана с тем, что основные субъекты не могут реализовать свои интересы друг без друга, без взаимодействия. Здесь-то и возникает осознание необходимости обеспечения оптимально возможного сбалансирования интересов субъектов, т. е. выхода на путь социального партнерства.

Главная цель социального партнерства состоит в достижении социального согласия, а значит, и мира. Исходя из этого, можно назвать пять основных условий партнерства в социальной сфере:

- 1) взаимное признание интересов сторон (партнера) как важных и правомерных;
- 2) паритетность на всех стадиях партнерских отношений, в том числе и при принятии решений;
- 3) социальную справедливость при регулировании интересов и действий, особенно в сфере труда и распределения доходов;
- 4) поиск и нахождение компромисса при решении спорных и конфликтных вопросов, преследующие главную цель партнерства — достижение социального согласия;
- 5) взаимную ответственность сторон за исполнение (и неисполнение) согласованных решений.

Таким образом, сущность системы социального партнерства составляет *механизм партнерских отношений*, основу которого образуют способы, процедуры, формы, методы взаимодействия, система контроля выполнения принятых договоров, соглашений, организационно-функциональные структуры. Механизм социального партнерства характеризуется постоянно действующим переговорным процессом, политико-правовым обеспечением и нормативным установлением процедур согласования интересов, участием представителей общественных объединений в выработке договоров и соглашений. По иерархическим уровням механизм социального партнерства разделяется на федеральный, региональный, отраслевой и территориальный.

В России отсутствуют оптимальные условия для формирования социального партнерства, подобного западному. Однако нельзя сказать, что такие условия отсутствуют вообще. Конституция РФ провозглашает правовое, социальное государство, ориентацию на социально ориентированную рыночную экономику. Институт социального партнерства официально закреплен рядом правовых актов. И самое главное, в России существует так называемый субъективный фактор — преобладание в общественном сознании ориентации на социальный мир, а не на конфронтацию [2, с. 224].

Сегодня с еще большей остротой встает другой актуальный вопрос: кто сумеет эффективно защитить интересы простых людей, их социально-экономические права? В развитых демократических странах, по определению, это делают прежде всего профсоюзы. А как в России с данной задачей справляются эти столь важные институты гражданского общества? Российские профессиональные союзы действуют на политической арене очень короткий период времени по сравнению с западными профсоюзами. Профсоюзы, существовавшие в советский период, были частью государственной системы управления и ни в какой мере не могут быть причислены к общественным организациям. Всего лишь за последнее десятилетие XX столетия и первое десятилетие нового века многие российские профсоюзы прошли путь

от рабочей самоорганизации, противостоящей работодателям и государству, до института современного российского общества, встроенного в систему социального партнерства.

В былые времена профсоюзы воспринимались населением как служба по социальному распределению путевок, жилья и прочих социальных благ на предприятиях и в организациях. В постсоветское время в связи с углублением противоречий на рынке труда на первое место вышла правозащитная функция: 61% представителей работающего населения на рубеже веков видело главную задачу профсоюзов в борьбе за повышение заработной платы, 58% — в защите от увольнений и безработицы, расширении и укреплении социальных гарантий, 27% по-прежнему считали основной задачей профсоюзов организацию отдыха и досуга трудящихся. Массовые представления о защитной функции профсоюзов мало изменились на протяжении последних 8 лет [9, с. 180]. Сегодня общество ожидает от них прежде всего эффективной, действенной защиты своих трудовых прав. В разгар финансово-экономического кризиса в 2009 г. острота социальных конфликтов в экономике показала себя в полный рост.

