



Электронная библиотека
Гражданское общество в России

П. И. Куконков

Социально-трудовые отношения в региональных центрах России

Электронный ресурс

URL: <http://www.civisbook.ru/files/File/Kukonkov.pdf>

Перепечатка с сайта Института
социологии РАН <http://www.isras.ru/>

URL: <http://www.civisbook.ru>

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В РЕГИОНАЛЬНЫХ ЦЕНТРАХ РОССИИ

В последние десятилетия под эгидой ООН разработана концепция устойчивого развития общества и экономики, ориентированная на гуманизацию социально-экономической жизни общества, соблюдение прав и свобод граждан, социальную защиту населения на путях более равномерного распределения доходов и капиталов [1, с. 11-16]. Генеральный директор МОТ Х. Сомавиа призвал мировое сообщество принять срочные меры к тому, чтобы противостоять «глобализации без социальной справедливости» (см.: [2, с. 34-35]). Все большее внимание привлекают идеи, в соответствии с которыми «все первичные, общественные блага – свобода и возможности, доход и богатство, а также условия самоуважения – должны быть распределены поровну, если только неравное распределение каких-то или всех данных благ не служат благу наименее преуспевающей части общества» [3, с. 22].

Мы солидарны с точкой зрения о том, что непреодолимая стена между «равенством прав и возможностей» и «материальным равенством результатов» неизбежно порождает материальное неравенство, ведущее к его конфликту с равенством шансов» [4]. Источники, масштабы и характер текущего кризиса делают все менее убедительными утверждения о том, что «справедливое общество не стремится к равенству в распределении доходов», поскольку это якобы «не соответствует ни человеческой природе, ни характеру и системе экономической мотивации» [5, р. 34]. Все более неприемлемым представляется положение, когда неравенство доходов, неизбежно ведущее к неравенству власти, позволяет игнорировать известный принцип: «никто не может распоряжаться судьбами других».

Очевидно, что стабильное общество невозможно без понимания богатыми необходимости делиться своими доходами. Следует подчеркнуть, что в странах, где, в отличие от современной России, такое понимание преобладает, не ставится под сомнение легитимность богатства, также как не подвергаются остракизму идеи «социальной справедливости» и «социальной солидарности».

Социальная ориентация государства, закрепленная в Конституции РФ, предполагает развитие гибкой, основанной на общественном согласии формы управления социальными процессами. В современной России решение этой задачи осложняется расколом общества, блокирующим институционализацию гармонизирующих социальных практик, порождающим, а в отдельных сегментах социального пространства

усиливающим социальную напряженность. Одним из таких сегментов, бесспорно, является сфера трудовых отношений.

После введения в действие Трудового кодекса РФ (1 февраля 2002 года) в российских регионах идет процесс изменения характера социально-трудовых отношений. Следует признать, что этот процесс исследован недостаточно глубоко, отсутствует надежная теоретическая база формирования государственной политики по отношению к предпринимательству и профсоюзам как равноправным участникам системы социального партнерства в регионе. Вместе с тем, в период острого и продолжительного социально-экономического кризиса, преодолеть который возможно исключительно совместными усилиями, ощущается настоятельная необходимость прорыва на пути его теоретического осмысления и эмпирического обоснования.

Рассмотрение актуальной ситуации в сфере труда предполагает выявление и анализ готовности основных участников трудовых отношений к принятию принципа социальной справедливости как основы общественной консолидации. Оценка и прогноз возможностей оптимизации, гармонизации отношений в сфере труда региона подразумевают определение и анализ социальных элементов, наиболее значимых для их формирования, а также выявление механизмов, способных эффективно воздействовать на параметры этих отношений. Необходимо также учитывать, что положение дел в сфере труда во многом определяется ситуацией в региональных центрах, аккумулирующих основные узлы противоречий, напряжений, конфликтов региона и крупного города одновременно.

Социальная напряженность в рассматриваемой сфере негативно сказывается на экономическом потенциале регионов, способствует отчуждению человека от труда, подрывает экономические интересы местных товаропроизводителей. Социальные противоречия, возникшие на рынке труда в последние годы, актуализируют проблему оптимизации социальных напряжений при разработке механизмов управления в сфере труда.

Характерной чертой процесса деиндустриализации, который идет в России с начала 1990-х годов, стало расчленение государственных промышленных предприятий, сопровождающееся резким сокращением и ухудшением демографических и квалификационных характеристик рабочего класса. По мнению ряда ученых, в ходе реформ контингент промышленных рабочих сократился вдвое [6, с. 177]. Деиндустриализация в России на фоне глобального движения к постиндустриальному обществу ставит вопрос о действительной цели российских реформ. Совпадение процесса перехода к рыночной экономике с процессом деиндустриали-

зации в условиях неравновесной, нестабильной внешней и внутренней среды нередко приводит к резкому обострению социально-трудовых отношений в регионах.

