



Радичева

**Ракитская
Галина Яковлевна**

ОСНОВНЫЕ ТРУДЫ

Том пятый

**Теория и практика
социально-трудовых отношений**

Социальная политика

**Москва
Школа трудовой демократии имени Г.Я.Ракитской
2018**

Ответственный за выпуск
Б.В. Ракитский

УДК 316.334.3
ББК 66.3,4
Р19

Р19 **Ракитская Г.Я.**
Основные труды. Том пятый. Теория и практика социально-трудовых отношений. Социальная политика. – М.: Школа трудовой демократии имени Г.Я. Ракитской; ПРОБЕЛ-2000, 2018. – 564 с.

ISBN 978-5-98604-623-5
ISBN 978-5-98604-680-8 (Том V)

«Основные труды» классика нового, современного обществознания Галины Яковлевны Ракитской (1939-2013) содержат произведения по широкому кругу идеологических, теоретических и практических проблем.

В пятый том вошли произведения, посвящённые теории и практике социально-трудовых отношений и социальной политике.

Для исследователей-обществоведов, преподавателей, активистов рабочего и профсоюзного движения.

УДК 316.334.3
ББК 66.3,4
Р19

Составление, макетирование
и подготовка к изданию пятого тома
Б.В.Ракитский

© Ракитская Г.Я. и наследники, 2018
© Школа трудовой демократии имени Г.Я. Ракитской, 2018
© ПРОБЕЛ-2000, 2018

ISBN 978-5-98604-623-5
ISBN 978-5-98604-680-8 (Том V)

Школа трудовой демократии имени Г.Я. Ракитской
119361 Россия. Москва. Улица Озёрная, 25-287

Пятый том «Основных трудов» издан на средства:

***Ракитского Бориса Васильевича,
Бима Александра Семёновича,
Манделя Давида***

ПОЯСНЕНИЕ СОСТАВИТЕЛЯ И ИЗДАТЕЛЯ К ПЯТОМУ ТОМУ «ОСНОВНЫХ ТРУДОВ»

В начале пятого тома печатается несколько статей, место которых — в четырёх предыдущих томах. Увы, эти статьи отыскились, когда первые четыре тома уже вышли. Не напечатать их вовсе в настоящем издании я не мог. Приношу извинения читателям и обращаю внимание, что в примечании к каждой из таких статей указано, в каком томе они печатались бы, если бы нашлись раньше.

Но начиная со статьи 2005 г. «Узловые социально-трудовые проблемы» всё уже на своём месте и логично продолжает четвёртый том. Для серьёзного и внимательного читателя это продолжение чревато недоумением. Он найдёт в тексте пятого тома множество знакомых по предыдущим двум томам мест и сюжетов, множество повторов больших текстовых отрывков и т.п. Это не небрежность издателя. Это отражение в более или менее полном собрании сочинений логики и структуры реальной деятельности исследователя.

Само исследование содержит в себе два типа упорной и целенаправленной работы: добывание нового знания и изложение результатов. По ходу добывания нового знания появляются фиксации фрагментов добытого знания в виде постановок проблемы, догадок, концептов, концепций, гипотез и т.п. Это эссе, тезисы, статейки и статьи. Потом наступает пора (и полоса) системного изложения результатов исследования в целом. В форме монографии, например. После этого исследователь берётся за новую тему (проблему). Но он живой человек и он реальный лидер в той области, которой посвящена его свежая монография. Ему не всё равно, дойдут до современников и коллег результаты его уже завершённого исследования или осядут не востребованной книгой в книгохранилище.

Наступает полоса «после исследования». Учёный «продвигает» свои выводы. Он излагает их на научных форумах, публикует тезисы, статьи, ведёт полемику в

журналах и обычно излагает студентам в авторских спецкурсах, пишет учебники, методические разработки и т.п.

То, что напечатано в третьем томе, — это продукты мысли в ходе исследования социально-трудовых отношений. Монография в четвёртом томе — системное изложение результатов исследования. В пятом томе — разнообразные формы продвижения. Я включил в пятый том в основном лишь выступления на научных форумах. В стороне оставил почти все учебники, учебные пособия, спецкурсы, методические разработки.

Б.В.Ракитский (2017)

1967

=====

О КЛАССИФИКАЦИИ ЗАДАЧ УПРАВЛЕНИЯ¹

Разработка рациональной системы экономической (в том числе и статистической) информации должна базироваться на моделях рациональных систем управления различными звеньями народного хозяйства. Этот принцип стал в настоящее время общепризнанным. Он не только признаётся теоретически, но и практически используется многими разработчиками конкретных систем экономической информации.

Путь создания более рациональных систем экономического управления состоит в определённом преобразовании моделей существующих систем управления. Способы этого преобразования и оценки эффективности новых систем ещё очень далеки от формализации и основываются в основном пока лишь на интуиции исследователя. Что же касается качественного содержания моделей системы управления, то накопленный научный материал в этой области позволяет сделать некоторые выводы о том, каким требованиям должны удовлетворять подобные модели, что они должны собой представлять.

Модель системы управления должна быть в первую очередь **функциональной**, то есть отображать состав, взаимосвязь и последовательность задач, решаемых в процессе управления деятельностью экономических систем. Каждую задачу, т.е. каждый элемент этой модели, следует характеризовать стандартным набором признаков. С другой стороны, необходимо определить степень

¹ Эта работа Г.Я.Ракитской и Е.Г.Ясина по своему содержанию относится к проблематике двух первых томов «Основных трудов». Её место — в первом томе. Но я отыскал её, когда первые два тома уже вышли в свет. (Б.В.Ракитский, 2017)

дробности задач, образующих функциональную модель управления.

По нашему мнению, задачи управления должны характеризоваться и классифицироваться по описанным ниже пяти признакам.

Набор признаков классификации задач управления

I.

Характеристика задач управления должна касаться, во-первых, специфики отношений различных экономических систем как субъектов и объектов управления. Речь идёт о наиболее общей характеристике этих задач, связанной с **классификацией функций управления**.

Управление представляет собой сложную функцию, разложимую на множество составляющих, связь между которыми имеет свои закономерности. Функции управления более или менее дифференцированы в зависимости от сложности управляемой системы и уровня развития системы управления.

Независимо от степени сложности системы управления в процессе её функционирования могут быть выделены две фазы:

1) обработка информации о состоянии и реакция внешней среды и управляемого объекта;

2) процесс принятия решений и доведение их до исполнителей в виде управляющих команд. Решения в процессе управления могут приниматься только на основании определённой обработки информации, фиксирующей состояния и реакции внешней среды и объекта управления.

Все функции управления можно разделить на 2 группы в связи с указанным делением процесса управления на фазы:

1) функции принятия решений;

2) функции обработки данных.

Дальнейшую дифференциацию функций управления целесообразно связать с классификацией событий,

происходящих во внешней среде и управляемом объекте с точки зрения **типа реакций объекта** на управляющие команды и возмущающие воздействия среды, с одной стороны, и **типа реакций среды** в ответ на действия управляемого объекта, с другой. Плодотворной, на наш взгляд, является в этом отношении классификация реакций объекта или среды, которую приводит Л.Куффиньяль².

1) **Пассивная реакция**, т.е. такая, которую заранее можно предусмотреть и которая не сопротивляется управляющим воздействиям. Такова, как правило, реакция почвы, на которой сооружается здание. Пассивные реакции позволяют заранее установить последовательность операций, т.е. программу, выполнение которой наверняка приведёт к поставленной цели.

2) **Детерминированная реакция**, т.е. такая, которая не может быть предусмотрена, но после возникновения протекает по определённом закону, связывающему её со стимулирующими воздействиями. Иначе говоря, мы не можем сказать заранее, когда та или иная детерминированная реакция появится, но если она появилась, мы знаем, как она будет протекать и на этот случай можем установить определённую программу действий; если случится F_i , то действовать нужно согласно процедуре F_j .

3) **Случайная реакция**, т.е. такая, которая не может быть предусмотрена и зависимость которой от управляющего воздействия неизвестна. Такова реакция противника во время военных действий.

Характер решений, принимаемых системой управления, существенно зависит от тех решений, в связи с которыми они принимаются. Это находит отражение в дифференциации функций по принятию решений, которые, как и соответствующие реакции, могут быть разделены на три класса.

Но это касается и функций по обработке данных, т.к. именно эти функции собственно и позволяют заключить, к какому типу относятся те или иные реакции и какого

² Наука и человечество. М., Знание, 1963 г., стр.484.

класса решения следует по ним принимать. Пассивные реакции по определению предполагают, что поведение объекта и среды можно предвидеть по крайней мере по большинству существенных переменных. Стало быть, функция, которая разрабатывает программу действий, может предшествовать прогнозированию. Детерминированные реакции нельзя предвидеть, но чтобы определить нормы поведения на случай их появления, нужно на основании накопленных данных определить закон их связи с управляющими воздействиями. При случайной же реакции можно лишь зафиксировать её и производимый ею эффект.

Следует выделить ещё одну функцию в числе функций по обработке данных, содержание которой не связано с типом реакций объекта и среды. Эта функция просто фиксирует состояния объекта и среды на определённый момент времени, тогда как три другие класса функций существенно зависят от характера событий, вызывающих то или иное их (объекта и среды) состояние.

Исходя из приведенных оснований классификации, мы выделяем следующие функции управления (см. таблицу № 1).

1. **УЧЁТ** состоит в первичной обработке вновь поступающих данных, включая классификацию, группировку, сводку и ряд других элементарных логических и вычислительных операций. Функция учёта вырабатывает **учётную** информацию. В таблице № 1 учёт характеризуется как функция обработки данных о состоянии управляемого объекта и внешней среды.

2. **КОНТРОЛЬ** состоит в выявлении и отборе данных, содержащих **контрольную** информацию об отклонениях от нормального режима функционирования управляемой системы. В таблице № 1 контроль характеризуется как функция обработки данных, которая регистрирует случайные реакции-возмущения и их результат — отклонения существенных переменных системы от заданных значений.

Таблица №1

Фазы процесса управления	Сочетание объекта управления	Состояние и реакция объекта и среды		
		ХАРАКТЕР РЕАКЦИИ ОБЪЕКТА И СРЕДЫ		
		случай- ные	детермини- рованные	пассив- ные
Обработка данных	Учёт	Контроль	Анализ Нормиро- вание	Прогно- зирова- ние
Принятие решений	—	Регулиро- вание	Органи- зация	Планиро- вание Програм- мирова- ние

3. **АНАЛИЗ**, возможно, не совсем удачное наименование функции, которая состоит в обработке данных, накапливаемых в памяти системы, и поступающих учётных данных с целью установления зависимости между существенными переменными управляемой системы, стимулами и реакциями внешней среды. Устанавливая эти зависимости, функция анализа формирует комплекс различных аналитических моделей, отображающих указанные зависимости, прошлые и текущие состояния управляемой системы. Информацию, полученную в результате анализа, назовём **аналитической**. Именно в процессе анализа зависимостей между реакциями среды и существенными переменными системы устанавливаются ограничения разнообразия воздействий среды и изменений внутреннего состояния управляемой системы, которые позволяют отнести часть реакций к разряду детерминированных.

4. **НОРМИРОВАНИЕ** состоит в определении областей допустимых значений существенных переменных системы, т.е. тех значений, при которых система функциони-

рует в нормальном режиме. На выходе этой функции соответствует **нормативная** информация.

5. ПРОГНОЗИРОВАНИЕ состоит в обработке данных с целью определения возможных линий поведения управляемых объектов и среды и оценки вероятности каждой из них. На выходе этой функции соответствует **прогнозная** информация. Прогнозирование возможно лишь тогда, когда значительная часть реакций среды и управляемой системы либо по природе пассивны, либо надёжно регулируются воздействиями системы управления.

6. РЕГУЛИРОВАНИЕ состоит в принятии решений с целью ликвидации отклонений от нормального режима функционирования системы, возникающих вследствие случайных воздействий. На выходе этой функции соответствует **регулирующая** информация.

7. ОРГАНИЗАЦИЯ состоит в построении или изменении структуры:

- а) устойчивых объектов;
- б) процессов.

В первом случае имеется в виду установление определённых отношений между элементами системы; во втором — отношения между фазами и частями процессов, функций, т.е. установление и изменение тех или иных процедур, правил, методов, алгоритмов поведения, с помощью которых регламентируется деятельность управляемых объектов в определённых случаях. Организация как функция управления может иметь место лишь в том случае, когда некоторая часть реакций среды и управляемой системы, имеющая достаточно большую частоту возникновения, может быть отнесена к детерминированным реакциям. В противном случае структура, как явление относительно устойчивое, стабильное, не может создаваться целенаправленно. На выходе этой функции будет соответствовать **организационная** информация.

8. ПЛАНИРОВАНИЕ состоит в разработке на основании аналитической и прогнозной информации модели будущего, желаемого состояния системы (плановая модель) и в принятии решений относительно распределения

средств достижения этого состояния. Планирование включает выбор цели и критерия, относительно которого оценивается эффективность управления в целом. На выходе планированию соответствует **плановая** информация.

9. ПРОГРАММИРОВАНИЕ состоит в разработке программы, описывающей последовательность и взаимосвязь действий, которые должны быть выполнены для реализации плана. На выходе этой функции соответствует **программная** информация.

Реализация планов и программ возможна в условиях пассивных реакций объекта и среды.

Перечисленные функции отражают специфику различных отношений экономического управления. Каждая из этих укрупнённых функций раскрывается набором дифференцированных функций — задач и операций.

функциональная модель не может исчерпываться логической взаимосвязью функций управления. Она должна указывать на те экономические системы, которые выступают в качестве полюсов отношений управления.

II.

Имеется при этом в виду, с одной стороны, **место субъекта и объекта управления в структуре народного хозяйства** с точки зрения уровня (цех, предприятие, отрасль, республика и пр.), с точки зрения отраслевой принадлежности (отрасли промышленности, сельское хозяйство, финансовая система и пр.) и т.п.

III.

С другой стороны, характеристика экономических систем должна касаться **их места в системе производственных процессов**, которые выступают непосредственно в качестве объектов экономического управления. Производственные процессы различаются по форме движения факторов и результатов производства. Наиболее общий перечень конкретных производственных процессов может быть получен путём сочетания наименований процессов, протекающих во всех сферах общест-

венного воспроизводства (производство, потребление, распределение, обмен, перемещение, хранение), и наименований элементов производства (рабочей силы, средств труда, предметов труда, готовой продукции), преобразуемых перечисленными процессами.

IV.

В стандартный набор признаков классификации задач управления входит **характеристика переменных, которые регламентируются в процессе управления.**

Регулируемые переменные делятся на следующие 3 группы:

1) Характеристики (значения) различных свойств элементов производства. Например, для готовой продукции — объём, качество, ассортимент.

2) Отношения различных свойств элементов производства. Например, производительность труда, рентабельность.

3) Характер самих процессов. Например, ритмичность производства.

V.

Пятый признак классификации задач — **цикл управление** или период (смена, декада, месяц, год, ряд лет и т.п.); на который при помощи актов управления распространяется регламентация параметров экономических процессов.

Обоснование перечня элементов внутри каждого классификационного признака обеспечит стандартную формулировку конкретных экономических задач, решаемых в процессе управления. Это будет способствовать (несомненно, после ряда поисковых работ) формализации процесса определения как исходных данных для решения тех или иных задач управления, так и процедур их решения.

Попытка формулировки стандартных перечней классов задач была предпринята в отделе экономической информации промышленности НИИ ЦСУ СССР на базе анализа материалов обследования потоков экономических

документов в Латвии. Именно в результате работы с материалами этого обследования сформировалась изложенная идея классификации задач управления.

Но, с другой стороны, опыт этой работы показал, что модель, отражающую взаимосвязь и последовательность решения дробных задач, охватывающих все разделы хозяйственной деятельности в системах отраслевого или регионального масштаба не только нецелесообразно, но и практически невозможно построить в сколько-нибудь удовлетворительные сроки. Модель, на основании которой следует разрабатывать более рациональную, должна отображать относительно обособленный комплекс укрупнённых задач управления, который после соответствующего преобразования мог бы явиться зародышем будущей системы управления. Работа по стандартизации задач должна дать наиболее ощутимые результаты именно в области формализации процесса синтеза систем экономической информации на основании рациональных моделей управления.

Печатается по публикации в сборнике «Материалы к I научной конференции молодых специалистов ЦСУ СССР» — М.: Февраль 1967. Стр. 223-230.

ПОТРЕБИТЕЛЬ ДИКТУЕТ УСЛОВИЯ³

АВТОМАТИЗИРОВАННЫЕ системы управления (АСУ) привлекают к себе всё более пристальное внимание снабженцев. Интерес к ним не случаен. Математические методы и современная вычислительная техника дают возможность определять размеры партий, интервалы поставок, величину запасов материалов, при которых сумма издержек по доставке и содержанию запасов, а также потери от дефицита будут сведены к минимуму.

В некоторых главных управлениях по снабжению и сбыту при Госснабе СССР, а также в республиканских и территориальных управлениях материально-технического снабжения начали создавать такие системы. С их помощью, например, в УМТС Приокского района рассчитали, что дефицит в прокате чёрных металлов может быть покрыт на 40-60 процентов только за счёт перераспределения этой продукции внутри района, что обеспечивает 300 тысяч рублей годовой экономии.

По ориентировочным подсчётам, потери от дефицита материалов и комплектующих изделий составляют сейчас два-три миллиарда рублей в год. Содержание запасов в промышленности обходится в десять-одиннадцать миллиардов рублей. Причём предприятия расходуют средств на содержание одинакового количества материалов в полтора-два раза больше, чем специализированные базы снабжения.

Практика, однако, показывает, что реализация проектов АСУ сталкивается с рядом трудностей не только

технического характера. Оказалось, например, что существующая система учёта на предприятиях и в органах снабжения не всегда позволяет получить данные, необходимые для решения практических задач в АСУ.

Но мы хотели бы особо обратить внимание на трудности экономического порядка.

На металлобазе Киевского территориального управления активно взялись за внедрение автоматизированной системы и рациональных форм организации снабжения. Примерно два года назад на базе начали налаживать поставки потребителям по согласованному графику. Однако дальше эксперимента дело не пошло. Не движется оно после первых успехов и на базе «Мосгорчерметснаббита». А в большинстве органов снабжения эта прогрессивная форма обслуживания не применяется вовсе. В чем же дело?

Чтобы поставлять материалы в соответствии с действительной потребностью предприятий в желательные для них сроки, а также исполнять срочные, внеплановые заказы и т.п., базы снабжения должны сосредоточить у себя достаточные запасы. На Киевской металлобазе такого достатка практически не бывает. Но если бы фонды и соответствовали реальной потребности, уровень обслуживания потребителей повысился бы ненамного. Ведь в таких условиях создание необходимых запасов становится зависимым в первую очередь от поставщиков, а они нередко нарушают свои обязательства.

Той же Киевской базе металлургический завод имени Дзержинского недогрузил в третьем квартале текущего года 1.400 тонн конструкционной сортовой стали, Криворожский завод — 600 тонн среднего сорта, Ждановский завод имени Ильича недопоставил 8.000 тонн толстого листа.

Подобные срывы поставок связаны порой с законным стремлением заводов уменьшить число переналадок, ускорить реализацию продукции и т.д. Здесь мы видим, как сталкиваются интересы производителей, с одной стороны, базы снабжения и потребителей — с другой.

³ Эта работа Е.Г.Ясина, Т.Черниной и Г.Я.Ракитской по своему содержанию относится к проблематике двух первых томов «Основных трудов». Её место — в первом томе. Но я отыскал её, когда первые два тома уже вышли в свет. (Б.В.Ракитский, 2017)

Иначе говоря, создание экономических условий для внедрения АСУ и для повышения качества снабжения в целом требует принятия комплекса мер, которые обеспечили бы согласование интересов в звене: поставщик — база снабжения — потребитель.

При обосновании этих мер следует учитывать, что, принимая удобные для потребителей условия поставки, изготовитель, по существу, оказывает им определённые производственные услуги. Говорить об эффекте этих услуг нет необходимости. Было бы только справедливо, если бы часть этого эффекта использовалась для того, чтобы экономически заинтересовать поставщика в исполнении оптимальных решений, в повышении качества снабжения.

Формой распределения экономии, возникающей у базы или у потребителя вследствие улучшения условий поставки предприятием-поставщиком, может быть надбавка в цене продукции за качество снабжения. Чтобы использовать эту форму стимулирования, предприятия должны быть наделены необходимыми правами в части расходования своих средств.

По нашему мнению, надбавка к цене за качество снабжения не должна регламентироваться централизованно. Достаточно установить максимальный уровень такой надбавки, а её величину в каждом конкретном случае заинтересованные стороны могут обусловить при заключении хозяйственного договора, что, между прочим, способствовало бы повышению его экономического значения.

Требуют пересмотра экономические взаимоотношения между снабженческой организацией (скажем, базой) и её потребителями.

В настоящее время органы снабжения, как и поставщики, не заинтересованы в повышении качества обслуживания, а стало быть, и в исполнении решений, получаемых в АСУ. Например, увеличение запасов на Киевской металлобазе до необходимого уровня повлекло бы за собой рост издержек по содержанию этих запасов, что невыгодно для базы. Кроме того, в ряде случаев принятие

выгодных для потребителя условий поставки должно привести к возрастанию расходов по оформлению, контролю отгрузки, доставке и т.д.

Источником доходов снабженческих органов, как известно, является наценка к стоимости реализуемой продукции. Наценки дифференцированы только по группам материалов и экономическим районам, например, по чёрным металлам и метизам от 2,2 до 3,5 процента, по цветным металлам — 1,6 процента, по строительным материалам — 4 процента и т. д.

Но эти наценки ни в коей мере не учитывают различия в объёме услуг, предоставляемых базами своим потребителям, то есть различия в качестве снабжения. Естественно, что в этих условиях базы склонны поддерживать такой уровень обслуживания, который связан для них с наименьшими издержками. Однако это отнюдь не означает стремления к снижению издержек производства и обращения в масштабе народного хозяйства.

В новых условиях планирования и экономического стимулирования оценка работы снабженческо-сбытовых организаций основывается на показателе реализации. Их доходы образуются за счёт наценки к стоимости реализуемой продукции. В такой ситуации органам снабжения, как правило, легче добиться улучшения показателей посредством маневрирования номенклатурой складского снабжения, чем путём повышения уровня обслуживания.

По нашему мнению, образование доходов в этой отрасли должно идти не за счёт наценки, а за счёт оплаты услуг по хранению, сортировке, комплектации, доставке и т. д.

Естественно, что цены на услуги должны быть дифференцированы по группам материалов. Но этого ещё недостаточно, чтобы заинтересовать базы в повышении качества снабжения, то есть в выполнении ими условий потребителя. Критерием качества снабжения и, следовательно, основой для дифференциации цен на услуги может служить уровень обслуживания, то есть степень удовлетворения требований и условий потребителя.

С известной условностью можно было бы выделить следующие три уровня обслуживания.

Первый — высший уровень обслуживания — поставка по требованию (и на условиях) потребителя, то есть по мере поступления запросов потребителя, производится на условиях, отвечающих его требованиям в отношении размера партии, интервала и сроков поставки и т.д. База может оговорить только время исполнения заказа после поступления запроса. Этот уровень обслуживания даёт возможность потребителю полностью реализовать получаемые с помощью АСУ оптимальные решения относительно сроков поставки и величины запасов.

Второй уровень обслуживания — поставка на условиях, взаимно согласованных между базой и потребителем. Имеется в виду, что заранее согласовываются некоторые или все условия поставки — общий объём за период, размер партии, сроки и т.д. При этом база получает определённые выгоды, вытекающие из заблаговременного знания условий поставки, а возможности потребителя по оптимальному управлению запасами в известной мере ограничиваются, в связи с чем возрастают его издержки и вероятность потерь.

Третий — низший уровень обслуживания — поставка на условиях базы. Предполагается, что база, зная объём поставок на период в целом (фонд или объём поставок по договору), произвольно определяет размеры партий, сроки отгрузки и т. д. Это позволяет базе сводить к минимуму свои издержки, а потребитель полностью лишается возможности снижать затраты и потери за счёт управления запасами.

Согласно этой или подобной классификации можно дифференцировать цены на услуги базы снабжения, установив для каждого уровня определённый коэффициент. Зная свои издержки, база и потребитель могут при заключении хозяйственного договора определить и выгодный для обеих сторон уровень обслуживания, оговорив также санкции за нарушение договора.

Конечно, реализация этих предложений в полном объёме требует проведения серьёзных мероприятий, трудоёмких исследовательских работ и экспериментальной проверки. Однако сегодня можно было бы уже приступить к дифференциации применяемых наценок по уровням обслуживания. Особенно это удобно тогда, когда наценки установлены не к стоимости реализуемой продукции, а, как это сделано для угля и лесоматериалов, за единицу продукции в натуральном выражении (тонну, кубометр)

Но главное сейчас — решить вопрос об организации необходимых исследований и проведении эксперимента. Возможности для этого есть. Базой для эксперимента могут послужить предприятия и органы снабжения, переведённые на новую систему планирования и экономического стимулирования и внедряющие автоматизированные системы управления. Есть такое желание и у практических работников, в том числе в организациях, упомянутых в статье.

Е. ЯСИН, Т. ЧЕРНИНА,
кандидаты экономических наук.
Г. РАКИТСКАЯ,
старший научный сотрудник НИИ ЦСУ СССР.

Печатается по тексту публикации в еженедельнике «Экономическая газета» №51, декабрь 1968. Стр. 18.

1982

=====

Ракитская Г.Я.

Научный доклад

**Социальная природа
бригадной формы организации
и стимулирования труда
и прогноз её влияния
на социально-трудовые отношения,
включая отношение к труду**

ВНИИСИ ГКНТ и АН СССР

1982, апрель

СОДЕРЖАНИЕ⁴

Постановка исследовательской задачи

Экономическая необходимость хозяйственной самостоятельности бригады и её объективные границы

Бригада — новая форма непосредственно коллективной трудовой жизнедеятельности

Социальные функции личной и коллективной ответственности членов бригады за результаты коллективного труда

Социальные ограничения свободы выбора конкретного облика бригадной организации и оплаты труда. Социальные следствия их нарушения

Социальное значение непосредственно коллективного самоуправления в бригаде и объективные тенденции его развития

Перспективы влияния бригадной формы на социально-трудовые отношения в прогнозном периоде

ПОСТАНОВКА ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ЗАДАЧИ

Среди социальных проблем, которые будут актуальны в 80-е годы и в перспективе в связи с реализацией долговременной стратегии повышения народного благосостояния, одно из центральных мест должно быть отведено проблемам, связанным с необходимостью целенаправленного совершенствования социально-трудовых отношений. Социально-трудовые отношения — это отношения по поводу трудовой жизнедеятельности людей, то есть по поводу процесса формирования, функционирования, воспроизводства и развития их как трудящихся.

⁴ Этот научный доклад должен был бы открывать третий том «Основных трудов».

Необходимость специального анализа и целенаправленного прогноза положения людей в сфере трудовой жизнедеятельности связана не только с тем, что социально-трудовое и материальное положение людей взаимобусловливают, дополняют друг друга и только вместе характеризуют достигнутый в обществе уровень благосостояния. Она связана также с тем, что сегодня в сфере трудовой жизнедеятельности находятся важнейшие факторы повышения трудовой активности советских людей. Динамика уровня материального благосостояния в прогнозном периоде прямым образом зависит от того, насколько удастся привести в действие эти факторы и, соответственно, повысить эффективность общественного производства.

Специфичность подхода к проблеме повышения трудовой активности обусловлена объективной "двойственностью" социально-экономических задач социалистического общества. Члены социалистического общества, с одной стороны, функционируют как составляющий элемент системы производственных ресурсов. Поэтому ряд общественных требований к результатам и формам трудовой жизнедеятельности определяется необходимостью рационализации использования ресурсов, необходимостью обеспечить **всестороннюю интенсификацию общественного производства**. С другой стороны, для социализма пригодны далеко не любые пути и методы повышения трудовой активности. Эти пути и методы, поскольку они затрагивают социально-трудовое положение трудящихся, должны проверяться всякий раз на соответствие социальной политике социалистического государства, стратегическая цель которой — движение к социально-экономическому равенству, к полному благосостоянию, к созданию условий для свободного развития всех членов общества. При реализации курса на всестороннюю интенсификацию общественного производства необходимо, следовательно, учитывать требования, вытекающие из стратегической социальной политики государства.

Особенностью текущего момента, определяющей фактическую логику процесса интенсификации общест-

венного производства, является недостаточное (то есть ниже общественно нормального уровня) использование наличного производственного потенциала. Стратегия решения задачи повышения эффективности его использования исходит не только из наличия диспропорции между количеством и структурой рабочих мест и величиной и структурой трудовых ресурсов. Она исходит также из того, что важнейшим фактором недоиспользования производственного потенциала является в настоящее время **недостаточно высокая интенсивность труда**.

Анализ причин недостаточно высокой интенсивности труда и форм нерационального использования трудовых ресурсов не является специальным предметом настоящего доклада. Для рассмотрения линий взаимосвязи интенсификации производства и социально-трудовых отношений достаточно констатировать, что повышение интенсивности труда до общественно нормального уровня, восстановление нормальной интенсивности труда работников, занятых в общественно организованном хозяйстве, **актуально и по экономическим, и по социальным соображениям**.

Экономические соображения — это возможность за счёт более рационального использования рабочего времени и за счёт перераспределения трудовых ресурсов между предприятиями получить при незначительных общественных затратах существенный прирост эффективности производства. Однако возможность повышения экономической эффективности за счёт роста интенсивности труда, при прочих равных условиях, — путь, не пригодный для социалистического хозяйствования. Этот путь оправдан и необходим только в том случае, если интенсивность труда находится ниже общественно нормального уровня. Но если она действительно недостаточна, то первоочередное значение приобретают социальные критерии нормализации интенсивности труда: социальная необходимость повышения трудовой активности проистекает из потребности предотвратить размывание трудовой основы социалистического строя, упрочить эти основы. Сове-

менная ситуация даёт ряд бесспорных оснований считать **нормализацию интенсивности труда задачей номер один в области социально-экономического развития.**

Звеном, опосредующим осуществление общегосударственной политики нормализации интенсивности труда, являются конкретные формы организации производства и труда **в низовых хозяйственных звеньях.**

С точки зрения анализа и прогноза социально-трудовых отношений интерес представляют не все формы и методы внутрипроизводственного управления, возникшие в последние годы или же получившие более широкое, чем прежде, распространение в связи с необходимостью повысить интенсивность труда. Должны быть рассмотрены такие формы и методы, которые используются для повышения интенсивности труда и при этом существенным образом влияют на другие стороны трудовой жизнедеятельности. Именно поэтому необходим анализ **бригадной формы организации и стимулирования труда.**

Анализ тенденций влияния бригадной формы организации и стимулирования труда на социально-трудовые отношения актуален по трём причинам.

Во-первых, потому, что бригадный метод (особенно в его развитых формах — бригадный хозрасчёт, бригадный подряд) оказывает многостороннее и даже комплексное влияние на характер и содержание трудовой жизнедеятельности.

Во-вторых, потому, что развитие бригадной формы организаций и стимулирования труда возводится сегодня в ранг перспективного направления государственной политики совершенствования внутрипроизводственного управления трудом. Разработка и проведение мероприятий по дальнейшему распространению бригадной формы, по повышению её эффективности, по превращению её в основную форму организации и оплаты труда поставлены в качестве задач официальными партийными документами⁵.

⁵ В Постановлении ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 июля 1979 г. № 695 сформулирована задача "разра-

И, наконец, третья причина — значительное распространение различных форм бригадной организации труда в народном хозяйстве⁶. К концу одиннадцатой пятилетки

ботать и осуществить мероприятия по широкому развитию бригадной формы организации и стимулирования труда, имея в виду, что в одиннадцатой пятилетке эта форма должна стать основной" (Собрание постановлений Правительства СССР, 1979, № 18, с., С.425). XXVI съезд КПСС утвердил задачу "Проводить мероприятия по дальнейшему распространению и повышению эффективности бригадной формы организации и оплаты труда" (Материалы XXVI съезда КПСС. — М.: Политиздат, 1981, с.202). На XVII съезде профсоюзов СССР в речи тов. Л.И.Брежнев ещё раз было подтверждено, что новые формы бригадной организации и стимулирования труда "повышая эффективность производства, ... полностью соответствуют экономической стратегии партии на современном этапе. В текущем пятилетии эти формы, как известно, должны получить самое широкое распространение" (Брежнев Л.И. Заботу о людях труда, заботу о производстве — в центр внимания профсоюзов. Речь на XVII съезде профсоюзов СССР. — "Правда", 7 марта 1982 г., с.1).

⁶ В промышленности сейчас в бригады объединены примерно 50% рабочих (Шалаев С.А. Отчёт о работе ВЦСПС и задачи профессиональных союзов СССР в свете решений XXVI съезда КПСС. Доклад на XVII съезде профсоюзов СССР. — "Правда", 17 марта 1982 г., с.3), на машиностроительных предприятиях также около половины (Хозрасчётные бригады в промышленности. — М.: Правда, 1981г., с.57). Правда, далеко не все бригады работают по единому наряду и не везде оплата производится по конечным результатам. Немногим более трети строительных бригад работают на полном хозяйственном расчёте (Шалаев С.А. Отчёт о работе ВЦСПС и задачи профессиональных союзов СССР в свете решений XXVI съезда КПСС. Доклад на XVII съезде профсоюзов СССР. — "Правда", 17 марта 1982 г., с. 3). В ряде производств машиностроения лишь около одной трети бригад, работающих на один наряд, оплачивалось в 1980 г. по конечным результатам (Хозрасчётные бригады в промышлен-

предполагается значительное увеличение числа рабочих, объединённых в бригады⁷.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ НЕОБХОДИМОСТЬ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ БРИГАДЫ И ЕЁ ОБЪЕКТИВНЫЕ ГРАНИЦЫ

Анализ влияния бригадной формы организации и стимулирования труда на социально-трудовые отношения должен опираться на следующий вывод: обеспечить максимальную интенсификацию трудовой активности в бригадных коллективах можно лишь в том случае, если бригада обособляется в системе внутрипроизводственного управления как **относительно самостоятельное хозяйственное (хозрасчётное) звено**⁸.

ности. — М.: Правда, 1981, с.96). В Минтяжмаше, Минэнергомаше, Минстройдормаше и Минхиммаше охват рабочих бригадами к началу одиннадцатой пятилетки достиг соответственно 54,7%; 52,4%; 44% и 42,5%; более 70% общего количества бригад этих министерств работают с оплатой по конечному результату (Хозрасчётные бригады в промышленности. — М.: Правда, 1981, с.67). В чёрной металлургии, лесной и бумажной, лёгкой и пищевой промышленности 57-61% рабочих объединены в бригады. В ряде отраслей аналогичного профиля доля рабочих, объединённых в бригады, существенно различна — в 1980 г. в тракторном и сельскохозяйственном машиностроении она была в 1,7 раза ниже, чем в автомобильной промышленности. (Кунельский Л.Э. Заработная плата и стимулирование труда (социально-экономический аспект). — М.: Экономика, 1981, с.190).

⁷ К концу одиннадцатой пятилетки предполагается, что в целом по промышленности охват бригадной формой организации и стимулирования труда возрастет до 65-66%, в том числе в машиностроении — до 70-75% (Хозрасчётные бригады в промышленности. — М.: Правда, 1981, с.95).

⁸ По данным многих предприятий (таких, как объединение "Уралмашзавод", Калужский турбинный завод, "Южно-

Однако с хозяйственной самостоятельностью бригад связаны не только важнейшие положительные результаты применения бригадной формы, но и возможные негативные её стороны, возможность возникновения серьёзных социально-трудовых проблем.

Влияние бригадного метода на социально-трудовые отношения зависит от того, каким будет конкретное содержание её хозяйственной самостоятельности,-

Логические доводы в пользу экономической необходимости определённой самостоятельности бригад сводятся к следующему.

Принято считать, что управление бригадой (планирование, учёт, контроль и стимулирование) по конечному продукту усиливает коллективную (общую) заинтересованность рабочих в общих итогах работы бригады⁹. На самом же деле при введении указанного принципа, при прочих равных условиях, возникает и может усиливаться не

Уральский машиностроительный завод» и др.) при организации бригад нового типа производительность труда повышается на 15-20% и обеспечиваются устойчивые темпы её прироста (Хозрасчётные бригады в промышленности. — М.: Правда, 1981, с.190). В строительстве в подрядных бригадах в конце десятой пятилетки производительность труда была на одну треть выше, чем в среднем по отрасли (Брежнев Л.И. Заботу о людях труда, заботу о производстве — в центр внимания профсоюзов. Речь на XVII съезде профсоюзов СССР. — "Правда", 7 марта 1982 г., с. 1).

⁹ "В основу формирования бригад должны быть положены закрепление за ними объёма работ по выпуску законченного продукта или его части..., а также оценка и оплата труда бригады по конечному продукту, что обеспечивает усиление общей заинтересованности и ответственности за эффективность коллективного труда" (Хозрасчётные бригады в промышленности. — М.: Правда, 1981, с.134). О факторах, формирующих коллективную ответственность, будет сказано ниже.

коллективная, а личная материальная заинтересованность в результатах коллективного труда.

Личная материальная заинтересованность в трудовой активности складывается, когда есть определённое соотношение индивидуального стимула (то есть величины индивидуального вознаграждения за эту активность) и личного материального интереса (то есть степени удовлетворения посредством вознаграждения личных потребностей)¹⁰. Изменяя способ измерения трудовой активности (назовём это изменением формы стимула), можно, при прочих равных условиях, изменить лишь направленность активности и, тем самым, направленность заинтересованности. Строго говоря, изменение формы стимула само по себе не создаёт и не усиливает личную материальную заинтересованность в общих итогах работы¹¹. Необходимое условие её возникновения и увеличения — наличие у

¹⁰ Мы исходим из следующего представления о сущности материальной заинтересованности. "Стимул устанавливает связь размера вознаграждения (дохода) с объёмом и качеством деятельности, направленной на достижение более общего ... интереса", а интерес "связывает размер вознаграждения с величиной необходимых потребностей". "Материальная заинтересованность складывается на основе определённого сочетания (соизмерения) стимула и интереса". В ней "проявляется взаимосвязь трёх объективных экономических явлений: количества и качества общественно полезной деятельности, реального дохода (поощрения, вознаграждения) и уровня развития потребностей" (Ракитский Б.В. Что такое экономические методы хозяйствования. — М.: Московский рабочий, 1969, с. 49-50. См. также Ракитский Б.В. Общественные фонды потребления как экономическая категории. — М.: Мысль, 1966, с. 149-150).

¹¹ Усиление материальной заинтересованности в труде — это реальное улучшение показателей, которыми измеряется трудовая активность, вследствие изменения материального стимула или материального интереса. Материальную заинтересованность можно определёнными методами усилить, если она уже существует.

работника реальных возможностей влиять на общие итоги посредством изменения интенсивности своего труда, посредством личного маневра в процессе труда, посредством мобилизации резервов роста эффективности труда на своем рабочем месте¹². В противном случае (если у работника "связаны руки") даже увеличение размера стимула не усилит трудовую активность и личную материальную заинтересованность.

Аналогично сказанному, обязательное условие создания и усиления коллективной материальной заинтересованности — наличие у бригады реальной возможности влиять на индивидуальную трудовую активность своих членов, то есть возможности повлиять на степень координированности, согласованности усилий членов бригады, одним словом, возможности проявить коллективную трудовую активность. Коллективная материальная заинтересованность возникает и может быть усилена в той мере, в какой при возможностях технологического маневра бригада располагает соответствующими **правами, полномочиями и средствами воздействия на формы и интенсивность индивидуальной трудовой активности**¹³.

¹² Возможности эти, естественно, существенно ниже при технологиях с жёстко заданным режимом и ритмом работы.

¹³ Другое непереносимое условие существования и возможности усиления коллективной материальной заинтересованности — наличие коллективных материальных потребностей. Содержанием последних является объективная необходимость увеличения степени удовлетворения личных материальных потребностей членов бригады по сравнению с той степенью их удовлетворения, которая может быть обеспечена в условиях несогласованного (неколлективного) труда. Следовательно, имеет место двойная социальная обусловленность существования и усиления коллективной материальной заинтересованности — уровнем развития личных потребностей и хозяйственной самостоятельности звена.

Необходимость хозяйственной самостоятельности бригады вытекает, следовательно, из потребности мобилизовать дополнительные источники роста эффективности общественно-полезного труда, связанные с реализацией коллективной материальной заинтересованности. Функционирование бригады как самостоятельного хозяйственного звена (то есть как реального, а не формального трудового коллектива) оказывается необходимым **по чисто экономическим соображениям**.

Свобода бригады в отношении определения форм трудовой жизнедеятельности её членов должна ограничиваться по соображениям социального порядка. Ограничиваться такими нормами и правилами, которые обеспечат реализацию общественных интересов по направленному изменению социально-трудового положения рабочих и не позволят бригаде во имя коллективного материального интереса ущемлять личные экономические и социальные интересы членов бригады¹⁴.

Сказанным очерчивается принципиальный характер границ необходимой и достаточной самостоятельности бригад. Главное, на что следует ориентироваться при конкретизации этой установки, — это на недопустимость социального перерождения бригад. Бригада должна быть трудовым коллективом, функционирующим на основах, присущих общенародной социалистической, а не кооперативно-коллективной, коммунально-коллективной или артельно-групповой собственности. **Бригада не должна**

¹⁴ *Хозяйственную самостоятельность трудового коллектива бригады можно, таким образом, определить как свободу выбора форм и методов внутрибригадной организации и стимулирования труда (в целях повышения эффективности коллективного труда), но в рамках границ, устанавливаемых обществом в виде норм и право хозяйствования (в том числе норм и правил, определяющих форму и тесноту связи между конечным продуктом труда бригады, коллективным заработком и индивидуальным вознаграждением).*

превращаться в разновидность колхоза, коммуны или артели.

БРИГАДА — НОВАЯ ФОРМА НЕПОСРЕДСТВЕННО КОЛЛЕКТИВНОЙ ТРУДОВОЙ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Бригадная форма организации и стимулирования труда первоначально привлекла большое внимание преимущественно благодаря тому, что в бригадах производительность труда была выше. Это и побудило рекомендовать возможно более быстрое распространение бригад. Однако это обстоятельство, достаточное для первоначальной одобрительной оценки бригадной формы, в дальнейшем — чем дальше, тем больше — становится лишь одним из аспектов оценки бригады как формы управления трудом. Создание бригад означало возникновение новой, в известном смысле, разновидности трудовых коллективов. В этих коллективах складывался и складывается своеобразный комплекс социально-трудовых отношений. Этот комплекс гораздо шире, чем проблемы увеличения производительности труда. Вследствие этого бригадная форма требует оценки с точки зрения её социальной самооценности — как своеобразная форма коллективной трудовой жизнедеятельности,

Бригада - это **новая форма непосредственно коллективной трудовой жизнедеятельности** (по сравнению с такими известными истории формами, как община, коммуна, артель, колхоз и т.п.).

Непосредственность трудового коллективизма бригады проявляется, во-первых, в реальной коллективной и личной материальной ответственности её членов за результаты коллективного труда. Она проявляется, во-вторых, в непосредственно коллективном самоуправлении.

Однако эти черты ещё не выделяют бригаду из других форм непосредственно коллективной трудовой жизнедеятельности, а скорее ставят её в один ряд с ними. Специфика бригады, делающая её особой формой непосредственного трудового коллективизма, заключается в сле-

дующем: в отличие от артели и колхоза бригада является низовым звеном организации труда в системе полностью развитых социалистических отношений; в отличие от коммуны бригада не является формой забега вперёд в организации труда по сравнению с реальными производственными отношениями. Конкретнее: в отличие от членов артели или колхоза члены бригады занимают такое же социально-экономическое положение, как и все другие рабочие и служащие **государственного** сектора, имеют идентичные с ними права и обязанности. В отличие от коммунаров члены бригады являются работниками **социалистического** государственного сектора со всеми вытекающими отсюда следствиями. Таким образом, своеобразие комплекса социально-трудовых отношений в бригаде определяется тем, что бригада — **форма непосредственно коллективной трудовой жизнедеятельности в социалистическом государственном секторе народного хозяйства**, которая должна обеспечивать органическое сочетание социально-экономических преимуществ непосредственной трудовой коллективности с социально-экономическими преимуществами обобществления труда до уровня, адекватного общенародной собственности.

Далее мы рассмотрим механизм, обеспечивающий указанное своеобразие непосредственно трудового коллективизма бригады, а также причины, тенденции и формы тех отклонений от объективно обусловленной социальной природы бригады, которые даёт современная практика.

СОЦИАЛЬНЫЕ ФУНКЦИИ ЛИЧНОЙ И КОЛЛЕКТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЧЛЕНОВ БРИГАДЫ ЗА РЕЗУЛЬТАТЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДА

Личная и коллективная материальная ответственность за общие итоги работы достигается в бригаде применением принципа начисления заработной платы (или её части) бригаде в целом, а не отдельным работникам или

их группам, на основе единого наряда по конечным (коллективным) результатам работы и последующим распределением коллективного заработка между рабочими в соответствии с тем или иным порядком¹⁵. Такой способ стимулирования делает связь материального положения рабочих с положительными или отрицательными общими итогами непосредственной по существу и зримой для каждого рабочего. Именно поэтому трудовые отношения в бригадном коллективе объективно могут стать (и при наличии необходимых для этого условий становятся) отношениями взаимопомощи, взаимовыручки и, в то же время, взаимотребовательности.

Моральный климат в коллективе, обусловленный необходимостью взаимопомощи, взаимовыручки и взаимотребовательности, становится климатом, в котором осуждаются лодырничество, разгильдяйство, иждивенчество, личное рвачество, индивидуализм и поощряются интенсивный и добросовестный труд, дисциплина труда, товарищество, полезная инициатива, чувство личного долга по отношению к коллективу.

Конкретные формы трудовой активности, которые рождает личная и коллективная материальная ответственность за общие итоги работы, — овладение смежными профессиями и их совмещение, расширение зон обслуживания, развитие многостаночного и многоагрегатного обслуживания, стремление к повышению квалификации, к

¹⁵ *Типовое положение о производственной бригаде, бригадире, совете бригады и совете бригадиров (Утверждено постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 декабря 1980 г.) — В сб. "Хозрасчётные бригады в промышленности", М.: Правда, 1981, с.137; Рекомендации по развитию бригадной формы организации и стимулирования труда рабочих на предприятиях машиностроения и металлообработки. (Утверждены постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 2 марта 1981 г.) — В сб. "Хозрасчётные бригады в промышленности". — М.: Правда. 1981, с. 151.*

высокому качеству работ, наставничество, подмена отсутствующих товарищей, рационализация и т.д.

В бригаде формируется уважительное отношение к рабочему-мастеру своего дела, к рабочему-разностороннему специалисту, к рабочему-рационализатору. В бригаде воспитывается непримиримость к люмпенским настроениям, к перекалыванию ответственности за своё личное материальное благополучие и заботы о нём на плечи предприятия, государства. Создание нового морального климата особенно важно в деле воспитания молодых рабочих, у которых личные ценностные ориентации находятся в стадии становления.