В развитых европейских странах наемные работники добились сохранения достойных заработков и привлечения внимания к своим социально-трудовым правам только благодаря упорной борьбе профсоюзов. Статистические данные свидетельствуют, что, несмотря на существенное изменение профессионального состава, трудящиеся, работающие по найму, как и прежде, составляют подавляющее большинство активного населения экономически развитых стран. Это означает, что потенциальная массовая база профсоюзов отнюдь не сократилась, но они изменили, дополнили, обновили свои требования с учетом специфических интересов новых слоев наемных трудящихся. Данную задачу профсоюзы западноевропейских стран решают, однако не везде им удается осуществить свою концептуальную и организационную модернизацию в сжатые сроки, что сказывается, конечно, на их численности и влиянии. Согласно официальным статистическим данным за 2007 г., сохраняют без потерь свою массовую базу профсоюзы Скандинавских стран: в Швеции состоят в профсоюзах 78% трудящихся, в Дании — 70,4, в Финляндии — 74,1%, т. е. профсоюзы объединяют от 2/3 до 3/4 трудящихся этих стран. В Австрии, Италии, Ирландии этот показатель составляет около 35% (т. е. треть работающих). В Германии членами профсоюзов являются 22,6% трудящихся, в Испании — 16,3%, во Франции — 8,3% [8, с. 43].

Для того чтобы оценить, насколько профсоюзы некоторых западноевропейских стран учитывают в своей деятельности изменения, происходящие в мире труда и в обществе в целом, следует проанализировать, как изменилась их численность и состав за последние 20-25 лет. Интересен, например, опыт профсоюзов Италии. В 1986 г. три наиболее представительных

профцентра этой страны *Всеобщая итальянская конфедерация труда (ВИКТ)*, *Итальянская конфедерация профсоюзов трудящихся (ИКПТ)* и *Итальянский союз труда (ИСТ)* насчитывали 8,9 млн членов. Несмотря на различия в своих программных установках, три конфедерации поныне осуществляют принцип единства действий, что обеспечивает им доверие трудящихся. В 2007 г. численность членов *ВИКТ*, *ИКПТ* и *ИСТ* достигла 12,4 млн чел., т. е. возросла почти на 40%, при этом численность трех профсоюзов пенсионеров увеличилась с 2,7 млн чел. в 1986 г. до 5,7 млн чел. в 2007 г., иными словами удвоилась, и теперь пенсионеры составляют около половины членов итальянских профсоюзов. Примерно пятая часть — люди преклонного возраста, которые редко выходят из дома, но 80% итальянских пенсионеров — люди мобильные, как принято говорить, с активной гражданской позицией. В основном это бывшие профсоюзные активисты, сторонники левых партий, так что массовый характер митингам и демонстрациям, которые регулярно организуют итальянские профсоюзы, благодаря энтузиазму и дисциплинированности пенсионеров всегда обеспечен, в этом может убедиться всякий, кто посмотрит новостные передачи итальянского телевидения.

Следует отметить, что в течение последних 10-12 лет активизировали свою работу среди пенсионеров и профсоюзы Франции, Испании, Бельгии и других стран Западной Европы. *Европейская федерация профсоюзов пенсионеров* насчитывает около 12 млн членов, эта организация тесно сотрудничает с *Европейской конфедерацией профсоюзов*. Доля трудящихся, которые состоят в профсоюзах, — это, конечно, важный показатель их влияния в обществе, однако отнюдь не главный. Массовое движение протеста против увеличения пенсионного возраста на 2 года, которое организовали профсоюзы Франции, где охват профсоюзным членством самый низкий в Европе (менее 10%), наглядно показал, что нельзя заикливаться на статистических показателях, когда речь идет о социальных движениях, об общественных организациях, о мире труда. Главной причиной недавних демонстраций и забастовок во Франции, за которыми следили все европейцы, включая и российских граждан, было абсолютно не поддающееся ни статистическому учету, ни математическому анализу *мировосприятие* большинства французов: большинство французов не готовы отказаться от своего мнения и от свободной воли, они не готовы быть полностью управляемыми ни абстрактным законом рынка, ни конкретным правительством Саркози [8, с. 13].

В России официальные профсоюзы, входящие в ФНПР, оказались в большинстве случаев недееспособны, а альтернативные — крайне малочисленны и в силу этого слабы. Наемные работники перед угрозой увольнений или неоправданных сокращений заработной платы чувствуют себя экономическими и политически незащищенными, а предприниматели и шире — работодатели — свою безнаказанность и монополизм. Профсоюзов как будто нет! В начале

