

К ВОПРОСУ О СОЦИАЛЬНОМ ДИАЛОГЕ МЕЖДУ ТРУДОМ И КАПИТАЛОМ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Рассматривается вопрос о взаимодействии труда и капитала, обострившийся под влиянием мирового финансово-экономического кризиса. Выявляются актуальные проблемы взаимоотношений между субъектами рынка труда в условиях кризиса. Подчеркивается важность социального партнерства при разрешении противоречий между участниками социального взаимодействия на рынке труда. Предлагаются меры, способствующие достижению социального мира между работниками, работодателями, органами власти.

Ключевые слова: социальный диалог; социально-трудовые отношения; труд и капитал; социальный мир.

Российская экономика оказалась вовлеченной в мировой кризис в состоянии незавершенности рыночных макроэкономических и институциональных трансформаций, не достигнув органической системности, в условиях окончательно не сформировавшихся цивилизованных рыночных отношений в трудовой сфере, что само по себе уже обуславливает кризисную ситуацию. Следовательно, сложившееся положение можно интерпретировать как кумулятивную рецессию, когда кризисное наследие прошлого дает своего рода мультипликативный эффект, приумножая разрушительное воздействие текущего экономического спада.

Очевидно, Россия оказалась в ситуации системного кризиса, представляющего собой совокупность экономического, финансового, институционального и социального кризисов. Одним из главных элементов в системном кризисе является общий социально-экономический кризис, проявляющийся в деградации социально-трудовых отношений.

Вообще отношения труда и капитала исторически парадоксальны. С одной стороны, труд и капитал взаимосвязаны, они не могут существовать друг без друга. Да и выходить из нынешнего кризиса им придется вместе. С другой стороны, им присуща внутренняя противоречивость, которая проявляется особенно остро в период экономического спада. Вследствие дезинтеграции труда и капитала нарастают социальная напряженность, асоциальное поведение и общественный кризис.

Итак, отношения между трудом и капиталом позволяют их квалифицировать как неустойчивое равновесие, но длительное состояние неустойчивости вряд ли позитивно. Оно, по сути, безысходно, неопределенно, как «дурная бесконечность» (по Гегелю). Чтобы его преодолеть, необходимо определить приоритет развития в сторону социального мира и его институциональных форм, а также социального диалога, как фактора социально-экономического прогресса и общественной солидарности.

В развитых странах социальный мир признается в качестве третьего фактора производства наряду с капиталом и трудом. Видимо, это не вполне правомочно, но в то же время не следует ограничивать состав факторов производства трудом, капиталом, землей, предпринимательскими способностями и информацией. Социальный мир хотя и не является экономической категорией, но, бесспорно, оказывает непосредственное и экономически отслеживаемое воздействие на производственный процесс.

Одной из важнейших составляющих социального мира выступает социальный диалог. Социальный диа-

лог между трудом и капиталом предполагает гармоничное сочетание интересов работника, работодателя и государства.

В условиях экономической рецессии сложившаяся система отношений труда (работника) и капитала (работодателя) приобретает специфические характеристики.

Происходящая экспансия кризиса практически на все сферы экономики – от банковской системы, индустрии развлечений до реального сектора – не только увеличивает количество безработных, но и одновременно сокращает возможность вторичной самозанятости, а фактическое разрушение сектора малого предпринимательства в связи с ограниченными возможностями кредитования порождает еще большую безработицу.

Так, по оценке Федеральной службы государственной статистики, уровень безработицы в РФ по состоянию на июль 2009 г. составил 8,3%, что на 2,6% превысило данный показатель на аналогичную дату 2008 г. Пик безработицы пришелся на февраль 2009 г.; далее можно отметить небольшое снижение рассматриваемого показателя, но все же уровень безработицы в России и на сегодняшний день остается достаточно высоким (рис. 1) [1].

Часть работников отправляется в принудительные отпуска по инициативе администрации (например, по данным Департамента труда и занятости населения Новосибирской области (НСО) на 16.06.2009 г. это 1,9 тыс.) или вынужденно работает в режиме неполного рабочего времени (по состоянию на 16.09.2009 г. в НСО – 20,7 тыс. чел.). Аналогичная тенденция наблюдается и по РФ в целом (рис. 2) [2].

При этом значительная доля затрат по воспроизводству рабочей силы (содержание жилья, образование, здравоохранение и т.п.) перекладывается на самого работника при падении реальной заработной платы (таблица) [3].

Явления задержки заработной платы для России не новы. Они имели место в период нэпа, а также начиная с рыночных трансформаций 90-х гг. прошлого века.