Итоговая принципиальная характеристика социальной функции личной и коллективной ответственности членов бригады за итоги коллективного труда состоит, таким образом, в том, что она **приводит в действие факторы, способствующие формированию социалистического отношения к труду.**

Социалистическое отношение человека к труду, соответствующее развитому социализму, — заинтересованное и ответственное отношение к труду как к общественно-полезной деятельности, необходимому источнику средств своего существования и средству своего развития¹⁶. Бригадная форма способствует **нормализации отношения к труду**, то есть возвращению, восстановлению такого к нему отношения, которое находится **в русле про-**

грессивного развития зрелого социалистического отношения к труду.

Конкретные отклонения от нормального (в указанном выше смысле) отношения к труду, возникшие у значительной части работников предприятий в силу ряда объективных и субъективных обстоятельств, сводятся к двум главным, существенно различным типам.

Для части работников нормализация отношения к труду означает **преодоление индивидуалистических настроений**. Причём, для тех, кто привык извлекать личные выгоды из системы "выводилки", этот шаг означает преодоление по преимуществу иждивенчества. Для тех же, кто привык к демагогической эксплуатации в сугубо личных интересах таких высоких понятий, как трудовой героизм, ударничество, права рабочей человека и т.д., этот шаг означает преодоление по преимуществу рвачества, карьеризма и т.п.

Для другой части работников нормализация отношения к труду приобретает принципиально иное содержание. Для них она означает **снятие длительных перенапряжений**, связанных с сугубо личной ответственностью за результаты работы участка, цеха, предприятия (с моральной ответственностью — если в её основе лежит верное или неверное осознание классового рабочего долга, с материальной — если в её основе лежат управленческо-организационные обязанности мастера, бригадира, контролёра и т.п.). Нормализация отношения к труду у этих работников состоит зачастую в преодолении, образно выражаясь, "жертвенного" отношения к труду, в преодолении ложно понятого трудового героизма. Последнее приводит к постоянному добровольному перенапряжению этих работников. Интенсивность их труда оказывается выше не только среднего, но выше и общественно-нормального уровня — и это в условиях, когда для значительной части рабочих актуально повышение интенсивности труда хотя бы до среднего уровня. Нормализация отношения к труду у людей с повышенной личной ответственностью состоит зачастую также в преодолении их стремления насильно

¹⁶ Согласно статье 14 Конституции СССР, "Общественно полезный труд и его результаты определяют положение человека в обществе" (Конституция (Основной Закон) Союза Советских Социалистических Республик. Принята на внеочередной седьмой сессии Верховного Совета СССР девятого созыва 7 окт. 1977 г. — М.: Политиздат, 1978, с. 10). Для конкретизаций этого положения требуется раскрыть социалистическую специфику социально-экономического положения людей, определяемую трудом, и социалистическую специфику общественно полезного труда.

навязать другим чувство ложно понятого ими рабочего долга, в преодолении демагогических приёмов воздействия на других рабочих¹⁷. Такая демагогическая морализация критериев рабочего долга не менее вредна, чем их иждивенческие или индивидуалистические искажения. Особенно они вредны при воспитании молодых рабочих. Явные, широко известные примеры искажения названных критериев — моральное оправдание сверхурочных работ, неоправданного отвлечения рабочих от основных функций для работы внутри и за пределами предприятия и т.п.

Восстановление нормального отношения к труду в условиях бригадной формы соответствует как наиболее актуальным задачам в сфере совершенствования социально-трудовых отношений, так и стратегической направленности их развития, конечная цель которого — обеспечить отношение к труду как к самоценному социальному благу. Сейчас много говорят и пишут о повышении содержательности труда рабочих в бригадах, о росте творческих элементов в их труде, о благоприятных тенденциях перемены труда в рамках бригадной формы его организации и оплаты. Правильная оценка этих процессов должна быть, на наш взгляд, более трезвой, менее восторженной. Не следует эти процессы рассматривать как появление в труде рабочих неких элементов из совокупности характеристик коммунистического труда, как серьёзный шаг вперёд от объективно-необходимого содержания труда, адекватного зрелому социализму. Заинтересованное и ответственное, как его называли, отношение к труду как к общественно-полезной деятельности, необходимому источнику средств существования и средству развития и отношение к труду как к самоценному социальному благу (то есть полностью коммунистическое

¹⁷ В условиях бригадной формы также потенциально и фактически существует стремление части рабочих навязать другим чрезмерно интенсивный ритм труда, — но существует по иным мотивам и должен преодолеваться сегодня в рамках бригадной формы,

отношение) — качественно различные явления¹⁸. Второе обеспечивается, в частности, принципиальным изменением характера трудовой жизнедеятельности и труда — они становятся способом свободного выявления, развития и реализации индивидуальных способностей. В условиях социализма, даже зрелого, такая ступень не должна и не может быть достигнута.

Бригадная форма есть **рождённый низовой практикой** метод решения (но решения временного, паллиативного, а не кардинального, окончательного) проблем, которые порождены несовершенством общехозяйственного механизма и одним из главных его следствий — недостаточно жёсткой социальной ориентированностью научно-технического прогресса.

Характер современной техники и технологии сложился в условиях, когда не было строгого постоянного подчинения их развития в первую очередь социальным критериям эффективности. Именно поэтому в хозяйстве весьма велики доли и масштабы распространения низко- и малоквалифицированного ручного труда; физически тяжёлого труда; монотонного, непривлекательного труда; труда, протекающего во вредных для здоровья условиях и т.п. Эти обстоятельства, а также неравномерность, некомплексность механизации и автоматизации производства обуславливают на предприятиях ситуацию дефицита предложения труда для выполнения одних работ и избытка предложения труда для выполнения других работ. Возникает ситуация, в которой наличие узких мест сосуществует с недостаточной загрузкой части рабочих¹⁹. Наруша-

¹⁸ Это не значит, конечно, что эти явления имеют противоположную социальную природу. Полностью коммунистическое отношение к труду развивается, среди прочих оснований, и на базе интереса к нему и ответственности за его результаты.

¹⁹ Вот одна из типичных ситуаций: "На многих предприятиях тяжелого машиностроения, например, очень привлекательной является работа на зуборезных станках.

ются синхронность, ритмичность производства, рабочие и оборудование простаивают, снижается общая экономическая эффективность производства. Бригадная форма предлагает выход из положения в условиях, когда овладение смежными профессиями не требует длительной профессионально-технической подготовки; когда выполнение ряда ручных работ не требует практически никакой специальной подготовки; когда непривлекательный, монотонный труд столь утомителен, что любая смена занятий в течение рабочего дня, даже переход к менее квалифицированной работе предпочтительнее жёсткому прикреплению к рабочему месту и т.д.

Социальные и экономические последствия низких темпов и недостаточной социальной целенаправленности научно-технического прогресса усугубляются недостатками государственной тарифной системы, малым распространением прогрессивных норм труда, несовершенством системы подготовки кадров, слабой заинтересованностью предприятий в уменьшении привлекаемых трудовых ресурсов и в экономии затрат живого труда, недостаточной жёсткостью государственных норм дисциплины труда и слабым контролем за их исполнением и т.п. В связи с этим сосуществуют такие явления, как общий дефицит в хозяйстве и на предприятиях рабочих одних профессий и избыток других, "выгодные" и "невыгодные" работы, разная напряжённость норм труда, сложности с обучением молодых

Рабочие стремятся получить эту работу, и недостатка в специалистах практически не бывает. В то же время ощущается нехватка рабочих: карусельщиков, сверловщиков, некоторых подсобных рабочих, стропальщиков, маркировщиков и других. У зуборезчиков работа более интересная, тарификация более высокая и свободного времени достаточно. При обслуживании карусельных или сверлильных станков необходимо целый день выполнять одну и ту же монотонную работу". (Шкурко С.И. Стимулирование качества и эффективности производства — М.: Мысль, 1977, с. 162-163).

рабочих непосредственно на производстве, безнаказанность нарушителей дисциплины труда и т.п.

Бригадная форма организации и оплаты труда по конечным коллективным результатам пытается "одним махом" решить все эти проблемы, опираясь на создание личной и коллективной материальной заинтересованности и материальной ответственности за итоги коллективного труда. При бригадной форме содержание трудовых функций изменяется, но за счёт механического расширения их круга, а не за счёт создания качественно иных профессий. Осуществляется перемена трудовых функций, но опять же не за счёт создания новых многосторонних и комплексных профессий, а в упрощённой форме — как переход от выполнения функций, свойственных одной некомплексной профессии к выполнению функций другой, тоже некомплексной профессии, а то и за счёт перемены технологически обособившихся операций в рамках одной и той же профессии. Повышается интенсивность труда, но не за счёт появления более сложных, более творческих профессий, а за счёт уплотнения рабочего дня — расширения зон обслуживания, совмещения старых профессий, самодисциплины в процессе труда.

Таким образом, формирование и укрепление заинтересованного и ответственного отношения к труду и, на этой основе, рост эффективности труда принципиально не связаны, а практически связаны в малой степени с расширением круга трудовых функций членов бригады. Это утверждение можно иллюстрировать следующим показательным фактом. Широкое применение метода совмещения профессий возможно в условиях крупных комплексных (объединяющих рабочих разных профессий) бригад. Но сегодня на предприятиях как раз преобладают бригады мелкие и бригады специализированные (объединяющие рабочих одной профессии)²⁰. Ещё один факт свидетельст-

²⁰ По данным учёта ЦСУ СССР на 1 августа 1980 г., на предприятиях машиностроительных министерств в специализированных бригадах занято около 63% от об-

вует о том, что сегодняшняя практика совмещения профессий не может обеспечить качественно нового отношения к труду: рабочие, имеющие право на льготное пенсионное обеспечение, предпочитают оставаться за пределами бригад. Причина — нерешённость вопроса о сохранении льгот при совмещении профессий в бригадах с нормальными и вредными условиями труда²¹.

Конечно, для каждого **отдельного рабочего** совмещение профессий может увеличить привлекательность труда — разнообразить труд, сбить монотонность и тем самым облегчить труд. Для отдельного рабочего — это способ повышения его квалификации, возможность увеличить личный вклад и поэтому больше заработать²². Для

щей численности рабочих, занятых в бригадах, (в сменных бригадах — свыше 74%). Свыше 32% бригад на предприятиях машиностроения составляют бригады с численностью рабочих менее 5 человек (Хозрасчётные бригады в промышленности. — М.: Правда, 1981, с. 96).

Одна из объективных причин недостаточного распространения крупных бригад (кстати, и сквозных, объединяющих рабочих всех смен) — усложнение в них функций бригадира и совета бригады. На практике сознательно и стихийно складывается иерархическая система управления такими бригадами — звенья, неформальные малые группы. В комплексных бригадах иные сложности — специфические сложности правильного, полного отражения личного трудового вклада рабочих разных профессий в результаты коллективного труда. Недостаток внимания к созданию комплексных и сквозных бригад был отмечен на XVII съезде профсоюзов СССР (Шалаев С.А. Отчёт о работе ВЦСПС и задачи профессиональных союзов СССР в свете решений XXVI съезда КПСС. Доклад на XVII съезде профсоюзов СССР. — "Правда", 17 марта 1982 г. С.3).

²¹ Хозрасчётные бригады в промышленности. — М.: Правда, 1981, с. 35, 70)

²² Практика, однако, даёт примеры того, что обеспечить повышение привлекательности труда порой не удаётся самим фактом совмещения профессий. По словам бригадира объединения "Ленинградский металлический завод"

производства в целом этот способ расширения содержания труда **навязан существующей техникой и технологией, способ вынужденный, с которым не следует связывать большие надежды в будущем.** Это особенно важно подчеркнуть в связи с тем, что у части хозяйственников и части руководителей авторитетных ведомств формируется мнение о необходимости приспособить развитие новой техники и технологии к условиям бригадной организации и стимулирования труда²³. Это, на наш взгляд, в корне неверно.

Долговременная научно-техническая политика социалистического государства не должна ориентироваться

В.В.Чичерова, в его комплексной бригаде не столько материальная, сколько моральная неудовлетворенность высококвалифицированных рабочих вызывается тем, что исполнение работ по смежным специальностям им учитывают по самым низким тарифным разрядам. Рабочие с высокими тарифными разрядами способны выполнить сложную работу по смежной специальности, но она не предусмотрена технологией. По словам бригадира, описанная ситуация становится препятствием для дальнейшего роста производительности труда за счёт совмещения профессий, поскольку объём, работ по смежным специальностям высок — 35-40% (Хозрасчётные бригады в промышленности. — М.: Правда, 1981, с.106).

²³ Вот мнение заместителя председателя Госкомтруда СССР Б.Н.Гаврилова: "потребуется перестройка всей системы внутризаводского планирования, в том числе научной организации труда и новой техники с ориентацией на бригады" (подчёркнуто мною — РГ) (Хозрасчётные бригады в промышленности. — М.: Правда, 1981, с. 99). Аналогична позиция первого секретаря Калужского обкома КПСС А.А.Кандренкова: "Было бы, наверное, правильно уже сегодня сориентировать проектные организации, чтобы при разработке планов реконструкции и строительства цехов, предприятий, внедрении новых технологических процессов учитывалась специфика бригадной организации труда, для которой характерно наличие не индивидуальных, а коллективных рабочих мест" (Там же, с. 14).

на формы организации производства и труда, порождённые в низовых хозяйственных звеньях текущим состоянием техники и сложившейся системой управления. Она должна ориентироваться на долговременные социально-экономические цели и предполагает постоянный поиск новых форм и методов мобилизации местного почину, местной инициативы. Она должна также учитывать тот факт, что недостатки общехозяйственного механизма, в большей или меньшей мере компенсируемые бригадной формой, рано или поздно будут преодолены.

Усилия социалистического общества по созданию условий, способствующих становлению отношения рабочих к труду как к средству своего развития, не могут быть сведены к созданию таких условий расширения содержания трудовых функций, какие складываются при бригадной форме организации и оплаты труда. Здесь нет серьёзных, качественных сдвигов в характере трудовых функций. Зачастую изменение их характера и содержания практически состоит в возвращении к некому "исходному" состоянию, нарушенному излишней специализацией и рационализацией трудовых функций в результате не критической ориентировки на западный путь технического развития. Причины социального порядка требуют осторожного, строгого, целенаправленного применения в социалистическом производстве научно-технических новшеств, требуют отказа от слепого копирования научно-технического опыта капиталистических стран, от слепого копирования "мировых стандартов" в целях текущей экономической выгоды. В орбиту технического освоения должны вовлекаться принципиально иные научные и технические идеи, которые позволят избежать тупиковых в социальном смысле направлений развития производительных сил. Тем более социально неприемлем путь подлаживания стратегии развития техники и технологии под какую бы то ни было систему организации труда, дающую в конкретных сложившихся условиях увеличение

производительности труда²⁴. Государственная научно-техническая политика должна исходить из долговременных социальных ориентиров, в частности, — и из необходимости качественных перемен в содержании труда. Отношение рабочих к труду как к средству своего развития будет развиваться в той мере, в какой будут реализованы объективные возможности подобных принципиальных перемен. Будут ли они реализованы к концу прогнозного двадцатилетнего периода или нет и насколько, зависит не от бригадной формы, а от непосредственной социальной направленности развития материально-технической базы. Например, от того, будет ли её развитие направлено на ликвидацию малоквалифицированного, монотонного, тяжёлого физического труда и т.п.

СОЦИАЛЬНЫЕ ОГРАНИЧЕНИЯ СВОБОДЫ ВЫБОРА КОНКРЕТНОГО ОБЛИКА БРИГАДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ОПЛАТЫ ТРУДА. СОЦИАЛЬНЫЕ СЛЕДСТВИЯ ИХ НАРУШЕНИЯ

Мы очертили выше круг экономических и социальных проблем, для решения которых в государственном секторе народного хозяйства возможно и необходимо в современных условиях использовать бригадную форму организации и стимулирования труда. Напомним главное в них:

— восстановление (нормализация) отношения массы рабочих к труду до уровня заинтересованного и ответственного к нему отношения как к общественно-полезной деятельности и необходимому источнику средств существования (при этом создаются условия для устранения таких отклонений от социалистического отношения к труду, как иждивенчество, или люмпенство; рвачество и карье-

²⁴ Другое дело, что от бригад могут исходить конкретные инициативы по способам реализации научно-технической политики надзаводских уровней управления в заводских планах внедрения новой техники.

ризм; гиперболизация нравственных аспектов отношения к труду; демагогические извращения общественных критериев социалистического отношения к труду, игнорирующие необходимость общественной его полезности);

— восстановление, нормализация трудовой активности массы рабочих (в том числе при помощи создания условий для повышения интенсивности индивидуального труда и для реализации различных форм общественно-полезной коллективной трудовой активности);

— обеспечение более жёсткой направленности трудовой активности рабочих на результаты труда, соответствующие интересам предприятия, и на поиск наилучших (по общественным критериям) средств, способов их достижения.

Механизм, при помощи которого нормализуются отношение к труду и трудовая активность и при помощи которого приводится в действие общественно-полезная инициатива рабочих, включает в качестве необходимых моментов их личную и коллективную материальную заинтересованность в результатах коллективного труда, их личную и коллективную материальную ответственность за результаты коллективного труда и хозяйственную самостоятельность бригады. Причём последняя — не только условие создания коллективной материальной заинтересованности, но и условие, которое делает социально допустимым применение принципа материальной ответственности всех и каждого в бригаде за итоги общего труда.

Однако все три названных нами принципа, в соответствии с которыми организуется деятельность бригады, должны реализоваться только в той мере, которая присуща хозяйственному звену, функционирующему в рамках общенародной государственной собственности. Другими словами, принципиальный характер норм и правил, ограничивающих хозяйственную самостоятельность бригады, полноту материальной ответственности за итоги коллективного труда и возможность ориентировки материальной заинтересованности только на результаты коллективного труда, определяется **в первую очередь, прямо, непо-**

средственно социальными критериями допустимости тех или иных модификаций непосредственно коллективной формы трудовой жизнедеятельности.

Другое дело, что указанные социальные критерии восходят, в конечном счете, к необходимости учёта закономерной взаимосвязи экономической результативности производства и труда и общественных форм их организации. Но это — в конечном счёте. Общественная наука и практика государственного руководства, опираясь на исторический опыт, не должны каждый раз в ясных вопросах обосновывать свои выводы и решения всей цепью взаимосвязей и взаимозависимостей общественных явлений. Во всяком случае, недопустимо в широком народнохозяйственном масштабе возрождать в порядке эксперимента такие формы непосредственно коллективной трудовой жизнедеятельности, которые были некогда вызваны к жизни либо иными, чрезвычайными задачами и обстоятельствами, либо показали уже однажды своё несоответствие производственным отношениям социализма, экономическую неэффективность и привели к ряду негативных социальных последствий.

Мы не стали бы так настойчиво, многократно акцентировать внимание на необходимости приоритета социальных критериев при конструировании принципов функционирования бригады, если бы сегодняшняя практика не давала бы многочисленные примеры недоучёта этих критериев со всеми отрицательными экономическими и социальными результатами их игнорирования.

Одна из важнейших социальных функций норм и правил, которые определяют допустимые модификации бригадной организации и оплаты труда, — ограничить права бригадного коллектива в решении вопросов, касающихся **социального и экономического положения отдельных рабочих.**

Здесь прежде всего необходимо **строгое соблюдение принципов единой государственной политики в области оплаты труда**, строгое следование принципу распределения по труду. Конституция СССР (ст. 40) ус-

танавливает, что право на труд включает в себя право "на получение гарантированной работы с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством и не ниже установленного государством минимального размера"²⁵. А это значит, что каждому члену бригады как работнику государственного социалистического предприятия должны быть гарантированы:

а) минимальный размер реального индивидуального заработка за нормируемый минимальный личный трудовой вклад или при невозможности заработать этот минимум по причинам, не зависящим от него²⁶;

б) такая мера отличия его общего индивидуального заработка от общих индивидуальных заработков других членов его бригады, которая соответствует мере различий их личных трудовых вкладов.

Эти государственные гарантии обеспечивают сохранение личной материальной заинтересованности и ответственности за результаты *индивидуального труда* и тем самым уменьшают полноту ответственности всей бригады и отдельных рабочих за итоги совместного труда. Эти гарантии не позволяют бригаде стать внутри государственного предприятия неким аналогом коммуны с её уравнительным распределением. Они не позволяют ей также стать неким аналогом колхоза с его уходящим в прошлое принципом распределения между членами колхоза коллективного дохода, размер которого государством не гарантирован,

В связи со сказанным следует положительно оценить, непременно сохранить в будущем и совершенствовать (в целях более правильного учёта различий в индивидуальной производительности труда и различий в дру-

гих полезных результатах индивидуальной трудовой активности) те способы распределения заработков в бригаде, которые являются конкретной формой обеспечения указанных гарантий.

В частности, принципиально верно, на наш взгляд, что в Типовое положение о производственной бригаде включён следующий пункт: "Распределение коллективного заработка между членами бригады производится в соответствии с присвоенными тарифными разрядами и фактически отработанным временем. В целях более полного учёта индивидуального вклада каждого рабочего в результаты коллективного труда бригады по решению её общего собрания могут быть применены коэффициенты трудового участия (КТУ). Минимальный размер заработной платы членов бригады не может быть ниже размера установленной им тарифной ставки за отработанное время, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством (при невыполнении норм выработки, браке продукции и простое по вине рабочего)"²⁷.

Конечно, строгое следование принципам и нормам единой государственной политики в области оплаты труда сдержит мобилизацию таких резервов экономического роста, которые могут быть найдены самими бригадами в системах распределения коллективного заработка. Однако недостатки государственного контроля и регулирования величины и дифференциации заработков, те или иные несоответствия государственной тарифной системы потребностям практики — не аргумент в пользу распределения коллективного заработка лишь по усмотрению самих бригад. Это аргумент в пользу настоятельности совершенствования государственной тарифной системы, межотраслевого, отраслевого и внутризаводского нормирования

²⁵ Конституция (Основной Закон) Союза Советских Социалистических Республик. Принята на внеочередной седьмой сессии Верховного Совета СССР девятого созыва 7 окт. 1977 г. — М.: Политиздат, 1978, с.18.

²⁶ Реальность заработка должна обеспечиваться стабильными условиями реализации трудовых доходов.

²⁷ Типовое положение о производственной бригаде, бригадире, совете бригады и совете бригадиров (Утверждено постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 декабря 1980 г.) — В сб. "Хозрасчётные бригады в промышленности", М.: Правда, 1981, с.137-138.

труда и т.д. Государство и администрация предприятия не должны делегировать бригаде свои функции по управлению трудом. Задача бригады — не подменить государство и администрацию предприятия в этом деле, а найти лучшие конкретные формы реализации государственной политики в области труда.

Практика применения бригадного метода организации и оплаты труда показала, что ослабление контроля за соблюдением основополагающего социалистического принципа распределения по труду нередко рождает уравнилельные тенденции и, естественно, ведёт к снижению производительности труда. На некоторых предприятиях дело доходило даже до прямого уравнилельного распределения²⁸.

Официальные методические материалы по бригадной организации и стимулированию труда предусматривают, что с помощью КТУ может распределяться только надтарифная часть заработка (сдельный приработок и премия)²⁹. Введение этого ограничения, безусловно, правильно. Как бы ни была заманчива идея распределять весь начисленный бригаде заработок в соответствии с КТУ, величина которых определяется самой бригадой, следует считать этот путь социально неприемлемым. И дело здесь не в недостатках самого КТУ, хотя недостатки у него есть и их отмечают сами рабочие. Дело в другом —

²⁸ Так, например, на Воткинском машиностроительном заводе, где работа по организации бригад началась в 1978 году, вначале в 97 бригадах применялся коэффициент трудового участия, 521 бригада распределяла заработок по присвоенному разряду и отработанному времени, а 81 бригада — поровну (Хозрасчётные бригады в промышленности. — М.: Правда, 1981, с. 124).

²⁹ Рекомендации по развитию бригадной формы организации и стимулирования труда рабочих на предприятиях машиностроения и металлообработки. (Утверждены постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 2 марта 1981 г.) — В сб. "Хозрасчётные бригады в промышленности". — М.: Правда. 1981, с. 154).

в том, что государственная тарифная система должна быть непосредственным регулятором основной части заработка и её дифференциации, обеспечивая единство принципов оплаты труда во всех звеньях народного хозяйства³⁰.

По поводу сложившейся практики определения КТУ, закреплённой в официальных методических документах, целесообразно высказать следующие соображения.

Коэффициент трудового участия, согласно этим документам, является "обобщённой количественной оценкой реального вклада каждого рабочего бригады в результаты её коллективного труда в зависимости от индивидуальной производительности и качества работы"³¹. Действительно, важнейшим различием, которое должно быть учтено при любой системе распределения заработков, — это различие в индивидуальной производительности труда (в степени выполнения норм выработки, нормированных заданий). Постольку, поскольку фактические показатели индивидуальной производительности труда не учитываются присвоенными разрядами и отработанным временем, они

³⁰ Мы не можем согласиться с тем, что контроль администрации и заводского комитета профсоюзов способен исключить "случаи нарушения социалистической системы оплаты по труду" при применении КТУ для распределения всего коллективного заработка (Сенюшкин Е.Н., Ревайкия А.С., Басков Г.А. Конечный результат — дело общее. Опыт бригадной формы организации и оплаты труда на Онежском тракторном заводе. — Петрозаводск, Карелия, 1981, 88 с. 67). В деле обеспечения единства политики оплаты труда во всех звеньях народного хозяйства ни заводская администрация, ни заводские профсоюзы не могут заменить государственную тарифную систему.

³¹ Рекомендации по развитию бригадной формы организации и стимулирования труда рабочих на предприятиях машиностроения и металлообработки. (Утверждены постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 2 марта 1981 г.) — В сб. "Хозрасчётные бригады в промышленности". — М.: Правда. 1981, с. 153.

должны учитываться иным способом, в частности, могут быть учтены с помощью КТУ. Но применение КТУ не избавляет межотраслевые, отраслевые и заводские службы от работы по совершенствованию нормирования, от участия в деле поиска способов разработки и внедрения прогрессивных и равнонапряжённых норм труда. Принципиальный характер участия надбригадных управленческих звеньев в деле совершенствования нормирования нельзя менять в связи с применением КТУ, дабы переложить всю работу по нормированию труда на бригады.

Специфическая роль самой бригады, которую она может и должна выполнить с помощью КТУ применяемого ныне типа или каких-либо его модификаций, — более полный, более оперативный и более точный учёт тех факторов *реального изменения эффективности коллективного труда, которые зависели от данного рабочего, но не повлияли каким-либо путём (через КТУ или помимо него) на величину тарифной, надтарифной части его заработной платы или на величину премии*. Контроль за соблюдением этого правила со стороны надбригадных управленческих звеньев должен преследовать следующую цель — не допустить двойного счёта и удвоенного влияния на заработную плату индивидуальных достижений и упущений рабочих. Иначе может, на наш взгляд, *необоснованно возрасти степень дифференциации* индивидуальных вознаграждений, что равносильно ущемлению экономических прав одних рабочих и получению необоснованных экономических привилегий другими.

Вот некоторые, реально возможные ситуации, которые могут привести к чрезмерной дифференциации индивидуальных вознаграждений. Например, если КТУ рабочих увеличивается дважды — за то, что они фактически совмещают профессии (это результат трудовой активности, личный реальный вклад в коллективные итоги) и ещё раз за то, что они овладели смежными профессиями, повысив тем самым свою квалификацию (это хотя и форма трудовой активности, но лишь средство увеличения личного

вклада). Другой пример: если КТУ рабочих увеличивается за то, что они проявляют инициативу в применении передовых методов и приёмов труда (то есть за средство увеличения индивидуальной производительности), и при этом заработка рабочих через КТУ или без его посреднической роли увеличиваются потому, что они перевыполняют нормы выработки благодаря применению передовых методов и приёмов труда (то есть за результат повышения трудовой активности). Ещё один пример: если КТУ рабочего снижается только за то, что он не выполнял какой-либо полезной функции, не входящей в его обязанности. Так, на Онежском тракторном заводе предусмотрено снижение КТУ за отсутствие инициативы в освоении смежных профессий³². Здесь имеет место двойная материальная ответственность рабочего, он "наказывается" дважды — за *отсутствие результата*, который подлежит оплате (не получает доплаты за совмещение профессий), и ещё раз за *неприменение средств* получения этого результата³³.

Деятельность самой бригады в деле распределения коллективного заработка должна контролироваться не только в целях предупреждения повторного счёта факторов изменения коллективных итогов.

Контроль должен осуществляться и для того, чтобы предупредить возможность компенсации плохих показателей по более важным результатам хорошими показателями по менее важным. Для этого наиболее подходящ метод установления *приоритетов показателей при расчёте КТУ*. К примеру, показатели типа "бережное отношение к

³² *Сенюшкин Е.Н., Ревайкия А.С., Басков Г.А. Конечный результат — дело общее. Опыт бригадной формы организации и оплаты труда на Онежском тракторном заводе. — Петрозаводск, Карелия, 1981, с. 61.*

³³ *Во всех подобных случаях более правильно, конечно, стимулировать реальные результаты и только при полной невозможности какого-либо их учёта допустимо стимулировать само проявление трудовой активности в той или иной форме.*

оборудованию и инструменту, содержание в образцовом порядке рабочего места"³⁴ могут, на наш взгляд, применяться для увеличения КТУ при условии выполнения норм выработки и ряда других, более приоритетных показателей. Применение метода суммирования достижений и упущений без учёта их приоритетов неизбежно приводит к уравнительной оплате труда.

Необходимо также предупредить использование в качестве факторов, влияющих на заработок, таких параметров деятельности рабочих, которые не связаны с производственной деятельностью бригады. Социальная активность даже в её полезных формах и необходимых обществу масштабах (общественная работа; участие в сельскохозяйственных, заготовительных и др. работах на основании распоряжений местных органов и т.п.) не должна отражаться на вознаграждении за производственные итоги работы — результаты социальной активности не должны суммироваться с производственными успехами или компенсировать производственные упущения. В противном случае возможны как неоправданное усиление дифференциации зарплат, так и явления уравниловки. Для стимулирования социальной активности должны применяться иные источники средств, нежели коллективный заработок, а также различные формы морального стимулирования.

Чтобы обеспечить при формировании индивидуальных зарплат применение единых общественных критериев оценки эффективности индивидуального труда, чтобы не допустить излишней дифференциации зарплат, уравниловки, артельного дележа, требуется дополнительная работа по уточнению, расширению и разъяснению соответствующих методических межотраслевых и отраслевых документов. Требуется строгий государственный

³⁴ Зубкова А.Ф., Шапиро И.И. *Прогрессивные формы организации и нормирования труда*. — М.: Профиздат, 1981, с. 84.

контроль за принципами распределения зарплат в бригаде, в частности, контроль за использованием КТУ³⁵.

Область самостоятельных решений коллектива бригады определяется не только необходимостью обеспечить реализацию единой государственной политики оплаты труда. Она определяется также необходимостью обеспечить **принципиальное единство в осуществлении всех других аспектов управления трудом**. Поиск эффективных способов повышения трудовой активности отдельных рабочих **не должен выливаться в создание особой бригадной юрисдикции и особой бригадной морали**. Практика, однако, даёт основания к тому, чтобы зафиксировать такие тенденции в самих бригадах. В ряде случаев подобные тенденции фактически реализуются. Причина — объективное стремление администрации предприятий превратить бригады в некий инструмент, при помощи которого автоматически были бы решены сложные задачи по повышению трудовой дисциплины рабочих, их моральной ответственности за результаты труда, по борьбе с прогульщиками и т.п.

Главное требование, из которого следует исходить при социальной оценке тех или иных способов воздействия коллектива бригады на индивидуальную трудовую активность, — недопустимость реализации стремлений переложить на бригады обязанности администрации, а вместе с ними её долю ответственности за нормальную организацию труда, недопустимость делегирования бригаде права вершить над рабочими гражданский и моральный суд от имени государства и общества.

³⁵ *Бригад, применяющих в настоящее время КТУ, не так уж много. Так, на предприятиях машиностроительных министерств с помощью КТУ распределялся в 1981 году заработок только около 16% рабочих, занятых в бригадах (Хозрасчётные бригады в промышленности. — М.: Правда, 1981, с. 97). Но именно потому, что расширение сферы применения КТУ поощряется "сверху", необходимо обеспечить указанное единство.*

Приведём некоторые примеры в подтверждение сказанного.

Типовое положение о производственной бригаде предусматривает, что при включении в состав бригады новых рабочих принимается во внимание мнение бригады³⁶. Эта формулировка довольно-таки неопределённая, допускает разночтения. Вот, например, какая "сложилась традиция" на Ашинском металлургическом заводе, по словам бригадира одной из бригад: "Принимая нового человека на работу, начальник цеха обязательно направляет его в бригаду для предварительного знакомства. На собрании рабочие бригады знакомятся с ним, узнают биографию, его планы на будущее и только после этого решают, брать в бригаду или нет"³⁷. Эта ситуация явно отражает, на наш взгляд, тенденцию переложить на бригаду функции отделов кадров, в обязанности которых входит соблюдение положений Конституции и трудового законодательства о гарантиях и ограничениях при приёме на работу. Бригадный критерий соответствия личных качеств работника должности, на которую он претендует, может расходиться с общественным, и не дело бригады принимать окончательное решение по вопросу о приёме на работу. Можно ещё найти какие-то аргументы в пользу такой "традиции", если речь идёт о начале эксперимента, о создании первых бригад, о новом опыте, требующем защиты от случайных людей, способных его опорочить. Но абсолютно недопустимо чрезмерное расширение прав бригад в деле подбора кадров, если речь идёт о превращении бригадной формы в основную форму организации и оплаты труда.

³⁶ *Типовое положение о производственной бригаде, бригадире, совете бригады и совете бригадиров (Утверждено постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 декабря 1980 г.)* — В сб. "Хозрасчётные бригады в промышленности", М.: Правда, 1981, с. 134.

³⁷ *Хозрасчётные бригады в промышленности*. — М.: Правда, 1981, с. 126.

Недопустимо также чрезмерное расширение прав и ответственности бригады в вопросах борьбы с нарушителями трудовой дисциплины. Трудовое законодательство строго определяет меру индивидуальной ответственности за опоздания, прогулы и т.п. Дело бригады — не отвечать за поведение отдельных своих членов, не ужесточать к ним требования и не брать на поруки нарушителей. Её функции должны здесь ограничиваться лишь выявлением случаев, подлежащих государственной юрисдикции, а права — правом обсуждения и защиты членов бригады в соответствии с законами. Сугубо бригадная мораль, традиции данной конкретной бригады не могут быть достаточной причиной для увольнения из бригады или каких-либо иных наказаний рабочего или всей бригады. Тем более это недопустимо в условиях широкого распространения бригадной формы³⁸.

Одним из способов переложить на бригаду функции заводских служб по организации нормального производственного процесса является, по нашему мнению, и практика поощрения рабочих за выполнение функций отсутствующего товарища. На первый взгляд, в этом нет ничего плохого. В литературе по бригадам возможность в рамках бригады решить проблему замены заболевшего или прогульщика зачастую приводится в одном ряду с главными достоинствами бригадной организации труда. Однако поощрение подмены оборачивается тем, что рабочие объективно заинтересованы (и заинтересованы материально) в сохранении института прогулов (а не в непримиримой борьбе с ним) и в сохранении невысокой интенсивности труда. Как показывает опыт некоторых предприятий, если нагрузка рабочих высока, то при невыходе на работу кого-нибудь из членов бригады (даже по уважительным причи-

³⁸ *Вот образец недопустимой "артельной" морали. На одном из заводов (Башкирская АССР) возник почин: если член бригады нарушил дисциплину или совершил прогул, вся бригада добровольно отказывается от премии (Миронов И. Бразды правления — "Правда", 7 апреля 1982 г., с. 2).*

нам) перераспределение работ между остальными и сложно, и приводит к их перенапряжению. Нужен иной выход из подобных ситуаций — например, создание специальных резервных служб на предприятиях для укомплектования бригад в случае отсутствия кого-либо из рабочих³⁹.

Мы не будем продолжать перечень подобных же примеров. Заметим только, что инициатива и добровольность, которые проявляют рабочие в ряде случаев, когда речь идёт о применении бригадной юрисдикции или бригадной морали, не являются доказательством правомерности последних. Незнание рабочими своих прав не освобождает администрацию от их соблюдения, а государство — от их защиты.

Кроме ограничений, которые не должны допустить чрезмерную свободу и чрезмерную ответственность бригады в вопросах, затрагивающих социально-экономические интересы каждого рабочего, необходимы также ограничения, которые **не допустят чрезмерного обособления бригады внутри коллектива предприятия**.

Заинтересованность и ответственность всех и каждого в бригаде за результаты общего труда воспитывают у её членов чувство коллективизма, сплочают бригаду в трудовую ячейку, которая способна потребовать от администрации строгого исполнения её прямых обязанностей. Возникает реальная возможность **объединения усилий рабочих с усилиями государства** в деле подчинения действий администрации хозяйственной политике, отвечающей подлинно общественным интересам. Это касается, в частности, таких вопросов, как улучшение условий труда, обеспечение техники безопасности, освобождение от плохо работающих, борьба с простоями по вине администрации и т.д. Тот факт, что направленное объединение рабочих с государством действительно необходимо, нашёл отражение в речи Л.И.Брежнева на XVII съезде проф-

³⁹ *Хозрасчётные бригады в промышленности. — М.: Правда, 1981, с. 129.*

союзов СССР: "Создавая бригаду, передовые рабочие выражают желание и готовность взять на себя ответственность за своевременное и качественное выполнение трудового задания во всем его объёме, в комплексе. Но, к сожалению, не все хозяйственные руководители проявляют стремление обеспечивать бригаде необходимые условия для работы, взять на себя, так сказать, свою долю ответственности. Сказываются и недостатки организации производства, и консерватизм мышления. Всё это подрывает самую суть бригадного метода — его хозрасчётную основу"⁴⁰.

Сплочённость бригадного коллектива, сложившаяся на базе общей материальной заинтересованности и ответственности, может давать и отрицательные социальные эффекты. Опыт самостоятельного принятия решений, опыт их обоснования, защиты и проведения в жизнь могут переродиться в определённых условиях в опыт социальной демагогии по отстаиванию несуществующих прав, в опыт круговой поруки при невыполнении установленных обязанностей, в опыт коллективного рвачества, коллективного шабашничества.

Одно из условий, в которых возможно такое перерождение социалистического отношения к труду в психологию членов обособившейся от коллектива предприятия артели, — отсутствие жёстких норм и правил хозяйствования, о которых сказано было выше и соблюдение которых обеспечивает реализацию единой государственной политики в области труда и его оплаты. Если же они есть и соблюдаются, то прочие условия лежат не внутри бригады, а вне её. Эти условия — механизм управления, при котором материальные интересы предприятия не подчинены общественным интересам, а материальные интересы бригад — интересам предприятия. Если экономические интересы

⁴⁰ *Брежнев Л.И. Заботу о людях труда, заботу о производстве — в центр внимания профсоюзов. Речь на XVII съезде профсоюзов СССР. — "Правда", 7 марта 1982 г., с. 1.*

бригад, предприятий и общества согласованы, нормы и правила хозяйствования выполняются, то артельное соблюдение бригад практически исключено. А для этого настоятельно требуется совершенствование общехозяйственного механизма

СОЦИАЛЬНОЕ ЗНАЧЕНИЕ НЕПОСРЕДСТВЕННО КОЛЛЕКТИВНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В БРИГАДЕ И ОБЪЕКТИВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЕГО РАЗВИТИЯ

Самоуправление вообще — иное выражение хозяйственной самостоятельности звена, другое её название. Коллективное самоуправление и непосредственно коллективное самоуправление — характеристики способов формирования в звене самостоятельных хозяйственных решений. Коллективность самоуправления характеризует **степень его демократичности**, то есть степень участия отдельных членов коллектива в процессе подготовки, принятия, пересмотра решений, в процессе организации и контроля их исполнения. Непосредственная коллективность самоуправления — **одна из форм** демократического самоуправления, объективно возможная и необходимая в определённых конкретных условиях.

Преимущества коллективного самоуправления не требуют доказательств, если его сущностью считать наличие у всех членов данного коллектива реальных возможностей влиять на содержание управленческих решений. Коллективность самоуправления есть синоним его **максимальной демократичности** (антипод бюрократического самоуправления) и включает, как минимум, следующие содержательные моменты:

— полную гласность и свободу обсуждения в пределах коллектива всех решений на всех этапах их формирования и исполнения;

— наличие организационных структур и процедур, при помощи которых учитываются интересы всех членов коллектива и принимаются к исполнению решения, отвечающие интересам большинства;

— наличие организационных структур и процедур, при помощи которых обеспечивается возможность контроля процесса исполнения принятых решений и их оперативного регулирования (пересмотра);

— дисциплину (подчинение меньшинства большинству) в процессе исполнения решений.

Коллективность хозяйственного самоуправления способствует усилению самоорганизации, самодисциплины и самоконтроля членов коллектива в процессе трудовой деятельности.

Реализация преимуществ коллективного самоуправления предполагает (кроме соблюдения норм и правил хозяйствования) наличие определённых организационных структур и процедур, обеспечивающих достаточную компетентность и необходимую оперативность хозяйственных решений. Если эти условия соблюдены, то коллективное самоуправление **не может давать каких-либо отрицательных социальных эффектов**.

Специфика непосредственно коллективного самоуправления (как одной из форм коллективного самоуправления) состоит, по нашему мнению, в том, что выполнение управленческих функций в звене не оформляется в устойчивую профессиональную специализацию исполнителей этих функций. Другими словами, отсутствует устойчивое закрепление функций управления за одними и теми же лицами, **отсутствует профессиональное выделение управленческого труда**⁴¹.

⁴¹ Не следует, таким образом, отождествлять ни коллективное самоуправление вообще, ни непосредственно коллективную его форму с методом подготовки любых решений всем коллективом и с методом их принятия непременно голосованием на общих собраниях. Не в этом суть рассматриваемых явлений. Структуризация процесса управления, разделение управленческого труда — общая закономерность, обусловленная потребностью обеспечить компетентность и оперативность решений.

В бригадах с самого начала и до последнего времени явно наблюдаются тенденции замены профессионально закреплённого управленческого труда трудом непрофессиональных управляющих. Именно это позволяет говорить о реализации в бригадах черт непосредственно коллективного самоуправления. Вот основные бригадные модификации этих черт:

- тенденция к замещению функций, реализуемых институтом мастеров (профессиональных организаторов трудового процесса), институтами бригадиров и советов бригад — лицами, не освобождёнными от выполнения работ в качестве рабочих;

- необязательность применения института совета бригады для выполнения управленческих функций коллектива, а в случае его применения — периодическая (по Типовому положению, как правило, ежегодная) смена его состава;

- неустойчивость разделения управленческих функций между коллективом бригады (в лице его общего собрания) и советом бригады.

Тенденции изменения и перспективы сохранения непосредственно коллективного хозяйственного самоуправления, вновь возникшего в бригаде, надо оценивать исходя из следующего.

Как элемент механизма коллективного самоуправления бригадирство направлено на ограничение (вытеснение) излишнего вмешательства администрации в процесс внутрибригадного оперативного управления через своих постоянных представителей — мастеров и их помощников. Заинтересованность и ответственность бригадного коллектива за общие плановые итоги работы, общегосударственное единство норм и правил хозяйствования и контроль за их соблюдением в бригадах со стороны специальных государственных органов, партийной и профсоюзной организаций действительно объективно, по меньшей мере, ограничивают (если не исключают совсем) необходимость оперативного руководства бригадой уполномоченным от администрации предприятия. Эти же самые

причины позволяют в принципе удовлетворить претензии бригады на то, чтобы бригадир определялся её выбором, а не выбором администрации⁴². Однако ни выборность бригадиров, ни их назначение администрацией не определяют однозначно, чьи интересы будет представлять бригадир в случае их расхождения — интересы коллектива или интересы администрации. Надо полагать, что позиция бригадира в подобных ситуациях существенным образом зависит от того, насколько его социально-экономическое положение связано с конечными результатами коллективного труда бригады и насколько — с другими требованиями администрации, если они не согласованы с ею же установленным порядком поощрения бригады за итоги коллективного труда.

Принципу коллективного самоуправления соответствует **прямая материальная и административная ответственность бригадира за конечные результаты работы бригады**, поскольку максимизация этих результатов даёт наилучшие возможности удовлетворе-

⁴² *Первоначальный опыт применения бригадной формы (в частности, в производственном объединении "Калужский турбинный завод") был довольно жёстко связан именно с тем обстоятельством, что бригадир был реальным представителем, в первую очередь, общебригадных интересов, а не интересов заводской администрации. Организационно это связывалось с выборностью бригадиров в самой бригаде. Ныне действующее типовое положение о производственной бригаде определяет порядок, по которому "бригадир назначается приказом (распоряжением) руководителя предприятия либо руководителя производственной единицы, цеха или другого структурного подразделения по представлению мастера. При этом принимается во внимание мнение бригады" (Типовое положение о производственной бригаде, бригадире, совете бригады и совете бригадиров (Утверждено постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 декабря 1980 г.) — В сб. "Хозрасчётные бригады в промышленности", М.: Правда, 1981, с.135)*

ния личных интересов членов бригады и ставит в то же время администрацию перед необходимостью строгого исполнения своих функций по совершенствованию внутризаводского планирования и внутризаводской организации производства и труда.

Сказанное означает, что принципиальное противопоставление института мастеров институту бригадиров **неверно, искусственно**. Оно порождено сегодня неразвитостью коллективного самоуправления в низовых хозяйственных звеньях — на предприятиях, в объединениях, Общая хозяйственная обстановка не благоприятствует окончательному оформлению коллективного самоуправления в бригаде, консервирует элементы администрирования.

В настоящее время на ряде предприятий проблема "мастер или бригадир" решается исходя из установки на возрастание роли мастера при бригадной организации труда. Она действительно возрастает в том смысле, что организация коллективного труда, управление новыми формами трудовой активности требуют применения опыта и знаний, которых у мастеров, как правило, больше, чем у бригадиров и членов советов бригад. Однако специфические сложности упорядочения процесса управления бригадой обусловлены тем, что мастер всё ещё остаётся представителем интересов администрации. Если поставить профессионально подготовленных, достаточно компетентных (как организаторов трудового процесса) мастеров в условия экономической и административной ответственности за итоги коллективного труда бригады, то будет обеспечена реальная их ориентация на представительство интересов бригадного коллектива. Мастер разовьётся в бригадира, "дорастёт" до него. По существу, при названных условиях, должно произойти сращение этих фигур или же, в необходимых случаях, будут найдены способы рационального разделения управленческих функций между ними, в частности, в крупных или укрупнённых бригадах.

Как элемент механизма непосредственно коллективного самоуправления бригадирство в современном его виде вступило и находится в постоянном противоречий со всем строем достигнутых социально-трудовых отношений. Находится в противоречии потому, что одним из элементов социально-трудовых отношений в условиях социализма является реальное (на деле) обобществление труда в форме устойчивого разделения и закрепления профессий и должностных обязанностей за конкретными категориями работников (профессионально-должностная структура занятых). Практические (но паллиативные) способы разрешения этого противоречия — организация специального обучения бригадиров и их резерва (в учебно-производственных комбинатах, в заводских техникумах, на специально организованных курсах и пр.); исключения из правила, предусматривающего обязательное совмещение бригадирства с функциями рабочего⁴³; дополнительное стимулирование труда бригадиров и его помощников (доплаты за бригадирство).