1990-х гг. традиционные профсоюзы не играли сколь-либо серьезной роли на политической арене и не имели влияния на процесс принятия решений. Они сохранили материальную базу советской профсоюзной системы, но численность их членов упала: люди выходили из профсоюза, так как он представлял скорее интересы администрации, нежели работников, не хотели платить членские взносы, переходили в альтернативные профсоюзы и т.п. Тем не менее из традиционных профсоюзов вышли далеко не все. Многие оставались «на всякий случай», просто потому, что хорошо помнили о роли профсоюзов в недавнее советское время. Кроме того, профсоюзы постарались сохранить свою распределительную функцию, опираясь на налаженные связи в сфере торговли и услуг. Однако даже сами члены этих организаций не рассматривали их как представителей и защитников своих интересов [6, с. 27]. Эта же тенденция сохранилась и в «нулевые» годы.

Зададимся вопросом, являются ли сегодня профсоюзы самостоятельной силой, способной отстаивать и выражать интересы наемных работников? К сожалению, в общественном сознании россиян самостоятельность профсоюзов в целом ставится под большое сомнение. Результаты многих исследований показывают, что многие россияне воспринимают профсоюзные организации как зависимую структуру: либо как слишком слабую для того, чтобы добиться от правительства и работодателей необходимого решения, либо как имитирующую оппозиционность. Даже когда профсоюзы громко заявляют о своем несогласии с правительством, они все равно выглядят в глазах населения приводными ремнями, которые начинают действовать только если это нужно правящим группам.

Насколько влиятельны и сильны наши профсоюзные организации? Самая массовая структура в России — ФНПР, насчитывающая в своих рядах 45 млн чел., т.е. 88% работающего населения не может похвастаться высоким мобилизационным ресурсом. Серьезные исследования показывают, что реальная самоидентификация наемных работников, т.е. чувство принадлежности себя к профсоюзной организации, не совпадает с формальным членством в ней. Лишь треть членов ФНПР ощущают себя действительными членами этой организации. Российские профсоюзы воспринимаются большинством населения и большинством членов профсоюзов как организации, не способные к переговорам с правительством по поводу защиты интересов рядовых граждан. Такое мнение основано не только на оставшихся от советского прошлого стереотипах, в соответствии с которыми профсоюзные организации воспринимались как своеобразный собес под руководством начальства, но и на реалиях последнего времени. Принятый в 2002 г. Трудовой кодекс значительно ущемляет права профсоюзов по сравнению с законами, принятыми в первой половине 1990-х гг. Многочисленные исследования и опросы экспертов свидетельствуют о том, что после принятия нового Трудового кодекса снизился и без того невысокий

авторитет профсоюзов. Так, раньше работодатель должен был согласовывать свои решения с соответствующим профсоюзом, а сейчас только учитывать мнение «профсоюза большинства». В результате проиграли наемные работники, потому что важнейшие события в системе трудовых отношений (прием на работу, увольнение, оплата труда, использование рабочего времени), как правило, происходят с полным пренебрежением работодателей к правам работников. При этом профсоюзы, которые до недавнего времени были наделены настолько обширными правами (в том числе и правом на забастовку), что, казалось, имели возможность диктовать свою волю, стали полностью недееспособны.

Не все профсоюзные организации смирились с таким ущемлением своих законных прерогатив. Возникли так называемые свободные, независимые профсоюзы как альтернатива входящим в состав ВЦСПС-ФНПР отраслевым профессиональным союзам. Эти профсоюзы не могли быть массовыми в силу оппозиционности администрации предприятий и того, что участие в них сопряжено с определенным риском. Но несмотря на это, альтернативным профсоюзам часто удается заставить работодателей считаться с их требованиями. Лидеры и активисты этих профсоюзов, как правило, грамотны, активно участвуют в профсоюзных учебных программах и успешно используют полученные знания в переговорах с директором предприятий и властными структурами. Профсоюзное образование становится важным ресурсом альтернативных профсоюзов лишь после того, как государство и работодатели ощутили угрозу со стороны стихийного рабочего движения. Основной формой действий малочисленных профсоюзов становятся иски в суд, многие из которых удается выиграть. Малочисленность и локальность действий — главные признаки современных альтернативных профсоюзов, их формальная принадлежность к какой-либо из профсоюзных федераций не имеет ключевого значения. Отдельные организации даже входят в состав ФНПР, что не оказывает существенного влияния на их политическую позицию и способы действий. Их главное отличие состоит в том, что они не допускают (или допускают с существенными ограничениями) в свои ряды работодателей. И еще одна особенность — такие организации возникают там, где большинство составляют работники одной профессии. Новые профсоюзы были слабее в экономическом и организационном смысле, чем те, что остались в составе прежних, традиционных. Не без активной роли лидеров ФНПР был принят новый Трудовой кодекс, в котором появились явно дискриминационные по отношению к новым, «малым» профсоюзам положения. В соответствии со ст. 29, 30, 31, 37 легитимным представительством интересов работников признается либо «профсоюз большинства» (как правило, входящий в состав ФНПР), либо, как сказано в ТК, «иной выбранный орган», если «профсоюза большинства» на предприятии не существует. А если на предприятии есть первичная организация ФНПР, иной представительный орган не определяется.