По мнению ряда ученых, в постиндустриальном обществе главную роль будут играть предприниматели, служащие, интеллигенция [7, с. 234; 8]. Вместе с тем, последние исследования в России показывают неготовность подавляющего большинства россиян, особенно работающих и имеющих достаточно высокий уровень образования, смириться с доминирующей ролью указанных, сравнительно узких групп и со своей ролью социальных аутсайдеров (см.: [9]).

Реализованная в ходе нашего исследования¹ целенаправленная выборка была ориентирована, в частности, на фиксацию и описание различий в ролевых позициях групп, оказывающих существенное влияние на ситуацию в сфере труда. Выбор этих групп по критериям высокой социальной активности и «повышенной конфликтности» уточнялся на основании результатов пилотажного исследования 2005 года в Нижнем Новгороде и Ярославле (его результаты были представлены в 6-м выпуске настоящего ежегодника [10, с. 235-254.]).

В условиях экономического кризиса привлекает особое внимание наличие связи между настроениями людей и их оценками направленности изменений в экономике. Речь идет именно об изменениях, а не о ситуации в экономике в целом. Характер оценки изменений в экономике связан с принадлежностью людей к той или иной социальной группе: улучшение экономической ситуации чаще отмечают предприниматели (60%), среди представителей общественных, некоммерческих организаций доля таких ответов заметно меньше (47%). Более того, практически каждый пятый из них отмечает ухудшение экономической ситуации. Более половины представителей профсоюзов (52%) заявили о неудовлетворенности своей жизнью, тогда как среди предпринимателей об этом говорит лишь каждый четвертый.

Авторы исследования, проведенного Институтом общественного проектирования и исследовательским холдингом Ромир-Мониторинг, сделали вывод о том, что российские рабочие приняли ментальную базу капитализма – жесткую трудовую этику и частную ответственность за

¹ В статье представлены некоторые результаты социологического исследования, проведенного в 2006-2007 г.г. Центром конфликтологии ИС РАН, Нижегородским отделом ИС РАН в Краснодаре, Нижнем Новгороде, Санкт-Петербурге, Ставрополе, Тюмени, Черкесске, Ярославле. Опрошенные представляют органы государственной и муниципальной власти, районные, областные Советы профсоюзов, предпринимательские объединения региональных центров, партии, представленные в ГД РФ, некоммерческие организации, СМИ (N=1514). Методы исследования: полужформализованные интервью, анализ статистических данных, материалов центральных и местных СМИ. Автор – один из разработчиков программы и инструментария, координатор исследования.

частную жизнь. Они делают акцент на положительной динамике положения населения: «...60% социально активного населения страны выиграло от реформ и живет сегодня в разы лучше, чем жил средний гражданин времен позднего СССР» [11]. Представляется, что обоснованность этих выводов будет установлена уже в ходе текущего кризиса. Вместе с тем, сопоставление этих данных с социальной статистикой и данными других исследований позволяет сфокусировать внимание на ряде важных проблем, накопившихся в сфере труда.

Эффективная система организации достойного труда является фундаментальным ресурсом устойчивого развития любого общества. В соответствии с документами МОТ, достойный труд определяется как «эффективный труд в хороших и безопасных условиях, дающий работнику удовлетворение, возможность в полной мере проявить свои способности, навыки и мастерство, труд с достойной оплатой и справедливым распределением плодов прогресса, труд, когда права трудящихся защищены. Между тем, сфера труда в Российской Федерации далека от критериев и параметров труда достойного» [12].

Действительное положение рабочего класса в советское время, по мнению В.Х. Беленького, длительное время маскировали мифами о его руководящей роли, а в постперестроечный период социальная структура политизируется культом «среднего класса», что мешает осознанию реальной классовой поляризации нашего общества, скрывает обострение противоречий между трудом и капиталом. Теперь, когда классы в реальном смысле действительно появились, они практически изымаются из отечественной социологии [13, с. 128]. М.Ф. Черныш отмечает, что жесткий социальный прессинг, которому подверглась социальная группа рабочих в ходе реформ, дал импульс центристским тенденциям внутри нее. Налицо первые признаки рождения классового сознания – ощущение замкнутости в определенной социальной группе, осознание противоположности интересов работников и менеджеров [14, с. 25].

Какова в этой ситуации позиция профсоюзов, призванных выражать, артикулировать и защищать интересы наемных работников? Эффективность профсоюзного движения, представляющего одну из сторон социально-трудовых отношений, не дает оснований для оптимизма, влияние этих организаций на положение дел в трудовых коллективах невелико (см. табл. 1).