Суммарная задолженность по заработной плате начала возрастать с августа 2008 г., тогда она составляла в РФ, по официальным данным, 2 589 767 тыс. руб., а в июне 2009 г. уже увеличилась до 8 778 720 тыс. руб. В июле данный показатель начал снижаться, а в августе составил 6 478 415 тыс. руб., эта цифра выше, чем в прошлом году в 2,5 раза. Аналогичная тенденция наблюдается и по Сибирскому федеральному округу (СФО) (рис. 3) [4].

Принято считать, что главная причина массовых неплатежей за отработанный труд заключается в том, что это массовая «беззарплата» выгоднее массовой

безработицы. С одной стороны, в кризисный период создан механизм торможения массового высвобождения работников путем предоставления государственных субсидий, налоговых льгот, индексации. С другой стороны, собственники и руководители предприятий

вновь увидели возможность существования работников в условиях ограничения и задержек заработной платы. В результате открылись большие источники получения сверхприбыли и сверхэксплуатации путем присвоения не только прибавочного, но и необходимого продукта.

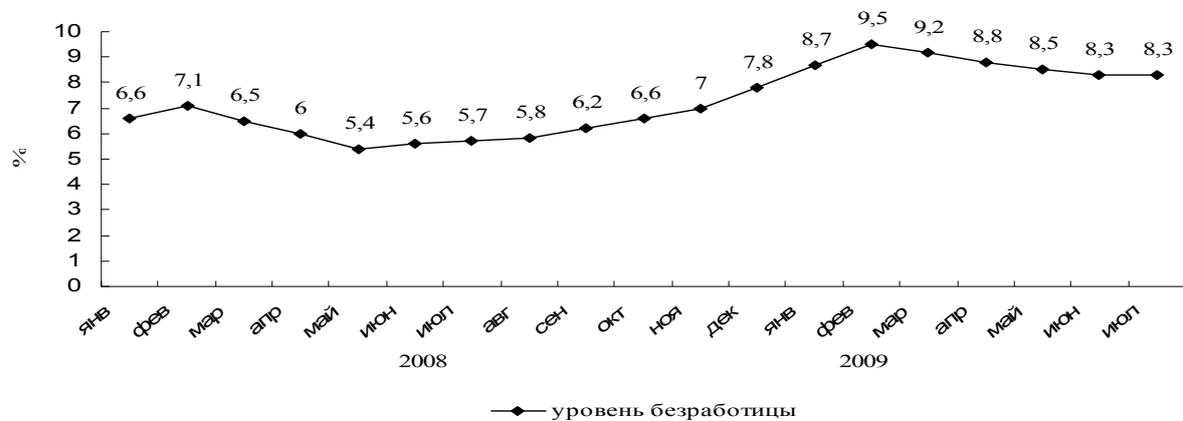
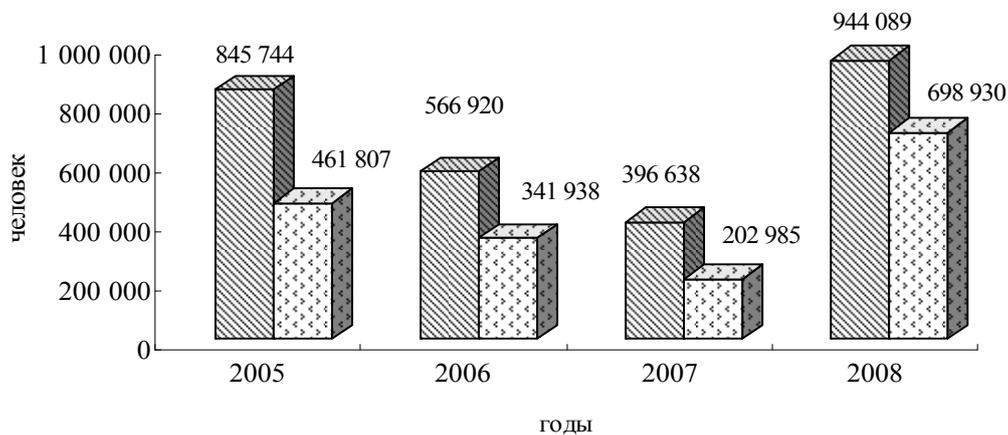


Рис. 1. Динамика уровня безработицы в Российской Федерации с 01.01.2008 г. по 01.07.2009 г.