Эта норма содействует явно профсоюзам, которые формально числят в своем составе большинство работников.

От таких новаций в итоге проиграли все профсоюзные организации, включая и саму ФНПР. Отличаясь потенциальной способностью к массовой мобилизации наемных работников в условиях растущей социальной поляризации и конфронтации труда и капитала, профсоюзы столкнулись с острой проблемой поддержания динамического равновесия: как только они устанавливали лояльные отношения с государством и работодателями, получали доступ к ресурсам на национальном и международном уровнях, расширяя возможности влияния на государство и работодателей, так они тут же отрывались от своих корней в среде наемного труда и утрачивали функцию репрезентации и самоорганизации наемных работников, которые тут же начинали создавать альтернативные структуры. Такую судьбу прошли ФНПР и крупные альтернативные профсоюзы 1990-х гг.; как-то еще держатся малочисленные профсоюзы, права которых значительно ограничены новым Трудовым кодексом. Таким образом, локальный уровень действий профсоюзов позволяет сохранить их альтернативность, «приняемость» в «низовой» среде, независимость, возможность оставаться формой самоорганизации наемных работников и частью гражданского общества, но при этом доступ к ресурсам и участие в политическом процессе существенно ограничены.

Первым межотраслевым «свободным» профсоюзом стал Соцпроф, образованный в апреле 1989 г. В 1991-1992 гг. возникли узкопрофессиональные профсоюзы: Независимый профсоюз горняков России (НПГР), Российский профсоюз докеров (РПД), Российский профсоюз моряков (РПСМ), Российский профсоюз локомотивных бригад железнодорожников (РПЛБЖ) и др. В этот же период создаются региональные профсоюзы, объединяющие первичные организации всех типов (Уралпрофцентр, профсоюз Самарской области «Солидарность» и т. п.). Чтобы объединить подобные ресурсы, в апреле 1995 г., в разгар забастовочных движений, была образована Конфедерация труда России (КТР). В нее первоначально вошли практически все свободные профсоюзы, но вскоре несколько региональных организаций, Соцпроф и некоторые другие отраслевые профсоюзы (в том числе НПГР) вышли из состава КТР и образовали Всероссийскую конфедерацию труда (ВКТ). В составе КТР остались в основном транспортники (докеры, моряки, железнодорожники, авиадиспетчеры, летчики). Сейчас эти структуры достаточно сильны по ресурсу солидарности и по организационным возможностям. Но и они часто вынуждены прибегать к давлению на работодателя не совсем законными способами, поскольку законные невозможно реализовать на практике в связи с новациями в Трудовом кодексе.