Менее половины представителей профсоюзных организаций уверены в том, что профсоюзы оказывают влияние на положение дел в трудовых коллективах (47%). Однако даже эта скромная оценка представляется явно завышенной, поскольку резко контрастирует с позицией другой стороны трудовых отношений – две трети предпринимателей (66%)

Таблица 1. Оценка влиятельности профсоюзов на положение дел в трудовых коллективах (в % от числа опрошенных)

Ответы на вопрос: «Оказывают ли влияние профсоюзы на положение дел в трудовых коллективах?»	Представители		
	власти	профсоюзов	бизнеса
Да	10,6	47,2	7,7
Скорее, да	17,1	21,9	12,8
Скорее, нет	25,8	5,8	15,8
Нет	19,8	5,7	24,1
Нет ответа	19,9	4,3	26,1

явно не ощущают этого влияния. Обращает на себя внимание близость позиций представителей бизнеса и власти.

Невысокая оценка роли профсоюзов скорее всего связана с тем, что ФНПР, самая многочисленная профсоюзная организация, слишком ориентирована на соглашения с бизнесом и властью и нередко устраняется от реальной борьбы за интересы наемных работников, не учитывая характер взаимоотношений между властью и крупным бизнесом, определяющими ситуацию в сфере труда. «Профсоюз олигархов» (РСПП), занимая в этой системе доминирующие позиции, имеет несоизмеримо большие возможности для рекрутирования и мобилизации лоббистов в представительной и исполнительной власти, в том числе и из функционеров ФНПР.

Сервильность и политизированность позиции профсоюзов во многом объясняется особенностями их становления в постперестроечной России, довольно точно охарактеризованными Л. Никитинским: «Хотя от дележки имущества ВЦСПС их (независимые профсоюзы) сразу отстранил «государственный профсоюз» Шмакова, «независимые» тоже пользовались налоговыми и таможенными льготами, имели касательство к фондам социального страхования. То есть политика, с одной стороны, и криминал, с другой, – сопровождали новые профсоюзы с самого их рождения (как, впрочем, и обновленные старые)» [15].

Положение профсоюзов усугубляется консолидацией и ужесточением позиции власти и крупных бизнес-структур при решении наиболее острых проблем в сфере труда. В последнее время для подобных целей нередко используется и верхушка ФНПР. «Официальные профсоюзы» часто играют роль «приводного ремня» администраций разного уровня. Описанная ситуация не может не сказываться на наемных работниках, все более ощущающих отсутствие реальной возможности артикулировать и отстаивать свои интересы, и на их отношениях как с властью, так и с бизнесом.

Позиция современного российского бизнес-сообщества в системе трудовых отношений представляется весьма противоречивой. Для нее ха-

рактерно отсутствие солидарности между различными бизнес-группами, слабость и неэффективность общественных институтов, представляющих их интересы. Это обстоятельство дает основание некоторым исследователям сделать вывод о том, что влияние бизнеса на политику в последние годы уменьшилось. Представляется, что это не вполне соответствует действительности. Дело в том, что крупный российский бизнес, осуществляя влияние на политику, не нуждается в посредничестве общественных организаций, а работает напрямую с политическими институтами и силовыми структурами. «Место личной харизмы, целеустремленности и самостоятельности, которые фигурировали в прежних исследованиях, заменили связи с федеральным политическим центром и с силовыми региональными структурами. Кроме того, были и остались такие ресурсы, как контроль над финансовыми потоками и связи в бизнесе и во властной элите» [16].

По мнению ряда экспертов, в настоящее время реальные и потенциальные участники процесса становления социального партнерства в России не готовы к полноценному, ответственному участию в нем. Так, Ю. Лужков, бесспорно хорошо знающий предмет, говорит о низком социальном качестве бизнеса и соответственно «бизнес-элиты», о ее слабой ориентированности на задачи национального развития, слабой ответственности перед государством и обществом, подчеркивая, что об элитности в данном случае можно говорить только в кавычках [17]. Московский мэр жестко оценивает и роль представителей государственной власти, которых называет «монетаристами»: «...у наших монетаристов получается, что приток капитала приводит к инфляции и отток – тоже к инфляции. ...если кому и выгодна нынешняя ситуация, если она кого и стимулирует, то только финансовых спекулянтов» [17].

Ю. Лужков открыл секрет Полишинеля, признав, что государство действует прежде всего в интересах крупного финансового бизнеса, финансовых спекулянтов. В этом нет ничего нового. Еще Дж. Хосперс обратил внимание на то, что чиновники всегда «стремятся умножить свою власть и, поскольку умножение богатства является наиболее эффективным средством умножения власти, они стремятся заполучить часть или все заработанное нами» [18]. Новым для России является то, что государство, традиционно опиравшееся на промышленников, сегодня все больше ориентируется на крупный финансовый капитал. Неслучайно в условиях кризиса государство целенаправленно «закачивает» деньги в финансовые структуры, мало заботясь о том, доходят ли они до реального сектора.