Бригадное самоуправление поставлено перед необходимостью решительно встать на путь развития от доиндустриальной нерасчленённости собственно трудовых и управленческих функций, адекватной ранним, непосредственным формам демократизма в самоуправлении, в сторону зрелых форм коллективного самоуправления. Последние предполагают выполнение управленческого труда квалифицированными профессионалами по поручению коллектива, под его контролем и за вознаграждение, размер которого определяется специфической сложностью и фактической эффективностью управленческой деятельности. Пройдёт ли бригадное самоуправление этот путь до конца, начнут ли в нём преобладать бюрократические тенденции, сохранится или возродится на каком-то отрезке этого пути прежнее ненужное администрирование, — зависит от общехозяй-

⁴³ По Типовому положению в отдельных случаях бригаду может возглавлять специалист или мастер.

ственной конъюнктуры. Главным образом, зависит от того, будут ли в полной мере реализованы преимущества коллективного самоуправления на уровне предприятий и объединений. Если нет — бригада утратит облик звена, функционирующего на началах коллективного самоуправления, ибо современная форма является **промежуточной, а потому неустойчивой**. Путь же к исходному, непосредственно коллективному самоуправлению в условиях увеличения размеров бригад, в условиях комплексного характера бригад, в условиях научно-технического прогресса практически исключён, если практическим соображением будет хотя бы сохранение достигнутого в бригадах уровня интенсивности труда.

И последнее замечание о непосредственной коллективности самоуправления. Отсутствие профессионального вычленения управленческого труда, выполнение функций управляющих "по очереди" не является гарантией от бюрократических извращений самоуправления, суть которых — в обособлении и противопоставлении интересов управляющих бригадой интересам остальных членов коллектива. Неясность для рабочих принципов распределения заработка при помощи КТУ, негласность его расчётов, формальное исполнение обязанностей членов совета бригады — такие примеры практика даёт⁴⁴. Причины подобных ситуаций — невыполнение направляющих и контролирующих функции надбригадными звеньями и недостаточный опыт коллективного самоуправления у самих рабочих. А если эти причины сохраняются, то незрелость формы коллективного самоуправления создаёт, напротив, наиболее благоприятные условия для реализации отрицательных тенденций.

ПЕРСПЕКТИВЫ ВЛИЯНИЯ БРИГАДНОЙ ФОРМЫ НА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ПРОГНОЗНОМ ПЕРИОДЕ

Вопрос о влиянии бригадной формы организации и стимулирования труда на социально-трудовые отношения в долгосрочном периоде — это вопрос о реальности мобилизации в течение прогнозного периода долговременных факторов экономического роста.

Выше мы показали, что существуют вполне определённые и вполне жёсткие границы, соблюдение которых социально необходимо, но снижает потенциальную сугубо экономическую отдачу бригадной формы. Ввиду этого бригадная форма трудовой жизнедеятельности должна быть признана хотя и существенным, но **текущим резервом** повышения общественно-полезной трудовой активности.

Экономическая роль бригадной формы по существу исчерпывается задачей **восстановления нормальной интенсивности труда**. Уже сейчас на ряде предприятий наблюдается тенденция стабилизации динамики производительности труда в бригадах⁴⁵. Кроме того, многие из методов повышения интенсивности труда, используемые в рамках бригадной формы, могут использоваться и независимо от неё (такие, как стимулирование совмещения профессий, выполнения работ о меньшей численностью, пересмотра норм в сторону их большей напряжённости, расширения зон обслуживания и др.). Другие методы, рождённые бригадной формой, не являются наилучшим способом решения породивших их проблем (подмена отсутствующих товарищей, возрождение практики индивидуального ученичества и др.). Значительный прирост производительности труда, сравнимый со средним его при-

⁴⁴ См., например, Миронов И. Бразды правления — "Правда", 7 апреля 1982 г., с. 2.

⁴⁵ См., например, Черевань В. Потенциал бригады — "Правда", 15 апреля 1982 г., с. 2.

ростом в бригадах (15-20%), может быть обеспечен и другими путями⁴⁶.

Если характер техники и технологии и хозяйственного механизма останутся в рамках прогнозного периода прежними, то резервы экономического роста, связанные с нормализацией трудовой активности **будут, по всей вероятности, исчерпаны в начале 90-х годов** (то есть приблизительно через 10 лет после того, как бригадная форма станет основной⁴⁷.

Путь к росту экономической эффективности производства в дальнейшем, за пределами 90-х годов, — социально направленный научно-технический прогресс и совершенствование хозяйственного механизма, Мобилизация долговременных источников экономического роста связана не с бригадной формой как таковой, а с возможностями обеспечить на базе целенаправленного научно-технического совершенствования производства формирование у массы рабочих отношения к труду как к средству своего развития. При реализации этих возможностей правомерно ожидать дальнейшее повышение индивидуальной трудовой активности, появление новых её форм. Мобилизация долговременных источников экономического роста связана также с возможностями добиться при помощи совершенствования хозяйственного механизма сбалансированного экономического роста, стабилизации условий реализации трудовых доходов. Если эти возможно-

⁴⁶ Например, на Киевском заводе станков-автоматов имени Горького производительность труда "с начала десятой пятилетки поднялась в бригадах на 35%, а у сдельщиков при индивидуальной форме организации труда — наполовину меньше» (Зубкова А.Ф., Шапиро И.И. *Прогрессивные формы организации и нормирования труда.* — М.: Профиздат, 1981, с. 57). Другими словами, выросла как раз на 15-20%,

⁴⁷ Основание для такого вывода — тенденция к стабилизации производительности труда, возникшая сейчас, то есть примерно через 10 лет после начала функционирования первых бригад.

сти будут реализованы, можно ждать повышения личной материальной заинтересованности рабочих в результатах **индивидуального** труда и, соответственно, роста индивидуальной трудовой активности, возникновения новых её форм.

Если названные источники долговременного экономического роста будут приведены в действие и дадут соответствующий эффект к началу 90-х годов, то **приобретёт долговременный характер и влияние бригадной формы на социально-трудовые отношения.** В этом варианте не будет утеряна, а напротив, **утилизируется социальная роль** бригадной формы. Нормализация отношения к труду, формирование опыта коллективного самоуправления — вот те прогрессивные накопления, которые могут и должны быть здесь использованы. Принципы коллективного самоуправления должны в этом варианте выйти за пределы собственно бригадных коллективов и стать одним из необходимых моментов трудовой жизнедеятельности коллективов хозрасчётных предприятий (объединений) и их структурных хозрасчётных подразделений. Этот вариант предполагает также последовательное применение принципа материальной заинтересованности каждого и всех работников в итогах совместного труда для хозрасчётных звеньев всех уровней. Совершенствование хозяйственного механизма (расширение границ хозяйственной самостоятельности звеньев, коллективное самоуправление в звеньях, усиление единства хозяйственного развития посредством повышения научного уровня централизованного руководства) и изменение технического облика производства станут базой возникновения новой формы реального трудового коллективизма и базой становления устойчивого зрелого социалистического отношения к труду.

Если к началу 90-х годов хозяйственный механизм радикально не изменится и научно-технический прогресс не будет подчинён задаче качественного изменения характера и содержания труда, то значение положительных сдвигов в социально-трудовых отношениях (в том числе

благоприятных изменений в отношении к труду и опыта коллективного самоуправления) будет утрачено. В этом варианте логично ожидать не позже начала 90-х годов социального перерождения бригадной формы организации труда. В зависимости от степени несбалансированности хозяйства, от степени усиления (сохранения) непривлекательности труда, а также от методов, которые будут применены в общегосударственном масштабе для стабилизации или сдерживания отрицательных социально-экономических следствий неблагоприятной хозяйственной ситуации, в бригадах начнут устойчиво преобладать либо колхозные, либо артельные, либо уравнилельные тенденции. В этих условиях реально возможно и перерождение коллективного самоуправления бригад в самоуправление бюрократического типа. Возможен и возврат к администрированию, то есть бригадная организация труда из реальной превратится в формальную. Всё это приведёт к снижению трудовой активности рабочих, к снижению производительности их труда.

Оптимистический прогноз, основанный на предположении о реализации намеченного партией курса на интенсификацию общественного производства, на совершенствование хозяйственного механизма, на повышение социальной эффективности научно-технического прогресса, требует, чтобы через бригадную форму организации и оплаты труда "прошла" в течение ближайшего десятилетия основная масса рабочих. Он требует также при использовании бригадного метода как фактора восстановления нормальной интенсивности труда строгого соблюдения, по меньшей мере, тех социальных ограничений, которые нами сформулированы в рамках настоящего доклада.

Для более точного, окончательного прогноза долгосрочного влияния применяемой ныне бригадной формы организации и оплаты труда на социально-трудовые отношения необходимо располагать данными автономного прогноза научно-технического прогресса и автономного прогноза направлений совершенствования хозяйственного механизма в пределах ближайшего двадцатилетия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Конституция (Основной Закон) Союза Советских Социалистических Республик. Принята на внеочередной седьмой сессии Верховного Совета СССР девятого созыва 7 окт. 1977 г. — М.: Политиздат, 1978. 62 с.

2. Брежнев Л.И. Заботу о людях труда, заботу о производстве — в центр внимания профсоюзов. Речь на XVII съезде профсоюзов СССР. — "Правда", 7 марта 1982 г.

3. Шалаев С.А. Отчёт о работе ВЦСПС и задачи профессиональных союзов СССР в свете решений XXVI съезда КПСС. Доклад на XVII съезде профсоюзов СССР. — "Правда", 17 марта 1982 г.

4. Материалы XXVI съезда КПСС. — М.: Политиздат, 1981, 223 с.

5. Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 июля 1979 г. № 695 «Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы» — Собрание постановлений Правительства СССР, 1979, № 18, с. 390-429.

6. Типовое положение о производственной бригаде, бригадире, совете бригады и совете бригадиров (Утверждено постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 декабря 1980 г.) — В сб. "Хозрасчётные бригады в промышленности", М.: Правда, 1981, стр.133-144.

7. Рекомендации по развитию бригадной формы организации и стимулирования труда рабочих на предприятиях машиностроения и металлообработки. (Утверждены постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 2 марта 1981 г.) — В сб. "Хозрасчётные бригады в промышленности". — М.: Правда. 1981, стр.144-157.

8. Зубкова А.Ф., Шапиро И.И. Прогрессивные формы организации и нормирования труда. — М.: Профиздат, 1981, 152 с.

9. Кунельский Л.Э. Заработная плата и стимулирование труда (социально-экономический аспект). — М.: Экономика, 1981, 248 с.

10. Миронов И. Бразды правления — "Правда", 7 апреля 1982 г.

11. Ракитский Б.В. Общественные фонды потребления как экономическая категории. — М.: Мысль, 1966, 191 с.

12. Ракитский Б.В. Что такое экономические методы хозяйствования. — М.: Московский рабочий, 1969, 160 с.

13. Сенюшкин Е.Н., Ревайкин А.С., Басков Г.А. Конечный результат — дело общее. Опыт бригадной формы организации и оплаты труда на Онежском тракторном заводе. — Петрозаводск, Карелия, 1981, 88 с.

14. Совет бригады» Передовая — "Правда", 23 марта 1982 г.

15. Хозрасчетные бригады в промышленности. — М.: Правда, 1981, 160 с.

15. Шкурко С.И. Стимулирование качества и эффективности производства — М.: Мысль, 1977, 271 с.

17. Черевань В. Потенциал бригады — "Правда", 15 апреля 1982 г.

Печатается по тексту доклада, имеющемуся в личном архиве Г.Я.Ракитской.

ПОВЫШЕНИЕ РОЛИ ЦЕНТРАЛИЗОВАННОГО РУКОВОДСТВА КАК ВАЖНЕЙШАЯ ЗАДАЧА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКОЙ⁴⁸

1. На современном этапе совершенствования механизма управления экономикой приоритетное значение, на наш взгляд, приобретает правильная постановка задачи оптимального распределения функций и компетенции по уровням управления. Найти верный путь к решению этой проблемы нельзя, опираясь на представление о якобы единственно правильной схеме социалистического хозяйственного механизма. Многочисленным дискуссиям на этот счёт не видно конца, поскольку стороны, придерживающиеся разных взглядов, настаивают на своей схеме как на единственно соответствующей природе социализма и потому отвергают другие идеи и конкретные предложения. Когда же дело доходит до разработки широкомасштабных научных рекомендаций по совершенствованию экономического механизма для руководящих органов, то практическое "равновесие сил" разных научных школ рождает проекты, в которых отражены разные позиции, приняты во внимание, казалось бы, все полезные предложения. Но именно эта эклектичность, механическое соединение конкретных мер, вытекающих из разных представлений об "идеальном" экономическом механизме, делает проекты, подготовленные межинститутскими, межведомственными коллективами, нежизнеспособными. Несовместимость, разнонаправленность ряда предлагаемых к внедрению конкретных мер по совершенствованию хозяйственного механизма — одна из серьёзных причин того, что практика отторгает многие дельные рекомендации, что ряд общегосударственных хозяйственных решений выполняется мед-

⁴⁸ Смысловое место этой работы — в первом томе.

ленно, не в полном объёме или же преобразуется хозяйственной практикой на свой лад.

2. Эффективное совершенствование экономического механизма хозяйствования возможно лишь на основе цельной схемы — такой, в которой есть единство, взаимосвязанность различных мероприятий, которая вытекает из цельной теоретической концепции. Вопрос о предпочтительности той или иной схемы нельзя решить лишь умозрительно. Поэтому целесообразно проверить практикой любую из цельных схем совершенствования экономического механизма при условии, что строго соблюдаются социальные требования к экономическому механизму, обеспечивающие социалистическую природу социального механизма хозяйствования и соответствующие конкретно-историческим задачам этапа развитого социализма в СССР. Этот путь, может быть, не даст сразу объективно возможного максимального эффекта, но будет существенным шагом вперёд. На этом пути следует ожидать появления рождённых практическими переменами (а не умозрительно) предложений о направлениях и методах дальнейшего улучшения хозяйственного механизма, реализация которых будет приближать его к наиболее эффективному.

Для выполнения названного условия в систему форм и методов централизованного руководства хозяйством должен быть включён механизм целеполагания и целеподчинения, функция которого — задавать и обеспечивать социальную направленность воспроизводства. Наличие такого механизма делает допустимым опробовать различные схемы хозяйствования, связанные с расширением компетенции низовых звеньев и в хозяйственной, и в социальной сферах.

3. В настоящее время, когда на верхних уровнях системы планирования и управления принимается масса тактических и сугубо экономических решений, осуществление курса партии на расширение самостоятельности предприятий и объединений должно оградить их от излишнего вмешательства вышестоящих органов в опера-

тивное управление воспроизводственными процессами. Весь вопрос в том, как подойти к выполнению этой партийной установки, чтобы обеспечить социальную и экономическую эффективность намеченного курса. В самом деле, если содержание необходимых целеполагающих решений достаточно полно и жёстко не определено, если многие из назревших социальных программ не разработаны, не осуществляются, расширение самостоятельности предприятий в областях, влияющих на социальный облик экономического и технического развития, чревато нарастанием негативных социальных последствий, для ликвидации которых пришлось бы в дальнейшем применять специальные меры и затрачивать дополнительные средства.

Самостоятельность хозрасчётных звеньев следует расширять лишь одновременно с расширением содержания и централизацией социальных стратегических решений и введением норм и правил хозяйствования для звеньев, обеспечивающих реализацию общегосударственных социальных программ. Сегодня серьёзные социальные мероприятия по улучшению условий труда и быта людей осуществляются предприятиями, как правило, под давлением сугубо хозяйственных интересов — для привлечения рабочей силы, для снижения текучести кадров и т.п. Практика показывает, что из-за несогласованности состава и последовательности такого рода мероприятий в общегосударственном масштабе не достигается должный социально-экономический эффект. К тому же концентрация производства — увеличение числа крупных и крупнейших предприятий, возникновение предприятий (объединений)-гигантов, определяющих по существу характер экономической и социальной жизни целых городов и регионов, — делает всё больше требование самих хозрасчётных звеньев расширить их самостоятельность во многом демагогическим, бессодержательным. Хозяйственная самостоятельность крупнейших и гигантских предприятий (объединений) **на** деле весьма широка, зачастую вплоть до бесконтрольности. Перестают быть исключениями ситуа-

ции, когда центральные плановые органы, министерства и ведомства ориентируются на их локальные интересы при принятии не только оперативных, но и стратегических хозяйственных решений. В подобных случаях пресловутая "мелочная опека" маскирует функционирование центрального аппарата по преимуществу в качестве оформителя решений, фактически принимаемых "внизу".

4. В свете констатированного выше следует рассмотреть и вопрос о ведомственности. Её факторами являются не только явления бюрократизма в работе ведомственного аппарата (особенно пассивность, бездеятельность, волокита), но и ослабление государственной и хозяйственной дисциплины в функционировании низовых звеньев. Именно поэтому без освоения центральными органами программно-целевого метода управления, социального планирования, без освоения методов руководства, обеспечивающих выполнение низовыми звеньями социальных ограничений и задач, перестройка, как предлагают сегодня многие, среднего звена руководства хозяйством путём замены отраслевого принципа территориальным ничего существенно в хозяйстве не изменит и социально-экономическую эффективность производства не поднимет.

5. Усиление роли централизованного руководства неверно рассматривать как альтернативу дальнейшей демократизации управления. Главное содержание демократизации управления в звене составляет расширение реальных возможностей для всех членов коллектива влиять на принимаемые в звене (в рамках его компетенции) решения. Демократизация самоуправления и расширение самостоятельности звена (т.е. расширение сферы его самоуправления) — существенно разные явления, хотя зачастую их смешивают.

Печатается по тексту, опубликованному в сборнике: «Научно-практический симпозиум «Проблемы совершенствования централизованного управления экономикой» Тезисы докладов» — М.: 1985. Стр. 103-106.

ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЙ ВАРИАНТ ПРОГРАММЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ТРУДА В БАЗОВЫХ ОТРАСЛЯХ ПРОМЫШЛЕННОСТИ⁴⁹

Исследование рассчитано на 1986-1990 гг.

Настоящий вариант Программы является результатом первого, самого быстрого знакомства с проблематикой трудовых ресурсов и труда в базовых отраслях. Программа подлежит уточнению в ходе работы над темой.

Назначение предварительного варианта программы исследования:

1) задать ориентиры исследованию на стадии "нащупывания" главных теоретических и практических проблем, охватывающей период до конца 1986 г.;

2) очертить круг возможных научно существенных результатов исследования с тем, чтобы определить такие направления работы, которые были бы значимым компонентом исследований лаборатории⁵⁰.

Программа исследования в части, касающейся 1987-1988 гг., будет уточнена и развернута с учётом результатов, полученных в рамках 1986 года.

Задачи и содержание исследования

Важнейшей задачей исследования является реализация применительно к базовым отраслям промышленности нового подхода к определению социально-экономической эффективности хозяйственных решений. Этот подход был теоретически обоснован в конце 1970-х годов и

⁴⁹ Эта работа должна бы печататься в 3-ем томе настоящего издания.

⁵⁰ ПРИМЕЧАНИЕ ПУБЛИКАТОРА: Г.Я.Ракитская в 1986 г. работала во ВНИИСИ ГКНТ И АН СССР, в лаборатории, которой заведовал Александр Аркадьевич Арбатов.

доведён до принципиальных основ методики определения социально-экономической эффективности. Суть подхода — в соединении стратегических и тактических хозяйственных решений на основе примата социального аспекта решений над экономическими. До сих пор этот подход не реализован ни в одной из методик определения эффективности хозяйственных решений и мероприятий. Между тем материалы XXVII съезда КПСС убеждают в необходимости именно такого подхода. Скорейшая его реализация станет фактическим подспорьем перестройки хозяйственной практики в части планирования, организации и управления комплексом добывающих отраслей.

Наше исследование призвано реализовать новый подход к определению эффективности не в полном объёме, а лишь в части требований к производству, вытекающих из развития основного вида социальных отношений — социально-трудовых отношений. Выбор такого непосредственного объекта исследования предопределён не только теоретическими соображениями (социально-трудовые отношения — основные социальные отношения), но и практическими. Хозяйство постоянно сталкивается с необходимостью отраслевой переориентации регионов в связи с окончанием разработок минерального сырья, а также с необходимостью нового или интенсивного развития районов в связи с началом эксплуатации месторождений. И в том, и в другом случае фактором, препятствующим эффективным и своевременным решениям, оказывается проблема реализации права на труд, включая необходимость предоставления работы, переквалификации и т.п.

Требования к производству, выдвигаемые социально-трудовым фактором, конечно, не единственные, но решающие. Вот почему глубокая научная разработка социально-трудовых вопросов в добывающих территориально-хозяйственных комплексах может явиться ключом к решению проблем, которые не разрешимы, если развитие добывающих территориально-хозяйственных комплексов рассматривать в сугубо экономическом ракурсе.

Исходя из сказанного, генеральным направлением исследования является теоретическая разработка комплекса социально-трудовых проблем, выводящая на требования социального характера, которые должны учитываться **как задающие** при определении мероприятий по развитию добывающих территориально-хозяйственных образований. В этой разработке найдут своё отражение как общие закономерности развития социалистических социально-трудовых отношений, так и специфика их складывания в группе добывающих отраслей,

Наряду и одновременно с генеральным направлением исследование включает изучение реальной современной практики функционирования добывающих отраслей с целью дать **рекомендации относительно решения наиболее сложных и обострившихся проблем добывающих отраслей и регионов в сфере социально-трудовых процессов.**

Среди таких научно-практических направлений исследования отметим прежде всего следующие:

а) разработка концепции рациональной занятости населения, формирования и поддержания необходимой структуры трудовых ресурсов в районах, социально-хозяйственный облик которых конституируется развитием добывающих отраслей промышленности;

б) разработка концепции рационального использования трудового потенциала добывающих территориально-хозяйственных комплексов в связи с необходимостью их производственной переориентации в ходе научно-технического и социально-экономического прогресса;

в) формулировка и обоснование (исходя из указанных концептуальных разработок) системы социально-экономических мероприятий, а также (по мере необходимости) отдельных практических предложений для руководящих органов по совершенствованию форм организации занятости населения и труда в добывающих территориально-хозяйственных комплексах применительно к различным этапам их развития;

г) обеспечение возможности проведения социальной экспертизы конкретных крупномасштабных проектов и отдельных решений по развитию базовых отраслей промышленности, в части, касающейся социально-трудовых проблем.

Ближайшие задачи исследования

В 1986-1988 гг. предполагается вести работу в трёх направлениях:

1. продолжить теоретико-методологические разработки системы социально-трудовых отношений с целью создания фундаментальной основы выполнения генеральных задач исследования;

2. изучить по имеющимся разработкам проблемы развития добывающих территориально-хозяйственных комплексов с целью уяснения специфики добывающих отраслей для последующего её учёта при подготовке рекомендаций по социально-трудовым вопросам;

3. осуществить экспедиционные исследования одного старого и одного нового районов с целью отработки методики учёта социально-трудовых проблем при разработке и экспертизе хозяйственных решений, касающихся подобных районов.

Ракитская Г.Я.

24 июня 1986 г.

Печатается по документу, имеющемуся в личном архиве Г.Я.Ракитской.

1987

=====

ОТЧЁТ О КОМАНДИРОВКЕ

в г.Тулу и Тульскую область (11-15 мая 1987 г.)

и в Кочубеевский район Ставропольского края (19-24 мая 1987 г.)

ПО ПРОБЛЕМАМ СЕМЕЙНОГО ПОДРЯДА⁵¹

По программе, предложенной Кочубеевским РК КПСС, смогла побывать в 4-х (из восьми) колхозах и в 3-х (из десяти) совхозах района. Ознакомилась с опытом и проблемами организации работы как семейных коллективов и граждан, работающих на условиях личного подряда, так и подрядных коллективов (бригад), в которых кровно-родственные связи не являются коллективообразующим признаком.

А. Мелкогрупповой (в том числе семейный) подряд в Кочубеевском районе

Встретились три формы мелкогруппового (в т.ч. семейного) подряда.

Первая форма — звенья, работающие на условиях обычного бригадного хозрасчёта. Они входят в состав больших подрядных (хозрасчётных) коллективов, называемых в районе отрядами, комплексами, бригадами.

В бригаде и в семейном звене применяется одна и та же система денежной и натуральной оплаты труда; те же расценки; члены звена привлекаются к выполнению других работ на тех же основаниях, что остальные члены бригады и т.п.

ПРИМЕР. Колхоз "Казьминский". Семейное звено трактористов-машинистов в составе комплексного механизированного отряда (подрядной тракторно-полеводческой бригады) по выращиванию кукурузы. В бригаде всего 17

⁵¹ Этот отчёт следовало бы напечатать в 3-ем томе настоящего издания.

человек (в т.ч. 12 трактористов), в звене — 3 чел. Звеньевой — Згонников Николай Михайлович. Звено создано по инициативе его членов в 1987 г. Они, видимо, энтузиасты; рационализаторы — это уж точно. Взялись за подряд не по материальным мотивам (по их словам), а из желания "попробовать себя". Материально обеспечены хорошо, имеют дома, машины и т.п. Готовы на будущий год взять не 900 га пашни, а 1200, если будет соответствующая техника. На необходимость современной высокоскоростной техники, позволяющей делать точно высев и другие операции, указывают как на главную меру для повышения производительности труда. Сетуют также на плохие кабины тракторов (по условиям труда).

Система в бригаде и в звене Згонникова — аккордно-премиальная за конечные результаты с повременным авансированием на уровне 80% от расчётной оплаты по тарифным ставкам.

Аккордный фонд оплаты труда образуется по норме отчислений от валового дохода (система действует в колхозе с 1974 г. во всех подразделениях). Отличие в оплате трактористов звена от других трактористов бригады: величина ежемесячной оплаты, по их желанию, одинаковая (по 190 руб. каждому в летнее время), для других — дифференцированная в зависимости от класса тракториста. Звено рассчитывает получить в виде премиальных доплат 2-3 тыс. рублей, т.е. рубль или более в расчёте на рубль гарантированной оплаты. По бригаде в целом по плановому расчёту доплата должна составить 48 коп. на заработанный рубль.

Вторая форма — так называемый сельскохозяйственный подряд. Её называют также в районе "арендой". Отличительная черта — значительно больше, чем в первой, натуральная оплата.

Руководители хозяйств считают эту форму более понятной крестьянину, более соответствующей его психологии. Специфика оплаты — распределение части выручки (продукции), полученной сверх установленной по догово-

ренности нормы, пополам между хозяйством и коллективом (с некоторыми модификациями в разных хозяйствах).

В рамках этой формы применяется сдельное авансирование на уровне 80% от расчётной оплаты до тарифным ставкам. 50% продукции, произведённой сверх установленной до договору нормы производства (урожайности, надоев и т.п.), выдаётся коллективу с правом продажи на рынке или хозяйству по ценам реализации. Норма производства — выше установленной в хозяйстве по плану.

ПРИМЕРЫ.

а) Звено Новикова Сергея Владимировича в совхозе "Восход" — 3 механизатора и 1 разнорабочий. За звеном закреплена на год земля — 100 га под рисом и 100 га под пшеницей — и техника.

б) 6 звеньев в совхозе Усть-Невинский на пропашных культурах: 2 звена по 4 чел., одно — 3 чел. и три более крупных — 10, 11 и 12 чел. Одно из этих звеньев было создано как семейное (2 брата и их родственник), но сейчас одного заменили производственником из-за болезни. За звеном закреплены 600 га пашни, техника — 5 тракторов (3 колесных и 2 гусеничных). Техники больше, чем обычно принято закреплять за подрядными коллективами, — для того, чтобы звено все работы выполняло само. Договор, как и при первой форме, на год.

Преимущества сформированных по принципу психологической совместимости малых и особенно семейных звеньев первого и второго типа руководители хозяйств (председатели колхозов, бригадиры, директора совхозов, главные экономисты и др.) **видят в следующем:**

а) более высокая производительность труда. Так, например, по предварительным оценкам в звене Згонникова она будет в 7-8 раз выше, чем в среднем по колхозу (расчёт учитывает, что звено привлекает на некоторые работы других работников);

б) отпадает необходимость повседневного учёта и контроля за индивидуальной выработкой, т.к. люди доверяют друг другу и в то же время контролируют друг друга в

процессе самого труда — они всегда друг у друга на виду, в отличие от крупных коллективов. И хотя при сдельном авансировании учёт индивидуальной выработки ведётся, но в принципе становится возможным практически бесконфликтное применение уравнительного или близкого к нему повременного авансирования. В больших бригадах (больше 6-7 человек, по общему мнению) повременное авансирование приводит, как правило, не только к конфликтам, но и к исчезновению передовиков. Кстати, именно поэтому в хозяйствах, применяющих повременное авансирование, ведётся, как правило, параллельный учёт индивидуальной выработки вопреки запретам;

в) администрация, бригадир практически полностью освобождаются от необходимости контроля за дисциплиной труда. И это им очень нравится. Члены звена без напоминаний, без приказов, без понуканий работают всё светлое время дня, а когда нужно — и ночью, работают в выходные и в праздники. Именно такого режима труда, как считает большинство руководителей и специалистов, требует сельское хозяйство.

Негативные стороны мелкогруппового подряда руководители и специалисты **видят в том**, что он требует отдельного учёта и планирования по большому числу подразделений, Настораживает также необходимость увеличения техники, особенно при так называемом сельскохозяйственном подряде /не закреплять её за коллективом нельзя, так как в целом отношение к технике плохое. Особенно плохо обращается с техникой молодёжь — и не хотят, и не умеют за ней следить). Правда, не все считают необходимость увеличения техники негативом. Отмечают также, что при современной технологии (укрупнённые севообороты) малые коллективы относятся к земле ещё более хищнически, чем крупные подрядные коллективы, стремятся выжать из земли за год всё, что можно и что нельзя. Требуется постоянный контроль со стороны агрономов и др. специалистов, что не просто,

В отношении к земле видится **самая главная и самая сложная проблема**. Наиболее радикально настроенные руководители усматривают выход в постоянном закреплении земли за малым коллективом, лучше — за семьёй. Нечётким прообразом такой организации сельскохозяйственного производства служит им фермерское хозяйство развитых капиталистических стран. Но, как они говорят, без эксплуатации (в частности, после некоторого размышления они признали верность такой оплаты других работников, привлекаемых к работе в семейном звене, когда им причитаются доплаты из премиальной части аккордного фонда на заработанный за время работы в звене рубль. Но поняли не сразу, как сами признают, справедливость этого принципа). Как совместить постоянное закрепление земли и техники за малым коллективом с современной технологией сельскохозяйственного производства и колхозными принципами — на этот вопрос "радикалы" мучительно ищут, но пока не находят ответа. Да и найдут ли?

В районе есть и такие хозяйства, в которых не считают целесообразным создавать семейные и вообще малые звенья даже в рамках принятого производственного цикла — ни в растениеводстве, ни на животноводческих фермах. Так, в колхозе им. Чапаева делают ставку на нормальную организацию производства и труда крупных подрядных (хозрасчётных) бригад, на современную технологию, на механизацию, на улучшение условий труда и быта (этому уделяется особое внимание), на совершенствование оплаты труда, а также в дальнейшем — на двухсменный режим работы, т.е. на увеличение свободного времени, а не на добровольное самокабаление работников, движимых так называемым чувством хозяина. Колхоз им. Чапаева — один из трёх лучших в районе, хотя и не так громко знаменит, как "Казьминский", психология руководителей которого (по моему, может быть, поверхностному впечатлению) близка к артельной, а не социалистической, индустриальной.

Ряд руководителей (в т.ч. партийных руководителей района), специалистов отмечает, что семейный и мелко-групповой подряд вообще выгоден для хозяйств, является для них способом поднять производство. Но способом временным, применение которого должно быть ограничено по социальным мотивам, — они считают эту форму организации для самих работников тяжёлой, потогонной и к тому же развивающей не чувство социалистического хозяина, а инстинкт единоличника.

По общему мнению, развитие чисто семейного подряда объективно ограничено тем, что нет сколько-нибудь значительного количества семей, подходящих по величине, профессиональному, возрастному и т.п. составу. Создание семейных и малых несемейных подрядных коллективов тормозится также тем, что у рабочих и колхозников нет достаточной уверенности в твёрдости производящего курса на применение этой формы организации производства и труда. Большинство занимает выжидательную позицию — ждут, что получится у тех, кто решился, кого уговорили попробовать. Условия (особенно при т.н. "аренде") далеко не лёгкие. При "аренде" надо превысить норму производства, которая значительно выше средней, обычной. Для хозяйства — никакого риска, а для работника — большой. А если неурожайный год? Следует при этом отметить, что ни в одном из договоров (в том числе и договоров администрации с крупными бригадами) я не обнаружила сколько-нибудь чётких, конкретных указаний об ответственности администрации за невыполнение взятых ею на себя обязательств перед подрядным коллективом. Только общие фразы. Получение даже тарифной ставки гарантируется на словах, а не в письменном договоре. Напротив, в договорах, в положениях об оплате труда предусматривается следующее: если работник уходит из подрядного коллектива до окончания года по так называемым неуважительным причинам (читай — по собственному желанию), он не только лишается премиальных доплат из аккордного фонда, но лишается и тех 20% тарифного заработка, которые не

получал по условиям ежемесячного авансирования. Это очень странно, но факт. К сожалению, я не знаю (но выясню непременно), является ли это местным изобретением или же рекомендовано нормативными документами Госкомтруда и ВЦСПС по бригадному подряду.

Третья форма — чабанские бригады. Это, как правило, семьи (но есть и смешанные группы), 3-4 человека, которые и раньше работали вместе. Эту форму вполне справедливо, на мой взгляд, не считают новой. Новое лишь в том, что работа такой группы теперь "узаконена", оформлена договором подряда. Заработки существенно при этом не поменялись, поскольку и раньше находились способы оплатить их работу достаточно хорошо.

Б. Личный подряд в Кочубеевском районе

Встретились три формы личного подряда.

Первая форма — откорм животных (свиней) на дому. Откармливают на дому и молодняк крупного рогатого окота, но мне с этим познакомиться не удалось из-за нехватки времени. Договоры заключают как работающие в колхозе (и тогда они имеют дополнительный заработок), так и не работающие (пенсионеры, например). Условия договора на откорм свиней исключительно выгодны для хозяйства (себестоимость намного ниже, чем на небольших немеханизированных фермах). Условия выгодны и для граждан. Однако эта форма при всей её выгоды и простоте всё ещё не находит достаточно широкого применения. Причины — социально-психологические. Крестьянин выжидает, хочет сначала посмотреть, что получится у соседа. Служащий колхоза им. Балахонова Крикунов Владимир Павлович, взявший на откорм 15 поросят, — местная знаменитость. Остальные взяли меньше и пристально следят за Крикуновым. (Конкретные цифры, условия договоров и пр. у меня есть. Дам, если потребуется).

Вторая форма — уход за посевами свеклы. Закрепление участков за работниками (механизаторами, чабанами, конторскими работниками, специалистами) — вещь не новая. Только раньше это не оформлялось договором.

Впрочем, и сейчас в некоторых хозяйствах (например, в колхозе "Казьминский») также не оформляется. Условия таковы, что люди разбирают участки охотно, даже не хватает на всех столько, сколько хотят. Особенно привлекает в условиях натуральная оплата, обеспечивающая корм для скота, право купить по себестоимости или по закупочной цене пшеницу, сахар. Из местной печати я взяла также подробную информацию об организации семейного подряда на выращивании кормовой свеклы в Балтасинском районе края.

Использование этих двух форм личного подряда не связано с какими-либо существенными проблемами. Конечно, откорм животных на дому может такие проблемы породить, если дело пойдёт в сторону возникновения крупных домашних ферм. Сейчас выгоды хозяйства обусловлены тем, что граждане скармливают животным не только комбикорма, полученные от хозяйства, но и отходы своего домашнего хозяйства, траву и т.п. Обеспечить такой дешёвый для хозяйства откорм в крупной домашней ферме вряд ли возможно. Не случайно в «Казьминском», к примеру, делают ставку на создание крупной механизированной общественной фермы и допускают при этом сохранение откорма на дому скорее по социальным, чем экономическим соображениям — материальная помощь пенсионерам; возможность заработать выходные, следовательно, и стаж для тех, кто по тем или иным причинам может работать только на дому и т.п.

Третья форма — договор подряда с сезонными рабочими. Я познакомилась с этой формой в совхозе «Междуреченский», в котором она применяется на выращивания лука. Руководители подумывают о том, чтобы применять её и на выращивании других овощей, которые для хозяйства нерентабельны сейчас.

Лук — культура исключительно трудоёмкая, работа тяжёлая, можно сказать, изнурительная. Использование труда сезонных рабочих на условиях личного подряда позволило совхозу решить свои экономические проблемы, рывком поднять рентабельность, увеличив производство

лука. Контингент привлекаемых — в основном дагестанцы, которых собрал в бригаду один предприимчивый местный житель. Они вынуждены искать работу вдали от дома из-за избытка рабочих рук (недостатка работы) в родных местах, в своих горных колхозах. Многодетные семьи, не имеющие постоянного нормального заработка по месту жительства. Раньше многие работали сезонно в других местах — например, в Тамбовской области на уборке яблок. Приезжают многие вместе с детьми, с весны до осени живут лагерем рядом с полем в сбитых из досок шалашах. Работают все — и взрослые, и дети. Когда перерывы в работе (по технологии), часть уезжает, потом возвращается. Работа при всей её тяжести является для семей выходом из скверного социально-экономического положения. Так и напрашивается аналогия с использованием труда иностранных рабочих на прогнившем Западе.

Для хозяйства делать ставку на эту форму, думается, рискованно. А если они найдут работу в другом месте на более приемлемых условиях?

Отношение в районе к этой форме, мягко выражаясь, сдержанное. Рабочих несправедливо, на мой взгляд, считают шабашниками. Но в то же время эту форму не афишируют, чувствуют, что здесь что-то не так. Я в беседах с руководителями совхоза и в райкоме партии прямо сказала, что требуется обратить внимание на условия, в которые живут сезонные рабочие. Они, как мне представляется, мало приемлемы. Да и труд детей не вызывает восторга. Совхоз в погоне за дешевизной пренебрегает социальными нуждами «не своих» рабочих, вынужденных делать работу, которую «свои» делать не хотят, использует детский труд в самом прямом смысле этого слова. (Конкретные условия оплаты, другие условия договора у меня есть. Дам, если потребуется).

В. Семейный и личный подряд в Тульской области

Печатается по тексту, имеющемуся в личном архиве Г.Я.Ракитской

СООБРАЖЕНИЯ К ПРОЕКТУ РЕКОМЕНДАЦИЙ КРУГЛОГО СТОЛА ПО ПРОБЛЕМАМ И ПЕРСПЕКТИВАМ РАЗВИТИЯ СЕМЕЙНОГО ПОДРЯДА⁵²

1. В деле развития семейного подряда следует постараться избежать кампанейщины, как это было, например, с бригадным подрядом. Нельзя насаждать мелкогрупповой подряд и, тем более, семейный, учитывая, что магистральный путь — развитие крупного общественного хозяйства на современной индустриальной и научной базе. Мелкогрупповой подряд должен стать дополнением к общественному хозяйству там, где он эффективен по экономическим соображениям, по социальным мотивам и в формах, приемлемых по социалистическим (гуманистическим) критериям.

2. Развитие мелкогруппового (семейного в том числе) подряда ни в коей мере не приемлет шаблонизации. Учёт местных условий, социально-экономических особенностей населения различных регионов страны и даже различных хозяйств — неперемнное условие.

3. Требуется организовать постоянное изучение и распространение накопленного опыта, широко информировать население о возможных формах мелкогруппового подряда, правдиво освещать в печати, по радио и по телевидению его положительные и отрицательные стороны. Следует учитывать, что многие рабочие и колхозники (по их же словам) узнают сейчас о новых формах организации производства и труда именно благодаря средствам массовой информации, в первую очередь благодаря телевидению.

4. В рамках общественного хозяйства колхозов и совхозов мелкогрупповой и семейный подряд целесооб-

разно применять только исходя из технологической целесообразности, то есть не нарушая современных, близких к индустриальному типу технологий, не растаскивая колхоз «по дворам». Следует иметь в виду, что крупное общественное производство не только не исчерпало своих резервов, но даже и не затронуло их в сколько-нибудь значительной степени. Опыт хозрасчётных бригад в сельском хозяйстве (при всех его недостатках) показывает, что резервы есть. Ставка же на резервы, лежащие в области кровно-родственных связей, на возрождение патриархально-артельных отношений и утопична, и неприемлема по социально-политическим соображениям (чревата чрезмерной интенсификацией труда, использованием детского труда далеко не только в воспитательных целях и т.п.).

Следует при этом учесть особенности различных регионов страны. В Средней Азии, на Кавказе, в Прибалтике, возможно, патриархально-семейный образ жизни ещё не исчерпал себя, и именно поэтому нельзя вытеснять его насильно, а целесообразно предусмотреть возможность приспособления форм производства и труда к фактически всё ещё существующему укладу жизни и социально-психологическому складу населения.

5. Во всех случаях (в том числе и при использовании форм типа подлинной аренды, семейных ферм, хуторского хозяйства и т.п.) необходимо осуществлять социальный контроль в целях соблюдения конституционных прав и свобод членов малых в семейных трудовых коллективов, а также союзного трудового законодательства. Учесть, что инструктивные документы Госкомтруда СССР и ВЦСПС, Агропрома нередко идут вразрез с Конституцией СССР и КЗоТом, что требует тщательного анализа документов, разрабатываемых и утверждаемых этими организациями, с целью внесения в них соответствующих коррективов.

6. Организовать постоянный социальный контроль со стороны ВЦСПС, местных профсоюзных и партийных органов, широкой общественности за содержанием подрядных договоров, заключённых администрацией как с

⁵² Эта работу также должно бы печатать в 3-ем томе.

семейными, так и с любыми другими трудовыми коллективами, в том числе:

а) обеспечить контроль за тем, чтобы в договорах были ясные и конкретные пункты об ответственности администрации за невыполнение обязательств перед подрядным коллективом;

б) настаивать на исключении из договоров пунктов, чреватых элементами эксплуатации коллективом труда отдельных его членов или, по меньшей мере, нарушением КЗоТ. В частности, считать неприемлемым порядок, в соответствии с которым член коллектива, ушедший из него до окончания срока договора, лишается части тарифного заработка и премиальных доплат за продукцию. Считать неверным применение такого порядка и к уволенным за нарушение дисциплины труда или общественной дисциплины;

в) сохранить порядок полной оплаты труда привлекаемых в малый коллектив временных работников, т.е. порядок получения ими доплат за продукцию из премиальной части аккордного фонда;

г) изучить вопрос о соответствии порядка выплаты повременного ежемесячного аванса в размере, не достигающем величины тарифной ставки, духу и букве Конституции СССР и КЗоТ. Исходить при этом из того, что по действующему законодательству трудящийся вправе потребовать полной оплаты по суду, например, в случае увольнения.

7. Считать необходимым осуществлять социальный контроль за использованием труда сезонных рабочих на условиях подряда в целях гарантирования минимальных государственных требований к условиям труда и быта.

8. Считать необходимым осуществлять социальный контроль за практикой использования детского труда при некоторых формах семейного подряда, имея в виду наличие фактов недопустимых для детей физических нагрузок, значительного сокращения летнего отдыха и т.п.

9. Всемерно поддерживать развитие семейного подряда по типу контрактации, имея в виду, что эффек-

тивность расширения сферы надомного труда, личного подсобного хозяйства следует оценивать в первую очередь по социальным, а не сугубо экономическим критериям (оценивать исходя из необходимости решения проблем занятости, удобства для населения и т.п.).

10. Изучить вопрос о целесообразности длительности договорных хозяйственных взаимоотношений, имея в виду, что год — явно малый срок для реальной проверки меры эффективности труда подрядного коллектива и меры ответственности договаривающихся сторон.

11. Считать целесообразным развитие форм семейного подряда типа аренды земли, помещений, техники и типа индивидуального (фермерского) хозяйства на основе использования жилых и производственных помещений покинутых и малонаселённых деревень, хуторов и на основе вовлечения в хозяйственный оборот ранее не обрабатываемых и заброшенных земель.

Исходить из того, что аренда или индивидуальное (фермерское) хозяйство может стать поприщем для применения сил активной сельской и городской молодёжи, а также, возможно, позволит облегчить решение проблемы занятости в трудоизбыточных районах страны, в том числе и при помощи добровольного переселения людей в другие регионы.

При развитии этих форм обратить особое внимание на гарантии со стороны государства, касающиеся соблюдения условий договоров, на необходимость заключения договоров аренды на длительный срок, а также на гарантии длительного существования индивидуального фермерского хозяйства на государственной земле.

12. Считать необходимым разработку мероприятий, обеспечивающих производство соответствующих видов техники, нужной для эффективного функционирования индивидуальных (фермерских) хозяйств и коллективов, работающих на условиях аренды материально-технических средств. Обеспечить возможность свободного приобретения ими всех необходимых для хозяйствования матери-

ально-технических средств (кормов, семян, инвентаря, строительных материалов и пр.), а также возможность, право свободной реализации производимой продукции по равновесным ценам.

Ракитская Г.Я.

25 мая — 2 июня 1987 г.

Печатается по тексту, имеющемуся в личном архиве Г.Я.Ракитской

1988

=====

**О СТРАТЕГИИ И ПЕРВООЧЕРЕДНЫХ МЕРАХ
ПО СОЦИАЛИСТИЧЕСКОЙ НОРМАЛИЗАЦИИ
УСЛОВИЙ ФОРМИРОВАНИЯ
ЛИЧНЫХ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ
(о борьбе с так называемыми нетрудовыми
доходами и теневой экономикой)⁵³**

Необходимо констатировать, что предпринимаемые в последнее время шаги по ликвидации негативных, не совместимых с социализмом явлений в сфере формирования личных доходов населения (шаги, получившие название "борьба с нетрудовыми доходами") не увязаны в должной мере с курсом на демократизацию общественных отношений и на радикальную реформу хозяйственного механизма. Автономный характер мероприятий предопределяет не только их малую эффективность, но и возникновение результатов (последствий), во многом противоположных поставленным задачам. Требуется существенно переосмыслить саму постановку проблемы и на этой основе определить сначала принципиальные подходы к её решению, а затем уже тактику преодоления рассматриваемого класса негативных явлений (то есть взаимосвязь и последовательность конкретных акций).

Важно сразу же подчеркнуть, что формула "борьба с нетрудовыми доходами" (в том числе или же плюс к ней — борьба с теневой экономикой) весьма приблизительно отражает суть дела. Суть дела (задача) заключается **в социалистической нормализации условий формирования личных доходов населения.**

⁵³ *Записка, выполненная по заданию директора Института экономики АН СССР Л.И.Абалкина. Предназначалась для представления в ЦК КПСС.*

Место этой записки — в 3-м томе настоящего издания.