- Численность работников списочного состава, которым были предоставлены отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы
- ▨ Численность работников списочного состава, работавших неполное рабочее время по инициативе администрации

Рис. 2. Численность работников РФ, отправленных в отпуска без сохранения заработной платы или работавших неполное рабочее время, чел.

Динамика среднемесячной номинальной и реальной начисленной заработной платы

Период	Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата, руб.	Номинальная начисленная заработная плата, %		Реальная начисленная заработная плата, %	
		к соответствующему периоду в предыдущие годы	к предыдущему периоду	к соответствующему периоду в предыдущие годы	к предыдущему периоду
2008 г.					
I квартал	15424	128,0	97,7	113,4	93,3
II квартал	16962	129,2	110,0	112,5	105,9
III квартал	17556	129,0	103,6	112,2	101,4
IV квартал	18966	119,5	108,0	105,0	105,5
2009 г.					
I квартал	17441	112,8	92,0	99,2	87,9
II квартал	18419	108	105,6	96,1	102,8
Август ¹	18306	105,4	97,0	94,4	97,0

¹Предварительные данные.



Рис. 3. Динамика просроченной задолженности по заработной плате работников за период с 01.01.2008 г. по 01.08.2009 г.

Невыплаты заработной платы сдерживают обновление основного капитала, сохраняют низкий уровень строения капитала. Органическое строение капитала отражает в данном случае соотношение стоимости старого оборудования и низкой стоимости рабочей силы. Следовательно, во всем применяемом капитале продолжает функционировать старая техника и технология и извлекаются сверхдоходы за счет неоплаченного необходимого продукта.

В России на рабочих переложены тяготы содержания убыточных предприятий через задержки заработной платы, реальная оплата труда не позволяет воспроизводить рабочую силу в расширенном масштабе, формальное владение приватизированными предприятиями сопряжено с потерей автономии от администрации этих предприятий, в частном секторе отмечается сверхэксплуатация и игнорирование прав работника, декларируемых трудовым законодательством [5. С. 477].

Механизм воспроизводства задержек выплат заработной платы можно преодолеть лишь путем устранения негативных тенденций, порожденных экономическим кризисом, и разрешения противоречий экономического развития в целом. Отсюда необходимо учитывать условия жизни, традиции, волю людей, их социально-экономическое мышление и все то, что оказывает воздействие на формирование трудовой мотивации.

Ответной реакцией рабочего класса на сверхэксплуатацию становится производственный и трудовой абсентеизм. Работники начинают изыскивать побочные источники средств существования, такие как социальная защита, доходы от подсобных хозяйств, дополнительная трудовая занятость. В условиях экономического спада подыскать легальный источник дохода стало сложно; вновь, как уже случалось в 1990-х гг., участились попытки незаконного получения различного рода социальных выплат, все масштабнее становится сотрудничество с теневой экономикой и криминальными структурами.

Так за I квартал 2009 г. специалистами областных центров занятости населения было проверено 10 726 дел безработных, в результате чего выявлено 240 случаев незаконного получения гражданами посо-

бия по безработице, общая сумма незаконно полученных средств составляет 349,5 тыс. руб. Количество сокрытия населением факта занятости увеличилось на 53%, количество фактов сокрытия самостоятельного трудоустройства возросло на 27% по сравнению с аналогичным периодом прошлого года (рис. 4) [6].

Тем самым, начинают действовать силы, тормозящие достижение социального диалога между субъектами рынка труда и препятствующие прогрессивному развитию социального мира.

Кризис солидарности труда и капитала выражается преимущественно через конфликтное взаимодействие, защиту собственных интересов путем забастовок и других акций социального протеста по требованию выплат заработной платы, повышения ее уровня, сокращения увольнений, обеспечения социальных гарантий и т.п. Тем не менее логика требует признания легитимности с экономической точки зрения подобных явлений. Они имеют характер общественной нормы, а не аномалии и должны закрепляться законодательными актами, отраслевыми и региональными соглашениями, коллективными договорами. Это обусловлено тем, что столкновение двух равных прав (в данном случае прав труда и капитала) всегда разрешается методом силы, в той или иной степени оформленным законом.

Для того чтобы контрагенты трудовых отношений выступали как социальные партнеры, необходимо при разработке институциональных механизмов их регулирования исходить из гуманистической парадигмы, а именно феномена человеческой личности. С ее позиций собственник капитала должен выйти на иную идеологию формирования спроса на рабочую силу, рассматривая ее не только в качестве фактора производства, но и как индивидуальность. Детерминанта человеческой личности приобретает особое значение в условиях экономического кризиса: ведь для скорейшего выхода из него и преодоления его последствий необходимы работники особого социально-экономического склада, передовые, инициативные, пассионарные (по выражению Л. Гумилева), способные к социальному диалогу, от действий которых зависит неостановимое продвижение к социальному миру.

