

бы иное понимание рациональности, то есть пересмотр классического его варианта.

Б. Современное состояние России характеризуется как кризисное. Следует решить, является ли это кризисом в системе или кризисом системы. В любом случае, следует избегать однозначного толкования природы конфликта, а исходить из возможности его регулирования или подавления.

В. Конфликт в идеологической сфере обычно неустрашим, поэтому он не только регулируется, но и подавляется, здесь есть ограничения и запреты. Идеологический конфликт может быть ослаблен и сделан неактуальным через: 1) модификацию самой идеологии, 2) модификацию общих ценностей, ее окружающих. Эта модификация может происходить, в свою очередь, в нескольких вариантах. При этом важно развивать такие культурные традиции, нормы, в соответствии с которыми идеология должна быть только одним из аспектов жизни общества, чтобы вне разделяющих идеологию были найдены и объединяющие ее ценности.

Г. Особенностью культурной сферы российского общества является неумение обращаться с конфликтами, психологическая враждебность к ним. Но при этом не создана культура бесконфликтной жизни. В частности, можно обратить внимание на такое типичное поведение в сфере конфликта, когда отдельная личность при конфликте с официальными структурами обращается к другим, внешним силам - другому государству, а не к своему обществу. Эта проблема касается необходимости создания гражданского общества в России. До сих пор, при его отсутствии, противостояние государству делает человека преступником, ставит его вне системы. При наличии же гражданского общества это противостояние существовало бы в рамках закона и вне преступного мира.

БОЧАРОВ В.Ю.

ПРОФСОЮЗ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Одним из элементов социально-политической системы современного российского общества являются профсоюзы. Несмотря на то, что профсоюз должен заниматься, прежде всего, урегулированием экономических споров на рынке труда, являясь институтом социально-трудовых отношений, он в силу специфичности современной российской действительности проявляет себя, главным образом, в социально-политической сфере. Такая специфика современного положения профсоюзов в России объясняется в основном двумя причинами. Во-первых, профсоюз в советское время находился в рамках социально-политической системы. Будучи отстраненным от решения экономических вопросов, находясь под контролем партийных органов, он способствовал укреплению идеологического и правового по-

литического порядка, существовавшего в нашем обществе. У профсоюзов практически нет опыта работы в социально-трудовой сфере. Во-вторых, сегодня профсоюз, с одной стороны искусственно, с другой – в силу сложившейся ситуации продолжает находиться в социально-политической системе общества. Искусственно в рамки данной сферы профсоюз толкает бывшая элита как партийных, так и самих профсоюзных органов, используя его в качестве такого социального института. Это проявляется в рамках различных забастовок и акций протеста, когда в первую очередь профсоюзами выдвигаются политические требования к президенту и правительству, и лишь затем экономические к государству или непосредственному работодателю. Кроме того, к политической активности профсоюз вынуждает само государство, так как в сложившейся практике очень часто именно государство не выполняет своих обязательств по оплате заказов предприятиям, по выплате заработной платы бюджетникам, пенсий и т.д. В такой ситуации профсоюзы начинают выступать против политики людей, находящихся у власти.

Многие проблемы современной России, возникающие в рамках данного переходного периода, могли бы быть решены с помощью легитимного представительного органа наемного персонала, которым исторически в рамках индустриального общества является профсоюз. Однако сегодня этот социальный институт переживает глубокий кризис. И если на Западе потребность в профсоюзах постепенно отпадает в силу изменения экономической и политической системы общества, то в нашей стране причины кризисной ситуации связаны с особенностями возникновения и развития профсоюзов, а также со спецификой их сегодняшнего положения и функционирования. Не рассматривая общеизвестные исторические факты, мы, в первую очередь, обращаем внимание на принципиальные основы функционирования современного общества, которые не реализованы в России.

Известно, что в промышленно развитых странах мира со времени перехода к капиталистическому способу производства все социально-экономические отношения начинают строиться на диспозитивных принципах гражданско-правовых норм, а социально-политические отношения базироваться на принципах «равенства» и «конвенционализма». Соглашаясь с В.И.Митрохиным, мы под конвенционализмом понимаем «социоисторический феномен организации жизненного мира человека и человечества на основе гражданско-личностной свободы, права, демократии и социальной справедливости» [1]. Причем, если в качестве гражданско-правовой формы конвенционализма выступает социальный договор, то моральной формой является «согласие». Еще один принцип, который получил потенциальную возможность реализации в условиях рыночной экономической системы – это принцип социальной справедливости. Безусловно, данный принцип рассматривается нами как некий идеал отношений, явлений и поступков, но по мере своей реализации он способен выступить в качестве регулятора