Постановка проблемы. Наметившиеся подходы и осуществляемые до сих пор мероприятия вольно или невольно исходят из того, что так называемые нетрудовые доходы и теневая экономика являются вопиющим отклонением от закономерных норм хозяйствования, свойственных нашему обществу. Эта позиция ошибочна. Её ошибочность проистекает из убеждения, что наше общество — социалистическое, и в нём должны поэтому складываться по преимуществу нормальные (здоровые) формы социалистического хозяйствования. Если рассуждать так, то "нетрудовые доходы" и теневая экономика всегда, в любом случае оказываются отступлением от общественной нормы. Эти же явления получают другую социальную квалификацию, если принять во внимание фундаментальный вывод современного марксистско-ленинского обществоведения о том, что советское общество является казарменной деформацией социализма и в нём действуют поэтому иные закономерности, чем при социализме. При последовательном проведении такого подхода неизбежной становится следующая оценка: извлечение так называемых нетрудовых доходов и теневая экономика являются в массе своей закономерными (и в этом смысле нормальными) для советского общества, являются **органичным, необходимым элементом сложившейся системы социально-хозяйственных отношений.**

Для государственного регулирования социально-хозяйственных отношений, деформированного в казарменном духе, характерны:

- насильственное ограничение сферы законного действия рыночных механизмов;
- сословно-кастовый принцип распределения благ (дифференциация реальных доходов в соответствии с иерархией должностей, профессий и местожительства, а не в соответствии с результатами труда);
- отстранение трудящихся масс от управления обществом и производством и от контроля за деятельностью аппарата управления;

— искусственные ограничения социальной мобильности населения (в том числе административно-принудительные методы прикрепления людей к месту жительства и месту работы, косвенные методы на основе манипулирования распределением благ).

Закономерным следствием такого регулирования является (в пределах "мирного" разрешения противоречий) развитие специфических компенсационных механизмов. С их помощью компенсируется отсутствие должных прав и свобод и должной связи социально-экономического положения субъектов хозяйствования с реальной общественной значимостью функций, выполняемых ими в сфере общественно организованного производства и труда.

Нарушение установленных правил трудового и хозяйственного поведения в форме извлечения так называемых нетрудовых доходов и "теневой" экономической деятельности — это способы компенсирования, стихийно осуществляемые теми, кто ещё способен активно сопротивляться казарменному порядку вещей, не смирился с ним. (Симметрично противоположный компенсационный механизм — жертвенный аскетизм, предполагающий соблюдение установленных казарменных правил на основе не критического восприятия извращённых идеалов-образцов гражданина и труженика).

Правильная постановка вопроса о нетрудовых доходах и теневой экономике требует различать разные по своему характеру явления:

- 1) действительно антиобщественные;
- 2) такие, которые компенсируют порочную (деформированную) общественную организацию производства и труда.

К первым относятся крупные махинации и хищения, использование служебного положения в целях личного обогащения, спекуляция на базе искусственно создаваемого дефицита и т.п. С ними надо бороться более решительно.

тельно, обеспечивая широкую и полную гласность, строго применяя закон к преступникам любых рангов⁵⁴.

Стратегию и тактику преодоления второго типа явлений следует рассматривать в контексте осуществления радикальных преобразований, направленных на социалистическую нормализацию хозяйственного механизма.

Принципиальные подходы (стратегия). Сложившаяся совокупность мер по борьбе с нетрудовыми доходами и теневой экономикой не отвечает пока решению задачи социалистической нормализации условий формирования личных доходов. Требуется разработать научно обоснованную стратегию, позволяющую перейти от борьбы со следствиями к борьбе с причинами. Такая стратегия включает следующие принципиальные подходы:

1) По мере перехода от командно-карательных к демократическим методам регулирования социально-экономических отношений проблема борьбы с нетрудовыми доходами и теневой экономикой превратится в проблему пресечения демократическими методами (методами правового государства) незаконных доходов. Последовательное проведение такого подхода в жизнь позволит избежать многочисленных перегибов, особенно перегибов на местах, проистекающих из возможностей и желания чинить произвол и насилия, действовать, основываясь не на нормах права, а на самочинных критериях социалистического и несоциалистического, трудового и нетрудового, справедливого и несправедливого.

⁵⁴ *Заметим, что применять закон в условиях казарменной деформации — не более, чем призыв. Опыт 1983-1987 гг. показывает, что в СССР борьба с антиобщественными явлениями велась специфическими методами деформированного социализма, т.е. на основе указаний в ряде случаев применить закон. Оставалась неизжитой общественной практика, при которой не все равны перед законом, а закон распространяется не на все правонарушения. Политическая демократизация — необходимая предпосылка действительно радикальной борьбы с антиобщественными явлениями.*

2) Решающая мера борьбы с нетрудовыми доходами и теневой экономикой — нормализация процессов формирования трудовых доходов на основе радикальной экономической реформы. Проведение реформы в государственном секторе явно запаздывает, и это порождает всё новые и новые возможности и необходимость специфически казарменного компенсирования.

Создание (легализация) в экономике, по сути дела, параллельных (конкурирующих) хозяйственных структур — кооперативов, ИТД и т.п. — при запаздывании перестройки государственного сектора создаёт устойчивую конъюнктуру для параллельных структур и превращает их доходы по существу в несправедливо высокие. Это заставляет открывать новый фронт борьбы в дополнение к борьбе с нетрудовыми доходами и теневой экономикой.

3) Остро назрела необходимость дифференцированного подхода к разным способам извлечения доходов, не совместимых с социалистическими принципами распределения, а в дальнейшем — с социалистической законностью. Желательно незамедлительно провести изучение различных типов такой деятельности для выработки системы эффективных мер преодоления нежелательных для общества процессов и тенденций. Не должны быть обойдены при этом и национальные особенности.

Первоочередные меры. Решая вопрос о первоочередных мерах по борьбе с нетрудовыми доходами и теневой экономикой, важно не допустить узкого рассмотрения проблемы, её изолирования от проблем оздоровления всего общественного производства. Вот почему в центр внимания не следует ставить специальные меры по борьбе с нетрудовыми доходами и теневой экономикой, а сосредоточить возможно большие усилия на ускорении демократизации и проведении радикальной хозяйственной реформы. В частности, следует ускорить введение равновесных цен и тем самым подорвать основные причины спекуляции.

Следует осуществить радикальную реформу оплаты труда, наладить на её основе социальную защищён-

ность заработка и тем самым подорвать основы нездоровых процессов формирования доходов в форме выводов.

Следует реорганизовать на демократических началах кадровую политику в сфере управления, упразднить номенклатуру, заменить существующие принципы организации и оплаты труда управляющих научно обоснованным определением их функций и распределением по количеству и качеству труда.

Следует снять все излишние ограничения жизнедеятельности граждан (места жительства, форм занятости, видов занятий; фактические запреты на профессии и занятие должностей и др.) и тем самым лишить основы большой круг нетрудовых доходов и привилегий.

Все эти направления перемен не требуют предварительного накопления средств, экспериментирования и т.п., а могут быть начаты незамедлительно. Весь вопрос только в готовности Правительства радикально вести борьбу за нормализацию условий формирования личных доходов населения.

Г.Я.Ракитская
старший научный сотрудник,
кандидат экономических наук
19 апреля 1988 г.

Печатается по тексту экземпляра записки, имеющегося в личном архиве Г.Я.Ракитской.

УЗЛОВЫЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ (МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОСТАНОВКИ И РЕШЕНИЯ)

1. Выявить проблемную структуру социально-трудовых отношений, увидеть систему отношений проблемно — значит выстроить предположительную модель сущностно-содержательных связей в этой системе, связей противоречивых, содержащих потребности развития и дающих импульсы развития рассматриваемой системе. Структурная связь проблем, рассматриваемых порознь, по очереди, часто не по полному перечню, создаёт в исследовании эффект как бы одновременного их рассмотрения.

Проблема как таковая — это потребность развития. Живая, развивающаяся общественная система соткана из проблем, из реальных противоречий. Эти противоречия неизбежно обретают осознанную форму, форму столкновения интересов (интерес есть осознанная потребность). Узловые (ключевые, основные, ведущие, решающие, приоритетные) — это те проблемы, которые охватывают системообразующие взаимосвязи, коренные потребности развития системы, противоречия интересов основных, самых влиятельных участников социальных взаимодействий.

Противоречивость общественных интересов как формы существования потребностей и побудительных мотивов действий общественных субъектов есть причина и содержание проблем. В этом смысле правомерна трактовка проблем в аспекте их восприятия социальными субъектами.

Социальная (социально-экономическая) проблема — осознанное расхождение (противоречие) между реальным социально-экономическим положением социальной группы, общности, реальными тенденциями (перспективами) его изменения, с одной стороны, и конкретно-историческими интересами данной группы, общности, с

другой. Иначе говоря: социальная проблема — это специфическое для данной структурной части общества восприятие реального (объективного) противоречия.

Социально-трудовые отношения — одна из общественных систем, а потому их проблемная структура есть структура противоречивости интересов. Субъекты, взаимодействующие в общественной системе, видят проблемы системы по-разному, предлагают и пытаются применить разные способы их решения, стремятся к разным целям и хотели бы преобразовать саму систему по-разному. Такие крупные субъекты социально-трудовых отношений, как социальные группы, классы, государственные и негосударственные структуры разрабатывают свои программы преобразования социально-трудовых отношений на основе своих генеральных решений (стратегий), выстраивают свои приоритеты. Имеет место множественность стратегий, систем приоритетов и программ действий.

Этой множественности может и не быть или она может быть крайне неразвитой. Это признак отсутствия реальной многосубъектности, признак недемократичности общества. У нас сейчас в России, к великому сожалению, именно такая ситуация. Она располагает к тому, чтобы не замечать или игнорировать множественность систем социальных интересов, множественность стратегий развития социально-трудовых отношений и подходов к определению приоритетов их развития.

Множественность стратегий и посубъектных (социально-групповых) систем приоритетов корреспондирует со множеством научных подходов, научных школ, теорий и концепций, отражающих и исследующих реальные социально-трудовые проблемы и разрабатывающих программы действий разных общественных субъектов. Поборника единомыслия (по стереотипной схеме «к сожалению, всё ещё нет единого мнения...») такое разнообразие удручает и приводит к мысли о расплывчатости, неотчётливости и вообще о неточности общественно-научного знания. В демократическом обществе реальная социальная структура, многообразие социальных интересов проявляются в

структуре научного сознания именно как множественность подходов, методологий, школ, теорий.

В реальном пространстве взаимодействия социальных групп и их субъектов-представителей многообразие интересов структурируется (упорядочивается) посредством фокусирования их на проблемах, «стягивания» к проблемам. Социальные (и социально-трудовые) проблемы есть узлы социальных взаимодействий. Каждая узловая проблема есть конкретное социально-политическое пространство взаимодействия социальных групп и их субъектных представителей. Вся совокупность узловых социально-трудовых проблем есть целостное поприще (пространство) социальной политики по поводу социально-трудовых отношений.

Способ структурирования предмета исследования по критерию (признаку) проблемности позволяет охватить предмет в целом и его внутреннее содержательное строение. Именно такой способ отвечает потребностям выработки знаний, пригодных для социально-групповых взаимодействий, и выработки программ действий.

2. Современная Россия объективно нуждается в переходе к демократическому общественному устройству. Становление демократических порядков, по логике истории, обещает комплексное улучшение социального (в том числе и социально-трудового) положения большинства населения на базе эффективного хозяйствования, развития свободной инициативной жизнедеятельности граждан, деятельности правового государства. Фактическое развитие происходит деформированно. Трудящееся большинство народа отстранено от активной включённости в преобразования, превращено в доноров и в жертвы первоначального накопления капитала. Государство выполняет функции, зачастую прямо противоположные его конституционным обязанностям. Законопослушный капитал испытывает риски нестабильности. Гипертрофированные размеры приобрели теневые социально-экономические и экономические процессы. Новые жизнеспособные уклады и в целом новый жизнеспособный (воспроизводимый на соб-

ственной основе) общественный строй пока не сложился. Социально-трудовые отношения располагаются в самом центре создавшегося в России исторически нестабильного положения.

Неправомерно было бы оценивать происходившее в социально-трудовой сфере в 1990-е годы односторонне негативно. Реальные завоевания демократической революции имеются. Всё ещё остаётся чем дорожить из обрётённого в результате ликвидации тоталитаризма. Основные революционные завоевания, касающиеся социально-трудовых отношений, располагаются в области провозглашения гражданских и социальных прав и свобод с одновременным сломом прежних тоталитарных институтов блокирования и сведения на нет записанных в законах прав и свобод. Это гигантское, принципиальное продвижение вперёд. Но это ещё не демократия. Демократическая свобода — это такое социальное (и социально-трудовое) положение, когда, имея полный круг прав и свобод, граждане могут реально востребовать их и воспользоваться ими в любой сфере жизнедеятельности, опираясь в необходимой мере на содействие и защиту демократического правового государства и гражданского общества. В современной России имеется лишь часть компонентов свободы. Гражданские права и свободы оформлены законами (и даже международными договорами). Граждане могут пытаться их реализовать. В отличие от тоталитарных времён государство как таковое не преследует и не репрессирует граждан без суда за такие попытки, за самостоятельные законные действия. Но и только-то. Государство не защищает эти попытки самостоятельных действий и не содействует им. О гражданском демократическом обществе и говорить в этом аспекте нечего — оно в зачаточном состоянии.

Реальная востребованность своих прав и свобод со стороны трудящихся очень и очень низка. Эпизодично и явно неэффективно сопротивление со стороны трудящихся систематическому и массовому нарушению социально-трудовых прав и законных интересов. Длительные и круп-

номасштабные задержки выплат начисленной зарплаты и доходов, девальвации и инфляция без должных компенсаций, урезание социально-трудовых прав, перекалывание подоходного налога с богатых на бедных, фактический отказ государства от регулирования размера минимальной оплаты труда — это только часть примеров крупномасштабного нарушения социально-трудовых прав и интересов.

Отмечая важные завоевания антитоталитарной революции, приходится признать, что разрушительные процессы в социально-трудовой сфере России преобладали и преобладают, пересиливая созидательные. Они проявились в деградации занятий населения, в низком использовании трудового потенциала страны, в падении уровня трудовых доходов и в разрыве их связи с реальным эффективным вкладом, в неэффективной и концептуально бесперспективной организации рынка труда, в опасном разрастании теневого рынка труда и вообще теневых социально-трудовых процессов, в конфискационной социальной политике государства, в дистрофирующей, бесперспективной модели социальной защиты.

Вся система социально-трудовых отношений находится в таком же системном кризисе — кризисе нежизнеспособности, бесперспективности, как и всё социально-экономическое устройство современной России. Отсюда уже неоднократно отмеченная в литературе необходимость усложнённого подхода к стратегии и тактике нормализации положения и выхода на траекторию благоприятных перспектив. Усложнённость эта состоит в необходимости одновременно (не последовательно, а именно одновременно) решать два типа задач:

а) пресечь разрушительные тенденции, ввести их в русло нежелательных блокируемых процессов, осложняющих созидательное и здоровое развитие системы;

б) создать жизнеспособную систему социально-экономических и социально-трудовых отношений, способную обеспечивать прогрессивное развитие на стабильной демократической основе.

И методологически неверно, и практически невозможно ставить задачу сначала пресечь неблагоприятные тенденции, а уж затем приняться за создание хорошей и действенной новой системы отношений. Неверно потому, что разрушительные тенденции воспринимаются при «поочередном» подходе как процессы вроде бы посторонние для системы, как случайности. Однако это вовсе не так. Есть устойчивые причины неблагоприятных тенденций. Их надо обнаружить, понять и либо блокировать, либо искоренить. Но главное даже не в этом, а в том, что нежизнеспособное, разрушающее не уходит, если его пространство не занимает жизнеспособным. Неблагоприятное вытесняется жизнеспособным. Пока нет созидательного, нечем вытеснить разрушительное. Вот почему обе задачи надо решать одновременно, синхронно, как две стороны единой задачи — более сложной, чем была до осложнений, вызванных преобладанием разрушительных тенденций.

Что касается приоритетности, то все узловые социально-трудовые проблемы являются ныне *равноприоритетными*. Иначе не может быть, если предстоит выйти из системного кризиса. Такой выход предполагает создание, становление, укоренение новой системы. Решение узловых проблем — это и есть создание узлов новой системы. Это не снимает знаменитую потребность поиска «того звена, за которое надо ухватиться, чтобы вытащить всю цепь». Но это несколько иная задача, нежели определение (обоснование) системного круга приоритетов.

3. По самому своему определению социальная проблема есть пространство взаимоотношений субъектов. Поэтому искать узловые проблемы следует в пространстве взаимоотношений самых влиятельных субъектов социально-трудовых отношений.

В капиталистическом обществе каркасными являются взаимоотношения капитала и наёмного труда, а система общественных институтов включает в себя государство и негосударственные институты. Государству принадлежит координирующая роль во всей системе институ-

тов, а государственность является базовой формой цивилизованного характера всей жизни общества. Демократическое государство традиционно дистанцируется от классовых институтов, поэтому его действительная классовая природа не выпячивается и не демонстрируется непосредственно. В сфере конкретных социальных и хозяйственных взаимодействий классовые корни не обнажены, а потому непосредственные социально-трудовые взаимоотношения — это взаимоотношения работодателей и работников, объединений работодателей и объединений работников при посредстве и в пространстве законодательства и правопорядка.

При постановке узловых социально-трудовых проблем нельзя оставаться на поверхностном уровне, а следует идти от социально-классового строения общества. При таком подходе социально-трудовые проблемы неизбежно суть социально-структурные проблемы.

Постановка узловых приоритетных социально-трудовых проблем в специфических условиях современной России должна исходить из необходимости ставить их созидательно и настолько радикально и стратегически, чтобы не «продержаться» в противоборстве с разрушительными тенденциями, а преодолеть такие тенденции, вытеснить их созидательными оздоравливающими тенденциями.

Первая узловая социально-трудовая проблема — налаживание такого взаимоотношения господствующих и подчинённых классов в социально-трудовых отношениях, которое служило бы фактором социальной устойчивости (социальной безопасности) общества.

В России существует катастрофическая социальная макродиспропорция, поскольку отсутствует несущая социально-структурная конструкция капитализма, характерная для развитых стран: отсутствуют взаимоотношения класса создающих капиталистов и класса наёмных работников, занятых созидательными занятиями. А потому нет и основы для успешной демократической деятельности государства.

Содержанием проблемы является нахождение и освоение эффективных механизмов, обеспечивающих компромисс классовых интересов, нормализацию и стабильность системы социально-трудовых отношений. Именно в этом пространстве, а не на микроуровнях происходит выбор конкретной модели социальной макропропорциональности (социальное партнёрство, «жесткий» капитализм» и др.).

К этой же проблеме содержательно относится и определение типа полномочий государства в социально-трудовой сфере — то, что фигурирует в конституциях, например, как социальное государство. Решение проблемы невозможно без соответствующим образом направленной государственной политики и без наращивания весомости социальных сил, отстаивающих интересы трудящихся.

Вторая узловая социально-трудовая проблема — проблема трудовой социализации (социальной интегрированности) и социальной дезинтеграции. Это проблема современного гуманистического понимания ценности труда и признания (не на словах, а на деле) не только социальной защиты, но и права на труд *важнейшим социальным правом*. Причём на такой труд, который обеспечивает нормальное, достойное социальное положение, в том числе сохранение и развитие всех общественно значимых свойств личности.

Гуманизм по самому своему существу исходит из того, что человек не может не быть ценностью для общества. Отсюда без всяких вариантов гуманизм отвергает справедливость и тем более общественную якобы полезность даже малой безработицы, признавая её принесением человеческих жертв, не оправдываемых никакими целями.

Россия оказалась в результате шоковых глобализационных реформ 1990-х годов на периферии мирового капиталистического хозяйства, в реальности периферийно-колониального капитализма. Это обстоятельство существенно осложняет решение проблемы трудовой социализации как массово распространённой формы приобщения

человека к обществу. Решение проблемы прямо связано (и не только в России) со становлением организованных демократических движений трудящихся, отстаивающих необходимость реализации провозглашенных мировым сообществом установок на обеспечение полной и продуктивной занятости.

Третья узловая социально-трудовая проблема — модернизация системы наёмного труда (наиболее распространённой формы трудовой социализации).

Представления о системе наёмного труда, которыми и теоретики, и практики пользуются до сих пор, сложились в своей основе в индустриальную эпоху и притом применительно к развитым странам. В теоретико-методологическом плане требуется преодолеть традиционные подходы к пониманию функций рынка труда и занятости. Состояние и тенденции развития рынка труда и занятости следует рассматривать с позиций, трактующих найм, занятость как способ включения большинства в общественно организованную созидательную деятельность.

Нанятость на рабочие места, обеспечивающие достойный заработок и уровень жизни, — это следует считать нормальной формой занятости для большинства населения. С этих позиций следует критически относиться к ориентации политики занятости на минимизацию безработицы со ставкой на массовое развитие самозанятости. Если государство проводит политику минимизации безработицы, делая ставку на массовое развитие самозанятости, значит, капитал не желает исполнять свои обязанности эффективного собственника или не способен их исполнять. В этом случае общество вправе предъявить претензии классу капиталистических собственников и потребовать от государства решительного вмешательства в налаживание эффективного хозяйствования.

Четвёртая узловая социально-трудовая проблема — это «вечная» проблема справедливости и эффективности при формировании трудовых доходов.

Эту проблему и, прежде всего, механизмы формирования фонда жизненных средств трудящихся (так назы-

ваемого необходимого продукта) нельзя рассматривать исходя из того, что существует некая объективная вроде бы *предопределённость* стоимости и цены рабочей силы составом и величиной средств, необходимых для воспроизводства наличной рабочей силы и заместителей смертных работников.

Пропорция распределения общественного продукта на необходимый и прибавочный, а следовательно, и степень эксплуатации труда зависят от соотношения социальных сил. Величина необходимого продукта остаётся стабильной и достаётся наёмным работникам только при осуществлении «нормальной», так сказать, классовой борьбы, то есть если класс наёмных работников сопротивляется понижению исторически сложившейся величины национальной стоимости и цены рабочей силы.

Трудящиеся России оказались не готовыми к тому, чтобы воспрепятствовать понижению цены рабочей силы в ходе реформ 1990-х годов. Падение уровня доходов трудящихся, в том числе оплаты труда, которое произошло в ходе реформ, – это всерьёз и надолго. Установился тем самым базовый для новой России весьма низкий уровень *не только цены, но и стоимости* рабочей силы, который будет восприниматься новыми поколениями как объективный, нормальный для России.

Решение проблемы справедливого распределения результатов производства связано не только с развитием производства, увеличением валового общественного продукта, но и с нормализацией социальных макропропорций, то есть с изменением соотношения социальных сил.

Пятая узловая социально-трудовая проблема – проблема социальных рисков в системе социально-трудовых отношений.

Шестая проблема – формирование эффективной системы социальной защиты и социальной самозащиты.

Коренная перемена строя означает коренную перемену и системы рисков социального происхождения. В условиях деформированного переходного периода проблема социальных рисков ещё более усложняется, все субъ-

екты социально-трудовой практики сталкиваются с разрушительными тенденциями и понижением социальной и экономической эффективности.

При рассмотрении проблем социальных рисков и социальной защиты следует, конечно, принимать во внимание, что система рисков и система защиты от них в буржуазно-демократическом обществе принципиально отличаются от системы социальных рисков и социальной защиты в тоталитарном социальном государстве. При капитализме закономерно возникают риски безработицы и бедности. Типичные уровни и формы существования этих рисков существенно различны в моделях «осторожного» и «жёсткого» капитализма из-за различия систем социальной защиты. Но в развитой части мировой капиталистической системы социальные риски не приводят к массовой люмпенизации и деградации населения.

При анализе ситуации в современной России существенно важно, что вектор общественного развития страны порождает систему рисков, характерную для периферийно-колониального капитализма, а не систему, характерную для развитых стран. В России наметилась и осуществляется тенденция нарастания социальных рисков *особого типа*, связанных с вектором развития к социальному регрессу. Это социальные риски деградации состава занятий населения, застойной безработицы, массовой люмпенизации, детской беспризорности плюс – в последнее время – риски разрушения элементарных систем жизнеобеспечения. Перемена вектора развития превращает обычно несоциальные риски в социальные, то есть происходящие из специфики общественного устройства.

Формирование системы социальной защиты, адекватной особому характеру социальных рисков в современной России, требует преодолеть утопическое видение тенденций развития как временных трудностей на пути в семью развитых стран. Такое видение не сулит ничего, кроме потери времени для конструктивных действий по перелому вектора развития.

Названные шесть узлов социально-трудовых отношений составляют основное содержание их системы. Каждый из узлов может и должен быть конкретизирован. Могут быть добавлены некоторые, как представляется, менее существенные узлы. Шесть узловых проблем – это такой их круг, который минимально необходим и минимально достаточен для исследования и решения основных задач становления демократического регулирования социально-трудовых отношений в современной России.

Печатается по рукописи 10 декабря 2005.

Опубликовано как: Г.Я.Ракитская. Методологические аспекты постановки и решения узловых социально-трудовых проблем. — В кн. «Трансформация социально-трудовых отношений: проблемы, уроки, вектор развития. Материалы научно-практической конференции, состоявшейся в РАГС 25 ноября 2005 года» Часть 2. — М.: Изд. РАГС. 2006. Стр. 197-207.

СОЦИАЛЬНЫЙ ВОПРОС В РОССИИ И ОСНОВНОЙ СОЦИАЛЬНЫЙ РЕСУРС ЕГО РЕШЕНИЯ⁵⁵

Вряд ли кто-нибудь будет возражать, что глубина и практическая значимость научного анализа социальной проблематики могут быть обеспечены лишь при конкретно-историческом подходе, включая подходы к поиску стратегических и тактических решений. В научной школе, к которой я принадлежу, это означает, что все проблемы социальной политики следует рассматривать в контексте *классового* характера социальной структуры, *классовой* противоречивости социальных интересов, фактического уровня *классовой самоорганизации* противоборствующих социальных групп. Такая исходная исследовательская позиция требует исследования социальной проблематики в современной России и с учётом *конкретно-исторической специфики российского капитализма* – с учётом того, что Россия шоковыми глобализационными реформами была отброшена на периферию мировой капиталистической системы. И до сих пор там и находится.

Социальный ресурс углубления научного анализа – отказ от абстрактных, внеисторических постановок и выводов, которые, к сожалению, всё ещё преобладают в нашей литературе. Остановлюсь с этой точки зрения на некоторых важных моментах из области социальной проблематики в современной России.

⁵⁵ Доклад Г.Я.Ракитской на VIII Международной научной конференции «МОДЕРНИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ И ОБЩЕСТВЕННОЕ РАЗВИТИЕ» /ГУ-ВШЭ/ 5 апреля 2007 г. Сессия D. Социальные ресурсы России-1/

Основная социальная проблема современной России

Когда между целями и интересами основных социальных групп существует устойчивое, систематически воспроизводящееся крупное (даже антагонистическое) расхождение, тогда это называется социальным вопросом. Например, жилищный вопрос, аграрный вопрос, северный вопрос.

У нас нерешённость множества, практически всех социальных вопросов создаёт ситуацию наличия глобального социального вопроса – деградация общества вместо становления цивилизованных классовых взаимоотношений, подобных по характеру классовым взаимоотношениям в развитых капиталистических странах.

Причина наличия такого глобального социального вопроса в современной России – практическая *бесконфликтность* социального существования. В сфере социальных и, прежде всего, социально-трудовых отношений имеют место и нарастают глубокие (внутренние) противоречия – противоречия между трудом и капиталом, противоречия между трудящимися и властью. Они реально существуют, хотя и не проявляются в сколько-нибудь серьёзных социально-групповых, классовых конфликтах. Или, точнее, проявляются в более или менее серьёзных социальных конфликтах лишь эпизодически, как исключение.

Основная (ключевая) социальная проблема современного российского общества – ***социальная деградация трудящихся в обстановке межклассовой бесконфликтности; социальная деградация без сопротивления, без классовой борьбы.*** Российское общество практически бесконфликтно дрейфует от состояния шока, вызванного глобализационными социально-экономическими реформами 1990-х годов, в сторону казарменной бесконфликтности.

Наш бизнес и общество в целом не цивилизуются, потому что ***отсутствует основной социальный ресурс*** общественного развития, адекватный условиям капи-

тализма, — организованная и действенная классовая борьба эксплуатируемых трудящихся.

Мы имеем то, что имеем, потому что наш предпринимательский класс испытывает риски нестабильности, идущие со стороны государства, вместо того, чтобы испытывать импульсы созидательного развития со стороны гражданского общества, со стороны трудящихся, организованно отстаивающих свои права, свободы и интересы.

Главная линия социальной деградации — возрождение прежних недемократических и некапиталистических (так называемых «нерыночных», хотя этот термин весьма неточен) форм общественной жизни. Они возрождаются и в старом, и во внешне новом виде, но возрождаются по сути прежние способы организации жизнедеятельности общества. Старое исчезает, если вытесняется жизнеспособным новым. За 20 лет новые жизнеспособные формы общественной жизни не родились, что и является причиной возрождения старого.

Где лежит решение основной (ключевой) социальной проблемы России? Оно лежит на линии освоения культуры организованной классовой борьбы, культуры цивилизованных классовых конфликтов. Это единственный путь к становлению цивилизованных отношений между трудом и капиталом и, тем более, к становлению наиболее благоприятной для трудящихся разновидности цивилизованных классовых взаимоотношений — социальной рыночной экономики, социального партнёрства и их политической формы — социального государства.

Гражданское общество в России

В демократическом обществе социальная конфликтность предполагает многосубъектную общественную структуру, которую принято называть гражданским обществом.

Сложилась ли в России такая структура? В России есть, конечно, социальные группы, существенно различные по своему социальному положению, по социальным

интересам. Но не сформировалась система реальных *субъектов-представителей* различных социальных групп. В первую очередь это относится к подчинённым (эксплуатируемым) социальным группам. До сих пор нет субъектов-институтов (организаций и движений), которые адекватно представляют и весомо отстаивают интересы трудящихся, от имени которых они выступают. Нет наёмных эксплуатируемых трудящихся *как класса* — как организованного социального субъекта, действующего на основе собственной самостоятельной идеологии и стратегии.

Самым важным достижением четвёртой русской антитоталитарной революции было завоевание права на существование и функционирование разнообразных институтов гражданского общества — разных идеологий, разных научных школ, независимых общественных и политических организаций и движений. Однако сейчас, как и 15 лет назад, гражданское общество в России находится в зачаточном состоянии.

Профсоюзные, социальные и политические организации и движения трудящихся не являются сколько-нибудь весомыми субъектами социальной политики. Руководящие структуры профсоюзов и партий, парламентские фракции, действующие на политической сцене от имени трудящегося большинства населения, не опираются на собственную социальную базу. Другими словами, за ними нет сколько-нибудь массовых народных движений, которые обеспечивали бы их функционирование как реальных (весомых) социальных сил. Социальная многосубъектность нашего общества формальна, декоративна.

С конца 1991 г. (когда Президенту Б.Ельцину были даны чрезвычайные полномочия) вся полнота власти находится в руках правящей узкой группы. В 1993 г. это было оформлено конституционно. После Б.Ельцина конфигурация власти принципиально не изменилась. Напротив, она меняется в сторону усиления этой тенденции. Формирование гражданского общества не поддерживается государственной социальной политикой.

Сегодня один из немногих реальных зачатков гражданского общества в России — новые классовые, более или менее демократические профсоюзы, называющие себя «свободными профсоюзами». Они весьма слабы, немногочисленны (объединяют, по самой оптимистической оценке, не более 1,5% занятого населения), юридически неправомерны, их права урезаны новым Трудовым кодексом. Новые профсоюзы не могут самостоятельно выходить на коллективные переговоры, лишены права объявить законную забастовку. Предприниматели нагло давят попытки создания новых, действительно независимых профсоюзов.

Российскую наследницу старых советских профсоюзов — Федерацию независимых профсоюзов России (ФНПР), в которой числится около 30 млн. человек, нельзя считать профсоюзным объединением, поскольку организации, входящие в ФНПР, унаследовали от советских профсоюзов смешанный социально-классовый состав: в них состоят и рядовые работники, и администрация предприятий. Это превращает их в корпоративные организации, которые «путают» интересы трудящихся с интересами работодателей. Не случайно поэтому, что наиболее многочисленны так называемые «директорские» акции протеста, «директорские» забастовки. Профсоюзы старого образца работают на предприятиях (за редкими исключениями) под контролем администрации предприятий, а руководство ФНПР — под контролем государственной администрации.

Отсутствие реальной профсоюзной самоорганизации трудящихся делает бессмысленными разговоры о становлении в России гражданского общества.

Бессмысленно говорить о гражданском обществе и в условиях отсутствия реального представительства интересов трудящихся на партийно-политическом уровне. В России нет ни одной партии, выросшей из рабочего или профсоюзного движения. Тридцать (а недавно было 40) млн. членов профсоюзов (!) — *и ни одной* хотя бы полумиллионной социал-демократической или лейбористской

или социалистической партии, которая смогла бы быть действенным инструментом для продвижения законов, учитывающих интересы трудящегося большинства населения.

Социальное партнёрство или социальная капитуляция?

Идеология и практика фактической социальной капитуляции перед властью и капиталом организаций, которые считаются у нас профсоюзами, прикрываются демагогией о социальном партнёрстве.

Давно уже настала пора прекратить дискуссии о том, есть у нас социальное партнёрство или его нет. Пора осмысливать нашу реальность не в терминах, взятых из реальности развитых стран, а в иных терминах, соответствующих нашей конкретно-исторической ситуации. Характерные черты классовых взаимоотношений в России – диктат работодателей, систематическое ущемление интересов и урезание законных прав работников, неисполнение государством своих конституционных обязанностей.

Социальное партнёрство – результат столь успешной классовой борьбы, которая создаёт и поддерживает относительное равновесие сил основных субъектов гражданского общества – эксплуатируемых трудящихся и капиталистического класса. Результат социал-партнёрских отношений – не только достойная оплата труда, но и непременно высокий уровень социальной защищённости трудящихся от социальных рисков. Политическая форма, обеспечивающая устойчивость социал-партнёрского типа трудовых отношений, – буржуазно-демократическое социальное государство. (Говоря в старых терминах, демократическое социальное государство – адекватная политическая надстройка социальной рыночной экономики, составной частью которой являются социал-партнёрские трудовые отношения).

Буржуазно-демократические социальные государства – не очень-то распространённое явление. Это скорее

исключение, чем правило в современном мире. В странах периферийного капитализма не бывает социальных государств. А в России в итоге проведения шоковых глобализационных реформ и последующей (после 1995 г.) социально-экономической политики государства сложились такие социально-трудовые отношения, которые характерны для *периферийно-зависимых стран*, – отношения *периферийно-колониального типа*.

Сегодня в России для формирования социального партнёрства есть немного – ст.7 Конституции, позволяющая журить государство за то, что оно несоциальное; часть вторая Трудового кодекса, позволяющая призывать работодателей к социальному партнёрству, и статья 413 Трудового кодекса, позволяющая кратковременно бастовать без риска подвергнуться репрессиям. И это практически всё. *Нет главного* – организованного в национальном масштабе классового давления трудящихся на власти и капитал. Такого давления, которое принуждало бы власть и капитал к соблюдению прав трудящихся, к учёту интересов и требований трудящихся.

Сам факт упорного обсуждения социально-трудовых отношений в России под углом зрения социального партнёрства говорит о том, что наше профсоюзное и научное сообщество абсолютно неадекватно воспринимает реальную российскую ситуацию, фактически уходит в сторону от наиболее настоятельных проблем.

Одна из наиболее настоятельных сегодня проблем – *фактическая капитуляция* трудящихся перед властью и капиталом, отсутствие сколько-нибудь действенного сопротивления социальной политике государства, которая закрепляет периферийно-колониальный тип социально-трудовых отношений, не имеет ничего общего с политикой социального государства.

Если говорить о российских профсоюзах, то приходится констатировать, что и старые, и новые профсоюзы оказались по большому счёту абсолютно неэффективны.

Профсоюзы – и старые, и новые – *постоянно запылавают с осознанием сути происходящего, демонст-*

пируют невысокий уровень претензий, осторожность выдвигаемых требований. До последнего времени большинство протестных акций проходили с требованиями от- дать начисленную зарплату. Сравнительно недавно обо- значился новый характер требований – повысить зарпла- ту. Но повысить насколько? Как правило, требуют повы- шения на 30-50%. Редко больше. Однако вполне обосно- ванным требованием следует считать немедленное по- вышение зарплаты низкооплачиваемых категорий работ- ников в 5-6 раз. Согласие на МРОТ в размере немногим больше 2000 руб. – это ли не свидетельство фактической социальной капитуляции профсоюзов?

Фактическая социальная капитуляция – это *неспособность организовать сколько-нибудь мощное внепарламентское сопротивление урезанию прав трудящихся и профсоюзов.* При этом согласие руководства самых мно- гочисленных «профсоюзов» (входящих в ФНПР) на уреза- ние прав работников и профсоюзов в новом Трудовом ко- дексе прикрывалось разговорами о партнёрском долге.

Профсоюзная «борьба» в России по преимуществу *верхушечная.* Это кулуарно-парламентская и кулуарно-переговорная деятельность профсоюзного руководства (так называемых «лидеров»), а не массовые акции членов профсоюзов. Организованное силами профсоюзов, а час- то и без профсоюзов сопротивление законотворчеству, ухудшающему положение трудящихся, сопротивление дик- тату конкретных работодателей носит *очаговый (локаль- ный), эпизодический, немассовый* характер. Причём это (за редким исключением) именно сопротивление, то есть *протестно-оборонительные* акции, а не наступательные действия с конкретными внятыми требованиями по улуч- шению положения трудящихся.

Фактическая социальная капитуляция – это и *не- способность организовать действительно крупномас- штабные уличные выступления и, тем более, крупно- масштабные стачки (вплоть до общероссийских)* против очередного тура социальных реформ, в том числе против коммерциализации образования и медицины.

Фактическая социальная капитуляция – это *отсут- ствие в практике наших профсоюзов забастовок соли- дарности.* Сегодня освоена по сути лишь одна, самая за- чаточная форма солидарности – протестные письма (пись- ма поддержки). Иногда эта форма дополняется небольшо- численными пикетами солидарности. Как ни странно, про- тестные письма иной раз оказываются действенными, особенно если такая моральная поддержка приходит из-за рубежа. Но это только лишний раз показывает, что наш работодатель мог бы стать и более цивилизованным при соответствующем давлении со стороны трудящихся.

Отсутствие настроения руководства старых профсою- зов на развитие солидарности трудящихся ярко демонст- рируют, в частности, постоянные сетования на порядок распространения положений соглашений и коллективных договоров на работников, не входящих в профсоюзы.

Фактическая социальная капитуляция старых проф- союзов проявляется и в *политической интеграции их ру- ководства с партией (партиями) власти.*

Свидетельство фактической социальной капитуля- ции профсоюзов – *это всё более частые голодовки от- чаявшихся людей,* которые не могут опереться на соли- дарную поддержку своих требований братьями по классу.

Перспективы решения социального вопроса в России

Каковы перспективы решения социального вопроса в России? Сегодня они никак не вырисовываются, по- скольку нет свидетельств перехода трудящихся от разроз- ненных протестно-оборонительных акций к общеклассовой наступательной борьбе на основе собственной, самостоя- тельной идеологии и стратегии.

Перспективы улучшения положения трудящихся однозначно связаны с развитием классового самосозна- ния, человеческого и гражданского достоинства трудящих- ся, с освоением трудящимися и профсоюзами культуры организованной классовой борьбы. Её не было в тотали-

тарные времена, она не сформировалась в период шокового и последующих этапов реформ.

Предстоящее вступление России во Всемирную торговую организацию (ВТО) усугубит ситуацию, поскольку усилит сегрегацию (разделение) населения на нужное и не нужное мировому капиталистическому рынку. Правомерно прогнозировать, что те трудящиеся, которым удастся не потерять работу, будут «партнёрствовать» со своими работодателями, не заботясь о своих братьях по классу, которые работают в худших условиях или же навсегда лишились работы и перспектив достойного существования.

Есть ли вероятность иного развития ситуации? Наверное, есть. Возможно, она связана со сменой поколений, с появлением нового поколения, для которого демократия, свобода, солидарность, достойный уровень жизни будут настолько важны, что они осмелятся на организованную классовую борьбу.

Печатается по рукописи (по файлу в ПК Г.Я.Ракитской)

2007

=====

Социальный вопрос в России и основной социальный ресурс его решения

(выступление в качестве дискуссанта по докладам)⁵⁶

Свою задачу как дискуссанта по представленным докладам вижу в следующем:

— *выбрать* два (или три, если успею) положения докладов, которые достойны быть объектом дискуссии;

— *поддержать или критически отнестись* к этим положениям с краткой аргументацией своей позиции.

Из-за малости времени я выбрала лишь три таких положения (может быть, успею только о двух сказать) и дам лишь краткую аргументацию своей позиции.

Но сначала — **несколько слов о характере представленных докладов, о социальной позиции, с которой рассматривается в докладах социальная проблематика.**

Я принадлежу к научной школе, которая считает, что глубокий научный анализ социальной проблематики, практическая значимость такого анализа может быть обеспечена лишь при конкретно-исторической постановке социальных проблем, при конкретно-историческом подходе к поискам путей их решения. Это означает, что проблемы социальной политики следует рассматривать в контексте *классового* характера социальной структуры, *классовой противоречивости* социальных интересов, *фактиче-*

⁵⁶ Текст выступления Г.Я.Ракитской на VIII Международной научной конференции «Модернизация экономики и общественное развитие» 3—5 апреля 2007 г. Москва. ГУ-ВШЭ. Сессия D. Социальные ресурсы России-1. На рукописи пометка рукой Г.Я.Ракитской. «Не опубликовано. Это текст выступления. Доработанный. Послала С.Смирнову 15.05.2007».

ского уровня классовой самоорганизации эксплуатируемых трудящихся. Такая исходная исследовательская позиция требует и рассмотрения социальной проблематики в России в контексте *конкретно-исторической специфики российского капитализма* — а именно с учётом того, что Россия шоковыми глобализационными реформами была отброшена на периферию мировой капиталистической системы. И до сих пор там и находится.

В представленных докладах социальная проблематика рассматривается с иных позиций. В докладах, на мой взгляд, **преобладают абстрактные, надклассовые, внеисторические постановки и подходы** к решению социальных проблем. Социальный ресурс углубления научного анализа — это, на мой взгляд, **отказ** от абстрактного, внеисторического подхода. Коллега Якобсон, в частности, говорит о социальных группах и солидарности, но не о классах, не о классовой солидарности. Он упоминал о стратификационном подходе, не совместимом, научно строго говоря, с классовым подходом.

Теперь о некоторых конкретных положениях, в которых авторы либо демонстрируют абстрактную постановку, либо, напротив, отходят от неё, тяготеют к классовой постановке.

1.

Первое из конкретных положений, которое мне представляется важным (цитирую по тексту доклада, помещённому на сайте):

«Сейчас идёт интенсивная регенерация привычного для России вертикального договора. Что является главным признаком такого рода контракта? Это то, что власть может забрать права и перераспределить их.

Причём этот договор работает не только в действиях власти. Он проявляется и в отношении групп населения к этим действиям. **Что бы ни делалось, страна не восстает и не отказывается жить и работать с имеющейся властью.** Хотя в начале 2005 г. попытки были. И власть латентно отреагировала на эти попытки тем, что реально мо-

нетизация льгот не пошла. Но однако же решение все равно за властью и выбор того, как и что делать, тоже за ней».

Верное в целом положение (за исключением того, что ситуацию узурпации власти вряд ли уместно, по примеру Аузана, называть контрактом, или договором. Иначе тоталитаризм эпохи Гитлера и Сталина мы должны называть вертикальным контрактом). Оно тяготеет к правильному, на мой взгляд, видению основной социальной проблемы России. Следовало бы более конкретно, более отчетливо её поставить. Суть проблемы в том, что гражданское общество включено в узкие рамки. И манипулируемо.

Когда между целями и интересами основных социальных групп существует устойчивое, систематически воспроизводящееся крупное (даже антагонистическое) расхождение, тогда это называется социальным вопросом. Например, жилищный вопрос, аграрный вопрос, северный вопрос.

У нас острота многих, практически всех социальных проблем создаёт ситуацию глобального социального вопроса — **ситуацию деградации общества вместо становления цивилизованных классовых взаимоотношений, подобных по характеру классовым взаимоотношениям в развитых капиталистических странах.**

Почему так происходит? Потому что «Страна не восстает» — так в докладе коллеги Сидориной.

Я бы сформулировала несколько иначе, более строго:

главная социальная проблема нашего общества — **ГУБИТЕЛЬНАЯ БЕСКОНФЛИКТНОСТЬ** социального существования при фактической **МАССОВОЙ ДЕГРАДАЦИИ** трудящегося и эксплуатируемого населения, **ЛЮМПЕНИЗАЦИИ** всё большей части рабочих, крестьян, интеллигенции, безвозвратном опускании на социальное дно тех, кто вытесняется из производства.

Главная социальная проблема современного российского общества — **социальная деградация трудящихся в обстановке межклассовой бесконфликтно-**

сти; социальная деградация без сопротивления, без классовой борьбы.

Российское общество практически бесконфликтно дрейфует от состояния шока, вызванного глобализационными социально-экономическими реформами 1990-х годов, **в сторону казарменной бесконфликтности**, а не в сторону формирования гражданского общества. При этом возрождаются прежние тоталитарные формы общественной жизни.

Наш бизнес и общество в целом не цивилизуются, потому что **отсутствует основной социальный ресурс** общественного развития, адекватный условиям капитализма, — организованная и действенная классовая борьба эксплуатируемых трудящихся.

Мы имеем то, что имеем, потому что наш предпринимательский класс **испытывает риски нестабильности**, идущие со стороны государства, — вместо того, чтобы испытывать импульсы созидательного развития со стороны общества, со стороны трудящихся, организованно отстаивающих свои права и интересы.

Где лежит решение основной, ключевой социальной проблемы России? На линии освоения культуры организованной классовой борьбы, культуры цивилизованных классовых конфликтов. Это единственный путь к становлению цивилизованных отношений между трудом и капиталом и, тем более, к становлению наиболее благоприятной для трудящихся разновидности цивилизованных классовых взаимоотношений — социальной рыночной экономики, социального партнёрства и их политической формы — социального государства.

2.

Ещё одно положение, которое я считаю важным и достойным обсуждения.

Это вопрос о перспективах становления гражданского общества в России. Здесь важно понимание сути категории «гражданское общество».

Коллега Якобсон говорит о специфике гражданского общества в России. Более того, он говорит о специфике гражданского общества в СССР. Категорически не согласен. Но всё зависит от {неразборчиво}.

В аннотации доклада коллеги Якобсона читаем о гражданском обществе в России:

«гражданское общество ... пока, во-первых, настолько сегментировано, что составляющим его сообществам свойственны во многом несхожие представления, оценки и ожидания, во-вторых, недостаточно оформлено, чтобы результативно добиваться взаимного признания и согласования интересов, в-третьих, весьма неоднородно с точки зрения способности эти интересы артикулировать».

Верное, казалось бы, положение. Но опять же оно недостаточно конкретно. Более конкретное, более верное даёт классовый подход к анализу ситуации. «Несхожие представления, оценки и ожидания» — за этим кроется следующее.