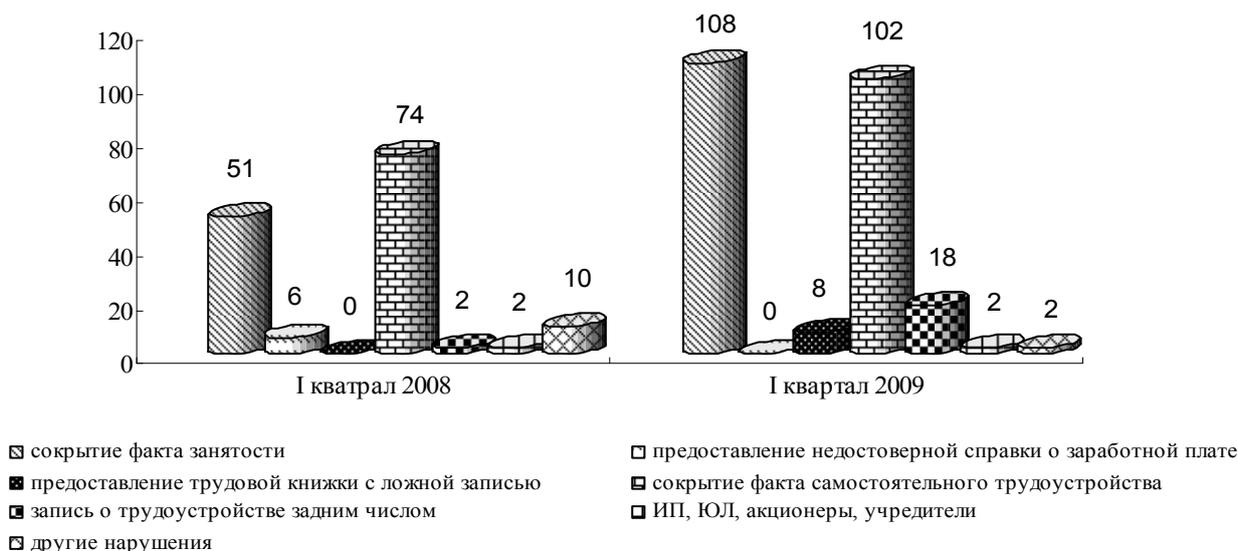


Рис. 4. Динамика выявленных нарушений по результатам проверки дел безработных граждан в Новосибирской области

Сегодня, к сожалению, преобладает абсолютно иной тип работника, сформировавшийся в условиях господства центрально-управляемого типа экономики и позже, в переходный период, характеризующийся состоянием кризисности во всех сферах политической, экономической и социальной жизни нашей страны. Современный тип работника можно охарактеризовать как социально и психологически не подготовленный к рынку труда, к новым условиям применения профессиональных навыков и возможностей, к ситуации безработицы, к определенным ориентирам и методам поиска работы, к типам занятости и найма и т.п. К тому же необходимо отметить неготовность к изменениям в традиционной русской трудовой этике. Эти изменения можно свести к следующим:

- восприятие труда не как жизненной ценности, а исключительно как средства для жизни;
- на уровень саморегулирования уходят процессы самоутверждения и признания рядового работника;
- возрастает дифференциация в материальном положении членов трудового коллектива;
- усиливается автономизация рабочего места и его субъекта;
- появляется постоянная опасность потери рабочего места по независящим от работника причинам;
- реальностью становится неопределенность в сохранении достигнутого жизненного уровня всех членов семьи работника;
- возможность скрытых или внешне проявляющихся агрессии и зависти.

Феномен индивидуальности работодателя (руководителя предприятия) является фактором субъективным, но определяющим формирование и спроса и предложения на рынке труда, а от этого, в свою очередь, зависит совершенствование качественных характеристик наемной рабочей силы.

Если представленный на рынке труда товар (наемная рабочая сила) рассматривается только как совокупность предметных и профессиональных навыков и умений, то оба контрагента – и продавец, и покупатель

(работодатель) – по-прежнему останутся при своих локальных интересах и ни одна из сторон не реализует свои запросы и не достигнет социально приемлемых условий взаимодействия.