поведения субъектов социальных отношений, в качестве исходного условия эффективности их взаимодействия в рамках современной модели этих отношений. Анализируя данные западных исследователей, можно убедиться в том, что общемировая эволюция социальных отношений направлена именно в сторону реализации обозначенных принципов. Можно говорить о том, что в индустриально развитых странах мира сформирована система цивилизованных социально-политических и социально-экономических отношений, базирующихся на принципах конвенционализма и равноправия субъектов этих отношений. На базе данных принципов сложились условия для формирования договорных отношений в рамках всего общества в целом. Однако для реализации данных принципов индустриально развитым странам мира пришлось пройти исторический отрезок почти в двести лет. У нашего государства есть уникальная возможность на основе опыта стран Запада «проскочить» длительные этапы конфликтных отношений и построить их на тех базовых принципах паритета сторон и компромисса, которые в качестве тенденции неизменно присутствовали в процессе исторического развития человечества, но были реализованы лишь в рамках индустриального общества. Данную задачу можно решить с помощью построения механизма социального сотрудничества, прежде всего, в социально-трудовой сфере общества, выступающей базой для развития социально-политической сферы.

Таким образом, если брать за основу методологические принципы конвенционализма, равноправия и социальной справедливости, главной целью проводимого нами исследования является теоретическое обоснование путей формирования механизма социального сотрудничества на современных российских предприятиях для обеспечения паритетного статуса субъектов, вовлеченных в социально-трудовые отношения.

По нашему мнению, нельзя рассматривать профсоюз как элемент социально-политической системы общества в отрыве от социально-экономической сферы, в рамках которой профсоюз является одним из инструментов формирования социально-трудовых отношений. Потребность в нормальном функционировании системы социально-трудовых отношений задана объективными условиями, присущими рыночной экономике. Именно в социально-трудовой сфере, объединяющей социальную (обеспечивающую воспроизводство рабочей силы) и экономическую (организующую реализацию, потребление рабочей силы) сферы, происходит продажа рабочей силы лицами, вступающими в отношения найма с собственниками средств производства. От экономического поведения субъектов социально-трудовой сферы, от степени их сотрудничества зависит рациональное использование рабочей силы, что в свою очередь может обеспечить ее воспроизводство и стабильное развитие всего общества. Становление системы цивилизованных социально-трудовых отношений, безусловно, будет способствовать снижению социальной напряженности, как на производстве,

так и в обществе в целом, повышению социальной и трудовой активности населения и формированию правового механизма разрешения социально-политических и социально-трудовых конфликтов.

Существует много причин, в силу которых российская экономика сегодня не имеет цивилизованных социально-трудовых отношений. Немалую роль здесь играет экономический кризис, но дело не только в этом. В условиях современной российской действительности все три стороны социально-трудовых отношений, которые традиционно рассматриваются (работодатели и их союзы, наемный персонал в лице профсоюзов и государство), не готовы к налаживанию новых отношений в сфере труда. У заинтересованных сторон (за исключением, пожалуй, государства) отсутствует понимание необходимости становления паритетных, договорных отношений. Отсутствуют и достаточные правовые условия для функционирования новых социально-трудовых отношений. Тот формальный переговорный механизм, который уже создан, эффективно работать не может. Причиной этого является неготовность к активному участию в развитии цивилизованных социально-трудовых отношений профессиональных союзов. Анализируя зарубежный опыт, можно утверждать, что формирование цивилизованных социально-трудовых отношений возможно лишь при условии поддержки всеми наемными работниками своего коллективного представителя, способного защитить их интересы. Однако факты нашей действительности говорят о том, что традиционные российские профсоюзы в современном их состоянии не справляются с этой ролью. Если на федеральном и региональном уровне структуры социального сотрудничества постепенно формируются, то на уровне предприятий этот процесс идет чрезвычайно медленно. Развивая этот тезис, можно выделить три основные причины такого положения дел.

Во-первых, профсоюзы не пользуются авторитетом и поддержкой у наемных работников. Так, по данным социологического опроса, проведенного в рамках мониторинга социально-трудовой сферы в промышленности Самарской области во II квартале 1999 года, только около 10 процентов респондентов оценивают деятельность профсоюзов положительно. Положение дел еще хуже в секторе малого бизнеса. Исследование, проведенное нами в г. Тольятти на предприятиях малого бизнеса (декабрь 1998 – июнь 1999), позволило собрать материал об отношении людей к профсоюзу в данном секторе экономики. На наш вопрос «Хотели бы Вы иметь профсоюз?» ответили отрицательно.