Эксплуатируемые трудящиеся, в том числе рабочие в России есть. А рабочего класса, наёмных эксплуатируемых как класса, как субъекта, действующего на основе собственной самостоятельной идеологии и стратегии, — нет.

«Социальные сообщества», социальные группы — понятия слишком расплывчатые. Класс — множество людей со сходным социальным положением во всех сферах жизни (общность интересов, идеологии, социального поведения). Если нет субъектов-представителей интересов социальных групп, то нет и гражданского общества. А есть толпа, части которой время от времени приходят в движение, ничего не добиваясь. У нас есть зачатки гражданского общества, но слабые. Поэтому говорим о практическом отсутствии, о формальности, декоративности субъектов гражданского общества. Это — не специфическое гражданское общество, а его отсутствие.

Профсоюзы, социальные и политические организации и движения трудящихся не являются сколько-нибудь

весомыми субъектами социальной политики. Руководящие структуры профсоюзов и партий, парламентские фракции, действующие на политической сцене от имени трудящегося большинства населения, **не опираются на собственную социальную базу** — за ними нет сколько-нибудь массовых народных движений, которые обеспечивали бы их функционирование **как реальных (весомых) социальных сил.**

Социальная многосубъектность нашего общества по большей части **формальна, декоративна.**

С конца 1991 г. вся полнота власти находится в руках правящей узкой группы. После Ельцина конфигурация власти принципиально не изменилась. Напротив, она меняется в сторону усиления этой тенденции. Зачатки гражданского общества не поддерживаются государственной социальной политикой, а, напротив, уничтожаются. В стране, по сути, нет профсоюзов. ФНПР — это не профсоюзное объединение, так как у профсоюзов, входящих в ФНПР, смешанный социально-классовый состав, это корпоративные, недемократические организации. На политическом уровне они интегрированы с партией (партиями) власти. Позиция ФНПР — социальная капитуляция перед властью и капиталом, а не реальная борьба за улучшение положения трудящихся.

Новые классовые, более или менее демократические профсоюзы — слабы, малочисленны, юридически неравноправны, их права урезаны новым Трудовым кодексом. Новые профсоюзы не могут самостоятельно выходить на коллективные переговоры, лишены права объявить законную забастовку. Предприниматели нагло давят попытки создания новых, действительно независимых (свободных) профсоюзов. Бессмысленно говорить о гражданском обществе, если нет профсоюзной самоорганизации трудящихся.

Кстати сказать, наши новые профсоюзы политически весьма неразборчивы. Из-за своей слабости они идут на сотрудничество с кем угодно, даже с нацистами. Здесь они берут пример с наших либералов, которые организуют

митинги, пикеты и марши вместе с нацистами. Забывают при этом, что нацисты — ресурс реакции, ресурс разрушительный, а не ресурс созидания. Либерально-нацистское гражданское общество — такого история не знала и не узнает.

Я согласна с коллегой Якобсоном, что трудно предъявлять требования при отсутствии достаточной самоорганизации. Но скажу ещё резче. Бессмысленно говорить о гражданском обществе, если нет представительства интересов грудящихся на партийно-политическом уровне. А её нет. Нет ни одной партии, выросшей из рабочего или профсоюзного движения. В зачаточном виде и социально-движенческая форма самоорганизации. Инициаторы и активные участники возникающих зачатков социальных движений — обиженные монетизацией льгот старики-пенсионеры и инвалиды. Профсоюзы на деле устранились от социальных проблем этих слоёв населения. Не хотят и не способны организовать эффективное протестное давление на власть — организовать крупномасштабные уличные выступления, крупномасштабные забастовки против очередного тура социальных реформ, в том числе против коммерциализации образования, медицины. А причин и поводов для таких выступлений и наступлений было много.

Коллега Якобсон говорил о солидарности. Верно. Без неё нет гражданского общества. Но главная проблема — не в отсутствии солидарности с соседом по лестничной клетке. Главное — то, что в практике наших трудящихся, наших профсоюзов отсутствуют забастовки солидарности, но всё более часты голодовки отчаявшихся людей, которые не могут опереться на солидарную поддержку своих требований братьями по классу. Это не имеет ничего общего с гражданским обществом.

В докладе Сидориной читаем:

«Государство и человек — субъекты социальной политики».

Социальная политика у нас моносубъектная, то есть фактически бессубъектная.

3.

Ещё одно положение — о социальном государстве.

Чтобы была модель социального государства, требуется *равновесие социальных сил в обществе. В России этого и близко нет.*

Россия — на периферии капиталистической геосистемы. А на периферии не бывает социального государства. Или это редкое явление, как верно отмечено в докладе Сидориной.

Демократическое социальное государство — результат столь успешной классовой борьбы, что она создаёт и поддерживает равновесие социальных сил. В России нет ни классовой борьбы, ни социального государства.

Бывает тоталитарное социальное государство. Более того, тоталитарное государство по-своему всегда социальное. Но оно антигуманное по своему существу. И это уже другая тема.

Печатается по тексту с рукописными поправками Г.Я.Ракитской, имеющемуся в её личном архиве.

ПОЗИЦИЯ РОССИЙСКИХ ПРОФСОЮЗОВ: *социальное партнёрство или социальная капитуляция?*

К проблематике становления в России социал-партнёрских отношений между трудом и капиталом (социального партнёрства в сфере труда) относятся, по меньшей мере, следующие вопросы.

Первый вопрос. Отвечает ли реальный характер социально-трудовых отношений в современной России критериям социального партнёрства?

Краткий ответ: **нет, не отвечает.**

Второй вопрос. Направлена ли в должной мере деятельность российских профсоюзов *на принуждение* капиталистического класса к социал-партнёрским взаимоотношениям с эксплуатируемыми трудящимися?

Краткий ответ: **нет, в должной мере не направлена.**

Вопрос третий. Вырисовываются ли сегодня реальные перспективы дорастания социально-трудовых отношений в России до так называемых цивилизованных отношений — социал-партнёрского или же либерального типа?

Краткий ответ: **нет, такие реальные перспективы не вырисовываются.**

Вопрос четвертый. Какова ключевая проблема в деле становления в России цивилизованных отношений между трудом и капиталом и, тем более, в деле становления наиболее благоприятной для трудящихся разновидности цивилизованных классовых взаимоотношений — социального партнёрства?

Краткий ответ: ключевая проблема — **освоение трудящимися культуры организованной и дейст-**

венной классовой борьбы (культуры цивилизованных социально-классовых конфликтов).

Вопрос пятый. Могут ли российские профсоюзы внести вклад в решение этой ключевой проблемы? И если могут, то что для этого требуется?

Краткий ответ на пятый вопрос: российские профсоюзы **теоретически могут** внести вклад в решение этой ключевой проблемы. Более того, без профсоюзов эта проблема, видимо, не может быть решена. Но возможность реализации теоретической возможности требует существенной перемены в идеологии и стратегии профсоюзов. Как минимум требуется **отказ от идеологии и практики фактической социальной капитуляции профсоюзов перед властью и капиталом и от словесного прикрытия этой идеологии и практики демагогией о социальном партнёрстве.**

Теперь – подробнее.

Есть ли в России социальное партнёрство в сфере социально-трудовых отношений? Хотя бы в зачатке?

Но что это, собственно, такое – социальное партнёрство? От понимания (трактовки) сути социального партнёрства зависит и оценка характера реальных отношений.

Есть **формально-процедурная** трактовка социального партнёрства, причём **усечённая (урезанная)** по составу процедур. Эта трактовка отождествляет социальное партнёрство с **договорным регулированием коллективных трудовых отношений.**

Именно такое понимание зафиксировано в действующем Трудовом кодексе РФ. Наши законодатели выделили процедуры договорного регулирования коллективных трудовых отношений в отдельный раздел Трудового кодекса и назвали это социальным партнёрством. Тем самым нам предлагают воспринять социальное партнёрство как соблюдение установленного порядка ведения переговоров и заключения соглашений и договоров. При этом за пределы социального партнёрства выведена не только

забастовка, но и все механизмы (процедуры) буржуазно-демократического законотворчества.

Другая (прямо противоположная) трактовка социального партнёрства – **содержательная.** Она отводит формально-процедурной стороне (законам, соглашениям, договорам) **роль лишь сосудов,** которые могут наполняться принципиально разным социальным содержанием. Их содержание может фиксировать как партнёрский, так и иной характер отношений между трудом и капиталом.

Социальное партнёрство в сфере труда с содержательной стороны – это один из типов межклассовых социально-трудовых отношений в капиталистическом обществе.

При этом в идеологии и науке, стоящих на позициях капиталистического класса, а также в идеологии и науке, обслуживающей **соглашательские профсоюзы,** под социальным партнёрством понимается **отказ трудящихся от классовой борьбы.** Весьма показательно в этом отношении, что в газете «Солидарность» – центральной профсоюзной газете ФНПР и Московской федерации профсоюзов – есть рубрика «Классовая борьба». Но в этой рубрике помещаются только материалы о борьбе зарубежных профсоюзов. Тем самым учредитель газеты и редколлегия хотят, видимо, подчеркнуть, что деятельность российских профсоюзов не имеет отношения к классовой борьбе (?!).

В идеологии и науке, последовательно стоящих на позициях эксплуатируемых трудящихся, социальное партнёрство понимается как **одна из стратегий классовой борьбы.** В чём особенность этой стратегии? В её реформистском (социал-реформистском) характере: борьба направлена не на коренное переустройство общества на неэксплуататорских началах, а направлена на максимально возможный в условиях капитализма учёт интересов эксплуатируемых трудящихся.

Далее пойдёт речь о такой трактовке социального партнёрства, которое соответствует интересам трудящихся: **о содержательной, причём неурезанной его трактовке.**

ке. Неурезанная трактовка включает *весь спектр взаимоотношений между трудом и капиталом*, а не только договорные отношения между представителями работников и работодателями.

Социальное партнёрство – результат столь успешной классовой борьбы, которая создаёт и поддерживает **относительное равновесие сил** эксплуатируемых трудящихся и капиталистического класса. Результат социал-партнёрских отношений – не только *достойная оплата труда*, но и непременно *высокий уровень социальной защищённости трудящихся* от социальных рисков (рисков нищеты, безработицы, неграмотности, бездомности, потери здоровья и пр.). Причём высокий уровень социальной защищённости обеспечивается в первую очередь **государственными социальными гарантиями**, а страховые и коллективно-договорные механизмы повышают (дополняют) уровень социальной защищённости трудящихся, гарантируемый государством.

Политическая форма, которая обеспечивает устойчивость социал-партнёрского типа трудовых отношений, – **буржуазно-демократическое социальное государство**. (Говоря в старых терминах, демократическое социальное государство – адекватная политическая надстройка социальной рыночной экономики, составной частью которой являются социал-партнёрские трудовые отношения).

Буржуазно-демократические социальные государства – не очень-то распространённое явление. Это скорее исключение, чем правило в современном мире. Государства такого типа сформировались *лишь в нескольких развитых странах после Второй мировой войны*, а сейчас, в условиях глобализации капитализма – из-за ослабления рабочего и профсоюзного движения – наметилась тенденция к их размыванию.

В странах периферийного капитализма не бывает социальных государств. А Россия шоковыми глобализационными реформами была отброшена как раз на периферию капиталистического мира. В итоге проведения

шоковых реформ и последующей (после 1995 г.) социально-экономической политики государства в России сложились такие трудовые отношения, которые характерны для *периферийно-зависимых стран*, – отношения *периферийно-колониального типа*.

Сегодня в России для формирования социального партнёрства есть немного – ст.7 Конституции, позволяющая журить государство за то, что оно несоциальное; часть вторая Трудового кодекса, позволяющая призывать работодателей к социальному партнёрству, и статья 413 Трудового кодекса, позволяющая кратковременно бастовать без риска подвергнуться репрессиям. И это практически всё. **Нет главного** – нет организованного в национальном масштабе классового давления на власти и капитал. Такого давления, которое принуждало бы власть и капитал к соблюдению прав трудящихся, к учёту интересов и требований трудящихся.

Давно уже настала пора прекратить дискуссии о том, есть у нас социальное партнёрство или его нет. Пора осмысливать нашу реальность не в терминах, взятых из реальности развитых стран, а в иных терминах, которые соответствуют нашей конкретно-исторической ситуации.

Нищенский уровень оплаты труда, отсутствие эффективной системы государственных социальных гарантий, высокий уровень теневой занятости, массовые нарушения социально-трудовых прав, массовая бедность, образование депрессивных регионов (перечень можно продолжить) – всё это не имеет ничего общего ни с социальным государством, ни с либеральной моделью трудовых отношений в развитых странах. *Характерные черты классовых взаимоотношений в России* – диктат работодателей, систематическое ущемление интересов и урезание законных прав работников, неисполнение государством своих конституционных обязанностей.

Сам факт упорного обсуждения социально-трудовых отношений в России под углом зрения социального партнёрства говорит о том, что наше профсоюзное сообщество абсолютно неадекватно (неверно) воспринимает

реальную российскую ситуацию, фактически уходит в сторону от наиболее настоятельных проблем.

Самая настоящая сегодня проблема – **фактическая капитуляция** трудящихся перед властью и капиталом, **отсутствие сколько-нибудь действенного сопротивления** нынешней социальной политике государства, которая закрепляет периферийно-колониальный тип социально-трудовых отношений, не имеет ничего общего с политикой социального государства.

Российские профсоюзы – и старые, и новые – оказались по большому счёту абсолютно неэффективны.

Профсоюзы – и старые, и новые – *постоянно запаздывают с осознанием сути происходящего, демонстрируют невысокий уровень претензий, осторожность выдвигаемых требований*. До последнего времени большинство протестных акций проходили с требованиями отнять начисленную зарплату. Сравнительно недавно обозначился новый характер требований – повысить зарплату. Но повысить насколько? Как правило, требуют повышения на 30-50%. Редко больше. Однако сегодня вполне обоснованным требованием следует считать немедленное повышение зарплаты низкооплачиваемых категорий работников в 5-6 раз. Согласие на МРОТ в размере 2000 руб. – это ли не свидетельство фактической социальной капитуляции профсоюзов?

Фактическая социальная капитуляция – это *неспособность организовать сколько-нибудь мощное **внепарламентское** сопротивление урезанию прав трудящихся и профсоюзов*. При этом согласие руководства самых многочисленных «профсоюзов» (входящих в ФНПР) на урезание прав работников и профсоюзов в новом Трудовом кодексе прикрывалось разговорами о партнёрском долге.

Сегодня профсоюзная «борьба» в России по преимуществу **верхушечная** – это *кулуарно-парламентская и кулуарно-переговорная деятельность профсоюзного руководства* (так называемых «лидеров»), а не массовые акции членов профсоюзов. Организованное силами профсоюзов, а часто и без профсоюзов сопротивление законо-

творчеству, ухудшающему положение трудящихся, сопротивление диктату конкретных работодателей носит *очаговый (локальный), эпизодический, немассовый* характер. Причём это (за редким исключением) именно сопротивление, то есть *протестно-оборонительные* акции, а не наступательные действия с конкретными внятыми требованиями по улучшению положения трудящихся.

Фактическая социальная капитуляция – это *неспособность профсоюзов организовать действительно **крупномасштабные уличные выступления** и, тем более, **крупномасштабные стачки** (вплоть до общероссийских) против очередного тура социальных реформ*, в том числе против коммерциализации образования и медицины.

Фактическая социальная капитуляция – это *отсутствие в практике наших профсоюзов **забастовок солидарности***. Сегодня освоена по сути лишь одна, самая зачаточная форма солидарности – протестные письма (письма поддержки). Иногда эта форма дополняется немногочисленными пикетами солидарности. Как ни странно, протестные письма иной раз оказываются действенными, особенно если такая моральная поддержка приходит из-за рубежа. Но это только лишний раз показывает, что наш работодатель мог бы стать и более цивилизованным при соответствующем давлении со стороны трудящихся.

Отсутствие настроения руководства старых профсоюзов на развитие солидарности трудящихся ярко демонстрируют, в частности, постоянные сетования на порядок распространения положений соглашений и коллективных договоров на работников, не входящих в профсоюзы.

Свидетельство фактической социальной капитуляции профсоюзов – *это всё более частые **голодовки отчаявшихся людей***, которые не могут опереться на солидарную поддержку своих требований братьями по классу.

Свидетельство фактической социальной капитуляции профсоюзов, входящих в ФНПР и примыкающих к ФНПР, – их **смешанный** социально-классовый состав. Это превращает профсоюзы в корпоративные организа-

ции, которые путают интересы трудящихся с интересами работодателей. Не случайно поэтому, что наиболее многочисленны сегодня так называемые «директорские» акции протеста, «директорские» забастовки.

Фактическая социальная капитуляция руководства профсоюзов проявляется и в **политической их интеграции с партией (партиями) власти**. Тридцать (а недавно было 40) млн. членов профсоюзов (!) – и ни одной (!) хотя бы полумиллионной социал-демократической или лейбористской или социалистической партии, которая смогла бы быть действенным инструментом для продвижения законов, соответствующих социальному государству.

Каковы перспективы социального партнёрства в России? Сегодня они никак не вырисовываются, поскольку не видно реальных перспектив перехода трудящихся, в том числе числящихся членами профсоюзов, от разрозненных протестно-оборонительных акций к целенаправленной общеклассовой наступательной борьбе на основе собственной, самостоятельной идеологии и стратегии.

Перспективы не социального партнёрства, а *просто улучшения* положения трудящихся однозначно связаны с развитием классового самосознания, человеческого и гражданского достоинства трудящихся, с освоением трудящимися и профсоюзами культуры организованной классовой борьбы. Её не было в тоталитарные времена, она не сформировалась в период шокового и последующих этапов реформ.

Предстоящее вступление России во Всемирную торговую организацию (ВТО) усугубит ситуацию, поскольку усилит сегрегацию (разделение) населения на нужное и не нужное мировому капиталистическому рынку. Правомерно прогнозировать, что те трудящиеся, которым удастся не потерять работу, будут «партнерствовать» со своими работодателями, не заботясь о своих братьях по классу, которые работают в худших условиях или же навсегда лишились работы и перспектив достойного существования.

Но это – совсем не то социальное партнёрство, до которого мы так и не доросли.

Есть ли вероятность иного развития ситуации? Наверное, есть. Возможно, она связана со сменой поколений, с появлением нового поколения, для которого демократия, свобода, солидарность, достойный уровень жизни будут настолько важны, что они осмелятся на организованную классовую борьбу.

9 февраля 2007 г.

Впервые напечатано брошюрой:

Г.Я.Ракитская. Позиция российских профсоюзов: социальное партнёрство или социальная капитуляция? (набросок к брошюре). Материал к семинару «Актуальные проблемы профсоюзной борьбы и организации профсоюзов» (из цикла семинаров «Глобализация и профсоюзное движение») (Всеволожск. 17-18 февраля 2007 г.) — М.: ШТД. 9 с.

Повторная публикация — в Периодическом издании «Трудовая демократия» Выпуск 53. – М.: ШТД. 2007. 10 с.

Издано брошюрой:

Г.Я.Ракитская. Социальное партнёрство или социальная капитуляция? (О позиции российских профсоюзов) Для Круглого стола «Роль и перспективы свободных профсоюзов в России» Москва, 22 марта 2007. — М.: ШТД. 2007. 11 с.

РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ОБЕСПЕЧЕНИИ СОЦИАЛЬНОЙ УСТОЙЧИВОСТИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ЕЁ ДЕФОРМАЦИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ⁵⁷

В 1990-е годы в России сложилась модель взаимоотношений господствующих и подчинённых классов, деформированная шоковым и глобализационным характером революционных социально-структурных преобразований (так называемых «рыночных» реформ). И современное российское государство, отражающее фактические классовые взаимоотношения, также оказалось *деформированным во всех своих функциях*.

Государство — сложный организационный механизм, породив который и пользуясь которым общество обеспечивает собственную управляемость, устойчивость, целенаправленность развития, значительную часть задач модернизации. Помимо понятия «государство» (как сложной организации, сложного института) есть понятие государственности как современной цивилизованной формы управления обществом (точнее было бы сказать — «самоуправления»).

При рассмотрении системы социально-трудовых отношений, особенно если ставится задача рассмотреть становление и функционирование их демократического регулирования, с представлениями о государстве как о машине подавления или как о кормильце-благотетеле ни к чему особенно содержательному не продвинуться. Конструктивное обсуждение общественных механизмов регули-

рования социально-трудовых отношений предполагает ёмкое видение государственности и государства.

Да, государственность есть типовая форма общественного саморегулирования, поддержания социальной устойчивости общества, выношенная и рождённая не каким-либо иным, а классово-структурным обществом. Да, государство есть организационный механизм реализации государственности (государственной власти) в классово-структурном обществе. Всё, что можно при желании найти в государстве «общечеловеческого» и «внеклассового» или «надклассового», всё это прилагается к классовому и межклассовому как к основному, определяющему в государстве и в государственности.

Обратим, однако же, внимание на то обстоятельство, что классовое общество и созданное им государство оказались устойчивой исторической формой развития общества, что является несомненным доказательством наличия *собственных* механизмов приспособления классового общества к меняющейся реальности, то есть жизнеспособности классовой государственности и классового государства. Системы социально-трудовых отношений классовых обществ имеют дело с классовым государством. Его роль в формировании и осуществлении этих отношений далеко не адекватна формуле «машина для подавления». Отметим лишь основные аспекты этой роли.

Государство — институт *консолидации господствующего капиталистического класса*. Именно государство обеспечивает устойчивость капиталистической формы преобразовательной общественной практики, реальную воспроизводимость общего для всего класса «пространства эксплуатации». Государство ограничивает нормами законов действия индивидуальных капиталов, могущие разрушить общеклассовое пространство эксплуатации. Конкуренцию модно изображать как экономическую войну всех против всех, да ещё как игру без правил. Но в войне всех против всех все и погибают, а игра без правил неизбежно кончается открытой дракой. Но капитал всё-таки по основной своей общественной роли — созидатель. Он вы-

⁵⁷ Доклад Г.Я.Ракитской на Международной конференции «Управление в XXI веке: традиции и инновации». 31 мая – 2 июня 2007 г. Москва, МГУ им. М.В.Ломоносова. Секция: «Государственное регулирование рыночной экономики».

нужден культивировать поле эксплуатации, вводить правила в джунглях конкуренции, защищаться от явных разбойников и лихих предпринимателей. Для всего для этого у капитала есть государство. Оно и законы издаёт, оно и пресекает нарушения норм законов.

В социально-трудовой области налаживание и поддержание упорядоченного пространства капиталистической эксплуатации осуществляется государством в форме социально-трудового (или просто трудового) законодательства и правоприменения, так что в социально-трудовых отношениях поддерживается правопорядок. Это и в интересах класса капитала в целом, и в интересах класса трудящихся. Это против интересов частных предпринимателей-хищников, а также против интересов трудящихся, готовых выиграть конкуренцию на рынке труда путём «вынужденного» штрейкбрехерства — уступок предпринимателю в цене труда или в требованиях к условиям труда. Предельные образцы хищничества в предпринимательстве — теневое предпринимательство, а в «вынужденном» штрейкбрехерстве — теневой рынок труда.

Демократическое рабочее движение, по природе своих задач, должно чураться анархистских нападков на государство и левацких лозунгов немедленного его разрушения, одностороннего, фронтального противостояния буржуазному государству. Рабочее движение может использовать буржуазное государство для фиксации реального соотношения социальных сил, для благоприятных для трудящихся изменений законодательства, для законной защиты от предпринимателей-хищников и «вынужденных» и открытых штрейкбрехеров. Реальное пространство социально-трудовой жизни эксплуатируемых классов — пространство эксплуатации, конкуренции и монополизации. В интересах ли трудящихся, чтобы оно было тайгой, джунглями? Конечно, нет. Упорядоченность капиталистической эксплуатации — это тоже ценность для трудящихся, хотя и не стратегическая, а тактическая. Но всё же ценность.

Во взаимоотношениях господствующих и подчинённых классов государство призвано играть роль *пресекающего разрушительные действия этих классов друг против друга*. Конечно, с забастовками, баррикадами, перекрытием магистралей, пикетами, массовыми уличными выступлениями, оккупационными забастовками буржуазное государство борется много охотнее, чем с локаутами, принудительным трудом, длительными задержками выплат заработной платы, пособий, пенсий, с давлением на профсоюзы, с дискриминацией по профсоюзной принадлежности. Однако потребность сохранить статус-кво заставляет государство в критических случаях активно включаться в нормализацию социально-трудовых отношений и предохранение их от необратимых разрушений.

Государство *защищает национальное (страновое) пространство эксплуатации от внешней экспансии*. Этот аспект стал крайне актуальным при современной глобализации капитализма. Глобализация разрушает обособленность национальных рынков труда и национальных систем социальной защиты населения, превращает весь мир в объединенный рынок труда, объединяет (разъединяет) трудящихся всех стран в качестве конкурентов за рабочие места, уровень оплаты труда, социальные гарантии. Государство может выступать институтом, защищающим предпринимательство и трудящихся своей страны от разрушительных ударов международной конкуренции как на рынках товаров и капиталов, так и на рынках труда. Говоря проще, государство, отстаивая страновые интересы, может не позволить смять, разрушить социально-трудовую систему отношений данной страны.

Государство в современном мире оказывается институтом, *проводящим в своей стране общепризнанные в мире принципы, международные нормы и международные договорные обязательства*, касающиеся социально-трудовых отношений. Разумеется, международные нормы, приержки, правовые обычаи, декларации, рекомендации, конвенции, обязательства являются формой соотношения социальных сил. Но государственная форма международ-

ной деятельности заставляет рассматривать, соглашаться или не соглашаться на международный контроль обязательств. К примеру, Россия вынуждена была подписать Европейскую социальную хартию исключительно потому, что как государство входит в Совет Европы. С ратификацией медлит. Не хочет международного контроля за соблюдением государством и бизнесом принятых и законно оформленных социальных обязательств. Но сама эта ситуация «подписываю, но не ратифицирую» создала целый шлейф отношений, помогающих трудящимся бороться за свои социально-трудовые права и интересы.

Государство — *исключительно важный, неперенный, эффективный субъект социально-трудовых отношений*. В налаживании социально-трудовых взаимодействий макросоциального масштаба государство вообще является незаменимым субъектом. Рабочее движение там, где оно было мощным и эффективным, и современные социальные движения добились и добиваются от буржуазного государства заметных свойств социальной ориентированности. Только левак, на каждом углу кричащий: «Рабочий класс должен незамедлительно взять власть», не способен понять, с одной стороны, важность и практическую значимость повседневной позиционной классовой борьбы, повседневного классового сопротивления, классового давления, а с другой — ценность и удобность и для господствующих, и для подчинённых классов такого субъекта межклассовых социально-трудовых отношений, как государство.

В современной России социально-трудовые отношения явно дезорганизованы, их цивилизованные основания и формы разрушены или подорваны. Проблема нормализации социально-трудовых отношений и стабилизации их способности к воспроизведению и развитию в цивилизованном виде — такая проблема остро актуальна и уже приобрела хронический вид. Нельзя сказать, что ничего не предлагается и ничего не делается. И предложений много, и решения принимаются на разных уровнях и непрерывно. Каждое предложение и решение обосновыва-

ются потребностью нормализовать ту или иную сторону социально-трудовых отношений. Нормализации по крупному счёту, однако же, не происходит. Разобраться в причинах такого неэффективного процесса можно, только поставив их рассмотрение в ракурсы *социальной макропропорциональности* — реального соотношения социальных сил.

Социальная макропропорциональность — это такое соотношение социальных сил в обществе, при котором обеспечивается социальная устойчивость развития, а противоречия социальных интересов не достигают остроты и форм, дестабилизирующих развитие. Использование представлений о макросоциальной пропорциональности ставит рассмотрение социальных и социально-трудовых проблем на реалистическую почву. В 1990-е годы деструктивные социальные и социально-трудовые процессы приобрели доминирующее влияние, преобладали над созидательными процессами именно потому, что оказалась грубо нарушенной макросоциальная пропорциональность.

Субъекты, осуществляющие разрушительные действия, от которых капиталистический класс обычно защищается *с помощью государства и законов*, оказались в российских условиях у власти. Находящееся в их руках государство не стало защищать от разграбления и от недобросовестной конкуренции, не стало упорядочивать «пространство эксплуатации» как поприще для цивилизованной деятельности капитала и наёмного труда. Более того, оно (государство) было приспособлено для задачи форсированного первоначального накопления капитала, совмещённой с задачами глобализационного закабаления России.

Народ, как это традиционно для России, безмолвствовал, но мало-помалу подключился к грабежу «помелкому», особенно поколения помоложе. На обслуживании разграбления страны подрос даже новый средний класс — охранники, банковские и биржевые служащие, коррумпированные госслужащие, контрабандисты, «растаможенники», продажные журналисты-расследователи,

персонал сомнительных инофирм и т.п. Каждый новый дефолт сопровождается в России сопереживаниями этим слоям в связи с утратой ими лёгкой добычи.

Никаких конструктивных взаимоотношений господствующих и подчинённых классов в 1990-е годы в России не сложилось и не могло сложиться. Господствующие классы не были настроены на реальное хозяйствование, на капиталистическое обустройство российского «пространства эксплуатации» всерьёз и надолго, хотя оазисы такого подхода наблюдались в некоторых регионах.

Трудовой народ России в своём подавляющем большинстве оказался лишённым продуктивной занятости. Не сложились обычные для развитых капиталистических стран взаимоотношения класса капиталистов и класса наёмных работников как основных в социальной структуре общества. Потому что не возник как господствующий в обществе класс обычных капиталистов, не возник и типичный для капитализма класс наёмных работников, занятых реальным воспроизводством. Самого жизнеспособного воспроизводства как основы жизни страны и её народа в России практически нет. Разрушительные процессы подвели страну и её воспроизводство к грани необратимого развала. Сектор экспортных отраслей, находящихся в неблестящем состоянии, — недостаточная база для достойной жизни всего 145-миллионного народа.

Отсутствие в России несущей социально-структурной конструкции капитализма — взаимоотношений класса созидателей капиталистов и класса наёмных работников, занятых созидательными занятиями, — означает катастрофическую социальную макродиспропорцию. Отсутствует основа нормальных воспроизводимых социально-трудовых отношений. Отсутствует основа для демократической деятельности государства в любой из сфер, включая и социально-трудовую сферу.

В течение вот уже 15 лет в научном и профсоюзном сообществе обсуждают проблематику социально-трудовых отношений в современной России под углом зрения социального партнёрства. Спорят о том, есть оно у нас

или нет, складывается или не складывается, каковы перспективы развития в России социал-партнёрских взаимоотношений между трудом и капиталом. При этом обсуждение проблем становления социального партнёрства, как правило, абстрагируется от *политических предпосылок*, обеспечивающих устойчивость социал-партнёрских трудовых отношений и саму возможность их возникновения.

Политическая форма, которая обеспечивает устойчивость социал-партнёрского типа трудовых отношений, — *буржуазно-демократическое социальное государство*. (Говоря в старых терминах, демократическое социальное государство — адекватная политическая надстройка социальной рыночной экономики, составной частью которой являются социал-партнёрские трудовые отношения).

Буржуазно-демократические социальные государства — не очень-то распространенное явление. Они скорее исключение, чем правило в современном мире. Государства такого типа сформировались лишь в нескольких развитых странах после Второй мировой войны, а сейчас, в условиях глобализации капитализма — из-за ослабления рабочего и профсоюзного движения — наметилась тенденция к их размыванию. *В странах периферийного капитализма не бывает социальных государств*. А Россия шокowymi глобализационными реформами была отброшена как раз на периферию капиталистического мира. В итоге проведения шоковых реформ и последующей (после 1995 г.) социально-экономической политики государства в России сложились такие трудовые отношения, которые характерны для периферийно-зависимых стран, — *отношения периферийно-колониального типа*.

Сегодня в России для формирования социального партнёрства есть немного — ст.7 Конституции, позволяющая журить государство за то, что оно несоциальное; часть вторая Трудового кодекса РФ, позволяющая призывать работодателей к социальному партнерству, и статья 413 Трудового кодекса, позволяющая безнаказанно бастовать. И это практически всё. *Нет главного* — нет организованного в национальном масштабе классового давления

на власти и капитал. Такого давления, которое принуждало бы власть и капитал к социал-партнёрскому поведению.

Давно уже настала пора прекратить дискуссии о том, есть у нас социальное партнерство или его нет. Пора осмысливать нашу реальность не в терминах, взятых из реальности развитых стран, а в иных терминах, которые соответствуют нашей конкретно-исторической ситуации.

Нищенский уровень оплаты труда, отсутствие эффективной системы государственных социальных гарантий, массовые нарушения социально-трудовых прав, высокий уровень теневой занятости, образование депрессивных регионов (перечень можно продолжить) – всё это не имеет ничего общего ни с социально-трудовыми отношениями в социальном государстве, ни с либеральной моделью трудовых отношений в развитых странах. Характерные черты классовых взаимоотношений в России – диктат работодателей, систематическое ущемление интересов и урезание законных прав работников, неисполнение государством своих конституционных обязанностей.

Сам факт обсуждения социально-трудовых отношений под углом зрения социального партнёрства говорит о том, что наше научное и профсоюзное сообщество абсолютно неадекватно воспринимает реальную российскую ситуацию, фактически уходит в сторону от наиболее настоятельных проблем. Самая настоятельная проблема – *отсутствие сколько-нибудь действенного противостояния* социальной политике государства, которая сформировала и закрепляет периферийный тип социально-трудовых отношений.

После свершения антитоталитарной и антиимперской революции страна объективно нуждается в переходе к демократическому общественному устройству. Становление демократических порядков, по логике истории, обещает комплексное улучшение социального (в том числе и социально-трудового) положения большинства населения на базе эффективного хозяйствования, развития свободной инициативной жизнедеятельности граждан, деятельности правового демократического государства. Фактиче-

ское развитие происходит деформированно. Трудящееся большинство народа полностью отстранено от активной включённости в преобразования, превращено в доноров и жертвы первоначального накопления капитала. Государство выполняет функции, зачастую прямо противоположные его конституционным обязанностям. Законопослушный капитал испытывает риски нестабильности, порождаемые действиями властей. Гипертрофированные размеры приобрели теневые социально-экономические и экономические процессы. В целом разрушительные тенденции взяли и удерживают верх над созидательными. Новые жизнеспособные уклады и в целом новый жизнеспособный общественный строй пока не сложился. Социально-трудовые отношения располагаются в самом центре создавшегося в России исторически нестабильного положения.

Совершенно неправомерно было бы, поддаваясь эмоциям или политической предвзятости, оценивать происходящее в социально-трудовой сфере в 1990-е годы односторонне негативно. Реальные завоевания демократической революции имеются. И хотя они мало-помалу скрадываются капиталом и государством, тем не менее всё ещё остаётся чем дорожить из обретенного в результате ликвидации тоталитаризма. Основные завоевания четвертой русской революции, касающиеся социально-трудовых отношений, располагаются в области провозглашения гражданских и социальных прав и свобод с одновременным сломом прежних тоталитарных институтов блокирования и сведения на нет записанных в законах прав и свобод. Это гигантское, принципиальное продвижение вперёд. Но это ещё не демократия. Демократическая свобода — это такое социальное (и социально-трудовое) положение, когда, имея полный круг законных гражданских прав и свобод, граждане могут реально востребовать их и воспользоваться ими в любой сфере жизнедеятельности, опираясь в необходимой мере на содействие и защиту демократического правового государства и демократического гражданского общества. В современной России имеется лишь часть компонентов свободы. Гражданские пра-

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ПРОФСОЮЗНЫЕ СТРАТЕГИИ В РОССИИ: ОЦЕНКА ПО КРИТЕРИЯМ КЛАССОВОЙ БОРЬБЫ И СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА

Начиная с 1992 г. и до сих пор вопрос о характере социально-трудовых отношений в России является предметом постоянных дискуссий. Споры ведутся по поводу оценки реальных отношений по критериям социального партнёрства. Есть в России социальное партнерство или нет, идут ли реальные процессы в сторону формирования социал-партнёрских отношений, создаются ли необходимые для этого условия — по этим проблемам позиции дискутирующих доходят до прямо противоположных.

Каков *практический* смысл в характеристике социально-трудовых отношений в терминах их соответствия или несоответствия социальному партнёрству? Не являются ли споры на этот счёт пустой тратой времени?

Практический смысл есть, поскольку за противоположными оценками социально-трудовых отношений и характера обозначившихся тенденций (направлений) их развития стоят разные представления о способах взаимодействия сторон социально-трудовых отношений, соответствующих социальному партнёрству. Причём, их различия не случайны, а коренятся в существенных различиях (вплоть до противоположности) интересов капитала и наёмного труда.

Формальная и содержательные трактовки социального партнёрства

Формальная (организационно-процедурная) трактовка сводит социальное партнёрство в сфере труда к **ведению коллективных переговоров и заключению соглашений и коллективных договоров.**

ва и свободы оформлены законами (и даже международными договорами). Граждане могут пытаться их реализовать. В отличие от тоталитарных времён, государство как таковое не преследует и не репрессировало граждан без суда за такие попытки. Но и только-то. Государство не защищает попытки самостоятельных гражданских действий и не содействует им. О гражданском демократическом обществе и говорить в этом аспекте нечего — оно в зачаточном состоянии.

Для преодоления кризиса нежизнеспособности, бесперспективности социально-трудовых отношений необходимо одновременное решение задач двух типов: а) пресечь разрушительные тенденции, ввести их в русло нежелательных блокируемых процессов, б) создать жизнеспособную систему социально-экономических и социально-трудовых отношений, способную обеспечивать прогрессивное развитие на стабильной демократической основе. Обе задачи следует решать одновременно, поскольку старое нежизнеспособное, разрушительное не уходит, а закрепляется (пусть и в модифицированном виде), если его пространство не занимает новым жизнеспособным. Задачи эти не могут быть решены без соответствующим образом нацеленной государственной политики и без наращивания весомости социальных сил, отстаивающих интересы трудящихся.

Печатается по рукописи (по файлу в ПК Г.Я.Ракитской).

По сути именно такое понимание социального партнёрства зафиксировано в действующем Трудовом кодексе РФ. Законодатели выделили нормы, которые определяют права и обязанности сторон социально-трудовых отношений в сфере заключения коллективных договоров и соглашений и процедуры их заключения в отдельный раздел Трудового кодекса и назвали этот раздел «Социальное партнёрство в сфере труда». Тем самым нам предлагают воспринять соблюдение установленного порядка ведения коллективных переговоров и заключения соглашений и договоров как социал-партнёрские отношения. При этом за пределы социального партнёрства выведена забастовка, а участие представителей работников в законодательстве сведено к их формальному участию в разработке и обсуждении проектов законов.

Конечно, сам по себе формально-процедурный подход правомерен и необходим для законодательного акта. Более того, законодательный акт по своему организационному предназначению обязан сужать горизонт видения проблемы до круга процедур, которые могут быть регламентированы, проконтролированы и арбитражно (судебно) защищены. Другое дело – допустимо или недопустимо, оправдано или нет такое ограничение кругозора, когда решается вопрос: верно или неверно отождествление социального партнёрства с *договорным* регулированием коллективных трудовых отношений. Другими словами, достаточно ли для вывода о наличии социального партнёрства факта заключения и выполнения соглашений и договоров?

При формальной (организационно-процедурной) трактовке социального партнёрства об уровне его развития судят по количеству заключённых в стране коллективных договоров и соглашений, по числу охваченных ими работников, по количеству созданных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и т.п. Именно поэтому у нас довольно широко распространены представления о том, что социальное партнёрство в России успешно складывается — функционирует система комис-

сий по регулированию социально-трудовых отношений (Российская трёхсторонняя комиссия, региональные, территориальные и другие комиссии), заключаются Генеральные и иные соглашения, коллективные договоры на предприятиях, во многих субъектах Федерации приняты законы о социальном партнёрстве.

Содержательная трактовка социального партнёрства отводит организационно-процедурному оформлению социально-трудовых отношений (коллективным переговорам, колдоговорам и соглашениям, законам, локальным нормативным актам) *роль лишь сосудов*, которые могут наполняться принципиально разным социальным содержанием. Их содержание может фиксировать как партнёрский, так и иной характер отношений между трудом и капиталом.

При содержательном подходе под социальным партнёрством понимается определенный *тип (характер) межклассовых отношений и взаимодействий* в сфере труда, результаты которых закрепляются в нормах законов, в положениях колдоговоров и соглашений.

Социальное партнёрство: социальная капитуляция трудящихся или стратегия классовой борьбы?

Одна из содержательных трактовок социал-партнёрского типа классовых взаимоотношений — **отказ трудящихся от классовой борьбы**. Это позиция идеологии и науки, обслуживающих интересы капиталистического класса.

Идейно-теоретическая основа трактовки социального партнёрства как социальной капитуляции трудящихся — представление о совпадении интересов класса наёмных трудящихся и капиталистического класса. В более «радикальном» варианте — отрицание классовой структуры капиталистического общества, представление (или демаго-

гические заявления) о возможности «гармонизации» интересов «работников» и «работодателей».

Представление о совпадении (единстве) интересов труда и капитала порождено узким кругозором отдельного предпринимателя, озабоченного сохранением и повышением конкурентоспособности лишь своего предприятия и не осознающего интерес капиталистического класса в целом по обеспечению социальной устойчивости (социальной безопасности) капиталистического строя.

На позиции социальной капитуляции, отказа от классовой борьбы стоят и соглашательские профсоюзы. Весьма показательным в этом отношении, что в газете «Солидарность» — центральной профсоюзной газете ФНПР и Московской федерации профсоюзов — есть рубрика «Классовая борьба». Но в этой рубрике помещаются только материалы о борьбе зарубежных профсоюзов. Тем самым учредитель газеты и редколлегия хотят, видимо, подчеркнуть, что деятельность российских профсоюзов не имеет отношения к классовой борьбе.

Другая (противоположная) содержательная трактовка социального партнерства — в идеологии и науке, обслуживающих интересы эксплуатируемых трудящихся. Социальное партнерство понимается как определенная **стратегия классовой борьбы трудящихся**.

В чём особенность этой стратегии? В её **реформистском (социал-реформистском), а не революционном** характере — борьба направлена не на коренное переустройство общества на неэксплуататорских началах, а на смягчение эксплуатации, на максимально возможный в условиях капитализма учёт интересов наёмных эксплуатируемых трудящихся.

Успешная классовая борьба создаёт и поддерживает **относительное равновесие сил** эксплуатируемых трудящихся и капиталистического класса и тем самым **принуждает капиталистический класс** считаться с интересами и требованиями трудящихся (т.е. принуждает его к осторожному, «партнёрскому» поведению).

Социал-реформистская стратегия классовой борьбы — в случае её успеха — формирует и поддерживает *наиболее благоприятную для трудящихся разновидность капиталистических социально-трудовых отношений*.

Идейно-теоретическая основа трактовки социального партнерства как определённой стратегии классовой борьбы трудящихся — представление как о противоположности интересов труда и капитала, так и о возможности и необходимости **временных (конкретно-исторических)** компромиссов между ними в целях сохранения целостности общества как такового и сохранения качественного своеобразия капиталистического общества. Временных — так как при нарушении равновесия сил социал-партнёрские отношения теряют свою главную опору.

Понимание социального партнерства как определённой стратегии классовой борьбы соответствует не только идеологии социал-реформистских профсоюзов, но и кругозору капиталистического класса в целом, если он озабочен проблемой предупреждения острых межклассовых конфликтов разрушительного характера, социальных взрывов и революций, проблемой устойчивости буржуазной демократии.

Трактовка социального партнерства как социал-реформистской стратегии классовой борьбы трудящихся включает **весь спектр взаимоотношений** между трудом и капиталом, а не только коллективно-договорные отношения.

Результат принуждения капиталистического класса к социальному партнерству — и достойная оплата труда, и высокий уровень защищённости трудящихся от социальных рисков (рисков бедности и нищеты, безработицы, бездомности, неграмотности, потери здоровья, риска опускания в трудоспособном возрасте или в старости на «социальное дно» и пр.).

Важно при этом, что защита социальных и производственных условий труда, защита от социальных рисков

обеспечиваются в первую очередь **государственными социальными гарантиями**. Государство выступает гарантом нормального (для данных конкретно-исторических условий) социального положения трудящихся — ограничивает степень (норму) эксплуатации, устанавливает социально допустимый максимальный её уровень, накладывает ограничения на методы и условия эксплуатации труда. Коротко говоря, государство существенно ограничивает свободу и аппетиты капиталистического бизнеса.

Государственные социальные гарантии закрепляются в конституциях и других законах, а их соблюдение обеспечивается системой правоприменения и правопорядка. Страховые и коллективно-договорные механизмы повышают (дополняют) уровень социальной защищённости трудящихся, гарантируемый государством⁵⁸.

При обсуждении проблематики социального партнёрства недопустимо абстрагироваться от характера государства. **Политическая форма** социал-партнёрского типа трудовых отношений — **буржуазно-демократическое социальное государство**. (Говоря в старых терминах, буржуазно-демократическое социальное государство — адекватная политическая надстройка социальной рыночной экономики, составной частью которой являются социал-партнёрские трудовые отношения).

Буржуазно-демократические социальные государства, равновесие социальных сил и социальное партнёрство в сфере труда — не очень-то распространённые явления. Они скорее исключение, чем правило, в современном мире. Демократические социальные государства сформировались лишь в нескольких развитых капиталистических странах после Второй мировой войны. А сейчас, в условиях глобализации капитализма — из-за слабости, кризиса рабочего движения и профсоюзов в этих странах — наметилась

тенденция к трансформации социальных государств в сторону жёсткой (по отношению к трудящимся) модели капитализма, в сторону расширения свободы предпринимателей (так называемая «либерализация» социально-трудовых отношений), в сторону разрушения национальных систем социальной защиты.

Ещё раз: кому и зачем нужно социальное партнёрство?

Капиталистическому классу система социального партнёрства позволяет удерживать классовую борьбу трудящихся в рамках нерадикальной стратегии. Она позволяет защитить, сохранить буржуазно-демократическую специфику строя при помощи принуждения всех и каждого капиталистического предпринимателя к соблюдению определённых норм и правил во взаимоотношениях с трудящимися.

Эксплуатируемым трудящимся система социального партнёрства позволяет иметь достойный уровень жизни и устойчивую защищённость от социальных рисков, порождаемых рыночно-капиталистической экономикой. *Социальная цена* такой защищённости — отказ трудящихся от *радикальной, т.е. от революционной* по целям классовой борьбы.

Социальное партнёрство не гармонизирует интересы труда и капитала, не отменяет классовую борьбу, а удерживает её в определённых рамках.

Социальное партнёрство позволяет на более или менее длительный срок смягчать классовые противоречия, предупреждать их обострение до степени социальных взрывов и революций. Оно позволяет достигать и поддерживать *взаимоприемлемые временные компромиссы* между эксплуатируемыми трудящимися и капиталом. Временные — так как социал-партнёрское поведение капитала имеет место только при **относительном равновесии социальных сил**.

⁵⁸ *Суть трактовок социального партнёрства с противоположных классовых позиций в схематичном виде представлена в конце статьи в таблице 2.*

Относительное равновесие социальных сил обеспечивается активностью трудящихся в деле отстаивания своих прав, свобод и интересов. В противном случае институты социального партнёрства превращаются в формальные — реальное содержание законов, соглашений, коллективных договоров фиксирует не взаимоприемлемые классовые компромиссы, а перевес сил и интересов капиталистического класса.