В условиях кризиса социальная ответственность собственников капитала существенно возрастает. Предприниматель должен брать на себя решение проблем повышения квалификации работника, его образования, здоровья и т.п. Все это способствует росту его профессионализма, что само по себе уже есть самодовлеющая ценность.

К сожалению, рыночное мировоззрение у большинства собственников капитала так и не сформировалось, многие руководители, особенно крупных предприятий, до сих пор считают себя «государственными людьми», а все заботу о здоровье, образовании и досуге работников перекладывают либо на государственные органы, либо на самих работников.

Безусловно, кризис приводит к ухудшению положения всех субъектов рынка труда – работников, работодателей и государства. В период кризиса стало особенно очевидно, что окончательно не сформированы ни рациональная психология экономического поведения, ни механизмы эффективного использования самой собственности, ни стабильный воспроизводственный процесс.

Происходит коррозия механизмов социального страхования. А без страховых систем, социальных программ, благотворительности капиталистов последствия кризиса могут привести к системной социальной деградации и деморализации российского общества. С одной стороны (со стороны капитала), это означает, что государство должно поделиться частью собственности с трудящимися, вложить средства в их социальное и культурное развитие, поддержку малого бизнеса, социальные программы, а работодатели должны осознать, что средством повышения производительности труда является гарантированная, справедливая и своевременная оплата труда. С другой стороны (со стороны труда), рабочим следует понять, что кризис неизбежно

ухудшает их положение, что необходима система профсоюзов, способная отстаивать их интересы.

Достижению социального мира, формированию и интеграции интересов всех участников социального взаимодействия на рынке труда, разрешению возникающих между ними противоречий призвано служить социальное партнерство с институциональным оформлением в виде объединений профсоюзов и ассоциации предпринимателей.

Так, практика функционирования трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в Новосибирской области (НСО) показывает, что правовой статус и полномочия двух сторон – профсоюзов и администрации региона, как правило, определены, чего нельзя сказать о стороне работодателей. Сегодня их интересы представляют Совет директоров и Союз предпринимателей. Но они не имеют полномочий выражать интересы всех работодателей, и поэтому эффект трехсторонней комиссии от этого снижается. В этой области нужна правовая база – федеральный закон о статусе объединений работодателей. В целом образование трехсторонних комиссий по урегулированию социально-трудовых отношений в регионе вписывается в модель цивилизованного социального мира.

Так, в настоящее время система социального партнерства Новосибирской области включает Региональное соглашение, 15 отраслевых соглашений, территориальные соглашения во всех 34 городах и районах области, 139 территориально-отраслевых соглашений, 5 176 коллективных договоров. Во всех городах и районах области созданы и действуют региональные и территориальные комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, комитеты, советы содействия занятости населения. Организационно-техническую сторону работы названных структур социального партнерства взяли на себя органы службы занятости.

Круг вопросов, решаемых этими комиссиями, весьма широк: от формирования, корректировки программ содействия занятости до проблем высвобождения работников, создания, сохранения и квотирования рабочих мест и других. Кроме этого, созданы территориальные комиссии по анализу и регулированию зарегистрированного рынка труда. Эти комиссии работают с теми, кто длительное время стоит на учете в службе занятости, имеет длительный перерыв в работе и с теми, кто, уволившись по собственному желанию, встает на учет в качестве ищущего работу.

Региональное соглашение между областными объединениями профсоюзов, областными объединениями работодателей и администрацией Новосибирской области на 2008–2010 гг. содержит 7 разделов: экономика и развитие производства; развитие рынка труда и обеспечение занятости населения; повышение уровня жизни, регулирование оплаты труда; охрана труда и экологическая безопасность; социальная поддержка населения и социальной сферы; развитие социального партнерства. Стороны взяли на себя 25 совместных обязательств и 114 персональных: объединения профсоюзов – 34, объединения работодателей – 32 и администрация области – 48.

Договорные отношения территориальных отделов занятости населения с работодателями стали широко

применяться в практике сотрудничества при организации временных и общественных работ, обучения кадров для предприятий, финансовой помощи на создание рабочих мест, трудоустройства безработных. В области реализуется программа организации общественных работ в условиях кризиса, в которой приняли участие 1 946 организаций и порядка 12 000 человек (это безработные и работники, занятые неполное рабочее время) [7].

Намного хуже обстоят дела в плане социального партнерства на микроуровне в низовом звене производства, где непосредственно осуществляется и оформляется сделка купли-продажи рабочей силы и реализуются социально-трудовые отношения между работником и работодателем. В наиболее концентрированном виде социальное взаимодействие здесь выражается в срочном контракте, который в условиях рыночной экономики становится ведущей формой найма работника. Но нарушение условий срочного контракта как со стороны работодателя, так и со стороны работника, стало довольно частым явлением.