Результаты нашего исследования свидетельствуют о том, что процессы взаимопроникновения и консолидации власти и бизнеса, прежде

всего в лице крупных финансово-промышленных групп, активно идут и в регионах России (табл. 2).

Таблица 2. **Оценка характера взаимоотношений между властью и бизнесом в регионах России** (% от числа опрошенных)

Города	Покровительственное отношение власти к бизнесу	Партнерство власти и бизнеса	Подавление бизнеса властью	Власть приватизирована бизнесом
Тюмень	8,6	41,8	19,3	19,7
Ярославль	11,2	32,6	19,5	30,3
Краснодар	18,4	31,0	27,8	20,9
Нижний Новгород	11,8	22,7	31,9	28,6
Ставрополь	9,8	20,3	29,7	35,0
Санкт-Петербург	4,4	17,7	44,2	21,5
Черкесск	9,2	12,6	34,5	41,2
Массив в целом	10,4	26,7	28,5	27,9

По мнению значительного большинства опрошенных (67%), в отношениях между властью и бизнесом доминируют стремление поставить друг друга под контроль. Распространено мнение о том, что, с одной стороны, в регионах происходит подавление предпринимательства властью (29%), а с другой, – власть приватизирована бизнесом (28%). На наш взгляд, идет процесс взаимопроникновения бизнеса и власти, что не может не сказываться на положении наемных работников и на их отношениях с властью и с бизнесом.

Авторы «Белой книги реформ» пишут о том, что в начале 2005 года минимальная зарплата в РФ составляла 22,9% от прожиточного минимума, а в начале 2006 года – 30,2%. «... по меркам последних советских лет в РФ ниже уровня бедности оказалось 80% населения. Это – социальная проблема, не связанная с личными качествами и трудовыми усилиями людей» [6, с. 104]. Н.М. Римашевская подчеркивает: «... проблема бедности как самостоятельная исчезает, замещаясь проблемой экономической разрухи... Бедной становится как бы страна в целом» [19]. Меры власти по повышению зарплат, пенсий не направлены на принципиальное изменение ситуации в сфере труда и носят скорее имитационный характер. Это подтверждает вывод Общественной Палаты РФ: «Нет оснований говорить о наличии справедливой оценки труда в России» [12].

Д.С. Львов отмечал: «Мировое сообщество в лице соответствующих организаций ООН давно признало, что часовая заработная плата ниже трех долларов является запредельной. Она выталкивает работника за пороговую черту его жизнедеятельности, за которой идет разрушение

трудового потенциала экономики. Средняя заработная плата в России в три раза ниже этого порогового значения. Такой чудовищной эксплуатации труда не знает ни одна цивилизованная страна мира» [20]. Доля зарплаты в ВВП России составляет менее одной трети (во Франции и Германии – 50 %, в Швеции – 58 %, в США – 60 %). В отдельных крупных компаниях фонд оплаты труда составляет 15 % валового дохода. По энергетическим компаниям этот показатель равен 5 % [12].

В результате резкой дифференциации зарплаты работников в зависимости от профессии и должности началось глубокое расслоение населения по доходам. В СССР в 1991 году фондовый коэффициент распределения доходов был равен 4,5 (в США – 5,6). Но уже к 1994 году в РФ этот показатель, по данным Госкомстата, подскочил до 15,1 [6, с. 106]. А по данным ВЦИОМ, в январе 1994 года он составил 24,4 по суммарному заработку и 18,9 по фактическому доходу (с учетом теневых заработков) [21]. Исследователи ИС РАН отмечают: «По социологическим меркам разрыв в душевых доходах между богатыми и обездоленными слоями населения достигает 30 крат, хотя по практическим оценкам этот разрыв еще больше» [9].

Специалисты обращают внимание на то, что «сама программа реформы не предполагала механизмов, предотвращающих обеднение населения. Процессы формирования рыночных механизмов в сфере труда протекают весьма противоречиво, приобретая подчас уродливые формы. При этом не только не была выдвинута такая стратегическая задача нового этапа развития российского общества, как предупреждение бедности, но и не было сделано никаких шагов в направлении решения текущей задачи – преодоления крайних проявлений бедности» [22]. В результате реформ в РФ возникла устойчивая бедность – постоянное состояние значительной части населения.