Характерные черты классовых взаимоотношений в России

В странах периферийного капитализма не бывает социальных государств. А Россия шоковыми глобализационными реформами была отброшена как раз на периферию капиталистического мира. В итоге проведения шоковых реформ, закрепления их социальных результатов и последующей (после 1995 года) государственной социально-экономической политики в России сложились такие социально-трудовые отношения, которые характерны для **периферийно-зависимых стран**.

Сегодня в России для формирования социального партнерства есть немного — ст.7 Конституции, позволяющая журить государство за то, что оно несоциальное; часть вторая Трудового кодекса РФ, позволяющая призывать работодателей к социальному партнёрству, и статья 413 Трудового кодекса, позволяющая трудящимся временно бастовать без риска подвергнуться репрессиям. И это практически всё. **Нет главного** — нет организованного в национальном масштабе классового давления на власти и капитал. Такого давления, которое принуждало бы власть и капитал к соблюдению прав трудящихся, к учёту интересов и требований трудящихся.

Давно уже настала пора прекратить дискуссии о том, есть у нас социальное партнёрство или нет. Пора осмысливать российскую реальность не в терминах, взятых из реальности развитых стран, а в иных терминах,

которые соответствуют нашей конкретно-исторической ситуации.

Нищенский уровень оплаты труда, отсутствие эффективной системы государственных социальных гарантий (эффективной системы законодательно закреплённых социальных стандартов), высокий уровень теневой занятости, массовые нарушения социально-трудовых прав, массовая бедность, образование депрессивных регионов (перечень можно продолжить) — всё это *не имеет ничего общего* ни с трудовыми отношениями в демократическом социальном государстве, ни с либеральной моделью трудовых отношений в развитых странах.

История не знает примеров социального партнёрства в условиях, подобных тем, что возникли в 1990-х годах в новой России: хищнический и преимущественно криминальный характер первоначального накопления капитала; разрушение производства в ходе реформ; неэффективность реального сектора экономики; огромные масштабы теневого капитала и теневого производства; высокий уровень открытой и скрытой безработицы; слабость рабочего и профсоюзного движения.

Основная черта классовых взаимоотношений в современной России — диктат капиталистического класса («работодателей»). Он осуществляется в таких формах, как систематическое ущемление интересов и урезание законных прав работников; неисполнение государством своих конституционных обязанностей; массовые нарушения трудовых прав работников; неисполнение даже имеющегося (не дотягивающего по содержанию до социал-партнёрского) социального, в том числе трудового законодательства.

Новый Трудовой кодекс РФ ввёл ряд норм, которые содействуют усилению диктата работодателей, а не становлению социального партнёрства. В частности, он отнял у профсоюзов право на объявление забастовок; расширил права работодателей в области увольнения работников, в области заключения индивидуальных срочных контрактов;

нарушил равноправие профсоюзов в области договорного регулирования социально-трудовых отношений.

Из-за отсутствия относительного равенства сил взаимодействующих классов (эксплуатируемых трудящихся и капиталистических собственников) институты социального партнёрства имеют в России по преимуществу **декларативный, формальный характер.**

Когда руководители предприятий или председатели профкомов заверяют с трибун, что на их предприятиях сложилось социальное партнёрство, то это следует воспринимать лишь как *образное выражение*. За такими заверениями может сегодня стоять всё что угодно, но только не социал-партнёрский характер *классовых* взаимоотношений, *классовой* борьбы. Чаще всего на деле речь идёт о ситуации одного из двух типов.

Одна ситуация – односторонне «партнёрская», т.е. соглашательская позиция *профкома (или председателя профкома) предприятия*. В основе такой позиции лежит слабость и (или) недемократическая организация профсоюза. Председатель профкома (или профком в целом) «входит в положение» администрации и соглашается на меры администрации в ущерб интересам работников якобы во имя «выживания» предприятия, сохранения или повышения его конкурентоспособности, а на деле – для сохранения и укрепления своих личных позиций на предприятии.

Другая ситуация – стратегия руководства предприятия *по использованию разнообразных социальных факторов* обеспечения и роста экономической эффективности и конкурентоспособности предприятия. Мобилизация социальных факторов улучшает (при прочих равных условиях) положение трудящихся по сравнению с их положением на тех предприятиях, где администрация не прибегает к такой стратегии.

Применительно ко второй ситуации можно спросить: а что в этом плохого? Разве плохо, если администрация по собственной инициативе, а не под давлением работников даёт им приличный «социальный пакет», при-

влекает рядовых работников к обсуждению проблем организации их труда, награждает грамотами и подарками за хорошую работу и пр.?

Вроде ничего плохого в этом нет. Однако такая односторонне «партнёрская» корпоративная стратегия администрации не гарантирует устойчивости положения работников, пока они работают в благополучной корпорации. Она, тем более, не гарантирует социальную защищённость трудящихся, потерявших работу в такой корпорации.

Необходимый и важнейший элемент системы социального партнёрства в демократическом социальном государстве – защищённость нормального социального положения трудящихся при помощи государственных социальных гарантий, в том числе и в тех случаях, когда предприятие проигрывает в конкуренции, разоряется, закрывается. Российский периферийный капитализм весьма далёк от такой системы социальной защиты трудящихся.

Классовые взаимоотношения в современной России принципиально отличаются от тех, которые имеют место в буржуазно-демократическом социальном государстве и которые только и можно с полным правом называть «социальным партнёрством». Социальное партнёрство – это и иная, нежели в России, социальная политика государства, и иное поведение работников. Это и иной «менталитет», иное поведение работодателей – поведение социально ответственное, основанное не только на законопослушности, но и на готовности идти на компромиссы с трудящимися. У нас же работников вынуждают поступаться элементарными трудовыми правами вплоть до права получать (или вовремя получать) заработную плату, не говоря уже о праве на достойную оплату труда. Трудящиеся пока ещё не способны оказать действенное сопротивление, «надавить» на работодателей, правительство и законодателей с тем, чтобы побудить их к социальному партнёрству на деле, а не на словах.

Сам факт упорного обсуждения проблематики социально-трудовых отношений в России с упором на необходимость «совершенствовать» социальное партнёрство

(или совершенствовать его «российскую модель») говорит о том, что наше профсоюзное и научное сообщество по большей части неадекватно (неверно) воспринимает реальную российскую ситуацию, фактически уходит в сторону от наиболее настоятельных проблем.

«Стратегия» социальной капитуляции

Главная причина, по которой социально-трудовые отношения в России далеки от социального партнёрства, — **фактическая капитуляция** российских трудящихся и российских профсоюзов перед властью и капиталом. Главная социальная проблема современного российского общества — **отсутствие сколько-нибудь действенного противостояния** процессам, которые сформировали и закрепляют периферийный характер российского капитализма, в том числе периферийный тип социально-трудовых отношений.

Российские профсоюзы — и старые, и новые — оказались *по большому счёту* абсолютно неэффективны.

Профсоюзы — и старые, и новые — **постоянно запылают с осознанием сути происходящего, демонстрируют невысокий уровень претензий, осторожность выдвигаемых требований**. До последнего времени большинство протестных акций проходили с требованиями отдать начисленную зарплату. Сравнительно недавно обозначился новый характер требований — повысить зарплату. Но повысить насколько? Как правило, требуют повышения на 30-50%. Редко больше. И это при том, что уровень инфляции по товарам и услугам, входящим в круг предметов первой необходимости для трудящихся, по оценкам специалистов, составляет примерно 30%.

Сегодня вполне обоснованным требованием следует считать немедленное повышение зарплаты низкооплачиваемых категорий работников в 5-6 раз. Реально беспротестное согласие на МРОТ в размере чуть более 2000 руб. — это ли не свидетельство фактической социальной капитуляции профсоюзов?

Фактическая социальная капитуляция — это **неспособность организовать сколько-нибудь мощное внепарламентское сопротивление урезанию прав трудящихся и профсоюзов**.

Сегодня профсоюзная «борьба» в России по преимуществу *верхушечная* — это кулуарно-парламентская и кулуарно-переговорная деятельность профсоюзного руководства, а не массовые акции членов профсоюзов. Организованное силами профсоюзов, а часто и без профсоюзов сопротивление законотворчеству, ухудшающему положение трудящихся, сопротивление диктату конкретных работодателей носит *очаговый (локальный), эпизодический, немассовый* характер. Причём это (за редкими исключениями) именно сопротивление, то есть *протестно-оборонительные* акции, а не наступательные действия с конкретными внятыми требованиями по существенному улучшению положения трудящихся.

Фактическая социальная капитуляция — это **неспособность (нежелание?) профсоюзов организовать крупномасштабные уличные выступления** и, тем более, **крупномасштабные стачки (вплоть до общероссийских)** против очередного тура социальных реформ, в том числе против коммерциализации образования и медицины.

Фактическая социальная капитуляция — это **отсутствие в практике наших профсоюзов забастовок солидарности**. Сегодня освоена по сути лишь одна, самая зачаточная форма солидарности — протестные письма (письма поддержки). В последнее время эта форма стала дополняться новыми профсоюзами организацией немногочисленных пикетов солидарности. Как ни странно, протестные письма иной раз оказываются действенными, особенно если такая моральная поддержка приходит из-за рубежа. Но это только лишний раз показывает, что наш работодатель мог бы стать и более цивилизованным при соответствующем давлении со стороны трудящихся.

Отсутствие реального настроя профсоюзов на развитие солидарности трудящихся ярко демонстрируют, в

частности, постоянные сетования (особенно руководства ФНПР) на порядок распространения положений соглашений и коллективных договоров на работников, не входящих в профсоюзы.

Свидетельство фактической социальной капитуляции профсоюзов – **всё более частые голодовки отчаявшихся людей**, которые не могут опереться на солидарную поддержку своих требований братьями по классу.

Свидетельство фактической социальной капитуляции профсоюзов, входящих в ФНПР и примыкающих к ФНПР, – **их смешанный социально-классовый состав**. В силу этого старые профсоюзы остаются корпоративными (а не классовыми) организациями, которые «путают» интересы трудящихся с интересами работодателей. Не случайно поэтому, что наиболее многочисленны сегодня так называемые «директорские» акции протеста, «директорские» забастовки.

Фактическая социальная капитуляция профсоюзов – это и **политическая их интеграция с партией (партиями) власти**. Более тридцати млн. членов профсоюзов (а недавно было более 40 млн.) – **и ни одной (!)** хотя бы полумиллионной социал-демократической или лейбористской или социалистической партии, которые могли бы быть действенным инструментом для продвижения законов, соответствующих социальному государству.

Перспективы социального партнёрства в России

Каковы перспективы социального партнёрства в России – *наиболее благоприятной для трудящихся разновидности классовых взаимоотношений в капиталистическом обществе?*

Сегодня такие перспективы никак не вырисовываются, поскольку не видно реальных признаков перехода от локальных эпизодических, разрозненных и по преимуществу протестно-оборонительных акций к **общеклассовой**

борьбе трудящихся за улучшение своего социального положения.

Мало имеет шансов на реализацию в России и организация социально-трудовых отношений по либеральному типу, характерному для большинства развитых стран. Либеральная модель в развитых странах – это защита трудящихся от социальных рисков с опорой в первую очередь на собственные силы, а не на государство и общество. Но она предполагает такой уровень оплаты труда, который позволяет достойно жить и в трудоспособном возрасте, и в старости.

Движение в сторону сворачивания в России государственных социальных гарантий принято называть «либерализацией». Это было бы верно применительно к России, если бы одновременно повышалась оплата труда в той мере, какая необходима для компенсирования утраты социальных гарантий. Этого, однако, у нас нет. И не предвидится. Ослабление социальных гарантий происходит в России в рамках закрепления периферийной модели социально-трудовых отношений, а не в рамках движения к либеральной их модели, сложившейся в ряде развитых стран⁵⁹.

Перспективы *улучшения* положения российских трудящихся и, тем более, перспективы становления в России так называемых *цивилизованных* социально-трудовых отношений по образцу развитых стран – либо либеральных, либо социал-партнёрских (социализированных) – однозначно связаны с развитием человеческого и гражданского достоинства и классового самосознания трудящихся, с освоением трудящимися и профсоюзами культуры организованной классовой борьбы. Такой культуры не было в тоталитарные времена, она не сформировалась и в период шокового и последующих этапов реформ.

⁵⁹ *Основные черты взаимоотношений господствующих и подчинённых социальных групп в обществах разного типа в схематичном виде представлены в конце статьи в таблице №1.*

Предстоящее вступление России во Всемирную торговую организацию (ВТО) усугубит ситуацию, поскольку **усилит и закрепит сегрегацию (разделение) населения на меньшинство, нужное мировому капиталистическому рынку, и большинство, ненужное мировому капиталистическому рынку.**

Правомерно прогнозировать, что трудящиеся, занятые в нужных мировому рынку производствах (в экспортных производствах, на предприятиях транснациональных корпораций), будут «партнёрствовать» со своими работодателями, чтобы сохранить своё относительно благополучное положение. И будут при этом мало озабочены положением и проблемами своих братьев по классу, которые лишились перспектив достойного существования – лишились работы или же работают за нищенскую зарплату и не защищены ни государственными социальными гарантиями, ни корпоративными «социальными пакетами». Такое партнёрство – это, по сути, отказ от **классовой (общеклассовой)** борьбы, даже если относительно благополучное меньшинство иной раз и применит те или иные методы давления на своих работодателей – будь то пикеты, забастовки или письма поддержки от товарищей из-за рубежа.

Есть ли вероятность иного развития ситуации? Наверное, есть. Возможно, она связана со сменой поколений, с появлением новых поколений трудящихся, для которых демократия, свобода, солидарность, достойный уровень жизни будут настолько важны, что они осмелятся на организованную классовую борьбу. Она, видимо, связана также с появлением и новых – более разумных, более осмысленных поколений предпринимателей и законодателей.

Таблица № 1

Основные черты взаимоотношений господствующих и подчинённых социальных групп в обществах разного типа

ТИП ОБЩЕСТВА	Основные черты классовых взаимоотношений в обществе данного типа
Тоталитарные социальные государства – СССР (по меньшей мере с конца 1920-годов); гитлеровская Германия, Италия в период правления Муссолини и др.	Принудительный характер труда. Высокая степень эксплуатации трудящихся. Защищённость (обеспечение устойчивости) привычного уровня жизни трудящихся государственными гарантиями на принципах минимизации, нормирования и стандартизации потребления, предельного ограничения свободы выбора условий и образа жизни. Произвол властей и администрации предприятий по отношению к трудящимся. Разобщённость, социальная пассивность трудящихся. Отсутствие социальных механизмов востребования и защиты трудящимися своих прав, свобод и интересов. Отсутствие политических и гражданских прав и свобод. Незащищённость права на жизнь и свободу.
Развитые капиталистические страны:	Реальная наёмность (свобода) труда. Эксплуатация трудящихся.

а) жёсткий капитализм (либеральная, или англо-саксонская модель) – США, Великобритания, Австралия и др.	Относительно высокий уровень оплаты эксплуатируемого наёмного труда. Защита работающих по найму трудящихся от социальных рисков с опорой преимущественно на собственные силы (а не на государственные социальные гарантии), а также их защита от социальных рисков корпоративными системами. Относительная слабость рабочего и профсоюзного движения. Устойчивый перевес сил капиталистического класса («работодателей»).
б) осторожный , или социально «укрошенный» капитализм (рейнско-альпийская и скандинавская модели) – ФРГ после Второй мировой войны, Франция, Австрия, Бельгия, Дания, Швеция, Финляндия и др.)	Относительно высокий (но меньший, чем в либеральной модели) уровень оплаты эксплуатируемого наёмного труда. Эффективная защита трудящихся от социальных рисков государственными социальными гарантиями, а также страховыми и коллективно-договорными механизмами. Систематическое организованное давление трудящихся на власти и работодателей в целях востребования и защиты

	своих политических, гражданских и социально-экономических прав, свобод и интересов. Относительное равновесие сил класса наёмных трудящихся и капиталистического класса. Соблюдение, как правило, законных прав и свобод трудящихся.
Периферийный капитализм (периферийно-колониальный, периферийно-зависимый) – Россия, страны Латинской Америки и др.	Реальная наёмность (свобода) труда. Высокая степень эксплуатации трудящихся (намного выше, чем в развитых странах). Сегрегация населения на нужное и ненужное мировому капиталистическому рынку. Оттеснение всё более значительной части трудящихся (в тенденции – большинства населения) от участия в созидательной жизни общества (в социальную резервацию, на социальное «дно»).

	сов. Диктат капиталистического класса (работодателей). Устойчивый и массовый характер нарушений (несоблюдения) законных прав и свобод трудящихся, систематическое ущемление их интересов и урезание прав и свобод.
--	--

Таблица № 2

**Суть трактовок социального партнёрства
с противоположных классовых позиций**

Аспекты социального партнёрства	Трактовка с позиций капиталистического класса	Трактовка с позиций наёмных эксплуатируемых трудящихся
1. Социальное партнёрство как тип классовых отношений	Отказ трудящихся от классовой борьбы	Социал-реформистская стратегия классовой (общеклассовой) борьбы, ориентированная на смягчение эксплуатации при помощи создания и поддержания относительного равновесия социальных сил
2. Социальное партнёрство как механизм (система) ре-	Заклучение соглашений и коллективных договоров как результат перего-	а) Реальные государственные социальные гарантии, обеспе-

гулирования социально-трудовых отношений	воров, консультаций и иных форм «социального диалога» между представителями работников и представителями работодателей	чивающие защищённость нормального социального положения трудящихся. б) Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений, повышающее уровень социальной защищённости трудящихся по сравнению с государственными социальными гарантиями. в) Реальное участие трудящихся в управлении предприятиями — участие на основе законов, а не только в форме или на основе соглашений и колдоговоров. г) Организованная борьба трудящихся за улучшение своего положения — борьба как общенационального, так и локальных масштабов (предприятие,
---	--	---

		отрасль, регион). Парламентские и внепарламентские способы защиты интересов трудящихся (в том числе непременно – давление при помощи общенациональных и локальных забастовок).
3. Социальное партнёрство как характер взаимоотношений между работниками и работодателями в рамках предприятия	Поведение работников исходя из необходимости обеспечить конкурентоспособность предприятия – поведение по принципу «входить в положение» собственников и администрации предприятия	Организованное давление трудящихся на собственников и администрацию предприятия (в том числе и при помощи забастовок) в целях принуждения их к учёту интересов трудящихся, к улучшению социальных и производственных условий труда

Опубликовано в сб. *“Станут ли профсоюзы России классовыми организациями?”* – Периодическое издание *“Трудовая демократия”* Выпуск 56. М.: ШТД. 2007. Стр. 42-62

Перепечатано в сборнике *“Станут ли профсоюзы классовыми организациями?”* – Чернигов. Украина. Февраль 2008. Стр. 40-59

СФЕРА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ЕЁ ОБЩЕСТВЕННОЕ И ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ⁶⁰

Соотношение социальных сил — это фундамент общественного регулирования социально-трудовых отношений

Структура общества (социальная структура) — это в конечном счёте его субъектная структура. Реальные субъекты общественного действия — движущие силы общества. Взаимодействие этих сил и обеспечивает внутреннее единство общества.

Социальные силы — реальные субъекты конкретных политических взаимодействий (реальные субъекты политики), каждый из которых адекватно выражает и весомо отстаивает в этих взаимодействиях интересы тех или иных элементов социальной структуры общества (социальных групп, социальных общностей) в области формирования условий и способов их жизнедеятельности в данном обществе, а также целей, средств и механизмов развития общества в целом. Социальные силы, повторим, — это *движущие* силы общественного развития.

В ходе и в результате взаимодействия социальных сил происходит взаимоувязка противоречивых общественных интересов, упорядочиваются отношения социальных групп, социальных общностей и тем самым обеспечивается единство (целостность) общества в процессе его развития. В любой сфере жизни общества её устойчиво

⁶⁰ Глава 5 из монографии Б.В.Ракитский, Г.Я.Ракитская. *Труд: современная теория и методология.* — М.: Изд. РАГС. 2007. Стр. 101-128. Глава 5 написана Б.В.Ракитским и Г.Я.Ракитской.

воспроизводящееся внутреннее единство обеспечивается взаимодействием социальных сил. Сфера социально-трудовых отношений, составляющая основу общественного развития, как и иные сферы жизни общества, внутренне едина посредством взаимодействия социальных сил — активных представителей интересов сторон социально-трудовых отношений.

В качестве субъектов конкретных общественных взаимодействий, в которых сталкиваются, противоборствуют, согласуются социальные интересы, обычно (как правило) выступают не сами социальные группы, социальные общности, а субъекты-институты — общественные движения и организации, властно-управленческие и другие организационные структуры, которые претендуют на представительство интересов социальных групп или социальных общностей (первичных социальных субъектов).

Эти институты могут быть:

1) в правовом отношении:

- а) государственными или негосударственными,
- б) легитимными (законными) или нелегитимными (незаконными);

2) в организационном отношении:

а) более или менее четко структурированными (политические партии, профессиональные союзы, другие общественные организации и общественные движения с устойчиво оформленной внутренней структурой, государственные властно-управленческие структуры),

б) мало структурированными или практически неструктурированными (неорганизованные социальные движения типа стихийных выступлений, стихийных бунтов). В процессе стихийных действий, как правило, происходит самоорганизация неструктурированных движений: формируются и начинают функционировать от имени массы те или иные органы — комитеты, советы, лидеры, вожди, вожаки и пр.

Функционирование конкретного общественного института как социальной силы имеет место лишь при его

опоре на собственную **социальную базу**. Социальная база субъекта-института, обеспечивающая его функционирование в качестве социальной силы, — это социальные группы (группа) или социальные общности, которые признают, что идеология и практические действия данного конкретного института действительно выражают и отстаивают их интересы, и в силу этого признания (доверия) готовы оказать и оказывают ему такую необходимую поддержку, которая придаёт этому институту (организации ли, движению ли, государственной ли структуре) *весомость* в обществе, т.е. делает его влиятельным субъектом социальной политики.

В обществоведении, научно и идейно обслуживающем социальную практику трудящихся классов, понятие “социальная сила” включает в себя процесс и состояние (на конкретно-исторический момент) *самоорганизации социальной группы*. В этом обществоведении из двух ипостасей субъекта общественных отношений (сама социальная группа и производный от неё субъект-представитель) приоритетной оказывается ипостась активно и сознательно самоорганизованной социальной группы. Составной частью формирования структуры социальных сил, адекватной буржуазно-демократическому обществу, считается процесс превращения наёмных эксплуатируемых трудящихся из пассивных разрозненных участников социальных процессов в активно и сознательно (целенаправленно) действующую социальную силу. Этот процесс обобщён в первоначальном марксизме в категориях превращения массы рабочих из “класса по отношению к капиталу” в “класс для себя”. Самоорганизация массы эксплуатируемых рассматривается в неразрывной связи с развитием *идеологической* стороны движений трудящихся. И в первоначальном марксизме, и в современном последовательном гуманизме (одним из исторических истоков которого является первоначальный марксизм) реализация интересов эксплуатируемых трудящихся считается невозможной без освоения собственной идеологии такими

субъектами-представителями трудящихся классов, как организованные массовые движения.

Понятие “социальные силы” отводится обычно в тень общественно-господствующим классам и, соответственно, изымается из трактовок социально-трудовых отношений. Так, выполняя эту задачу, теории стратификации стараются уйти от понятия “класс” одним из двух способов: 1) подчёркивая, что классовое деление есть всего лишь частный случай социального расслоения, 2) объявляя, что класс — нечто неопределённое и неясное, так что очень многое в практике социального расслоения может быть объявлено классом.

На первый план во всех общественных и в социально-трудовых отношениях в общественном сознании, обслуживающем господствующие классы, выводятся не взаимоотношения классов (макросоциальных сил), а взаимоотношения между гражданами, между гражданами и государством (обществом), то есть фактически правоотношения, проблемы прав и свобод и их реализации в существующем правовом пространстве. Вопрос о том, что становится, удержание и изменение существующего правового пространства суть итог (следствие, функция) взаимодействия социальных сил, оставляется за пределами рассмотрения.

По существу такова же, но примитивнее и мифологичнее схема отвода в тень фактора социальных сил, применяемая идеологией, научной апологетикой и практикой тоталитаризма. Декоративность и манипулируемость подавляющего большинства институтов-субъектов заглушается громогласным провозглашением якобы ведущей роли в обществе тех, кого они формально представляют. Однако эта ведущая роль не выражается в их (рабочего класса, например) самостоятельном социальном действии. В результате в послесоветской России до сих пор широко распространено убеждение, будто вся социальная политика сводится и должна сводиться к государственной социальной политике, к *мерам государства* в социальной области, т.е. государство понимается как субъект, а все осталь-

ное в обществе — как объект социальной политики. Эти схемы проецируются и на социально-трудовые отношения. Многообразие социальных сил оказывается в тоталитарной реальности лишь мифом, декорацией. Фактом же является (но не признаётся) реальное подавление властвующей социальной силой интересов и действий всех других элементов социальной структуры.

Ключевые категории, отражающие закономерности взаимодействия социальных сил, — “весомость социальной силы” и “соотношение социальных сил”.

Весомость (влиятельность) социальной силы — степень её реального влияния на общественные процессы в ходе и в результате столкновения (взаимодействия) социально-групповых, социально-общностных интересов.

Соотношение социальных сил — конкретно-историческое соотношение степеней влияния различных социальных сил на общественные процессы и тем самым на меру учёта конкретно-исторических и стратегических интересов различных социальных групп и общностей в общественном развитии.

Динамика *существенных* перемен в соотношении социальных сил определяет динамику социальной вариативности будущего. Существенные перемены в соотношении социальных сил способны изменить и в реальной истории фактически изменяют качественную специфику общества, т.е. приводят к качественной (революционной) смене общественного строя.

В условиях капиталистической формации (и это её критериальный признак) имеет место устойчивый перевес социальных сил, представляющих интересы капиталистического класса. Это обеспечивает доминирование его интересов в обществе, то есть обеспечивает выдвижение, закрепление и реализацию интересов капиталистического класса в качестве приоритетных целей всего общества, подчинение этим целям общественной жизни, развития хозяйства и устройства социально-трудовых отношений.

Условия, близкие к **равновесию социальных сил**, вынуждают капиталистический класс идти на компромисс в целях сохранения эксплуататорской основы строя (модель “осторожного”, или социально “укрощенного” капитализма).

Социальный компромисс порождает, с одной стороны, ситуацию социальной стабильности (социального перемирия), а с другой стороны, социально неустойчивую (социально-выжидательную) форму общественного устройства — так называемое социальное государство.

Вынужденный компромисс (а не подавление интересов и действий подчинённых групп) — результат высокой активности народа, давления с его стороны. Условия равновесия сил требуют от правящей группы идти на частичное ущемление своих интересов, чтобы предотвратить смену доминанты в целевой ориентации общества, смену его качественного своеобразия. Именно в этом состоит социальный смысл компромисса. Компромисс фиксирует завоевания народа, меру отвоёванной им защищённости своих интересов, прав и свобод. Компромисс — это частичное или временное примирение конфликтующих, но относительно равных по силе сторон. Правящая группа, идя на компромисс, предотвращает дальнейшую активизацию трудящихся, ослабляет их активность, компенсирует её ослабление гарантиями политических, гражданских и социально-экономических прав и свобод.

В современном общественном сознании существует представление, что компромисс может достигаться и при неравновесии противостоящих социальных сил. Это иллюзия. На деле в упаковку якобы компромисса облачается капитуляция слабой стороны под давлением сильной. Иллюзия компромисса возникает из-за уступок сильной стороны по мелким, непринципиальным вопросам, лежащим вне области антагонизмов и даже, возможно, вне области противоречивости интересов.

В отечественных политико-экономических разработках на протяжении десятилетий фактор субъектного действия явно недооценивался, а зачастую и вовсе игно-

рировался. Проблематика вариантности социального и экономического развития практически была исключена из числа актуальных исследовательских аспектов. Поколения отечественных обществоведов были воспитаны на восприятии вариантов возможного будущего и вариантной стратегии как “уклонов” и теоретических и политических “ошибок”, а то и сознательного вредительства. Всё это делало ненужным для исследований отечественной реальности такие фундаментальные научные категории, как “социальные силы”, “соотношение социальных сил”, “равновесие социальных сил” и другие, отражающие взаимодействия реальных субъектов общественных и особенно социально-трудовых отношений. Трудящимся как бы отказывалось в непосредственной социальной субъектности, в том, что они — социальные силы, что у них свой интерес и что интерес трудящихся может не совпадать с интересами тех, кто говорит от имени общества и “идёт навстречу пожеланиям трудящихся”.

В современной России положение дел в общественном ведении меняется в сторону обсуждения и исследования общественных процессов и проблем в неразрывном контексте с социальной структурой общества, со структурой и соотношением социальных сил.

Сфера социально-трудовых отношений как особый объект управления

Возьмём ли мы управление отдельным предприятием или управление хозяйством страны в целом, нам придётся и в том, и в другом случае выделить специфический вид управления — управление трудом. Близки по содержанию к понятию “управление трудом”, но не совпадают с ним такие понятия, как “управление кадрами (или персоналом)”, “организация труда” и некоторые иные. Не совпадают в том самом существенном, ради уяснения чего как раз и применяется понятие “управление трудом”.

Это существенное — особенности объекта управления. Труд — целесообразная деятельность. Как составная

часть (фактор) производства труд интересует организатора производства, управляющего производством наравне с другими факторами — капиталом, землёй, основными средствами производства, сырьём, полуфабрикатами и т.п. Однако труд имеет большое отличие от других факторов производства: у него есть гражданские права и свободы, собственные интересы и представления о справедливости, право объединяться для самозащиты в отношениях с работодателем и т.п. Наёмный работник продаёт свою способность к труду, берёт на себя обязательства трудиться в соответствии с установленными законом или оговорёнными в контракте условиями. Но на время труда никуда не исчезает всё остальное, что не продавалось и не покупалось на рынке труда.

И на рынке труда, и в производстве, и после работы человек есть целостность. И с этим приходится считаться в практике управления. Управлять приходится не просто соединением фактора труда с другими факторами, а всей совокупностью взаимосвязей живых людей с обществом и друг с другом, возникающих в связи с трудом. Для производства обществу и предпринимателю нужна вроде бы только рабочая сила, а проблема управления разрастается до охвата всего, что связано с трудом. Это схоже с ситуацией, когда нравятся красивые глаза, а жениться приходится на всей девушке.

Круг процессов и отношений, которые не просто как-либо связаны с трудом, а увязаны с ним как с доминирующим, конституирующим (основополагающим), сферообразующим процессом, называется социально-трудовыми отношениями, или социально-трудовой сферой. **Социально-трудовой называется та сфера социально-экономических процессов и отношений, в которой доминируют отношения по поводу общественных и производственных условий труда, по поводу его осуществления, организации, оплаты, дисциплины, по поводу трудовой этики, складывания и функционирования трудовых общностей и т.п.**

Спору нет, в категории “управление трудом” есть определённая неточность: управляемый объект шире собственно процесса труда. Но зато такое наименование позволяет оттенить общую основу всей совокупности управляемых процессов и отношений — их существенную связанность с трудом.

Теперь мы можем дать точное определение: ***управление трудом есть управление социально-трудовой сферой.***

Такое понимание управления трудом охватывает, как вы, наверное, согласитесь, очень широкий круг общественно значимых дел, далеко выходящий за рамки производственного применения рабочей силы. Все эти дела жизненно важны и для работников. Ведь социально-трудовая сфера — это совокупность конкретных общественных форм, в которых формируется, устойчиво осуществляется и меняется социальное положение трудящихся. Не будет неточностью утверждать, что управление трудом есть на деле управление социальным положением человека в общественном производстве, а тем самым — основой, ключевыми параметрами социального положения трудящихся и их семей в обществе.

Необходимость и сущность управления трудом

Развитие общества и развитие хозяйства — это их систематическое возобновление (воспроизводство). Преобразовательная деятельность при этом — основа воспроизведения, систематического возобновления. А труд — стержень преобразовательной деятельности, а потому коренной и экономический, и общественный процесс. Управлять трудом необходимо потому, что это основа управления и экономикой в целом, и обществом.

Конечно, при желании можно пуститься в дискуссии, напоминая знаменитую схоластическую дискуссию о том, что первично — курица или яйцо? В самом деле, если управление трудом обеспечивает управляемость и экономики, и общества, то отчего такое большое значе-

ние придаётся экономической политике и вопросу о власти в обществе? Если же власть в обществе и в хозяйстве “главнее” управления трудом, то зачем специально выделять управление трудом и особо его рассматривать?

Такими вопросами легко загнать себя в тупик. Но это тупик мыслительный, проистекающий из схематизации жизни. В реальной жизни схемы “это всегда главней, а это всегда неглавней” не существует. В реальной жизни разные её стороны, процессы, факторы, события **взаимодействуют**. ВЗАИМОДЕЙСТВУЮТ — этим сказано главное. А взаимодействия могут складываться и складываются по-разному в разных ситуациях, в разные периоды, при разных задачах. Тут самое важное — не упускать из виду, что в системе управления обществом и экономикой всегда, непременно и на своём особенном месте присутствует управление трудом.

В предыдущей рубрике мы уже отметили главную особенность управления трудом, а именно: человек вовлекается в производство и управляется в процессе производства как экономический ресурс, но человек при этом остаётся при всех своих гражданских и человеческих качествах, не отделимых, не поддающихся оторванности от его свойств производственного ресурса. Пропаганда типа “работа — одно; личная жизнь — другое; общественная жизнь — третье, и не надо их смешивать!” имеет временный успех у совсем зелёной молодежи, пока она ещё не живёт, а играет в жизнь. Взрослым людям из самой жизни понятно, что человек не расщеплён на три несообщающихся жизненных отсека, человек един. Человек — существо общественное, это установлено Аристотелем ещё до рождения Христа. Общественный характер основного производственного фактора — вот из-за чего никак не обойтись без управления трудом как без специфической составной части управления и хозяйством, и обществом.

Раскроем **сущность** управления трудом. Сущность — что это такое? Это закономерность — глубинное, устойчиво воспроизводимое свойство, предопределённое местом данного явления (процесса) в системе явлений и

процессов и оказывающее формирующее воздействие на определенный круг явлений и процессов. Сущность управления трудом состоит в необходимости обеспечивать нормальную, возобновляющуюся производственную деятельность больших масс людей, имеющих интересы, выходящие далеко за пределы производства. Нормально трудиться могут люди, которые нормально живут в обществе, имеют нормальное общественное положение.

Что же получается? Получается, что **управлять трудом в обществе — значит управлять воспроизведением нормального общественного положения трудящихся**, включая сюда и положение членов их семей (трудящиеся люди живут семьями — вот ещё одна особенность труда как объекта управления). Следовательно, управление трудом не сводится к управлению им лишь как фактором производства, а охватывает труд как социальный процесс.

Сущность управления трудом состоит в обеспечении воспроизводимых и социально устойчивых условий участия людей в труде. Обеспечивается это посредством воспроизведения нормального общественного положения трудящихся и их семей.

Нормальным общественным (социальным) положением реально является и признаётся наличие комплекса устойчиво воспроизводимых и ставших привычными условий существования и развития. Понятие “нормальное общественное положение” кажется расплывчатым для науки и для статистики в силу дифференцированности (неодинаковости) привычных условий жизни, разнообразия комбинаций этих условий и т.п. Но для конкретных людей и конкретных семей смысл нормального общественного положения ясен и конкретен. Управлять трудом — значит обеспечивать устойчивую воспроизводимость (включая сюда и приемлемые для трудящихся перемены) именно этих конкретных лично-семейных комбинаций, уровней и качеств условий жизни в обществе.

Такая вот непростая управленческая задача.

И тут ещё надо принять во внимание, что время от времени в обществе происходят революции и революционные реформы, возникают переходные состояния. Так что управление трудом так же, как и всё общество, как и вся экономика неизбежно пребывает время от времени в состоянии переходных преобразований.

Основные направления перемен в управлении трудом при переходе к рыночным условиям хозяйствования

Обратите внимание: вся специфика управления трудом как процессом социальным, а не только как сугубо производственным, *проистекает* — из чего? — *из того, что работник — не только рабочая сила*, пригодная для выполнения конкретных функций в производстве, *а и человек, гражданин, член общества*. То есть работник, будучи фигурой производственной, является в то же самое время фигурой общественной, включён не только в производство, но и в более масштабную, чем производство систему — в общество.

Существенные (принципиальные) перемены в управлении трудом происходят в силу отмеченной его специфики как в связи с переменами в организации производственного процесса на предприятиях, так и в связи с переменами в общественном устройстве. При переходе к рыночным условиям хозяйствования серьёзно меняются и общественное устройство, и организация труда на конкретных предприятиях. Нужно принять во внимание и то, и другое, и притом не порознь, а во взаимосвязи.

В России переход к рыночным условиям хозяйствования происходит деформированно, то есть наперекосяк. Из-за этого придётся обсудить поставленную проблему как бы в двух ракурсах:

1) какие закономерные перемены в управлении трудом *должны были бы* произойти, *если бы* развитие шло нормально, без перегибов, без перекосов, без “прыж-

ков в рынок” и иной дури, без небывалого размаха коррупции и криминала;

2) какие отступления от нормального хода, какие извращения в управлении трудом возникли в силу шокового и преимущественно разрушительного метода осуществления рыночных реформ в России.

Закономерные (нормальные) перемены при переходе к рыночным условиям хозяйствования

Рыночные условия хозяйствования в СССР, а затем в независимой России должны были бы возникнуть как результат ухода (отхода) от тоталитарной модели хозяйствования, продиктованной тоталитарным режимом, существовавшим в СССР с конца 20-х годов (начиная с так называемой сталинской эпохи).

Попытки реформировать тоталитарную экономику и в её составе тоталитарное управление трудом предпринимались, начиная с 50-х годов, но не имели успеха. Последствиями безуспешного реформирования стали процессы и тенденции разложения и загнивания тоталитарной системы. В социально-трудовой сфере это выразилось в ослаблении материальной и особенно моральной заинтересованности в труде, в прекращении доминирования инициативной мотивации и выдвигании на роль доминирующей сугубо исполнительской мотивации, в ослаблении трудовой дисциплины и трудовой морали. Не имея демократических гражданских прав и свобод, трудящиеся не развивались как граждане, как субъекты управления трудом. Существовало множество структур типа общественных организаций в социально-трудовой сфере (корпоративистские профсоюзы, общества рационализаторов, социалистическое соревнование, советы ветеранов, общественный контроль и т.п.), но масса трудящихся состояла в них в основном как пассивный наполнитель.

В 60-80-е годы трудящиеся стали всё шире вовлекаться в процессы разложения системы (в приписки, в ли-

повые встречные планы, в теневую деятельность, в массовое мелкое воровство на производстве — так называемые “несуны”). Нездоровые отношения складывались между рабочими и работниками администрации, начиная с мастеров. Основная причина — фактическое бесправие рабочих, невозможность защиты своих законных трудовых и социальных прав в суде. Протесты трудящихся против унижений подавлялись, вплоть до расстрелов (самый известный пример — расстрел правительством Хрущева манифестации забастовавших рабочих в Новочеркасске 1-3 июня 1962 года).

Переход к рыночным условиям хозяйствования — процесс вторичный, первичный же — переход общества от тоталитарного режима к демократии, к модели гражданского общества и правового государства. Процессы и тенденции загнивания, разложения и вырождения возникли и окрепли в СССР именно потому, что из попыток реформ жёстко исключалась демократизация общества и хозяйства. Тоталитарный режим справедливо воспринимал демократию как свой антипод, а отсюда и его неспособность к самореформированию.

Путь к оздоровлению обстановки в обществе и в хозяйстве открывала демократическая антитоталитарная революция, включающая как устранение тоталитарного политического режима, так и демократическую реформу управления хозяйством и управления трудом.

Критерием верного направления и успеха демократических реформ является, без всякого сомнения, возникновение реальной многосубъектности в обществе и в хозяйстве (это главный признак гражданского общества, отличающий его от тоталитарного, в котором единственным реальным субъектом является правящая каста — номенклатура, — узурпирующая всю полноту и общественной, и хозяйственной власти). Демократические реформы управления трудом также состоят в устранении монополии на это управление, в развитии реальной многосубъектности в социально-трудовой сфере.

Давайте рассмотрим это фундаментальное утверждение на примере реальных социально-трудовых процессов и отношений.

Возьмём, к примеру, занятость. Как управлялся этот социально-трудовой процесс в тоталитарных условиях? Так, как в армии управляют “личным составом”. Труд (по закону) был обязателен для каждого трудоспособного. Для каждого предприятия вышестоящая организация устанавливала штатное расписание с пределом общей численности и структурой персонала. Временами запрещалась перемена места работы по собственному желанию. Кроме этой крайней применялись иные меры вынужденного для работника закрепления на производстве. Территориальные перемещения организовывались властями, самостоятельные перемещения труда по территории страны затруднялись (наличие прописки как обязательное условие приёма на работу и т. п.), а за рубежом — прямо запрещались. Избыточная рабочая сила либо административно раскреплялась по предприятиям, либо затруднялось её высвобождение предприятиями.

Таким образом, перемещение рабочей силы в хозяйстве, её распределение по предприятиям происходило без рынка труда (если не считать процессы увольнения и устройства на работу, не имеющие общественно организованной институциональной формы). Существовавший в СССР институт организованного набора кадров можно лишь с большой натяжкой уподоблять бирже труда в рыночном хозяйстве.

К сказанному никак нельзя не добавить прискорбный факт массового использования в тоталитарном СССР принудительного труда. В 30-50 годы и даже позже это был ГУЛАГ (массовые репрессии кроме политической функции имели и экономическую: применялось своего рода рабство, хотя проблема эта историками изучена лишь фрагментарно). В 60-80-е годы массовое распространение получил труд “химиков” — осужденных на отбывание сроков наказания “на стройках народного хозяйства”.

Что важнее всего отметить, анализируя практику управления занятостью в тоталитарном обществе? Думается, крайне ограниченные возможности самостоятельных решений и действий работника. Установленная государством система занятости не была рассчитана на действительно свободный выбор работником места и качества работы. Выбрать можно из предлагаемого, но это предлагаемое имеет очень серьезные ограничения, увязанные с ограничением гражданских прав и свобод работника, а также с ограничениями самостоятельности действий непосредственного работодателя. В случаях работы в исправительно-трудовых лагерях ограничение гражданских прав прослеживается предельно четко. Но и на воле человек был не совсем на воле (обязательность прописки, порядок получения жилья и особенно перемены места жительства, характеристики с предыдущего места работы, негласные указания о дискриминации по национальному признаку при приеме на работу — в частности, насчет евреев в 50-80-е годы, прибалтов в их республиках при приеме на оборонные заводы, представителей депортированных народов и т.д.). Прекрасные нормы КЗОТ и Конституции СССР были сами по себе, а тоталитарная практика им явно не соответствовала по самим принципам своего устройства, а не только в смысле ошибок и “перегибов на местах”.

Генеральное направление изменений в обществе — уход от тоталитаризма к демократии — означает кардинальную перемену в мере реальной свободы человека в обществе, в любой из сфер жизнедеятельности, в том числе и в социально-трудовой сфере, и в сфере занятости. В этой сфере работник должен стать полноценным субъектом действий, свободно и самостоятельно определяющим свою занятость во взаимодействиях с обществом и государством. Это означает, как минимум, следующее:

- а) запрет по закону принудительного труда;
- б) отмену обязательности труда для каждого трудоспособного (такова норма буржуазной демократии; социалистическая же демократия предполагает запрет па-

разитического образа жизни и эксплуатации человека человеком);

- в) развитие рынка труда;
- г) недопущение недобросовестной конкуренции на рынке труда;
- д) верховенство закона в регулировании проблем занятости.

Эти направления перемен меняют сам **характер** управления занятостью. Внешне вроде бы всё остаётся более или менее по-прежнему: взаимодействуют работники, руководители производства, государство и его органы. Но это уже совсем другие работники, руководители производства и тем более совсем иное государство.

При тоталитарных порядках государство всецело берёт на себя решение всех без исключения важнейших вопросов занятости, доводя регламентацию нередко до мелочных предписаний. Оно изначально исключает любые свободы в сфере формирования занятости, загоняя практику в разрешительный режим (“что не разрешено, то запрещено; допустимо только разрешённое”). Управленцы на предприятиях обязаны выполнять всё предписанное государством, даже когда это нарушает права и свободы граждан и вредит интересам производства и общества. Работник оказывается под двойным гнётом — государства-эксплуататора и администрации, не считающейся с законом, а следующей инструкциям сверху и дополняющей инструкции своими ужесточениями. Работник фактически ограничен в гражданских правах и свободах, а отсюда его несвобода в сфере занятости.

При демократических порядках функции государства меняются кардинально (то есть коренным образом, по своему характеру), хотя в составе и порядке процедур управления изменения могут быть менее заметны. Работники и работодатели действуют свободно, все ограничения указаны в законах и только в законах. Государство обеспечивает невозможность ограничить действия работников и работодателей в большей мере, чем предусматривает закон. Всё, что не запрещено — **дозволено**.

Мы рассмотрели, как должно меняться управление занятостью. Точно в таком же ключе можно рассмотреть и другие сферы и процессы, входящие в социально-трудовую сферу: организацию труда на производстве, условия и охрану труда; оплату труда; социальные риски для трудящихся и защиту от них и т.п. В итоге получились бы следующие выводы:

1. Переход от тоталитаризма к любой форме демократического устройства общества приводит к актуализации гражданских прав и свобод, к развитию более или менее полноценной многосубъектности взамен тоталитарной бессубъектности большинства населения. Для управления трудом это имеет воистину революционное значение, ибо, во-первых, трудящиеся реально включаются в гражданскую жизнь, а, во-вторых, процессы труда и увязанные с трудом перестают регулироваться командно и быть тотально подконтрольными центру, становятся предметом и результатом социально-политических (то есть социально-групповых) взаимодействий.

2. Государство перестаёт командовать трудовыми отношениями (термин “государственный патернализм” совсем не подходит для характеристики командно-карательных отношений: ничего “отеческого” в тоталитарном государстве нет), заменяется демократическим государством, издающим законы и обеспечивающим их применение и верховенство. Для управления трудом такая перемена означает переход от защищённости “справедливостью командира” к защищённости справедливостью закона и гарантиями не только государства, но и общества. Становится реально доступной судебная защита социально-трудовых прав и свобод, что качественно превосходит защиту через обращение в партбюро, в профком и с письмом-жалобой в газету или на имя генерального секретаря ЦК правящей тоталитарной партии.

3. Помимо более надёжной защиты прав появляется то, чего реально не было и в принципе не могло быть в тоталитарном обществе: реальные свободы, возможность иметь пространство самостоятельного свободного дейст-

вия, пространство, не зарегулированное мелочными запретами и не требующее конкретных разрешений для появления чего-либо нового, ещё не бывалого. Для управления трудом это означает возможности порождения трудящимися удобных для них и всё более эффективных форм и процедур формулирования, предъявления и отстаивания своих групповых и классовых социально-трудовых отношений. Такие же возможности открываются и перед работодателями. Управление трудом, становясь демократическим, существенно усиливается и становится гораздо более социально эффективным благодаря тому, что подпитывается возрастающей активностью всех социальных групп в социально-трудовой сфере при повышении эффективности и гибкости государственной власти.