Важную роль в развитии социального партнерства призваны играть профсоюзы. Как показывает практика рыночных стран, профсоюзы являются значимым институциональным компонентом функционирования рынка труда. Они должны обеспечивать социальную защищенность работников, отстаивая их права не формально, а фактически, добиваясь справедливого коллективного договора, постоянного повышения заработной платы в соответствии с ростом цен, поддерживая из своих фондов безработных, ведя учет вакансий, имеющихся в отрасли, в регионе, помогая потерявшим работу повышать квалификацию, трудоустраиваться и т.д.

Профсоюзные организации области практически полностью охватывают государственный сектор экономики и крупные акционерные предприятия, чего нельзя сказать о секторе малого и среднего бизнеса, в котором не только практически отсутствуют профсоюзные организации, но и довольно часто нарушаются условия трудовых договоров.

Отечественная практика социально-трудовых отношений показывает, что приоритет в определении их характера принадлежит руководству предприятий. Специалисты вынуждены говорить об отсутствии сильных независимых представителей работников. Сами же работники не готовы к совместным сознательным действиям, направленным на защиту своих интересов. Предоставленный самому себе, утративший чувство стабильности, предсказуемости будущего работник пытается обрести опору в иной системе ценностей и норм. Вынужденный выживать в одиночку, работник утратил доверие ко всем сразу: к профсоюзам, государству, работодателю.

Однако достижение социально-экономической сбалансированности необходимо, причем на демократической основе через систему соглашений, переговоров, контрактов, договоров. Именно на этой основе можно преодолеть кризис солидарности и добиться компромисса труда с капиталом.

Равновесие между трудом и капиталом – одно из условий преодоления экономической катастрофы.

В результате возможна смена устоявшихся негативных стереотипов сформировавшейся системы партнер-

ства труда и капитала на позитивную гармоничную систему социального диалога.

Механизм социального диалога предполагает взаимодействие следующих институтов [5. С. 495]:

- согласование между субъектами трудовых отношений на национальном уровне социально-экономической политики в целом, включая распределение доходов, разработку критериев социальной справедливости и мер по социальной защите;

- заключение коллективных договоров и соглашений между контрагентами рынка труда по поводу условий и оплаты труда;

- участие работников или их представителей в управлении предприятиями и акционерными обществами;

- постоянно действующие органы согласования интересов социальных партнеров на различных уровнях;

- мирные (внесудебные) методы урегулирования возникающих между сторонами разногласий и споров, а также оптимизации конфликтного процесса.

Целесообразно в период экономического спада в содержательном плане в отраслевых и территориальных соглашениях предусмотреть дополнительные гарантии для работников предприятий-банкротов.

Вместе с тем это не означает полную ликвидацию противоположностей между участниками трудового процесса. Социальный мир предполагает наличие противоречий и конкуренции между субъектами социально-трудовых отношений. Только тогда станет возможным достижение реального цивилизованного социального диалога, что позволит избежать наиболее острого варианта развития кризиса и не потерять ориентиры долгосрочного развития.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Занятость и безработица*. Информация Росстата. Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b09_01/Iss WWW.exe/Stg/d07/3-2.htm
2. *Центральная база статистических данных*. Труд. Использование рабочего времени. Информация Росстата. Режим доступа: <http://www.gks.ru/dbscripts/Cbsd/DBInet.cgi#1>
3. *Уровень жизни населения*. Информация Росстата. Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/free/B09_00/IssWWW.exe/Stg/d08/6-0.htm
4. *Просроченная задолженность по заработной плате*. Информация Росстата. Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/PA_1_0_S5/Documents/jsp/Detail_default.jsp?category=1112178611292&elementId=1237983568234
5. *Патласов О.Ю.* Маркетинговое управление рынком труда / О.Ю. Патласов. Омск: Изд-во ОмГАУ, 2003. 942 с.
6. *Аналитические записки*. Информация ДТиЗН НСО. Режим доступа: <http://nskczn.siberia.net/main/articles/article/606/>
7. *Региональное соглашение между областными объединениями профсоюзов, областными объединениями работодателей и администрацией Новосибирской области на 2008–2010 годы*. Информация ДТиЗН НСО. Режим доступа: <http://nskczn.siberia.net/main/articles/article/293/>

Статья представлена научной редакцией «Экономика» 1 октября 2009 г.