Обращает на себя внимание опасность сдвига от структурной бедности к крайнему обеднению, усиливающемуся вследствие резкого расслоения регионов РФ по доходам населения. Сегодня по данным Росстата соотношение между средней начисленной заработной платой и прожиточным минимумом составляет в Тюменской области 7,8 раза, Санкт-Петербурге – 4,9 раза, Москве – 4,7 раза, Московской области – 4,2 раза. В то же время средняя заработная плата в Дагестане превышает прожиточный минимум всего в 2 раза, Республике Алтай – в 2,1 раза, Ивановской области – в 2,5 раза [12].

Другим фактором расслоения населения РФ по доходам стала резкая дифференциация работников разных отраслей по уровню заработной платы. В июле 2008 года среднемесячная начисленная заработная плата в организациях, осуществляющих финансовую деятельность, составила

более 40 тыс. рублей, в сельском и лесном хозяйстве – в 5 раз меньше, в обрабатывающем производстве – 39,3 % уровня финансовых организаций (в том числе в текстильной и швейной промышленности – 20,7 %, производстве пищевых продуктов – 35,2 %). Работники производственных отраслей, которые должны быть мотором инновационного пути развития (производство машин, оборудования, в том числе электронного и оптического), ценятся экономикой и обществом соответственно на 42 и 43 % максимума, достигнутого сферой оборота денег, а учителя и врачи, определяющие качество человеческого капитала в стране на многие десятилетия вперед, – на 26,2 и 31,8 % соответственно [12].

По данным упомянутого выше исследования ИС РАН, «44% малообеспеченных – это рабочие, и две трети из них – рабочие средней и низкой квалификации. Около четверти малообеспеченных составляют специалисты, а остальные – это работники торговли, сферы услуг и служащие. ... Малообеспеченность в России концентрируется сегодня не столько в слоях, различающихся уровнем квалификации, сколько в так называемой “малой России”, с ее узким и депрессивным рынком труда, вынуждающим соглашаться на ту работу и зарплату, которые предлагают, и где развитый человеческий капитал в массовом масштабе пока просто не востребован. Зафиксирован и другой весьма тревожный факт: динамика ценностей россиян за последние 15 лет говорит о том, что такая базовая для подавляющего большинства россиян сфера их жизни, как работа, постепенно теряет свое значение важной формы самореализации и способа общения, приобретая все более инструментальный характер (способ заработка)» [9].

Дистанцирование современного российского государства от социально-трудовых проблем ведет не только к ослаблению инструментов внешнего контроля над деятельностью предприятий и «исключению» профсоюзов из реального процесса «соучастия» в управлении, но и к усилению напряжений и обострению конфликтов в сфере труда. Закономерным следствием этих процессов выступает ужесточение позиции работодателей, чувствующих поддержку власти. М. Делягин в число основных способов, используемых работодателями и властью как для давления на наемных работников, так и для замалчивания информации о реальных процессах в этой сфере, включает привлечение ФСБ и МВД к воздействию на недовольных, конфискацию тиражей газет, признание забастовки несуществующей, моральный террор и объявление забастовщиков экстремистами [23].

Исходя из сказанного, конфликты в сфере труда представляются достаточно закономерными. Среди их причин безусловное лидерство принадлежит низкой оплате труда (49,5%), последующие места занимают: не-

исполнение норм ТК (13,2%), усиление эксплуатации работников (8%), самодурство руководителей (6,5%), плохие условия труда (5,8%). Анализ полученных данных свидетельствует о том, что возможности предупреждения и разрешения трудовых конфликтов в настоящее время сосредоточены в руках работодателя. Эта ситуация не может оцениваться иначе, как результат существенных деформаций в сфере трудовых отношений, преодоление которых возможно прежде всего на пути становления и развития социального партнерства в российских регионах.

В настоящее время ресурсы социального партнерства в России используются явно недостаточно: со стороны государства и бизнеса наблюдается недооценка этих ресурсов, преобладает декларативность, маскирующая реальное отношение к наемным работникам и их представителям. Вместе с тем, более или менее объективная оценка ситуации в сфере труда региона «подталкивает» к сотрудничеству представителей власти, работодателей и наемных работников. Насколько активно будет протекать этот процесс, будут ли участники социально-трудовых отношений в России готовы к равноправным, партнерским отношениям после выхода страны из кризиса? Ответ на этот вопрос остается открытым.

Сегодня весьма актуальна задача выявления и анализа системы факторов, способствующих становлению полноценных, ответственных субъектов социального партнерства на уровне отдельного предприятия, города, региона. Какая организация наиболее эффективно выражает интересы наемных работников?