Во-вторых, профсоюзы находятся в зависимом положении от администрации предприятия. Это позволяет руководству предприятий не считаться с профсоюзным комитетом, либо вообще препятствовать его деятельности. При таких условиях коллективные договоры, заключаемые на большинстве предприятий Самарской области, в данной ситуации, лишь формально создают видимость диалога и достижение компромиссного

решения. Так, нами было проведено исследование состояния переговорного процесса на предприятиях легкой промышленности (апрель 1999 – июнь 1999). Исследование позволило прийти к заключению о том, что существующая форма коллективно-договорного механизма обеспечивает возможность для участия наемных работников в переговорном процессе только в рамках подготовки коллективного договора. Однако это реально не стимулирует активности наемного персонала. Люди не видят результатов и смысла этой деятельности в силу информационного вакуума и нерегулярности данной процедуры (максимум один раз в год). Профсоюзы же со своей стороны не особенно стремятся к налаживанию реальных договорных отношений, так как материально зависят от администрации предприятий.

В-третьих, в рамках своей деятельности профсоюзы практически не ориентированы на важнейший аспект социально-трудовых отношений: на борьбу за повышение заработной платы. Профкомы на предприятиях, как правило, уходят от этих вопросов и продолжают заниматься соцкультбытом, как в советское время. В тоже время заработная плата наемного персонала растет и индексируется, если только это выгодно по каким-либо причинам самому работодателю. Но даже в этом случае рост заработной платы не соответствует росту стоимости жизни. Так, прожиточный минимум в Самарской области с августа 1998 года по август 1999 вырос в 2,6 раза, за этот же период заработная плата наемного персонала увеличилась в среднем только на 60%. Профсоюзы не смогли исправить сложившуюся ситуацию. Это, конечно, приводит к высокому уровню социальной напряженности и социально-трудовым конфликтам, которые можно было бы предотвратить.

Исследования, которые выполнены сегодня в социально-трудовой сфере предприятий, позволили собрать большое количество предложений со стороны работников профсоюза, наемного персонала, экспертов о том, что сегодня в первую очередь должно быть сделано для преодоления кризисной ситуации в профсоюзах. Все эти предложения можно было бы объединить в следующие пункты.

1. Необходимо добиваться снижения зависимости профсоюза от работодателя. Это можно сделать за счет совершенствования законодательной базы. Все, что делается сейчас якобы по доброй воле руководителя, необходимо сделать обязательным: законодательное закрепление сбора членских взносов через бухгалтерию предприятия, предоставление помещения профкому предприятия, гарантии занятости для профсоюзных активистов после ухода с профсоюзной работы.

2. Четко развести стороны социально-трудовых отношений. Работник администрации не может быть членом профсоюза. Недопустимость совмещения председателями профкомов должностей в администрации предприятия.

3. Необходимость ведения постоянного переговорного процесса на предприятии и не только в рамках заключения коллективного договора, но и по всем вопросам, составляющим содержание социально-трудовых отношений. Высказывается мнение о необходимости создания постоянно действующих комиссий по урегулированию вопросов в социально-трудовой сфере предприятия.

4. Обеспечить право прямого вмешательства органов государственной власти в процесс заключения коллективных договоров. Недопустимость регистрации коллективных договоров, в которых не соблюдаются права трудящихся.

5. Реформирование неэффективной отраслевой структуры построения профсоюзов. Такая структура является анахронизмом в условиях ликвидации отраслевого управления промышленностью и стиранию граней между отраслями. Кроме того, отраслевое построение профсоюзов не учитывает специфики малых предприятий, профсоюзная организация не может быть создана внутри самого предприятия. Поэтому необходимо создание структуры профсоюзов на уровне районов города и области, которые объединяли бы всех наемных работников предприятий данной территории и выполняли бы присущие им функции защиты и представительства. И, в первую очередь, занимались вопросами, связанными с уровнем заработной платы наемного персонала. Это может способствовать становлению сотрудничества профсоюзов с местными администрациями, повысить контроль со стороны органов власти за выполнением коллективных договоров и норм трудового законодательства.

Перечисленные меры не являются окончательной программой действий. Они лишь намечают основные, возможные направления работы. Вероятно, дальнейшее исследование данной проблематики может расширить рамки этих предложений. Сегодня же ясно только одно: при сложившейся системе работы профсоюзов в промышленности, вообще на предприятиях, решить проблему становления цивилизованных социально-трудовых отношений невозможно. Решение ее может способствовать успешному развитию и становлению цивилизованных норм в социально-политической и социально-экономической сферах современного российского общества.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Митрохин В.И. Социальное партнерство. М., 1998. С.20.