4. Сложившиеся при тоталитаризме формы управления трудом имеют свойство инерционности, как и всякие иные формы жизни, покидающие историческую сцену, вытесняемые с неё. Они привычны для большинства населения. В случае выхода из тоталитаризма эта инерционность, связанная с привычностью, резко усиливается не просто пассивностью населения, а его приученностью к несвободе, к “красным флажкам” разрешительного порядка жизни. В результате процессы демократизации социально-трудовой сферы идут с отставанием от возможностей, создаваемых антитоталитарной революцией, идут в режиме “невостребованности” трудящимися своих прав и свобод. В этих условиях возрастает функция государства, связанная с необходимостью поддерживать и культивировать активизацию трудящихся, освоение обществом демократических, гражданских, правовых форм протекания социально-трудовых процессов и отношений.

Деформации в управлении трудом, возникшие в ходе шоковых реформ в России

Шоковые методы проведения реформ в России в 1990-е годы существенно деформировали развитие общества и хозяйства в сравнении с логикой закономерностей

перехода от тоталитарного к демократическому обществу, от тоталитарного хозяйства к рыночному, от командно-карательного типа управления хозяйством и трудом к демократическому. Деформации оказались столь глубокими и значительными, что сложившиеся тенденции не выводят Россию ни к демократии, ни к цивилизованному рыночному хозяйству. Это обстоятельство нельзя упускать из виду.

Нельзя рассуждать о современной российской практике как о безусловно рыночной и демократической. Нельзя и исходить из того, что рыночность и демократия уже, дескать, есть, уже завелись, но пока не окрепли, не развились, не проявили себя в полную силу. Дело складывается, к сожалению, не так: надо ещё доказать, что фактические перемены идут в русле созидания, а не только разрушения как хозяйства, так и общества. А если созидание всё же начинает преобладать, то требуется определить, созидается ли новые демократические порядки или же восстанавливаются прежние, в основе своей тоталитарные. Отметим основные принципиальные отступления от закономерной логики демократических преобразований, прямо касающиеся перемен в управлении трудом.

а) Шоковые методы реформирования ввергли большинство населения в тяжелейшее экономическое положение, поставили перед ним выше других задачу биологического выживания фактически ценой деградации всех сфер жизнедеятельности (труда, быта, досуга, общественной активности). Вместо становления человека, семьи, коллектива, территориальной общности как субъектов гражданского общества получилось углубление разобщённости, отчуждённости от общества, возрастание враждебности и агрессивного индивидуализма. Массовое распространение стали получать явления асоциальные и антисоциальные. Оказался заблокированным основной фактор оздоровления общества, экономики и социально-трудовой сферы — возрастание гражданской активности, общественно полезной и социально эффективной инициативы, предприимчивости, самостоятельности, ответственности. Ведь все эти благотворные процессы могут возникать

и развиваться только в обществе и при помощи общества. В обстановке шокового воздействия на большинство населения парализуются в первую очередь именно коренящиеся в большинстве народа факторы благотворных перемен. Шок, допустимость которого очень и очень спорна даже на период месяцев, растянулся на несколько лет и стал губительным.

б) Государство, намеренное по своей Конституции быть или стать социальным, в течение многих лет действует прямо противоположным образом. Оно не является основным институциональным гарантом защиты большинства населения от социальных рисков, а само выступает источником основных социальных рисков (в этом ведь вся суть шоковой модели реформирования). Устранившись от выполнения своих конституционных обязанностей в регулировании социально-трудовой сферы, перейдя от демократического к шоковому методу её регулирования, государство открыло возможности деградации труда, разрушения его как основной социальной ценности.

в) Труд во всё большей степени попадал в сферу незаконных и преступных занятий. Одновременно с формированием “хозяйственного двоевластия” сформировалось и два типа управления трудом. В то время, как в законном секторе экономики управление трудом деградирует, в теневом секторе продолжает складываться своё особое управление трудом, разрушительное для общества и губительное для перспективы страны. Теневой рынок труда, теневой сектор приложения труда — не зародыш жизнеспособного нового (как пытаются иногда представить этот процесс либералы), а конец нежизнеспособного старого состояния социально-трудовой сферы, причём конец, наступающий не в ходе развития, а как результат разрушения без перспективы.

г) Одностороннее подчинение реформ задаче форсированного первоначального накопления капитала не позволило поставить и начать решать коренную задачу демократизации трудовых отношений — задачу формирования законности и правопорядка в трудовой сфере. В угоду

интересам претендентов на собственность и власть в хозяйстве государство фактически парализовало механизм правоприменения. В результате при наличии достаточной правовой базы отсутствует элементарный правопорядок, элементарная защищённость прав и свобод трудящихся. Положение ухудшилось даже в сравнении с тоталитарным бесправием. Рабство возобновилось, хотя теперь оно осуществляется не под конвоем, а в виде вынужденной бесплатной работы.

д) Провозглашаемые лозунги социального партнёрства выглядят как глумление над самой этой идеей. В России нет не только более или менее равных по силе сторон для социального партнёрства, но даже и просто фактического равноправия работника и работодателя, что требуется при демократии, а тем более при социальном партнёрстве. Государство не только не пытается компенсировать социальную беспомощность трудящихся, но всецело действует на стороне работодателя и исключительно в интересах работодателя. Социальное партнёрство в этих условиях приобретает облик безоговорочной капитуляции работника перед работодателем, согласие на любые условия работодателя, в том числе и на противозаконные действия.

Отмеченные и иные деформации стали причиной затяжного кризиса социально-трудовой сферы. Задачи преодоления этого кризиса ещё в середине 1990-е годов объективно выдвинулись в ряд приоритетов социальной политики. Однако государство с тех пор не делает ничего, что можно было бы назвать удовлетворительной стратегией выхода из опасного для общества состояния социально-трудовой сферы. Трудящееся население продолжает сознательно пользоваться государством и предпринимательским классом как донором решения задач, связанных с геополитической зависимостью России. Это усугубляет необеспеченность национальной безопасности народа России.

Типы и методы управления трудом

Типы управления трудом можно выделить по критерию характера управления в обществе, то есть в конечном счёте — по характеру общественного строя. Это закономерно: ведь управленческие отношения не сводятся к процедурам действий “профессионалов”-менеджеров (что значит подготовить решение, что значит принять решение, что такое довести решение до исполнителей, проконтролировать, отследить отклонения, проанализировать и т.д.). Все эти процедуры осуществляются не “вообще”, а по-разному при разных типах власти, при разных состояниях общества и т.п. В управлении не может не быть единства по крайней мере в характере самого управления. Поэтому управление трудом имеет в устойчиво развивающемся обществе тот же характер, что и управление производством, и управление обществом в целом. В этом соответствии (единстве) залог социальной устойчивости, крепости власти.

Власть в обществе, определяющая характер управления, может быть либо демократической, либо диктаторной. Это очень крупное деление отражает водораздел в типах общественных отношений в зависимости от того, насколько свободны в своих действиях члены общества и их коллективы, организации. Демократический тип управления означает полноценную гражданскую субъектность многих, диктаторный тип, напротив, означает узурпирование прав субъектности немногими.

Тоталитарный тип управления трудом — предельно диктаторный. Его антипод — демократическое управление трудом, неизменным и отличительным признаком которого является в полной мере развитая и свободно (в пространстве демократически принятого закона) реализуемая реальная многосубъектность.

Кроме предельно чётких крайних (“чистых”) типов существуют разнообразные промежуточные типы управления трудом. Промежуточные не в смысле “отошедшие от этого края и не доразвившиеся до противоположного

типа”, а в смысле отражения жизненных комбинаций, более разнообразных, чем схема классификации из двух “чистых” типов. В промежуточных типах управления трудом всегда важно и всегда возможно выделить (определить) доминанту (то есть перевешивающее начало, склоняющее общую оценку типа управления трудом в сторону либо диктаторного, либо демократического типа). Из числа промежуточных называют авторитарный, самоуправленческий и другие типы управления. Кстати сказать, сложившийся в России к середине 2000-х годов тип управления трудом приходится отнести к промежуточным типам, поскольку от так называемой “суверенной демократии” в путинской России систематически исходят авторитарные угрозы для реализации социально-трудовых прав и свобод.

Методами управления трудом называются принципиальные способы оказания управленческих воздействий на социально-трудовые процессы и их участников. Труд (социально-трудовые процессы) управляется тремя основными методами:

1) метод прямого (директивного) воздействия управляющего на управляемых и через них на управляемый процесс;

2) метод косвенного (через интерес) воздействия управляющего на управляемых и через них на управляемый процесс;

3) метод самоуправления (когда участники процесса сами принимают и исполняют решения).

Между типом управления трудом и методами управления трудом связь, несомненно, существует. Выражается она не в том, что диктаторный тип управления использует якобы только директивные методы, демократический — только косвенные и т.п. Нет, связь не столь прямолинейна и не столь примитивна. Разные методы используются при любом типе управления. Просто их соотношение и практическое комбинирование при разных типах власти и управления разные.

Примеры директивных методов управления трудом — любые запретительные нормы в законах о труде. Таковы минимальные размеры оплаты труда (запрещается платить меньше, но больше — пожалуйста), установленная законами продолжительность рабочего дня, рабочей недели и рабочего года, суммарная продолжительность сверхурочных работ, стандарты по условиям труда и др.

Косвенные методы применяются тогда, когда работнику может быть оставлено (или не может не быть оставлено) пространство выбора из разных вариантов (работать чуть быстрее или чуть медленнее, с большим или меньшим старанием, перенимать или не перенимать передовой опыт и т.п.). Стимул (поощряющий и наказывающий) — вот универсальная формула разнообразнейших косвенных методов управления трудом.

Самоуправление как метод управления трудом имеет ту особенность, что здесь отсутствует видимый управляющий. Работник **сам** действует, но не потому, что он зомбирован или автомат, а потому, что он сам управляет процессами труда, своим поведением. Конечно, работник — не Робинзон, он живёт в обществе и в его действиях присутствует так или иначе понимаемое и принимаемое им общество. Он **сам** управляет, исходя из общественных законов, из своих взаимоотношений с обществом, то есть как **общественный** человек. Поэтому то, что движет людьми при самоуправлении, — это всегда общественные реалии, такие, как долг, совесть, высокая нравственность. Моральные и творческие стимулы можно считать методами самоуправления трудом.

Формы управления трудом

В формах управления трудом прямо отражается природа субъектов и объектов этого процесса, характер их взаимоотношений. В порядке укрупнённой классификации форм управления трудом можно выделить:

- *государственные формы управления трудом;*
- *договорные формы управления трудом;*

— *формы общественной активности того или иного субъекта социально-трудовых отношений.*

Государственные формы управления трудом

Государство как субъект управления трудом выступает в виде органов законодательной, исполнительной и судебной власти. Соответственно этому формами управляющих воздействий государства в социально-трудовой сфере являются законы, нормативные указы и распоряжения Президента, постановления и распоряжения правительства, правосудие посредством судопроизводства. В Российской Федерации в области управления трудом используется конституционное, гражданское, административное и уголовное судопроизводство. Специального трудового суда в Российской Федерации нет.

Особенностью последнего времени является придание Конституции Российской Федерации прямого действия, а общепризнанным принципам и нормам международного права и международным договорам Российской Федерации статуса составной части её правовой системы. Тем самым права и свободы человека и гражданина в социально-трудовой сфере получили максимально возможную базу правовой защиты. Из международных норм и договоров необходимо прежде всего отметить Всеобщую Декларацию прав человека ООН (1948 год, не имеет силы юридического акта) и Копенгагенскую декларацию о социальном развитии (1995 год), а также ратифицированные Россией конвенции Международной Организации Труда (МОТ).

Управление трудом предполагает необходимую и достаточную конкретизацию норм законов, увязку их с конкретными проблемами и стадиями их решения. Отсюда потребность в соответствующей текущей регулирующей деятельности исполнительных органов власти (министерств, ведомств, региональных и местных органов власти). Демократические порядки не допускают подмены норм закона решениями, инструкциями и указаниями ис-

полнительных инстанций. Не разрешения по тому или иному случаю, а программы, нормы и нормативы, обеспечивающие и гарантирующие права и свободы граждан — вот в чём суть демократического функционирования исполнительных органов власти, причастных к управлению трудом.

В Российской Федерации в силу отмеченных выше обстоятельств становление новой системы управления трудом и новой системы форм такого управления идёт сложно, с большими отступлениями от конституционных и международных норм и принципов.

Договорные формы управления трудом

В тех случаях, когда управленческие решения по социально-трудовым вопросам принимаются на основе совместных действий и договорённостей нескольких равноправных субъектов, имеют место договорные формы управления трудом. В настоящее время в России освоены несколько видов договорных форм. Среди них:

— генеральные соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации;

— региональные и территориальные соглашения (по возможности трёхсторонние) заключаются ныне в большинстве субъектов Российской Федерации. На уровне субъектов Российской Федерации в соглашениях участвуют региональные объединения профсоюзов, региональные объединения работодателей и правительства регионов;

— отраслевые (межотраслевые) тарифные, профессиональные тарифные соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и федеральным министерством, в компетенцию которого входят вопросы труда и социального развития (таким ведомством было Министерство труда и социального развития Российской Феде-

рации, затем Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации);

— коллективные договоры между представителями трудовых коллективов (работниками) и администрацией предприятий (работодателями);

— индивидуальные трудовые договоры (контракты) между работниками и работодателями.

Как разновидность договорных форм управления трудом следует рассматривать совместные или скоординированные (согласованные) действия администрации предприятий или местных администраций, с одной стороны, и различных организаций трудящихся. Такие формы постоянно существуют на предприятиях, где активны профсоюзные организации. Время от времени активизируются стачечные комитеты, появляются различные формы рабочего контроля, с которыми администрация редко охотно, чаще вынужденно сотрудничает.

Договорные формы управления трудом лишь в отдельных ситуациях можно рассматривать как формы социального партнёрства, а именно в ситуациях *равенства сил, а вовсе не равенства прав* работников и работодателей, труда и капитала в масштабах страны. В России равенства сил, конечно же, нет.

Договорные формы управления трудом хороши тем, что могут в достаточно оперативном режиме отражать соотношение сил субъектов социально-трудовых отношений, имеющих весьма разные и даже антагонистические интересы.

В условиях слабости рабочего и профсоюзного движения капитал и отражающее его интересы государство усиленно пропагандируют и добиваются сокращения зоны действия государственных форм управления трудом и расширения зоны действия договорных форм. У рабочего и профсоюзного движения в этой ситуации прямо противоположная установка.

Формы общественной активности субъектов управления трудом

К формам управления трудом относятся и такие действия, которые можно назвать “односторонними”, в том смысле, что действует лишь одна сторона и притом не решающим образом, а как инициатор взаимоотношений субъектов. К примеру, правительство вносит в Государственную Думу и рассылает на места и публикует в печати проект нового Трудового Кодекса. Так же может поступить профсоюз. Или, допустим, коллектив формирует стачком и объявляет предзабастовочное состояние. Пикет, манифестация, забастовка, другие формы гражданской активности в поддержку социально-трудовых требований — примеры рассматриваемой формы демократического управления трудом.

В том-то и отличие демократического управления трудом от тоталитарного, что многосубъектность и свобода действий в социально-трудовой сфере порождает разнообразие форм управления трудом. Управляющие и управляемые перестают соотноситься как субъекты и объекты управления. И те и другие становятся одновременно и субъектами, и объектами управления. Имеет место взаимодействие, самоуправление в социально-трудовой сфере. Это как раз и есть нормальное демократическое управление трудом. У нас в России такого пока нет. Но это не значит, что не может быть.

Уровни управления трудом

Уровни управления трудом — это уровни распределения компетенций в решении тех или иных социально-трудовых вопросов. В этом отношении управление трудом устроено точно так же, как и управление другими процессами общественной и экономической жизни.

Конституция Российской Федерации устанавливает принципы распределения компетенций по уровням управления. В главе “Федеративное устройство”, в статьях 71,

72, 73 определены предметы ведения Российской Федерации и её субъектов.

Статья 71 устанавливает, что в ведении Российской Федерации находится “установление основ федеральной политики и федеральные программы в области ... социального ... развития Российской Федерации”. Управление какими-либо иными социально-трудовыми процессами и проблемами не внесено в круг исключительного ведения Российской Федерации. Но, конечно же, установление основ федеральной социальной политики и федеральные программы могут и должны бы быть мощными управленческими рычагами, вполне достаточными для обеспечения задач социального государства.

Статья 72 устанавливает, что именно находится **в совместном ведении** Российской Федерации и её субъектов. Из того, что может рассматриваться в составе управления трудом, **в совместном ведении** находятся:

— социальная защита, включая социальное обеспечение;

— трудовое законодательство.

Очень ёмкая статья 73 гласит: “Вне пределов ведения Российской Федерации и полномочий Российской Федерации по предметам совместного ведения Российской Федерации и субъектов Российской Федерации субъекты Российской Федерации обладают всей полнотой государственной власти”.

Так распределены полномочия управления трудом между уровнями государственного управления. Но субъектами управления, как уже говорилось, являются и общественные негосударственные, неправительственные субъекты. К ним относятся местное самоуправление, общественные (в том числе социально-групповые и классовые) организации и их объединения, трудовые коллективы, администрация предприятий.

К примеру, органы местного самоуправления самостоятельно решают вопросы местного значения. Кроме того, статья 132 Конституции РФ (часть 2) устанавливает, что “органы местного самоуправления могут наделяться

законом отдельными государственными полномочиями с передачей необходимых для их осуществления материальных и финансовых средств. Реализация переданных полномочий подконтрольна государству”.

Рассуждая об уровнях управления трудом в демократическом обществе, следует отрешиться от мыслительной схемы, культивировавшейся тоталитарным обществом. В этой схеме все субъекты располагаются в единой вертикали, каждый на своём нижестоящем сучке, так что сразу понятно, кто кого главнее. Так вот: в демократическом управлении такой армейской (или церковной) иерархии нет. Полномочия распределены на иных принципах, на принципах реальной многосубъектности.

К примеру, какой уровень выше: человек или государство? Человек с тоталитарным сознанием (наш современный российский “державник” хотя бы) наверняка скажет: государство. Однако в действующей Конституции, которую никак не упрекнёшь в умалении роли государства и особенно роли Президента, читаем следующее:

“Статья 2. Человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина — обязанность государства”. И еще: “Статья 18. Права и свободы человека и гражданина являются непосредственно действующими. Они определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием”.

Так что проблема уровней управления трудом — не проблема соотношения и соподчинения (субординации) верхов и низов, а проблема взаимодействия многих субъектов общества, действительно самостоятельных в пределах своих полномочий. При этом полномочия (права и свободы) человека признаются неотчуждаемыми и принадлежащими каждому от рождения, а сверх того — непосредственно действующими (не требующими ничьего разрешения).

Стоит ли говорить, как много надо переосмыслить и переделать в управлении трудом в нашей России, если исходить из действительно демократических представлений о человеке, обществе и государстве?

Печатается по рукописи.

Опубликовано в монографии Б.В.Ракитский, Г.Я. Ракитская. Труд: современная теория и методология. — М.: Изд. РАГС. 2007. Стр. 101-128.

Этот же текст напечатан в учебнике: Б.В.Ракитский, Г.Я.Ракитская, М.Д.Мандель. Социально-трудовые права и свободы. Учебник (по программам высшего классового образования). — М.: Институт перспектив и проблем страны. 2008. Глава 7. Стр. 187-220.

2007

=====

ВЛИЯНИЕ ГЛОБАЛИЗАЦИОННЫХ РЕФОРМ 1990-2000 годов НА ПОЛОЖЕНИЕ ТРУДЯЩИХСЯ В РОССИИ⁶¹

*Из цикла
“Глобализация и профсоюзное движение”*

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Множественность государственных и научных оценок важнейших исторических событий, процессов и общественных состояний в нашей стране в 1970-1990-е и в 2000-е годы

2. Тенденции изменения социального положения населения России и реальная социальная политика государства, начиная с 1990-х годов

3. Направленность общественного развития и характеристика основных социально-структурных реформ в 1990-х годах

3.1. Реформа собственности

3.2. Реформа социально-трудовых отношений

3.3. Трансформация системы социальной защиты населения

3.4. Принципиально новые подходы к социальному хозяйству (к системе отраслей особого социального предназначения)

4. Сравнительный анализ государственной социальной политики 1990-х и 2000-х годов: преемственность и существенные отличия

Литература

⁶¹ Брошюра написана Б.В.Ракитским и Г.Я.Ракитской

1. Множественность государственных и научных оценок важнейших исторических событий, процессов и общественных состояний в нашей стране в 1970-1990-е и в 2000-е годы

Социальная революция 1989-1991 гг. и последовавшие революционные реформы существенно изменили положение трудящихся России. Перемены вышли разнонаправленные, привели к качественному улучшению одних и качественному ухудшению других важных общественных условий жизнедеятельности трудящихся. Обстановка труда, семейно-бытовые условия, досуговая сфера — всё это изменилось почти что коренным образом.

Перемены подобной глубины, да тем более в короткие сроки осуществляются не самотёком. Их кто-то замышляет, планирует, продвигает в жизнь, продавливают; кто-то, напротив, не желает, сопротивляется или покорно принимает.

В России 1990-2000-х годов реальными субъектами (участниками) перемен были: российское государство, российское предпринимательство, международный капитал и государства “Большой семёрки”, российские трудящиеся.

Влияние реформ на положение трудящихся — это вопрос социальной политики. Социальная политика (воспроизведём здесь её научное определение) есть не что иное, как субъектные взаимодействия социальных групп (классов), а также общностей (народы, семьи, территориальные общности) по поводу их соотносительного общественного положения. Проще говоря, социальная политика — это вопрос о том, кому на Руси жить хорошо, а кому — плохо и очень плохо.

Логику формирования, особенности разных этапов и итоги реальной социальной политики государственной и муниципальной властей следует рассматривать в широком контексте предыстории и истории радикальных (революционных) общественных преобразований в новой России. Существенно важно при этом, что существует множе-

ственность оценок всех важнейших исторических событий, процессов и общественных состояний в СССР и в новой России. Различаются как государственные, так и научные (неофициальные) оценки.

Современным россиянам (в том числе и выросшим уже в послетоталитарной России) очень трудно привыкнуть к реальной множественности идеологий и теорий общественного развития. Всё хочется “объявленной ясности”, всё кажется, что официальная государственная оценка события или общественного процесса “главнее” и “истиннее” негосударственной (например, проистекающей как вывод из научного исследования). И уж совсем шокирует наше сознание простой в общем-то факт: принципиально разные оценки одних и тех же событий, процессов и состояний общества — истинны. Дело обстоит не так, что из множества оценок верна лишь одна, а остальные ошибочны. Нет, каждая верна (если, конечно, она достаточно аргументирована). Правд (истин) много, а если сказать научно точно, то истина⁶² структурна. Структурна в той мере, в какой структурно общество. Разные классы, социальные группы, общности по-своему видят одно и то же общество, его прошлое, настоящее и будущее. Принципиально разное (классово разное) видение и проявляется во множественности оценок. Наш добрый совет: старайтесь понять разнообразные оценки, вникнуть в их внутреннюю логику. Не будьте настолько бескультурными, чтобы объявлять ошибочными все позиции, кроме вашей. Помните, что ваша позиция кажется ошибочной носителям всех иных позиций. Учитесь жить и общаться в демократическом пространстве идеологического многообразия, в режиме конституционного запрета установления какой-либо идеологии в качестве государственной или обязательной (статья 13 Конституции РФ).

После этих напоминаний обратимся к государственным и научным оценкам состояния общества в СССР и

⁶² Истина — процесс познания, но нередко под истиной понимают и результат познания.

в новой России, а также исторических процессов последних десятилетий в нашей стране. Это оценки того общественно-исторического контекста, в котором формировалась и осуществлялась государственная и муниципальная социальная политика.

Характер общества в СССР. Согласно официальной государственной оценке, в СССР было построено развитое социалистическое общество, для которого характерны:

- общенародное государство;
- отсутствие антагонистических классов;
- общенародная собственность на средства производства;
- высший, социалистический тип демократии (подлинной демократии), качественно превосходящий буржуазную демократию;
- руководящая и направляющая роль Коммунистической партии, являющейся ядром политической системы общества, государственных и общественных организаций;
- юридическое и фактическое равенство всех наций и народностей, их братское сотрудничество⁶³.

Имелись иные, в основном научные оценки характера общественного строя в СССР. В сводном виде эти альтернативные оценки можно выразить так:

- в СССР в результате событий конца 1920-х - начала 1930-х годов сложилось тоталитарное общество;
- государство в СССР было типичным тоталитарным режимом с командно-карательным типом управления экономикой и общественными процессами;
- демократия отсутствовала, партия власти (КПСС) имела монополию на всю власть в обществе и в хозяйстве;
- социальная структура общества в СССР была кастовой. Правящая каста — номенклатура — была един-

⁶³ Конституция (основной закон) Союза Советских Социалистических Республик. — М.: 1977.

ственным реальным субъектом общественных действий; остальные касты были декоративными субъектами;

— общество было эксплуататорским по существу. Социалистическая фразеология лишь прикрывала эксплуатацию, осуществлявшуюся в особо жёсткой, государственной форме. Уровень эксплуатации был выше, чем в развитых капиталистических странах;

— взаимоотношения народов, входящих в СССР, с “сильным союзным Центром” строились на имперских принципах, как взаимоотношения колоний с метрополией;

— тоталитарное государство СССР было нацелено на внешнюю экспансию и милитаризацию хозяйства.

Монополия КПСС на власть и имперский характер союзного государства были двумя основными тормозами на пути развития.

Советский Союз перестал существовать в 1991 г. В нынешних условиях немалая часть населения нашей страны продолжает считать общество в СССР и социалистическим, и демократическим, и общенародным. Современная официальная оценка характера общества в СССР — тоталитарное общество.

Справка: “**Тоталитарный режим** — политический строй, при котором государственная власть в обществе сосредоточена в руках какой-либо одной группы (обычно политической партии), уничтожившей в стране демократические свободы и возможность возникновения политической оппозиции, полностью подчиняющей жизнь общества своим интересам и сохраняющей свою власть благодаря насилию, военно-полицейскому террору и духовному порабощению населения; то же, что фашистский режим;

тоталитарное государство — форма государства, характеризующаяся полным (тотальным) контролем со стороны органов государственной власти над всеми сферами жизни общества, фактической ликвидацией конституционных свобод и прав”⁶⁴.

⁶⁴ Словарь иностранных слов. — М.: “Русский язык”. 1982.

Характер общественных исторических процессов конца 1980-х — начала 1990-х годов. Официальные оценки этих процессов даются регулярно, но, во-первых, несколько меняются со временем, а, во-вторых, далеки от научной полноты и точности, носят характер “брендов” (символических образных обозначений), подчас грешат метафоричностью⁶⁵.

Вот как обрисовал этапы развития России в последние полтора десятилетия Президент РФ В.В.Путин в своём Послании Федеральному Собранию РФ 26 мая 2004.

“С начала 90-х годов Россия в своём развитии прошла условно несколько этапов. Первый этап был связан с демонтажем прежней экономической системы. Он сопровождался ломкой привычного уклада жизни, острыми политическими, социальными конфликтами и был тяжело пережит нашим обществом.

Второй этап был временем расчистки завалов, образовавшихся от разрушения “старого здания”. При этом нам удалось остановить наиболее опасные тенденции в экономике и политической сфере. Не все решения, которые приходилось в те годы принимать, имели долгосрочный характер. А действия федеральных властей являлись скорее ответами на серьёзные для нас угрозы.

Фактически мы только недавно подошли к третьему этапу в развитии современного российского государства, к возможности развития высокими темпами, к возможности решения масштабных, общенациональных задач. И сейчас мы имеем и достаточный опыт, и необходимые инструменты, чтобы ставить перед собой действительно долгосрочные цели.

...Отмечу лишь, что за четыре последних года мы перешагнули непростой, но очень важный рубеж. И впервые за долгий период Россия стала политически и экономически стабильной страной, страной независимой — и в

⁶⁵ *Метафора — оборот речи, построенный на скрытых уподоблениях и на переносных значениях слов.*

финансовом отношении, и в международных делах, что само по себе неплохо.

...Напомню, за время длительного экономического кризиса Россия потеряла почти половину своего экономического потенциала. За четыре последних года мы смогли компенсировать около 40 процентов падения. Но, несмотря на это, нам пока не удалось “догнать самих себя” образца 89-го года. И только сохранение высоких темпов развития — таких, на которые сейчас вышла Россия, — не позволит отбросить нас на “задворки” мировой экономики”.

В официальных документах часто встречаются оценки, проистекающие из сугубо либерального видения природы случившихся событий и процессов. Отличительный признак таких оценок — объяснение событий и процессов **экономическими** причинами. Однако имеются и оценки, исходящие из более широкого и глубокого видения причин и следствий. К примеру, В Послании Президента РФ Б.Н.Ельцина Федеральному Собранию РФ 16 февраля 1995 г. сказано следующее:

“Несколько лет назад Россия сделала выбор в пользу демократии и рыночных реформ. Путь, который занял у других стран столетия, мы стараемся пройти за достаточно короткий срок.

История поставила нас в сложную ситуацию. С одной стороны, извечная любовь россиян к Отечеству; с другой — неприятие гнёта бездушной государственной машины, которая столетиями подавляла живую жизнь народа. Преодоление тоталитарного гнёта не ослабило отчуждение общества от власти. Наоборот...”

“... Россия не начала жизнь “с чистого листа”. С нами — весь груз прошлого.

Россия переходит из одной исторической эпохи в другую со скоростью, соизмеримой с жизнью одного поколения. Высокие темпы преобразований нередко приводят к издержкам”⁶⁶.

⁶⁶ “Российская газета” 17 февраля 1995.

В официальных документах не встречаются такие оценки событий и процессов, как “революция”, “революционные реформы” и им подобные.

Научные оценки носят более строгий и определённый характер. Наиболее серьёзным и обоснованным считаем следующее научное видение важнейших исторических событий, процессов и общественных состояний в нашей стране в 1970-1990-е и в 2000-е годы.

Тоталитарное общество в СССР десятилетиями находилось в системном кризисе, будучи деформацией (исторически неустойчивым состоянием). В связи с поражением в мировой гонке вооружений в 1970-1980-е годы кризис этот обострился до состояния революционной ситуации. Основные проблемы, требовавшие революционного решения, были такие: 1) монополия КПСС на власть, тоталитарный характер власти; 2) имперский характер взаимоотношений власти с народами, входящим с СССР и в так называемую мировую социалистическую систему (по выражению властей КНР, “социал-империализм”).

Внутренние политические силы в СССР были подавлены репрессивным режимом. К моменту обострения системного кризиса они лишь начали оформляться и консолидироваться. Поэтому большую роль в развитии революционной ситуации в революцию сыграли внешние силы, представлявшие по преимуществу интересы международного капитала. Логика событий выстроилась по типу “цветных революций”. Тем не менее в нашей стране *произошла смена типа политической власти*, страны “мировой социалистической системы” обрели независимость, имперский СССР прекратил своё существование как геополитическая реальность. Это и есть антитоталитарная и антиимперская революция. Её называют четвёртой русской революцией. Она совершилась в 1989-1991 годах.

Вслед за этим новая власть провела комплекс коренных преобразований во всех сферах общественной жизни. Их называют революционными реформами, а интеллектуалы либеральной ориентации — структурными реформами (это когда обсуждают проблемы серьёзно; ко-

гда же “развешивают лапшу” — называют рыночными реформами). Революционные реформы охватили отношения собственности (власти в хозяйстве), государственное строительство, экономические взаимоотношения, социально-трудовые отношения и все иные важнейшие сферы жизни общества.

Период революционных реформ называется в общественных науках переходным периодом. В этот период совершается необратимый переход от прежнего (дореволюционного) состояния общества к новому качественному состоянию общества. Если новое качественное состояние общества исторически устойчиво и жизнеспособно, возникает новая общественно-экономическая формация. В этом случае историки констатируют, что революция сделала своё историческое дело и не потерпела поражения. Если же жизнеспособное и исторически устойчивое состояние общества не возникло, революционные завоевания постепенно утрачиваются. В той или иной мере восстанавливается старое (дореволюционное) состояние общества в несколько модернизированном виде, но, по существу, чреватое прежними внутренними противоречиями.

Вопрос о том, обрела ли современная Россия качественно новое (в сравнении с СССР) жизнеспособное общественное состояние, остаётся пока что дискуссионным. Вместе с тем очевидно, что некоторые существенные недемократические порядки общественно-политической, экономической и социальной жизни в последние годы восстанавливаются (особенно наличие партии власти и её монополия на власть).

2. Тенденции изменения социального положения населения России и реальная социальная политика государства, начиная с 1990-х годов

Очерченный выше общественно-исторический контекст позволяет дать обоснованный анализ логики формирования социальной политики российской власти, вычленив различные этапы этого формирования. Надо, правда,

с самого начала предупредить, что социальную политику мы понимаем не поверхностно, не как набор государственных и муниципальных мер и обещаний, затрагивающих социальное положение населения. О социальной политике мы будем говорить как о субъектных взаимоотношениях и взаимодействиях элементов социальной структуры общества (классов, социальных групп, общностей, каст) по поводу сохранения и изменения их социального (социально-экономического) положения. Властные органы (государственные и местные) — один из типов действующих в обществе субъектов социальной политики, вторичный (производный) ряд субъектов, а именно субъекты-представители тех элементов социальной структуры, которые являются носителями классовых, общностных, кастовых, социально-групповых интересов. Даже если государство (власть) обюрократилось и коррумпировалось (стало продажным) в очень и очень высокой степени, то и в таких ситуациях оно отстаивает не исключительно свои собственные интересы (интересы бюрократии), а всё же по преимуществу интересы господствующих в обществе (прежде всего господствующих в экономике) классов.

В периоды эволюционного развития одна из главных функций государственной власти — обеспечивать сохранение (воспроизводимость) качественной специфики общественного строя. **В переходные эпохи** главная функция государства — обеспечивать проведение радикальных (качественных, коренных) общественных преобразований. Таких преобразований, которые, как принято говорить, создают социальную базу (социальную опору) новой власти. Создать опору новой власти в обществе — значит провести глубокие перемены, соответствующие интересам социальной группы, победившей в политической революции, упрочивающие её положение в обществе, гарантирующие доминирование её интересов в последующем развитии.

При этом важно соблюсти политическую меру. Радикальные преобразования не должны нарушать целостности общества, то есть его воспроизводимости как едино-

го социального организма. Государственная социальная политика не нарушает целостности общества, если она не игнорирует разнообразие и противоречивость социально-групповых интересов, если в ходе преобразований происходит их взаимоувязка.

В переходные эпохи каждая из противоборствующих социальных сил отстаивает свой путь выхода из общественного кризиса или, по меньшей мере, стремится к максимальному учёту своих конкретно-исторических интересов. При этом реальная степень учёта в государственной (и местной) социальной политике интересов подчинённых социальных групп зависит не столько от доброй воли победителей, сколько от уровня организованности и активности подчинённых групп, от реального соотношения социальных сил, от их фактического противоборства на общественной арене.

Противоречивость интересов социальных групп — причина, по которой одни и те же действия властей, одни и те же перемены в социальном положении населения воспринимаются и оцениваются в обществе по-разному.

В *официальных государственных* оценках, как правило, выражена позиция тех слоев общества, в интересах которых проводятся общественные преобразования, в том числе преобразования в социальной сфере.

Множественность аналитических оценок в *научном сообществе* отражает объективный факт социальной структурности общества, разнотипности (противоречивости) социально-экономических интересов, разнонаправленности требований к социальной политике, проистекающей из различий интересов.

Факторы, формирующие отношение *населения* к переменам в социальном положении, — не только сравнение нового фактического положения с прошлым, но и (особенно в кризисные и переходные периоды) сравнение фактического положения с желаемым, с ожидаемыми благоприятными изменениями в социальном положении. Президент РФ В.В.Путин в своём Послании Федеральному

Собранию РФ 10 мая 2006 г. оттенил эту особенность переходного состояния общества:

“...Планируя дальнейшее развитие нашей государственной и политической системы, мы, конечно, должны учитывать современное состояние нашего общества. И в этой связи отмечу одну из существенных черт нашей внутриполитической жизни, а именно: низкий уровень доверия граждан к отдельным институтам государственной власти и к крупному бизнесу. И понятно почему.

С переменами начала 90-х были связаны большие надежды миллионов людей, однако ни власть, ни бизнес не оправдали этих надежд. Более того, некоторые представители этих сообществ, пренебрегая нормами закона и нравственности, перешли к беспрецедентному в истории нашей страны личному обогащению за счёт большинства граждан”.

В первоначальный (“шоковый”) период российских реформ главным в изменении социального положения трудящегося большинства населения было **многоразовое (в 6-8 раз) понижение уровня жизни**, разрушение прежней системы социальных гарантий без её замещения системой, защищающей от новых социальных рисков. Сравнение трудящимися своих ожиданий от реформ с реальными переменами и даже с тем, что было обещано правительством накануне реформистского прорыва (в октябре 1991 г.), было по большей части не в пользу реальных перемен. По этой причине возникла тенденция к идеализации положения трудящихся в советские времена. Большинство не принимало государственную стратегию, в соответствии с которой сначала и надолго разрушалось всё старое, чтобы затем на его развалах строить новое.

К середине 1990-х годов курс на капитализм в России закрепился, прошёл “точку невозврата”. Вариантность будущего сузилась до разных моделей капитализма – зависимого (периферийного) или самостоятельного; жёсткого (либеральная модель) или осторожного (модель социального государства). Существенным фактором в формировании отношения населения к государственной соци-

альной политике стало сравнение реальной политики с конституционно закреплённым (в 1993 г.) определением России как демократического федеративного правового государства (ст.1 Конституции) и как социального государства (ст.7 Конституции).

К настоящему времени всё более вероятным становится возвращение российского общества вновь в ситуацию переходности, актуальной социальной разновариантности будущего. Предыдущие преобразования сделали население России донором первоначального накопления капитала, а страну в целом – донором (жертвой) глобализации. Специфические черты современной социальной ситуации в России – затянувшаяся зачаточность гражданского общества, социальная деградация (деклассирование, если говорить в старых терминах) значительной части населения, широкомасштабная криминализация (теневой характер) общественных отношений.

В такой социальной ситуации стремление высшей государственной власти вернуть России политическую и экономическую независимость, сделать страну сравнимой по уровню экономического развития с ведущими капиталистическими странами может быть реализовано противоположными способами.

Один из реально возможных способов, реально возможный путь развития – лишение всех социальных групп (в том числе и капиталистического класса) и всех социальных общностей реальной социальной субъектности, “наведение порядка” в стране на основе закрепления тенденций к государственно-партийной монополии на власть, к формальности федеративного государственного устройства, к декоративности гражданского общества.

Другой реально возможный путь – социальные преобразования в русле всё ещё нереализованных исторических задач социальной революции 1989-1991 гг. (переход от тоталитарного социального государства к демократическому социальному государству с достойным уровнем жизни граждан; отказ от имперских внутригосударственных отношений).

3. Направленность общественного развития и характеристика основных социально-структурных реформ в 1990-х годах

Цель радикальных общественных преобразований в России после отстранения КПСС от власти и распада СССР *программно* обозначалась новой властью и в 1991 г., и в 1993 г. как переход к капитализму такого же типа, как в развитых западно-европейских странах — демократическое правовое социальное государство, социальная рыночная экономика⁶⁷.

Первоприоритетной задачей и стержнем правительственной социальной политики вплоть до середины 1990-х годов было формирование новой социальной структуры общества, соответствующей капитализму. Другими словами, реформы новой власти, начатые в 1992 г., были *революционными социально-структурными реформами*.

Существенно важно, что социально-структурные реформы проводились при поддержке (и по рецептам) организаций, представляющих интересы крупного международного капитала на современном этапе глобализации капитализма. Эта поддержка оказывалась на условиях немедленного открытия российской экономики для иностранной конкуренции.

На первой (шоковой) стадии революционных социально-структурных реформ (1992 г.) решалась задача быстрой концентрации национального богатства в руках немногих частных лиц при одновременном создании многочисленного слоя населения, лишённого средств произ-

водства (нового нищего класса). Научное определение этой социальной политики — *форсированное первоначальное накопление капитала*.

Источниками создания крупных частных состояний стали государственная собственность и средства населения (значительная часть его реальных доходов). Размеры государственной собственности резко сократились. Резко сократились и реальные доходы населения. Потребовалась целая система способов (форм, методов, приёмов) изъятия средств у государства и у народа и передачи их в частные руки немногочисленных новых богатых. Основными в системе этих способов были:

- гиперинфляция, организованная самим правительством;
- меры против роста номинальной зарплаты и прямое урезание зарплаты (в том числе при помощи длительных задержек её выплат) и других доходов населения;
- приватизация исключительно в интересах обогащения нового класса богатых;
- резкое ослабление защитительных функций государства.

Нацеленность реформ на первоначальное накопление капитала, их форсированный (шоковый) и глобализационный характер существенно отклонили траекторию общественного развития от объявленной линии на переход к буржуазно-демократическому социальному государству. Неконкурентоспособность на мировом рынке большинства российских предприятий открывала России путь к вступлению в мировое сообщество, в мировой рынок не в качестве независимой страны, серьёзного конкурента развитым капиталистическим странам, а лишь в качестве страны периферийно-колонизуемого типа.

Государственное управление социально-экономическими процессами на шоковой стадии реформ было весьма жёстким. Фактор, формировавший его жёсткость, — установка на быструю ликвидацию (разрушение) экономических основ прежнего общественного строя. Это, как представлялось правящим реформаторам, должно было

⁶⁷ См., например: Ельцин Б.Н. *Выступление на Пятом (внеочередном) Съезде народных депутатов РСФСР 28 октября 1991 г.* — Газета «Советская Россия», 29 октября 1991 г.; Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. — М.: Юрид. лит., 1993.

расчистить путь к созданию прочной социальной опоры новой власти — капиталистического класса, заинтересованного в защите новых социально-экономических и политических порядков. Отсюда проистекала такая государственная социальная политика, которая допускала и даже признавала неизбежной так называемую *высокую социальную цену* реформ, а именно:

- принесение достигнутого социального положения (привычного уровня жизни) большинства населения в жертву целям реформ,

- разорение значительного числа предприятий,

- фактический мораторий на правопорядок (при соблюдении законности нельзя было в предельно сжатые сроки обеспечить концентрацию общественных ресурсов в руках узкого меньшинства).

Результаты государственной социальной политики имели мало общего с объявленными накануне реформ такими их задачами, как создание десятков миллионов собственников, развитие разнообразных форм собственности и хозяйствования, возникновение многочисленного среднего класса, формирование социал-партнёрских отношений наёмных работников с новыми (якобы “настоящими”) хозяевами.

На второй стадии реформ (до середины 1990-х годов) социальная политика государства была направлена (одновременно с линией на продолжение первоначального накопления капитала) на *закрепление социальных итогов шоковой стадии, на обеспечение необратимости характера новой социальной структуры*, в том числе необратимости доминирования в хозяйстве частнокапиталистического сектора.

В то же время представители прежней номенклатуры, директорский корпус, особенно связанный с обрабатывающей промышленностью, военно-промышленным и агропромышленным комплексами, стали настаивать на прекращении шоковых методов, подчёркивая их разрушительный характер для страны и приравнивая эти методы к экономическому геноциду населения. Подчёркивалась

также нарастающая зависимость страны от политики стран-лидеров капиталистического мира.

К концу второй стадии реформ в государственной стратегии общественных преобразований наметились некоторые сдвиги в сторону конвергенции (сближения, схождения) с идеологией обеспечения национальной безопасности России. Стали признаваться необходимость смягчения социальных результатов шоковых реформ, актуальность мер по социальной защите населения и защите интересов отечественного капитала, необходимость борьбы с криминализацией экономики и общества. Однако к середине 1990-х годов реальные предпосылки хозяйственного подъёма и социального благополучия созданы не были, поскольку задача создания жизнеспособных новых форм социально-экономической жизни была отодвинута и в период “шока”, и в 1993-1995 годах на второй план. Сформировалась, напротив, нежизнеспособная модель хозяйствования, возникла неустойчивость, застойная кризисность хозяйства и общества.

О начале нового, **третьего этапа реформ** было официально объявлено в феврале 1996 г. Действительно, к середине 1990-х годов реформы, начатые с января 1992 года, были в основном завершены. Основная цель революционных социально-структурных преобразований была выполнена — обозначились контуры новых классов.

Третья стадия реформ должна была и (при прочих равных условиях) *могла стать периодом налаживания механизмов устойчивого, регулярного воспроизведения новой общественно-экономической системы*.

Необходимость налаживания нормального функционирования экономики, перемен в социальной политике фиксировалась в официальных высказываниях. В февральском (1996 г.) Послании Президента РФ Федеральному собранию РФ говорилось: “Начинается третий и последний этап становления рыночной экономики — стимулирование производства и инвестиций, повышение эффективности, масштабная структурная перестройка российской экономики”. Председатель Правительства России

В.С.Черномырдин на расширенном заседании правительства 6 марта 1997 года сформулировал задачи нового этапа реформ следующим образом: “Наша цель – структурные преобразования, инвестиционный подъём, общеэкономический рост как основа решения социальных проблем и повышения уровня и качества жизни россиян”.

В реальности на третьей стадии реформ не удалось побудить народившийся российский капитал нормально работать, исправно платить налоги, инвестировать, повышать работникам зарплату. Не удалось даже прекратить массовую практику задержек и невыплат начисленной заработной платы.

Новый богатый класс освоил в предыдущие годы (при содействии государства или же благодаря его бездействию) разнообразные методы обогащения. Капитал был накоплен, как правило, без созидательной работы, путём раздела (расхвата) государственной собственности в ходе приватизации предприятий, при помощи финансовых мошенничеств и спекуляций, растаскивания иностранных займов и средств государственного бюджета. Остался, однако, неиспользованным целый ряд источников обогащения – дальнейшая приватизация государственных предприятий (в том числе отраслей социального хозяйства, транспорта), коммерциализация здравоохранения, просвещения, раздел земли, спекуляции жильём и пр. Аппетиты продолжателей реформ прежними методами (то есть путём грабежа, а не созидательной работы) распространялись на природные богатства, недра и любые другие части национального богатства и достояния. Такого рода перспективы были мощным фактором, противодействующим переходу российского капитала к выполнению общественно необходимой функции организатора эффективного хозяйствования.

Под воздействием указанных выше обстоятельств (а также в силу необходимости действовать в соответствии с настойчивыми рекомендациями и прямыми требованиями Международного валютного фонда, Всемирного банка реконструкции и развития и других проводников гео-

политики “Большой семерки”) характер государственной социальной политики во второй половине 1990-х годов не переменялся. Эта политика продолжала прежний курс в том смысле, что *содействовала дальнейшему обогащению меньшинства за счёт понижения уровня жизни большинства населения, по меньшей мере, за счёт сдерживания темпов его восстановительного роста*. Этому курсу в полной мере соответствовали механизмы конфискации средств населения – невыплаты и задержки выплат заработной платы, пенсий, пособий; внецелевое использование части внебюджетных фондов обязательного государственного страхования, наконец, некомпенсированная девальвация рубля (“дефолт”), организованная правительством в августе 1998 года.