В принципе характер деятельности профсоюзов как социально-политического института, который относят к «старым движениям» гражданского общества (в отличие от НКО, НПО), активность которых была в расцвете в XIX в., указывает на незавершенный характер социальной модернизации в современной России. Для задач модернизации это означает фактическое отсутствие в массовых слоях населения готовности действовать сообща и отстаивать свои интересы. Как известно, для того чтобы добиться чего-то важного, следует действовать сообща, вместе с другими, у кого те же проблемы. С этой позицией из года в год соглашается половина респондентов. И практически столько же (48-50% в разные годы) соглашаются с тем, что отстаивать свои интересы можно, только рассчитывая на собственные силы. В результате вместо осуществления каких-либо действий для отстаивания своих групповых интересов большинство населения просто ждет, что государство по доброй воле учтет их пожелания. Это говорит о том, что пока в России в массовых слоях населения так и не произошло формирования групп интересов [3, с. 44]. Иными словами, мы имеем дифференциацию общества, плюрализацию интересов составляющих его групп и отдельных индивидов, даже осознание этой плюрализации, но это пока не привело к осознанию большинством россиян общности своих интересов с интересами конкретного социального класса или иных социальных групп макроуровня и попыткам солидарно отстаивать эти интересы с использованием соответствующих институциональных возможностей. А ведь именно это собственно и является основой гражданского общества, которое возникает там и тогда, где и когда осознание плюрализма интересов членов общества доходит до осознания общности собственных интересов с интересами других социальных групп и совместными выступлениями в их защиту. При такой ситуации огромная ответственность ложится на качество государственного управления, на способность политического класса подчинить действия государственной бюрократии целям стратегического развития страны для того, чтобы она из инструмента управления не превратилась в управляющую силу.

В связи с общей неблагоприятной ситуацией роста социальной напряженности и углубления социальных противоречий и конфликтов все больше заметна тенденция «полевения» профсоюзов, особенно альтернативных. Альтернативные профсоюзы, похоже, окончательно порвали с либеральными и демократическими партийными структурами. Все меньше у них сторонников даже в традиционно популярной среди работников интеллектуального труда партии «Яблоко». Альтернативные профсоюзы на глазах явно «левеют», все больше ориентируясь на коммунистическую (в крайнем варианте) либо на социал-демократическую идеологию [7, с. 48].

В целом отсутствие сильных профсоюзов, способных защитить интересы наемных работников в стране, приводит к потерям для всего

общества. Злоупотребления работодателей, явный эгоизм собственников, перенаправляющих антикризисные финансовые потоки в свою пользу, послужили «горючим» материалом для накопления потенциала социального взрыва во многих регионах и в стране в целом. Последствия социальной и экономической незащищенности формируют чувство тревоги и отчаяния у многих рядовых работников, которые идут на самые крайние и стихийные меры по защите своих прав и интересов своих семей. С таким настроем невозможно конструктивно преодолеть возникший масштабный кризис. Он будет чреват мощными деструктивными социальными и политическими последствиями. Поэтому в превращении профсоюзов в полноценных субъектов социально-трудовых отношений должны быть заинтересованы не только они сами, но и все представители большой политики — от лидеров государства и политических партий до правозащитников и общественных организаций. Возможности диалога профсоюзов и власти позволяют предотвращать несистемные социальные взрывы и конфликты, укрощать эффект «улицы», а простым людям возвращать чувство уверенности в своих конституционных правах и свободах. И только это может способствовать конструктивному настрою и позитивному выходу из кризиса. Только так можно реализовать главные ценности профсоюзного движения — свободу, солидарность, единство и равенство.

Таким образом, очевидно, что механизм социального партнерства в России развивается в условиях глубокого общего кризиса, резко выраженной поляризации коллективно-договорного процесса, несформированности равноправных субъектов, неразвитости элементов гражданского общества, недостаточно разработанной правовой системы регулирования социально-трудовых отношений. *Отсюда происходят серьезные «сбои» в сложной диалектике согласия и противостояния, миролюбия и конфронтации, индивидуализма и коллективизма, заложенных в природе социального партнерства как определенном типе договорных отношений и одном из самых важных способов социального бытия.* Как отмечают исследователи, в современной российской действительности множатся признаки гегемонистской стратегии краткосрочных выигрышей, достигаемых за счет доверия наемных работников к работодателям и властным структурам. Эти выводы подтверждаются и словами из выступления лидера ФНПР М. В. Шмакова: «Мы можем сделать вывод, что декларации, пусть даже правильные, не гарантируют отлаженной работы социального механизма. На практике мы наблюдаем следующее отношение бизнеса к своим социальным партнерам: главное — «провести» свои интересы. Интересами трудящихся при этом можно пренебречь» [4]. И далее: «Мы не собираемся всерьез обсуждать 60-часовую рабочую неделю, которую предлагают ввести для работников господин Прохоров и РСПП. Мы не собираемся всерьез обсуждать предлагаемое ими бесконтрольное расширение сферы применения срочных трудовых договоров и прочие якобы «инновации».