Исследование показало, что практически каждый четвертый из числа опрошенных (23%) считает, что структура, эффективно выражающая интересы наемных работников, в настоящее время отсутствует, треть опрошенных (32%) отказалась отвечать на этот вопрос. Таким образом, большинство опрошенных не замечают одной из важных сторон системы социального партнерства и тем самым фактически отрицают существование такой системы. Эти факты свидетельствуют о социальной дезориентации структур, призванных защищать интересы наемных работников. Подобная ситуация достаточно точно описана Дж. Роулсом: «...люди неразумны, если они планируют участие в кооперативных схемах, однако не собираются соблюдать и даже предлагать, за исключением представительских, никаких общих принципов и стандартов для определения честных условий сотрудничества» [24].

Вместе с тем, в ходе нашего исследования достаточно четко проявилась содержательная основа системы социального партнерства. Способы снижения напряженности между наемными работниками и работодателями видятся опрошенным следующим образом: достойная оплата труда (21%), компромисс между работником и работодателем (18%),

исполнение норм ТК (12%). Полученные данные свидетельствуют о возможности достижения согласия между сторонами трудовых отношений по поводу основного направления их трансформации – повышения уровня оплаты труда. Причем, стороны явно рассчитывают на компромисс и поддержку государства в форме контроля исполнения ТК. Позиция опрошенных представляется весьма разумной и взвешенной: они не возражают против больших различий в оплате труда при условии достойной оплаты любого труда, выступая за компромиссы на основе норм ТК.

Выступая за компромиссы, опрошенные, тем не менее, в случае ущемления прав и интересов наемных работников не исключают ни один из традиционных методов борьбы с работодателями. Их эффективность они оценивают следующим образом (табл. 3).

Таблица 3. **Оценка эффективности различных форм защиты прав и интересов наемных работников** (в % от числа опрошенных)

Региональный центр	Наиболее эффективные способы, используемые в случае ущемления прав и интересов наемных работников					Создание групп давления
	Организация забастовки	Обращения			Создание групп давления	
		в органы местной власти	к администрации предприятия	в профсоюз		
Санкт-Петербург	14,9	8,2	12,1	10,3	10,5	16,3
Ставрополь	14,9	8,2	12,1	10,3	10,5	16,3
Ярославль	18,5	13,2	9,3	11,6	17,5	14,3
Краснодар	18,5	22,8	18,6	13,2	20,5	15,3
Тюмень	10,9	18,7	22,3	19,0	8,3	14,3
Черкесск	12,0	22,8	19,8	21,9	16,5	14,8
Нижний Новгород	15,6	9,6	10,5	14,5	17,3	15,3
Массив в целом	9,5	4,6	7,3	9,4	9,4	9,7

Анализ данных таблицы 3 позволяет сделать вывод о том, что существующие способы защиты прав и интересов наемных работников одинаково малоэффективны. Вместе с тем, в различных регионах России их эффективность оценивается по-разному. Если при оценке эффективности активных практик (организация забастовки, создание групп давления) разброс оценок оказался небольшим, то при оценке пассивных (обращения в различные органы) были выявлены заметные региональные особенности. По уровню оценки эффективности таких обращений бесспорным лидером оказался Черкесск – 81%. Опрошенные в этом городе явно предпочитают не конфликтовать с властью и бизнесом. Для сравнения, опрошенные в Ставрополе более критично оценили эффектив-

ность обращений в различные инстанции – 41%. Мы предполагали, что недостаточная эффективность пассивных практик (обращений) ведет к увеличению удельного веса активных (организация забастовки, создание группы давления, активное участие в трудовом конфликте). В ходе исследования эта гипотеза не нашла убедительного подтверждения.

Недовольство сложившейся ситуацией ведет к поиску «виновника» и трансформации традиционных способов защиты своих интересов в протестные действия. Ключевую роль в этом процессе, на наш взгляд, играют представления о социальной справедливости. Мы исходим из того, что социальная справедливость – «благо для общества, к чему надо стремиться» [4].

Отношение к трудовым конфликтам как крайней форме проявления напряженности в сфере труда во многом зависит от сбалансированности отношения непосредственных участников трудовых отношений к протестным действиям. Такое отношение выявлялось нами в ходе анализа *индекса контрастности* их позиций при оценке пользы коллективных протестных действий для их участников и для общества в целом (табл. 4, 5).

Таблица 4. Оценка участниками трудовых отношений пользы коллективных протестных действий для их участников и для общества в целом
(I_k – индекс контрастности²)

Участники социально-трудовых отношений	Оценка пользы коллективных протестных действий...	
	...для общества в целом	...для их участников
Власть	0,047	0,026
Профсоюз	0,297	0,357
Бизнес	- 0,081	- 0,069

Данные таблицы 4 свидетельствуют о том, что позиции профсоюзов и предпринимателей расходятся весьма существенно, особенно при оценке пользы протестных действий для их участников. Позиция чиновников заметно ближе к позиции предпринимателей, чем наемных работников.