Подобные предложения означают шаг к развязыванию социальной войны. Отдельно отмечу — несмотря на позицию президента и премьер-министра России, солидарную с позицией профсоюзов, позиция бизнеса практически не изменилась. Бизнесмены по-прежнему призывают по максимуму снять ограничения для эксплуатации работников. Этого не будет. Мы не должны этого допустить!» [4]. Таким образом, сокрытие интересов, дезориентирующие акции, стремление не дать опомниться одной стороне и получить выигрыш за ее счет — все это выводит государственную политику за рамки цивилизованного партнерства. Российские предприниматели, бизнесмены, работодатели зачастую не соблюдают никаких правил игры, отбрасывают все, лишь бы заполучить «весь капитал» за счет интересов потребителей или работников. Да и само государство в лице исполнительных органов власти часто не соблюдало взятые на себя обязательства, о чем свидетельствует неисполнение генеральных, отраслевых и региональных соглашений, принятых в 1990-е гг. [10, с. 37]. Все это усиливает социальную напряженность и углубляет степень недоверия во взаимоотношениях основных субъектов социального партнерства. Неужели опять понадобятся массовые, радикальные протесты, для того чтобы трудовое законодательство наконец заработало.

Социальные реалии начала 2010-х гг. выводят социальные противоречия, задевающие интересы больших социальных групп наемного труда, снова на первый план: это и вопросы повышения возраста выхода на пенсию, и попытки крупного бизнеса увеличить продолжительность трудовой недели до 60 часов, и вопросы урегулирования трудовой миграции, проблемы запрета заемного труда и распространения гражданско-правовых договоров на фактические регулярные трудовые отношения; определение минимального размера оплаты труда как нижнего предела вознаграждения за труд без учета компенсационных и стимулирующих выплат; определение новой потребительской корзины в целом по РФ; изменение забастовочного законодательства в части сокращения времени согласительных процедур; восстановление защиты от необоснованных увольнений для неосвобожденных профактивистов и пр. Эти задачи предстоит решать как традиционным профсоюзам, так и альтернативным, независимым профсоюзным организациям. Но главная сверхзадача профсоюзного движения — борьба за полноценное воплощение в жизнь принципов социального партнерства, углубление социальной модернизации на принципах социальной справедливости, солидарности, формирование консенсусной политической культуры, поскольку все это признаки зрелости демократической системы, позволяющей цивилизованно отстаивать позиции больших социальных групп и разрешать социальные противоречия на основе уважения права и Конституции.

Библиографический список

1. Аганбегян А. Г. О приоритетах социальной политики // SPERO, Социальная политика: экспертиза, рекомендации, обзоры. 2010. № 12, весна-лето.
2. Буданова М. А. Предприниматели современной России как субъект социального партнерства // Экономика и политика в переходном обществе: кризис взаимодействия. М.: Эдиториал УРСС, 2000.
3. Горшков М. К. Аналитический доклад «Готово ли российское общество к модернизации». М: ИС РАН, 2010.
4. Доклад Председателя ФНПР М. В. Шмакова на VII съезде Федерации независимых профсоюзов России. URL: <http://www.fnpr.org.ru/n/2/15/289/6176.html>.
5. Инновационная модернизация в России. Политические очерки/под ред. Ю. А. Красина. М.: ИС РАН, 2011.
6. Клеман К., Мирясова О., Демидов А. От обывателей к активистам. Зарождающиеся социальные движения в современной России. М.: Три квадрата, 2010.
7. Климова С. На распутье, или Самоопределение российских профсоюзов // Гражданское общество современной России. Социологические зарисовки с натуры. М.: Фонд «Общественное мнение», 2008.
8. Михеев В. А. Основы социального партнерства: теория и политика. М.: Экзамен, 2001.
9. Профсоюзное пространство современной России/под ред. В. Борисова, С. Кларка. М.: ИСИТО, 2001.
10. Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновативному развитию общества. М.: ГУ-ВШЭ, 2008.
11. Giddens A. Sociology. Third edition. Cambridge: Polity Press. 1998.