Обращают на себя внимание весьма заметные различия в оценке пользы протестных действий в разных региональных центрах. Опрошенные в Нижнем Новгороде и Санкт-Петербурге продемонстрировали гораздо более позитивное отношение к этому явлению, чем в Ставрополе. Эти различия в перспективе могут стать одним из факторов формирования пограничной ситуации, чреватой «соскальзыванием» трудовых отно-

² Исчисление индекса контрастности осуществлялось по формуле $I_k = (a-b)/100$, где I_k – индекс контрастности, a, b – разница полярных ответов («Да, безусловно есть польза» и «Никакой пользы нет, становится только хуже») в процентах, 100 – постоянная величина, применяемая для удобства расчета.

Таблица 5. Оценка пользы коллективных протестных действий для их участников и для общества в целом опрошенными в разных региональных центрах

(I_k – индекс контрастности)

Региональные центры	Оценка пользы коллективных протестных действий...	
	...для всего общества	...для их участников
Нижний Новгород	0,189	0,201
Санкт Петербург	0,181	0,231
Черкесск	0,125	0,088
Краснодар	0,123	0,276
Ярославль	0,082	0,049
Тюмень	0,077	0,073
Ставрополь	0,026	- 0,022
Массив в целом	0,108	0,114

шений в состоянии, чаще всего непредусмотренное участниками этих отношений. Тем более, как мы убедились, их позиции существенно расходятся и при оценке других явлений в этой сфере. Типичный пример – отношение к забастовкам. Особенно негативно относятся к забастовкам чиновники и предприниматели. Причем по характеру восприятия этого явления их позиции вновь оказались весьма близки между собой.

Предпринимаемые сторонами шаги по снятию напряженности в социально-трудовой сфере, основанные на фрагментарном, одностороннем видении ситуации как представителями наемных работников, работодателями, так и представителями власти, нередко приобретают раздражающий, провоцирующий характер и ведут к возникновению деструктивных конфликтов. В настоящее время важно выявить и оценить потенциал таких конфликтов, способы их предупреждения, локализации и блокирования. Используемые в настоящее время способы нередко оказываются не вполне адекватными, поскольку конфликты в сфере труда чаще всего являются сложносоставными, многофакторными, а нередко и закрытыми от общества.

Таким образом, очевидное неравенство сторон в социально-трудовой сфере проявляется в крайне противоречивой позиции государства, слабости профсоюзов и уклонении работодателей от полноценного, ответственного участия в формировании института социального партнерства. В регионах России трудно пробивает себе дорогу консенсусный принцип, в соответствии с которым важно не только понять другую сторону, признать обоснованность ее интересов, но и воспринять эту реальность в качестве неотъемлемой стороны развития общества. По пути уступок идет в основном верхушка ФНПР, действия которой нередко походят на сделку слабого партнера с за-

ведомо более сильным и весьма далеки от «социального контракта», заключаемого между равноправными партнерами. Типичным примером является заседание Трехсторонней комиссии ЦФО от 22 декабря 2008 года. В протоколе заседания отмечается, что «Общая сумма долгов по заработной плате, над снижением которой стороны социального партнерства планомерно работали последние четыре года, выросла в округе с начала года почти в 10 раз. На 1 декабря она достигла 2 млрд. 123 млн. рублей, что отбросило на 3,5 года назад к ситуации мая 2005 года» (см. сайт программы «Профсоюзы России в Интернете»). В соответствии с международными нормами невыплата зарплаты работнику является наиболее грубым нарушением прав в сфере труда, фактически насильственным кредитованием бизнеса работниками по минимальным ставкам, а порой беспроцентным или даже невозвратным. Тем не менее, представители ФНПР в комиссии не только хладнокровно обсуждали сложившуюся ситуацию в течение ряда лет, но и сочли возможным поддержать общую удовлетворенность сторон результатами этой работы в 2008 году.

Если суммировать представленные выше оценки, возникают существенные сомнения в способности российской власти, бизнеса и профсоюзов в ближайшей перспективе превратиться в ответственных участников процесса становления социального партнерства.

Анализ материалов региональных СМИ свидетельствует о том, что попытки организации регулярного диалога между основными участниками трудовых отношений в регионах носят преимущественно декларативно-ритуальный характер. Основные субъекты, действующие в социально-трудовой сфере регионов России, фактически не признают друг друга в качестве полноценных, взаимополезных участников отношений, что проявляется в характере реализуемых ими практик:

– позиция власти, не скрывающей стремления «уйти» из экономики и одновременно пытающейся доминировать в социально-трудовой сфере, неизбежно воспринимается другими участниками как противоречивая и неэффективная, а сама власть – как насильственная структура, контролируемая определенными «монопольно ориентированными» элитами;

– бизнес, ориентированный на использование возможностей власти в социально-трудовой сфере, пока еще не осознал, что за «спиной» власти могут «спрятаться» лишь немногие, особо к ней приближенные, что в ходе процедур социального партнерства происходит оформление не только интересов, но и прав, столь необходимых для периодически «реструктурирующихся корпоративных групп» региона;

– слабость региональных профсоюзных организаций проявляется в очевидной неспособности в полной мере реализовать свою основную

функцию – институционализацию социальных интересов наемных работников.

На наш взгляд, в сфере труда современной России завершается процесс взаимной идентификации основных участников трудовых отношений, осознания различий между ними, уточнения позиций, нюансировки прав и обязанностей. Имеющиеся данные позволяют предположить наличие «системы структурного насилия» в сфере труда, которая ориентирована прежде всего на создание «единого фронта» предпринимателей и чиновников против наемных работников, размывание социальной ответственности предпринимательства и формирование мифов о социальном партнерстве, которое в современной России пока не стало моделью сближения, баланса социальных интересов.

Мы предполагаем, что одной из причин замедленности этого процесса является несформированность оптимальной модели взаимодействия на уровне региона, отсутствие «работающего механизма» разрешения постоянно возникающих противоречий в сфере труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бутрос Гали Б. О всемирной встрече на высшем уровне в интересах социального развития // МЭ и МО. 1993. № 11.
2. Ориентиры партнерства. Информационно-методический бюллетень. 2008. № 2 (18).
3. Роулз Дж. Теория справедливости. Новосибирск: Изд-во Новосибирского ун-та, 1995.
4. Гаврилова И.Н. Западные трактовки социальной справедливости // Социол. исслед. 2009. № 3.
5. Galbraith J. The Good Society. Boston-N.Y., 1996.
6. Куда идет Россия. Белая книга реформ / Сост. С.Г. Кара-Мурза, С.А. Батчиков, С.Ю. Глазьев. М.: Алгоритм, 2008.
7. Кравченко А., Щербина В. Социология в России / Под ред. В.А. Ядова. 2-е изд., перераб. и дополн. М.: Изд-во ИС РАН, 1998.
8. Арутюнян Ю.В. О социальной структуре общества постсоветской России // Социол. исслед. 2002. №9.
9. Малообеспеченные в России: Кто они? Как живут? К чему стремятся? / Аналитический доклад ИС РАН / Под ред. М.К. Горшкова. М., 2008 // <http://www.isras.ru>
10. Россия реформирующаяся. Ежегодник / Отв. ред. М.К. Горшков. Вып.6. М.: Ин-т социологии РАН. 2007.
11. Стратификация российского общества. Результаты исследования Института общественного проектирования и «РОМИР-Мониторинг». М., 2005 // <http://www.inor.ru>
12. Социально-трудовые отношения в Российской Федерации: состояние и проблемы правового регулирования. Доклад Комиссии Общественной палаты Российской Федера-

ции по трудовым отношениям и пенсионному обеспечению. Москва, ноябрь 2008 г. // <http://www.oprf.ru>

13. *Беленький В.Х.* Класс наемных работников или рабочий класс? // Социол. исслед. 2005. №3.

14. *Черныш М.Ф.* Противоречия становления социального партнерства // Социол. исслед. 2004. №6.

15. *Никитинский Л.* Как Дерипаска съел «Красную шапочку» // Новая газета. 2008. 3 – 6 июля. №47 (1365).

16. *Полунин Ю., Гурова Т.* Кто следующий? Результаты исследования Института ситуационного анализа и новых технологий, журнала «Эксперт» и Института общественного проектирования «Самые влиятельные политики России» 29.03.2007 // <http://www.inop.ru>

17. *Лужков Ю.* Только опираясь на государство, Россия сможет выйти из передряг мирового финансового кризиса // Российская газета. Федеральный выпуск. 2009. 11 февраля. №4846.

18. *Hospers J.* The Libertarian Manifesto // Justice. Alternative Political Perspectives. 3-d. ed./ Ed. by *J. Sterba*. Belmont ets.: Wadsworth Publishing Compani, 1990.

19. *Римашевская Н.М.* Бедность и маргинализация населения // Социол. исслед. 2004. № 4.

20. *Львов Д.С.* Путь в XXI век: Стратегические проблемы и перспективы российской экономики // <http://www.leadnet.ru/lvov/index.htm>

21. Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. ВЦИОМ. 1995. №3.

22. *Зубова Л.Г.* Социальное расслоение в России // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. ВЦИОМ. 1995. №3.

23. Ведомости. 2007. 9 августа.

24. *Rawls J.* Political Liberalism. N.-Y.: Columbia University Press, 1993.