Социальная политика государства на третьем этапе реформ существенно продвинула организацию социальных отношений в России по модели периферийно-колониального капитализма. Суть этой модели: нищенский уровень оплаты труда при отсутствии такой системы социальных (и, прежде всего, государственных) гарантий, которые надёжно защищают человека от запредельных (разрушительных) социальных рисков – рисков застойной безработицы, бедности и нищеты, бездомности, неграмотности, потери здоровья, риска опускания в трудоспособном возрасте или в старости на “социальное дно” и пр.

Движение в сторону сворачивания системы государственных социальных гарантий принято называть “либерализацией”. Это было бы верно применительно к России, если бы одновременно повышалась оплата труда в той мере, какая необходима для компенсации утраты социальных гарантий. Ничего подобного у нас не было и нет. И не предвидится. Наша периферийно-колониальная модель социальных отношений принципиально отлична от либеральной модели в развитых странах, в которой уровень оплаты труда достаточен для опоры человека на собственные силы (а не на государство и общество) в деле защиты от социальных рисков.

“В 1990-е годы российское государство не проводило ни сильной, ни вообще какой-либо социальной политики” – такое мнение до сих пор широко распространено. Его придерживаются люди, подразумевающие под государственной социальной политикой *мероприятия государства, направленные на улучшение условий жизнедеятельности населения*, на рост благосостояния граждан.

Иное понимание сути социальной политики (как *взаимоотношений и взаимодействий социальных групп в сфере формирования их положения в обществе*) позволяет и заставляет сделать другой вывод. Вывод о том, что государство и в период шоковых реформ, и в последующие годы осуществляло *исключительно сильную социальную политику*. Государство действовало весьма энергично, но оно избирательно прикладывало свою энергию. Главной линией социальной политики было первоначальное накопление капитала и закрепление новой социальной структуры. И благоприятные, и неблагоприятные перемены в социальном положении тех или иных слоёв населения либо прямо соответствовали этой социально-политической линии, либо были побочными следствиями жёсткого её проведения – следствиями, воспринимаемыми властями как несущественные (или вынужденные, но вполне допустимые) по отношению к фактическим (а не декларированным) социальным целям реформ.

Более того. И в период шоковых реформ, и в последующие годы государство выступало *практически единственным реальным субъектом социальной политики*, направленной сначала на формирование крупного капитала, а затем на упрочение его положения в обществе. Политические и иные общественные организации, выступающие от имени других слоёв населения (в том числе профсоюзы), за редкими исключениями (таким исключением было на первых порах шахтёрское движение) на деле не опирались на сколько-нибудь широкую собственную социальную базу. Поэтому они не имели реального веса в социальной политике, не способны были отстаивать интересы наёмных трудящихся, самозанятых, мелких и даже

средних предпринимателей, не смогли добиться смягчения государственной социальной политики по отношению к этим слоям.

Соотношение социальных сил в 1990-е годы определило преобладание деструктивных экономических и социальных (в том числе социально-трудовых) процессов над процессами созидательными. Субъекты, осуществляющие разрушительные действия, от которых капиталистический класс обычно защищается с помощью государства и законов, оказались в России у власти. Функции находящегося в их руках государства, роль государства были *существенно деформированы*. Государство не стало упорядочивать “пространство эксплуатации” как поприще для цивилизованной деятельности капитала и наёмного труда, не стало защищать от прямого разграбления (с огромным вывозом за рубеж) национального богатства, от недобросовестной конкуренции, от последствий развития крупномасштабной теневой экономики и постоянных переделов собственности. Более того, государство было приспособлено для задачи совмещения форсированного накопления капитала с задачами глобализационного закабаления России. Всё это определило социально-деградирующий итог переплетения разрушительных и прогрессивных созидательных преобразований в первом десятилетии существования новой России.

Социальная структура прежнего казарменно-кастового общества заместилась структурой, отражающей преимущественно процессы разрушения и социальной деградации. Было практически заблокировано становление реально производящего эффективного капиталистического предпринимательства (так называемых эффективных собственников). Не возник и сколько-нибудь значительный по масштабам производящий “средний класс”. Реформы перевели трудящихся в режим выживания. Тем самым было заблокировано и формирование рабочих (и других наёмных эксплуатируемых трудящихся) как класса и, соответственно, заблокировано развитие организованных движе-

ний трудящихся как самостоятельных и влиятельных субъектов социальной политики.

Социально-деградирующий итог реформ воплотился к концу 1990-х годов в особенностях социальной структуры российского общества. Эти особенности:

- образование значительных по численности социальных групп теневых дельцов и коррупционеров;

- люмпенизация значительной части населения, появление многомиллионного слоя социально отторгнутых людей (“социальное дно” в конце 1990-х годов оценивалось специалистами в 20-30 млн. граждан);

- распространение “профессий”, не связанных с созидательной жизнью общества (рэкетеры, проститутки и сутенёры, охранники и киллеры, нищие и пр.);

- высокий уровень скрытой и застойной безработицы, особенно в депрессивных регионах.

Рассмотрим теперь, как общая линия (логика) государственной социальной политики в 1990-х годах проявлялась в ходе реформирования основных сегментов (сфер) общественных отношений.

3.1. Реформа собственности

Поначалу ориентация на переход к капитализму выражалась идеологами российских реформ несколько туманно: “переход к демократии”, “переход к рынку”. Но речь шла о буржуазной демократии и капиталистическом рынке. Необходимой предпосылкой формирования рынка и условием перехода к политической демократии с самого начала была объявлена *не реформа собственности как таковая, а крупномасштабная приватизация государственной собственности*. Она занимала центральное место в государственной социально-экономической стратегии. Курс на приватизацию в 1992-1993 гг. продолжал более радикальными методами начатое ещё в советское время правительствами Рыжкова и Павлова.

Первые приступы к изменению отношений собственности в СССР состоялись в период перестрой-

ки и касались они не перераспределения имущества, а перераспределения властных полномочий в хозяйстве. В июне 1987 г. был принят Закон СССР “О государственном предприятии (объединении)”. Никогда до того реформаторские попытки не шли столь далеко. Была узаконена такая форма хозяйствования, как полное хозяйственное ведение трудового коллектива. Трудовой коллектив мог становиться субъектом ведения государственной собственности, подбирать и назначать работодателя, иметь Совет трудового коллектива как орган хозяйственной власти на предприятии, образовывать относительно автономный хозяйственный доход коллектива.

Закон открывал путь не только к демократизации хозяйственных отношений, к возникновению полноценного рынка на базе государственной собственности, но и к вовлечению “простого” трудового народа в процессы перестройки. Окрепили идеи аренды, подряда, бесплатной аренды государственной собственности. Пробивалась мысль, что рынок возникает не обязательно как хозяйствование частных собственников, но обязательно как хозяйствование предприятий (всё равно какой формы собственности) с полной ответственностью за результаты хозяйствования и с равными обязанностями самостоятельно, своими силами справляться с хозяйственными рисками.

Но как советской номенклатуре, чьё привилегированное положение покачнулось, так и проводникам политики МВФ и Всемирного банка (ВБРР) в отношении России нужна была не эффективная собственность, а именно **частная капиталистическая** собственность. Номенклатуре частная капиталистическая собственность сулила конвертацию иерархии властных должностей в иерархию частных состояний (капиталов). Для российских проводников политики международного капитала частная собственность была высшей ценностью, критерием соответствия их деятельности поставленным задачам.

В итоге всего через полтора года правительство Рыжкова-Абалкина решительно отказалось от направле-

ния действий, очерченного Законом СССР “О государственном предприятии (объединении)”. Вскоре после Всесоюзной забастовки шахтёров, выдвинувшей требование отмены 6 статьи Конституции СССР, вскоре после демонстраций А.Д.Сахарова с лозунгом “Вся власть — съезду народных депутатов!” (то есть выбранным, не назначенным), а именно уже 4 января 1990 г. Правительство СССР принимает антиконституционное решение о разгосударствлении и приватизации государственной собственности. А сразу же после начала шоковых рыночных реформ один из ведущих правительственных реформаторов новой России Е.Гайдар публично обругал Закон СССР “О государственном предприятии (объединении)” 1987 г. как самый вредный и самый опасный из всех советских законов.

Годы перестройки были наполнены экспериментами с кооперативами, семейными подрядами, индивидуальными лицензиями, совместными предприятиями и пр. 1989 год стал переломным. Обозначилась необходимость кардинальной реформы собственности. И связано это было напрямую с угрозами для прежней системы политической власти.

Номенклатурная приватизация. Съезд народных депутатов СССР (1989 г.) обнародовал (сделал общественно обозначенными) два коренных противоречия тоталитарной системы: монополию КПСС на власть в обществе и в хозяйстве; имперский характер Союза ССР. Антагонизмы обнажились и стали делить общественную активность и направлять друг против друга власти и сторонников демократизации. Возникли массовые забастовки и даже Всесоюзная забастовка шахтёров, выдвинувшая среди прочих требование отмены статьи 6 Конституции СССР, то есть требование отмены монополии КПСС на власть в обществе и в хозяйстве.

Именно под воздействием этих факторов правящая КПСС отбросила (как более ненужную) демагогию о социализме, общественной собственности, социалистической демократии. Вопреки Конституции СССР правительство Рыжкова-Абалкина (с одобрения М.С. Горбачева и

высшего политического руководства КПСС) провозгласило в начале января 1990 г. лозунг-курс “Разгосударствление и приватизация государственной собственности!”.

Попытки номенклатуры сохранить свою власть в хозяйстве, используя для этого находящуюся в её руках государственную власть, получили название *номенклатурной приватизации*. Задача такой приватизации состояла в распределении совместной корпоративной (то есть совместной частной) собственности номенклатурной касты между её членами. В 1990-1991 гг. этот процесс осуществлялся практически. Право собственности как бы делегировалось узкому кругу должностных лиц, происходила коммерциализация деятельности госпредприятий, но так, что результат оказывался примерно таким же, как при приватизации — децентрализация и разгосударствление хозяйственной власти.

Цели приватизации. Лидеры КПСС и сторонники Б.Н. Ельцина сходились в определении магистрального направления реформы собственности. Поиск эффективного собственника не ставился как задача практической политики. Если бы вопрос ставился так, то актуальным был бы свободный выбор и переВыбор формы собственности и формы организации производства. Вместо такого демократического подхода к реформе собственности была использована принудительная приватизация, исходящая из *наперёд заданной установки*: эффективным собственником может быть только частный собственник.

Реальные участники, механизмы и социальные итоги приватизации. Оппозиция власти КПСС (“демократы”) выступила не против приватизации, а против такого её сценария, который оставлял собственниками старую номенклатуру. Придя к власти, “демократы” не остановили номенклатурную приватизацию, а включились в неё, используя для этой цели свою только что завоёванную власть, то есть став “новой номенклатурой”.

Реальными участниками приватизации стали старая и новая номенклатура, а также теневой капитал. В годы ельцинских реформ теневой капитал легализовался и

преуспел. Он обогатил старую "коммунистическую" и новую "демократическую" номенклатуры криминальными способами обогащения. В итоге процесс приватизации в новой России приобрел по преимуществу криминальный характер.

На первом (чековом) этапе приватизации (конец 1992-1994 гг.) каждый гражданин России стал, даже если он этого не хотел, владельцем ваучера (приватизационного чека) номиналом в 10 тыс. рублей – примерно 10 долларов США по среднему обменному курсу в период 1993-1994 гг. Правительство намеренно создавало комплекс условий, побуждающих население продавать ваучеры или вкладывать их "вслепую" в безответственные приватизационные фонды.

Государство самоустранилось от защиты интересов населения при ваучерной приватизации, которая породила волну мошенничества и организованной преступности.

Акционирование государственных предприятий с выделением части акций в негосударственную собственность (вторая составная часть приватизации) сделало из предприятий товар, право собственности на который можно было продавать и покупать частично. Государственными решениями были заблокированы попытки трудовых коллективов (включая администрацию) стать собственниками своих предприятий при помощи образования акционерных обществ закрытого типа. В целях максимального облегчения продажи и скупки акций было также запрещено сохранять единым пакетом акции, выданные работникам бесплатно или проданные им на льготных условиях.

Администрация, а зачастую и государство утрачивали контроль за формированием контрольных пакетов акций. В итоге в ряде отраслей контрольные пакеты были целенаправленно скуплены иностранными компаниями (через подставные фирмы) по не просто заниженным ценам, а фактически за бесценок.

Установленный государством порядок проведения аукционов (третья составная часть процесса приватизации) также был ориентирован на формирование частной

собственности, устраняя из числа покупателей тех, у кого значительная часть средств в уставном капитале (более 25%) принадлежала государству.

На втором (денежном) этапе приватизации из её участников было окончательно исключено трудовое население. Это было логичным следствием лишения трудящихся в ходе шоковых реформ нормальных источников средств существования из-за дезорганизации и разрушения производства. К тому же механизмы "шока" (так называемая либерализация цен со 2 января 1992 г. и последующая гиперинфляция) фактически конфисковали сбережения населения и обесценивали его текущие доходы.

Во второй половине 1990-х годов дальнейшее сокращение присутствия государства в хозяйстве в качестве собственника, расширение объектов приватизации всё больше стали дополняться переделами первоначальных итогов раздела государственного имущества. При этом были освоены и начали преобладать силовые (а не рыночные) методы передела собственности.

Таким образом, реформа собственности в России свелась к уничтожению государственной собственности и к лишению трудового населения перспектив на власть в хозяйстве (собственность). В жертву этой задаче были принесены и возможные доходы государства от самой приватизации, и перспектива эффективного функционирования производства после реформы собственности.

3.2. Реформа социально-трудовых отношений

Реформы 1990-х годов изменили характер социально-трудовых отношений в России. Иначе и быть не могло, поскольку реформы были направлены в первую очередь на создание новой (капиталистической) социальной структуры, следовательно, и на смену типа взаимоотношений господствующих и подчинённых классов в производственном процессе.

Реформу социально-трудовых отношений в России, как ни странно, никто не объявлял. Были объявлены ре-

формы и программы, нацеленные на преобразование практически всех сфер жизнедеятельности общества: приватизация, переход к рынку, несколько пенсионных реформ, земельная, налоговые, административная реформы, реформы образования, здравоохранения и др. Реформу социально-трудовых отношений никто не объявлял, но в 1990-годах она фактически произошла. Однако прошла тихо, без особых социальных конфликтов, без резких столкновений, без серьёзных и громких общественных дискуссий.

Реформа социально-трудовых отношений фактически началась ещё до августовского (1991 г.) политического переворота. Курс советского руководства на разгосударствление и приватизацию (пусть и номенклатурную), на становление капиталистического механизма хозяйствования (под лозунгом “перехода к рынку”) потребовал существенных перемен в правовом регулировании социально-трудовых отношений. Нововведения соответствовали задаче формирования **правовой базы отношений наёмного труда и капитала взамен правовой базы казарменной организации труда в СССР**, где положение трудящихся было весьма подобно положению солдат трудовой армии.

В “Основы законодательства Союза ССР и республик о занятости населения”, принятые 15 января 1991 года, а затем и в Закон РСФСР “О занятости населения в РСФСР” от 19 апреля 1991 г. была включена норма о *запрете принуждения к труду*. Этими же законодательными актами признавалась (легализовалась) *безработица*, было запрещено (отменено) привлечение к уголовной и иной ответственности незанятых граждан. Взамен конституционного положения о праве на труд как праве на получение гарантированной работы государство в законодательной форме объявило о переходе к политике *содействия* полной, продуктивной и свободно избранной занятости (см. упомянутые выше “Основы ...”, ст.1 и Закон РСФСР “О занятости ...”, ст. 5). Ещё раньше Закон СССР “О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)” от 9 октября 1989 г. признал право

трудовых коллективов и профсоюзов на *забастовку* (стачку) как на крайнюю меру разрешения коллективного трудового спора (конфликта).

После распада СССР линия российского государства на создание правовой базы капиталистических трудовых отношений продолжилась и была закреплена конституционно сначала в изменениях и дополнениях действовавшей Конституции РСФСР, а затем и в новой Конституции Российской Федерации от 12 декабря 1993 г.

Ориентация реформы социально-трудовых отношений на демонтаж их тоталитарной системы, на демократизацию трудового права была, безусловно, прогрессивной. Были, однако, кроме этого фактора (и этой линии) перемен в законодательном регулировании социально-трудовых отношений, ещё два фактора и две линии перемен.

Второй фактор — **включение России в мировую капиталистическую систему в условиях глобализации капитализма**.

Включение России во всемирное пространство капиталистической конкуренции совпало по времени с общей тенденцией либерализации трудовых отношений — тенденцией расширения свободы предпринимателей. Потребовались такие перемены в российском трудовом законодательстве, которые выравнивают условия конкуренции, обеспечивают для иностранного капитала в России условия не хуже, чем в других странах.

Это привело к *порче* норм социально-трудового права, если оценивать вторую линию перемен с точки зрения трудящихся. Порча норм шла по следующим направлениям:

- сужение прав профсоюзов;
- сужение (практическая отмена) гарантированных законом прав трудовых коллективов на участие в управлении предприятиями,
- расширение прав работодателей в области увольнений работников, в области заключения срочных контрактов и пр.

Линия на либерализацию (в интересах работодателей) норм трудового права в начале 2000-х годов оформлена в систематическом виде в новом Трудовом кодексе РФ.

В советском законодательстве – по причине маскирования тоталитарного строя социалистической и псевдосоциалистической фразеологией – содержался (ещё с 1920-х годов) целый ряд норм, которые давал весьма широкие права профсоюзам. В конце советского периода законы СССР и РСФСР оформили также довольно широкие права трудовых коллективов и советов трудовых коллективов (СТК). На практике все эти нормы “не напрягали” хозяйствующую номенклатуру, так как профсоюзы, начиная со сталинской эпохи, превратились в корпоративистские (неклассовые) институты, в “приводной ремень” от тоталитарной партии власти к массам. Упомянутые нормы были составной частью социально-политических декораций тоталитарного режима.

Старый КЗоТ вообще-то особенно не мешал российским предпринимателям. В условиях моратория на правопорядок, фактического бездействия судебной власти, в условиях неорганизованности трудящихся, соглашательской позиции ФНПР (самого массового объединения профсоюзов) КЗоТ нарушался в массовых масштабах, без каких-либо существенных следствий для работодателей. Поэтому они и не требовали никаких существенных изменений в трудовом законодательстве. К теневому сектору экономики (охватывавшему в 1990-е годы не менее половины всего массива труда в стране) КЗоТ вообще не имел никакого отношения. К тому же, к концу 1990-х годов в КЗоТ уже был внесён целый ряд изменений, благоприятных для работодателей.

Главные новшества, которые внёс новый Трудовой кодекс в трудовое законодательство, соответствовали требованиям международных финансовых структур, режиссировавших российские реформы. Эти требования входили в число условий получения Россией очередной порции иностранных кредитов. Правительство России послушно, а

порой и с энтузиазмом выполняло требования этих структур. В “Меморандуме Правительства Российской Федерации и Центрального банка Российской Федерации о политике экономической и финансовой стабилизации” (от 16 июля 1998 г.) были зафиксированы обязательства по реформе рынка труда в контексте обращения России за финансовой поддержкой со стороны Международного валютного фонда:

“Ограничения в области расторжения трудовых соглашений препятствовали эффективной реструктуризации предприятий и распределению рабочей силы в экономике. До 1 ноября 1998 г. правительство внесёт новый проект КЗоТ, который приведёт законы о труде в соответствие с требованиями рыночной экономики. Кодекс установит реалистичный минимум социальных гарантий, повысит роль индивидуальных трудовых соглашений, включая более упрощённую процедуру расторжения индивидуальных трудовых соглашений (такую, как исключение необходимости согласования вопроса с профсоюзами и требований нахождения альтернативного трудоустройства), и расширит возможности для заключения срочных трудовых соглашений и договоров о совместительстве. В Кодексе будут содержаться также положения, позволяющие обеспечить ориентирование социального партнёрства на заключение и применение коллективных соглашений на уровне отдельных предприятий ...”⁶⁸.

Обозначенные в Меморандуме направления либерализации трудового законодательства прямо расходились с конституционными принципами социального государства, социальной рыночной экономики, с объявленной Президентом и Правительством в самом начале реформ задачей формирования в России взаимоотношений наёмных работников и работодателей по типу социального партнёрства.

Третий фактор перемен в социально-трудовом законодательстве — **периферийный характер капита-**

⁶⁸ См.: газета “Солидарность”, 1998, № 15.

лизм, который формировался и сформировался в России в ходе и в результате реформ 1990-х годов.

Россия не относилась до реформ к неразвитым странам, это реформы отбросили её на периферию капиталистического мира.

Система найма и в целом социально-трудовые отношения на периферии капиталистического мира отличаются от подобных отношений в развитой части капиталистической системы не отставанием во времени, не неразвитостью, а *принадлежностью к иному типу*. Периферийные капиталистические социально-трудовые отношения имеют специфические свойства.

Главное из этих свойств состоит в том, что в периферийной своей части капиталистическая система *допускает то, что в развитой части этой же системы считается недопустимым*. Социальные (в том числе социально-трудовые) права, до признания которых мировое сообщество дошло как до общепризнанных принципов и норм в XX веке, неприменимы (то есть сознательно и систематически игнорируются) на периферии капиталистического мира. При этом в государствах периферийного капитализма законодательство зачастую содержит формулы норм социального права из Всеобщей декларации прав человека ООН, из Международного билля о правах человека, из Европейской социальной хартии, из конвенций и рекомендаций МОТ и т.п. Однако нормы эти, во-первых, слишком общи и расплывчаты, а во-вторых, предполагают увязку с условиями и законодательством стран. Не соблюдать такие нормы властям и предпринимательству периферийно-капиталистических стран очень удобно. В силу периферийного характера российского капитализма у нас *не соблюдаются практически все “планки” минимальных параметров жизнеобеспечения*.

Так, для развитой (лидирующей) части мирового капитализма нормальный заработок должен обеспечивать достойное существование работника и его семьи. В российских правовых нормах об обеспечении семьи вообще нет речи – гарантированный государством МРОТ установ-

лен на уровне прожиточного минимума трудоспособного населения. Но даже это положение правительство не выполняет, а величина самого прожиточного минимума занижена в несколько раз.

Периферийный характер российского капитализма проявляется не только в исключительно низком уровне гарантированной государством минимальной оплаты труда, но и в низком уровне пособий по безработице, в неэффективной системе содействия трудоустройству, в низком уровне трудовых пенсий, в практической недоступности для большинства трудящихся качественных образования и медицинского обслуживания.

К этому следует добавить, что к концу 1990-х годов в практику работодателей прочно вошла дискриминация работников по профсоюзному членству – дискриминация членов новых профсоюзов. Правительство в начале 1990-х годов поддерживало новые профсоюзы, содействовало их созданию. Закон РФ 1992 г. “О коллективных договорах и соглашениях” открывал малочисленным новым профсоюзам возможность реально участвовать в коллективно-договорном регулировании социально-трудовых отношений. Но потом – когда новые профсоюзы в отличие от ФНПР стали пытаться вести себя действительно как профсоюзы – правительство отказало новым профсоюзам в поддержке. Вплоть до того, что новый Трудовой кодекс РФ ввёл нормы, которые *в наших условиях* означают монополию ФНПР как представителя работников, фактически нарушают принцип равноправия профсоюзов в коллективно-договорном регулировании. Кроме того, новый Трудовой кодекс отнял у профсоюзов право на объявление забастовок, признаваемое международными нормами, – последнее слово в принятии решения о забастовке оставлено за собранием (конференцией) работников.

Существует небезосновательное мнение, что трудовое законодательство России (прежде всего – Трудовой кодекс РФ) всё ещё весьма благоприятно для трудящихся. Это действительно так, если учесть, что российское трудовое законодательство оставляет за работниками воз-

можность, отстаивая свои требования, бастовать по меньшей мере в течение суток без риска подвергнуться какому-либо законным наказаниям; запрещает локауты и не запрещает забастовки солидарности; сохраняет пока что порядок распространения положений коллективных договоров и соглашений на всех работников, а не только на членов профсоюзов. Это такие положения, которые могут послужить изменению характера социально-трудовых отношений и существенному улучшению положения трудящихся в случае развития солидарного классового сознания трудящихся, в случае наращивания организованности и силы рабочего и профсоюзного движения, в случае относительного равновесия сил основных классов российского общества.

Следует подчеркнуть, что буржуазно-демократические преобразования сами по себе *не содержат каких-либо причин неизбежного ухудшения* положения большинства населения по сравнению с тоталитарным строем, во всяком случае, не содержат причин ухудшения существенных сторон социально-трудового положения. Напротив, антитоталитарная революция — это, по своей логике, историческая возможность существенного улучшения социально-трудового положения населения.

Реальность российских реформ 1990-х годов была существенно отлична от объективных (историко-логических) возможностей. В России сложилась наименее благоприятная для трудящихся разновидность капиталистических социально-трудовых отношений — периферийно-колониальный их тип. Это не было ни следствием перехода от тоталитаризма к капитализму, ни следствием перехода к рыночным механизмам как таковым. Периферийно-колониальный характер взаимоотношений между капиталом и трудом в России — **следствие конкретно-исторических особенностей** социально-структурных и социально-экономических реформ, которые проводились в рамках государственной политики формирования основ капиталистического строя в условиях отсутствия сколько-нибудь действенных сил, отстаивающих переход к так на-

зываемому цивилизованному капитализму. Трудящиеся не предъявляли и не отстаивали в ходе реформ свои интересы как реальная социальная сила, как субъект социальной политики.

Конкретно-историческими особенностями российских реформ 1990-х годов, сформировавших периферийно-зависимый тип социально-трудовых отношений, были, как минимум, следующие.

а) Неподготовленное скоропалительное открытие экономики для иностранной конкуренции.

Государство, открыв российскую экономику для иностранной конкуренции, осуществляло при этом монетаристскую политику — политику отказа от сколько-нибудь серьезных, действенных мер по социальной защите населения и по экономической поддержке отечественного производства. На предприятия легло непосильное бремя не только потому, что у них не было времени для подготовки к открытию экономики, но и потому, что оборотные средства были фактически конфискованы повышением цен на сырье, электроэнергию, топливо и пр. в результате так называемой либерализации (освобождения) цен 2 января 1992 г.

“Естественной”, так сказать, реакцией хозяйственников стали экономия на оплате труда и незаконное (скрытое теневое) предпринимательство (теневой бизнес к середине 1990-х годов достиг паритетной величины с легальным). И к тому же хозяйственники прекратили по сути обновление (модернизацию) производства, что лишило их перспективы стать конкурентоспособными в будущем.

Включение (интеграция) российской экономики в мировое хозяйство, в глобализационный процесс в *роли донора, жертвы капиталистической глобализации* — такой итог был предопределён неконкурентоспособностью российских предприятий на мировом рынке в условиях открытой экономики.

б) Форсированная и принудительная (по срокам, методам и результатам распределения национальных ресурсов) приватизация государственных

предприятий в условиях резкого обнищания большинства населения.

Приватизационная реформа привела не только к растаскиванию госсобственности, но и к переносу центра хозяйственных интересов и хозяйственной жизни из реального сектора экономики в спекулятивный сектор.

в) Гипертрофированная вовлечённость государства в процесс создания крупных частных состояний.

Кроме государственного бюджета и иностранных займов, источником вливаний в крупную частную собственность при непосредственном участии государства было урезание доходов населения при помощи включения правительством механизмов гиперинфляции (потом – ощутимой инфляции) и при помощи периодического использования конфискаций доходов, сбережений и оборотных средств (1992, 1994, 1998 гг.).

Государство перераспределяло средства в столь значительных масштабах, которые характерны для социальных государств, но только в другом направлении – не от богатых к бедным, а от бедных к богатым.

Крупномасштабные перераспределения ресурсов создали нежизнеспособную модель хозяйствования, возникла неустойчивость, застойная кризисность хозяйства и общества.

г) Практический уход государства от выполнения своих конституционных обязанностей по обеспечению социально-трудовых прав и свобод.

Речь идёт даже не о выполнении конституционных обязанностей на уровне социального государства (статья 7 Конституции РФ), тут всё прозрачно ясно. Речь идёт о выполнении элементарных обязанностей буржуазно-демократического государства в области защиты социально-трудовых прав и свобод.

Главный механизм уклонения государства от выполнения своих конституционных обязанностей — фактический мораторий на правопорядок в 1990- годы.

Было фактически парализовано правоприменение в социально-трудовой сфере. Принят был ряд неплохих законов — необходимый и достаточный их круг в социально-трудовой сфере, но государство либо блокировало их применение, либо выхолащивало существо решений при исполнении. Так, на закон “Об индексации доходов населения” был наложен мораторий, закон о прожиточном минимуме не вводится в действие, обязанность устанавливать минимум оплаты труда выполняется сугубо формально (к такому “выполнению” применимы известные слова: “по форме правильно, а по существу — издевательство”).

С 1996 г. правительство упорно повело линию на налаживание правопорядка не за счёт выполнения социальных обязательств государства и соблюдения законов, а методом отмены фактически не исполняемых законов и отмены (сокращения) социальных обязательств государства.

Основные следствия конкретно-исторических особенностей реформ 1990-х годов в сфере социально-трудовых отношений можно обозначить следующим образом.

1. Не были созданы, напротив, ***были подорваны*** основы нормального функционирования социально-трудовых отношений.

Был ***нарушен закон необходимого продукта***, в соответствии с которым доходы трудящихся должны обеспечивать нормальный, привычный уровень жизни (резко снизился объём ресурсов, направляемых на оплату труда и на доходы, поступающие к трудящимся из бюджета и внебюджетных фондов). Возникла общероссийских масштабов ***недобросовестная конкуренция на рынке труда*** — обычным явлением стали массовые нарушения социально-трудовых прав и свобод, стал функционировать криминальный (теневой) рынок труда, для которого характерны социальная незащищённость работника, безответственность предпринимателя, сговор работника и работодателя отно-

сительно игнорирования социального и трудового законодательства.

2. Упадок производства лишил большинство трудящихся не только продуктивной по мировым меркам занятости, но и привёл к массовой скрытой и открытой безработице, к образованию депрессивных регионов, к оттеснению значительной части населения на “социальное дно”. Словом, упадок производства привёл к **люмпенизации, деклассированию** значительной части населения.

3. Процесс абсолютного обнищания (снижения уровня жизни) большинства трудящихся привёл к чрезмерно большой, ненормальной для развитых стран дифференциация доходов. Этот процесс всё больше приобретает форму **устойчивой сегрегации населения** на нужное и не нужное мировому капиталистическому рынку.

Закрепляется нищенский уровень оплаты труда большинства трудящихся – тех, что заняты в производствах, не нужных мировому рынку. Относительно благополучно положение меньшинства трудящихся – тех, что заняты в производствах, нужных мировому рынку (в экспортных производствах, на предприятиях ТНК). Но работают они в условиях повышенной (по сравнению с Западом) степени эксплуатации без реальной перспективы подтягивания оплаты труда и корпоративных “социальных пакетов” до уровня, сравнимого с Западом.

4. Произошла **массовая деградация занятий населения** при общем понижении культуры труда и качества рабочей силы. Появились новые и распространяются старые “профессии”, которые характерны для процесса социальной деградации общества.

5. Наконец, **социально-психологический аспект** результатов реформ: возникновение феномена “неуверенности в завтрашнем дне” (результат перевода трудящихся в режим выживания) и вследствие этого — идеализация в массовом сознании советского прошлого; маргинализация массового сознания, в том числе формирования (особенно в молодёжной среде) имперско-фашистского типа сознания.

Есть ли существенные отличия в развитии социально-трудовых отношений, в системе их регулирования в 2000-е годы по сравнению с 1990-ми? Произошёл ли перелом тенденций?

Попытки вырваться с периферии мировой капиталистической системы, наладить элементарный правопорядок в стране, преодолеть криминальный характер экономических процессов предпринимаются. Однако если говорить о социально-трудовых отношениях, то приходится констатировать, что после 17 августа 1998 года положение в социально-трудовой сфере скачкообразно усугубилось и осложнилось. Опасность финансового банкротства страны отвела внимание государства и общества от предельного состояния кризисности социально-трудовой сферы.

Несколько лет благоприятной конъюнктуры на мировом нефтяном рынке дали передышку правительству и время для нормализации социально-трудовых отношений. Но пока нет достаточных оснований для вывода хотя бы о начале преодоления деформаций социально-трудовых отношений, вызванных реформами 1990-х годов. Напротив, они приобретают устойчивый, хронический характер.

В России были предпосылки стать развитой страной после демократической революции 1989-1991 гг., но созидательный потенциал разрушался в ходе реформ. Это были не чьи-то промахи или временные трудности перехода, это была логика строительства в России периферийной части капиталистического мира, логика, которая надёжно воспроизводит дистанцию между Россией и развитой частью капиталистической системы.

В 2000-е годы в развитии социально-трудовых отношений по-прежнему не прослеживается ничего общего с движением в сторону реального (а не формально-процедурного) социального партнёрства, в сторону становления демократического социального государства — политической формы социальной рыночной экономики, социал-партнёрских трудовых отношений.

3.3. Трансформация системы социальной защиты населения

Социально-структурные реформы 1990-х годов сопровождались существенными переменами в государственной организации системы социальной защиты населения.

Социальная защита – это защита *нормального* социального положения от социальных рисков (рисков социального происхождения). Возникновение новой системы социальных рисков, закономерных для капиталистического строя, объективно требовало коренной реформы социальной защиты.

В тоталитарном обществе единственный субъект действия в сфере социальной защиты (единственный “защитник”) – государство.

В буржуазно-демократическом обществе в системе социальной защиты помимо государственных гарантий присутствуют и иные (страховые и коллективно-договорные) защитительные механизмы. Их назначение – повысить уровень социальной защищённости по сравнению с государственными гарантиями.

Роль демократического государства в системе социальной защиты – формирование принципиального облика взаимоотношений между социально-классовыми группами. Государственные социальные гарантии (круг социальных обязательств государства), закреплённые конституционно и в других законных нормах, создают основу системы социальной защиты и обеспечивают устойчивость социальной защищённости всех и каждой социальной группы.

В России в 1990-х годах, напротив, стала проводиться линия на фактическое *разгосударствление* социальной защиты, на сужение круга и объёма государственных гарантий, уменьшение масштаба охвата населения государственными гарантиями. При этом выполнение обязательств государства, функционирование всех других механизмов социальной защиты в значительной степени тор-

педировалось разлаженностью системы правоприменения и правопорядка.

Социальная защита на принципах “отделения” от государства – такая тенденция в социальной политике означала снятие с государства его обязанностей по контролю и регулированию важнейших параметров уровня и условий жизни населения. Это отрицательно сказалось на социальной защищённости в первую очередь трудящегося большинства.

Нормальная для развитых капиталистических стран система социальной защиты должна непременно охватывать всех без исключения граждан, все социальные группы. Она должна при этом строиться, исходя из дифференцированного (нормально неравного для капиталистического общества) социального положения. Этот принцип также был нарушен при проведении шоковых реформ.

Правительство *отказалось от всеобщности* социальной защиты (от охвата защитой всех граждан) и перешло к социальной защите “по возможностям государства”. Эти возможности в период первоначального накопления капитала были сознательно ограничены скудными средствами для защиты “слабых” – так называемых социально уязвимых слоев общества⁶⁹. Социальные группы, не включенные в состав “наиболее уязвимых” (и наёмные трудящиеся, и предприниматели, и др.), строго говоря, оказались лишёнными части своих социальных прав.

Прежняя (советских времён) система социальной защиты обеспечивала большинству населения хоть и нищенское, но устойчивое социально-экономическое положение. В период шоковых реформ старая система соци-

⁶⁹ Из выступления Президента Б.Ельцина на Пятом (внеочередном) Съезде народных депутатов РСФСР 28 октября 1991 г.: “...Мы будем помогать прежде всего наиболее нуждающимся социальным группам ... Новая задача нашей социальной политики – создание адресной системы социальной помощи наиболее уязвимым слоям населения, детям”. (См.: Советская Россия, 29 октября 1991 г.).

альной защиты была разрушена, но взамен старой системы не создавалась такая новая, которая эффективно защищала бы население от рисков рыночно-капиталистической экономики. Правительственная социальная политика не укладывалась даже в формулу *“защита слабого и неимущего”*, провозглашённую на переходный период к рынку⁷⁰.

И в период шоковых реформ, и во второй половине 1990-х годов политика государства в области социальной защиты строилась на следующих основных принципах:

- минимизация государственных расходов на социальную защиту;

- подмена принципа гарантированной социальной защиты эпизодической поддержкой (нередко — частичным компенсированием);

- запаздывающая и недостаточная поддержка явно деградирующих слоёв населения (вместо проведения опережающих мер социальной защиты);

- бессистемное проведение социальных мероприятий по преимуществу как вынужденных уступок под давлением *“снизу”*;

- использование мер по социальной защите в качестве способа нейтрализовать или привлечь на свою сторону фактически или потенциально наиболее мощные политические силы (например, шахтёров, научившихся солидарно бастовать);

- преувеличение в пропагандистской деятельности государства реального значения различных уступок и подачек населению (типа ваучеров, бесплатных акций без права голоса и пр.).

Главной особенностью государственной политики социальной защиты в 1990-е годы был не только уход государства от ответственности за формирование нормального уровня и достойных условий жизни граждан. Российское государство, взяв линию на всемерное содействие форсированному первоначальному накоплению капитала,

оказалось не главным социальным защитником населения от рисков социального происхождения, а *одним из основных непосредственных источников социальных рисков*. Эта особенность, что интересно отметить, признавалась в некоторых документах правительства в середине 1990-х годов.

Проиллюстрируем логику (принципиальный курс) российского государства в трансформировании системы социальной защиты в 1990-х годах двумя эпизодами, связанными с пенсионным делом.

По отношению к населению в социальной политике государства в 1990-х годах преобладало конфискационное начало. Об урезании трудовых доходов (зарботков, пенсий, страховых платежей) уже было сказано выше. При анализе государственной социальной политики в 1990-х годах редко заходит речь о других конфискациях. Самые большие из них — непризнание правительством и государством страховых обязательств перед населением, возникших ещё в СССР. Новая Россия унаследовала имущество СССР, но не признала и до сих пор не признаёт его обязательств перед населением. А с этим в решающей мере связана дистрофия всего социально-страхового дела в современной России.

Существовавшая в СССР система распределения и движения средств в хозяйстве не ставила целью прозрачно отразить их конечное предназначение. Централизация ресурсов в *“общий котел”* — госбюджет, а затем выделение целевых ассигнований из бюджета — такой была принципиальная схема. Издержки производства содержали лишь символическую величину на месте той части необходимого продукта, которая дополняет заработную плату. То есть издержки предприятий занижались за счёт того, что часть необходимого продукта, потребная для страхования и резервирования, изымалась в основном не в форме страховых платежей, а через налоги (в основном через налог с оборота) и отчисления от прибыли в бюджет.

Такой механизм движения значительной части необходимого продукта сосредоточивал средства на соци-

⁷⁰ См. там же.

альную защиту в руках (на счетах) государства. **Эти средства и сейчас составляют часть государственной собственности.** В силу своего предназначения эта часть государственной собственности не должна была перейти в частные руки ни при какой приватизации. А если перешла — значит конфискована государством.

С начала реформ были введены страховые и резервные платежи во внебюджетные государственные фонды. Размер платежей в момент введения был соразмерен задачам социальной защиты. **Но подчеркнём — ибо это принципиально важно! — размер введённых с начала реформ обязательных страховых платежей был достаточен для социальной защиты только работающих. Потребности социальной защиты нетрудоспособных этими платежами не покрывались и не должны были покрываться, так как закончившие трудиться (или проработавшие уже по 10-15 лет) поколения уже накопили средства для своей социальной защиты (полностью или в значительной мере).**

Позже, при резком понижении реальных заработков размеры платежей стали совершенно не соразмерными задачам социальной защиты. Но общий подход остался прежним. Если даже поднять обязательные платежи до объективно необходимых размеров, это решит задачи социальной защиты только тех, кто начинает трудиться. Средства же для социальной защиты тех, кто ещё жив и трудился до начала радикальных реформ, частично (в немалых объемах) находятся в составе государственной собственности.

Шоковый метод реформ широко использует конфискации. В явном виде были конфискованы денежные сбережения населения. Средства на социальную защиту также конфискованы, но как бы в скрытом виде. Было объяснено, что общественные иждивенцы (прежде всего пенсионеры) получают пенсии за счёт страховых взносов ныне работающих. Это подлог, это конфискационный трюк. Он игнорирует природу пенсионных, а отчасти и страховых

фондов как резервных, отложенных для будущих трат теми, за кого или кем в течение трудовой жизни вносились страховые платежи.

Стало быть, возникающая с начала реформ система социальной защиты обречена на хроническую дистрофию, на хронический недостаток средств, поскольку накопленные до начала реформ средства на социальную защиту были сосредоточены у государства, а с началом реформ конфискованы государством. Конфискация состояла в непризнании государством наличия исходных накопленных ресурсов для социальной защиты и в организации практики пенсионного обеспечения, медицинского и социального страхования исключительно за счёт текущих страховых платежей.

Государство должно было вернуть народу средства для социальной защиты, накопленные до начала реформ. Для этого государство должно было передать часть своей собственности государственным внебюджетным фондам. Оно этого не сделало и даже не подумало сделать. По расчётам Б.В.Ракитского, проведённым в 2001 г. по занижающей методике, государство конфисковало (не передало в пенсионный фонд России) средства на выполнение пенсионных обязательств, образовавшихся ещё в СССР, в сумме, равной по покупательной способности, как минимум, 1200 млрд. долларов США.

Но этим не ограничились государственные посягательства на пенсионные средства и другие социально-страховые средства. Поначалу в 1990-х годах вновь организованные внебюджетные фонды обязательного государственного страхования были недоступны для исполнительной власти (для федерального правительства). Это принесло положительные плоды в 1992-1993 годах, когда бушевала гиперинфляция, но Пенсионный фонд России, подчинённый непосредственно Верховному Совету РФ, всё же обеспечивал существенную индексацию пенсий. После государственного переворота сентября-октября 1993 г. ПФР оказался подчинённым исполнительной власти, и индексация пенсий прекратилась. Правительство

Черномырдина вынудило внебюджетные фонды вкладывать немалые, а то и все свои средства в ГКО, так что дефолт 1998 г. принёс новую конфискацию средств этих фондов.

История конфискаций средств, предназначенных для социальной защиты населения России, в 1990-е годы пока не написана. Но обязательно будет написана.

3.4. Принципиально новые подходы к социальному хозяйству (к системе отраслей особого социального предназначения)

Социальное хозяйство - обобществлённая часть крупного народнохозяйственного комплекса отраслей жизнеобеспечения населения, организуемая и управляемая государственными и муниципальными органами власти⁷¹. К социальному хозяйству относятся просвещение, образование, культура, здравоохранение, жилищное хозяйство, коммунальное хозяйство, санаторно-курортный комплекс, оздоровительный и туристический комплекс (без экспортной части), физкультура и спорт (без профессионального спорта), социальная работа и др.

В содержательном плане социальное хозяйство как крупный народнохозяйственный комплекс вычленяется в составе хозяйства страны не по технико-технологическим особенностям и не по месту его отраслей в производственной кооперации труда, а по общему для его отраслей **социально-хозяйственному предназначению**.

Социальное предназначение социального хозяйства предопределяет **социальную заданность профиля его отраслей**. Это те отрасли, которые без воздействия государства и общества в целом не получают необходимого и достаточного развития, а потому решения о их развитии или свёртывании нельзя принимать *сугубо экономическим*

методом покупательского “голосования рублём” на товарных рынках. Сугубо экономические методы годятся, когда они не расходятся с социальными задачами. А когда расходятся — приоритет за социальными задачами. Так устроено любое общественное хозяйство. Социально-хозяйственное предназначение, социальная заданность вложения и использования ресурсов — это и есть закономерное обеспечение приоритета (первенства) социальных задач (целей, интересов) при организации и деятельности некоторых отраслей реальной экономики, образующих социальное хозяйство.

Исторически все отрасли обобществлённого сектора социального хозяйства сформировались именно из желания общества и государства повысить в общем объёме потребления долю средств на удовлетворение потребностей, недооцениваемых индивидуальными потребителями (менее для них настоятельных, а с общественной точки зрения — очень важных). В той мере, в какой потребители готовы тратить достаточно средств на удовлетворение общественно приоритетных потребностей, нужды в дотировании и льготировании их потребления нет. Напротив, в той мере, в какой индивидуальные потребители “недооценивают”, по мерке общественных приоритетов, те или иные потребности, общество и государство “опекают” эти потребности, добиваясь должного их удовлетворения путём льготного, дотационного или бесплатного предоставления. Эта деятельность общества и государства приобретает вид обобществлённого сектора социального хозяйства, сектора социальной приоритетности, предмета государственных и общественных социальных программ.

Социальное хозяйство, повторим, имеется в любом обществе, но в обществах, организованных по моделям социального государства, его роль заметнее и существеннее.

В тоталитарном СССР имело место тоталитарное социальное государство. Социальное хозяйство развилось в связи с этим в обширный и жизненно важный для населения сектор (комплекс). Он управлялся в СССР, как и

⁷¹ См. статьи “Хозяйство социальное” в Толковом словаре “Социальная политика” (М.: Изд. РАГС. 2002) и в Энциклопедии “Социальная политика” (М.: Альфа-Пресс. 2006).

другие комплексы и отрасли, командно-карательными методами посредством директивного установления вышестоящим органом хозяйственного управления нижестоящему звену программы выпуска (производственной программы) и программы поставок (обслуживания), а также нормативов расчётов (твёрдых цен). Тоталитарное государство решало вопросы стратегической направленности, приоритетности, объёмов финансирования и кредитования, а также дотирования отраслей социального хозяйства, капиталовложений в это хозяйство. Общей направленностью решений были минимизация государственных затрат на поддержание социальных условий жизнедеятельности народа, кастовая дифференциация этих условий при том, что в целом централизованное рacionamento и нормирование потребностей населения и уровней их удовлетворения носило сдерживающий характер (если и не аскетический, то спартанский).

В демократическом обществе социальная заданность и сбалансированность социального хозяйства складывается как результат социальной политики, под влиянием взаимодействий множества реальных самостоятельных субъектов (социальных групп и их представителей, среди которых ведущую роль играет демократическое государство). Инструментами при этом служат бюджетные предназначения для расходов на социальное хозяйство, социальные программы, хозяйственные планы, конкурсы на государственные заказы, поставки и закупки и т.п.

Понятно, что с падением тоталитарного режима прежние методы регулирования социального хозяйства должны были уступить место новым, демократическим методам. Но это не означало игнорирования потребности общества в социальном хозяйстве и не снимало с государства и местных властей обязанности обеспечивать нормальную работу учреждений просвещения, культуры, образования, социальной работы, жилищно-коммунального обслуживания, здравоохранения и т.п.

К сожалению, ультралиберальная идеология шоковых реформ (идеология монетаризма) основана как раз на

идее ухода государства из всех сфер хозяйствования. Отсюда установка на отказ от социального хозяйства как комплекса отраслей (и учреждений) особого социально-хозяйственного предназначения. По логике ультралиберализма, любое предприятие без всякого исключения действует только по законам свободного рынка, подчиняется регулирующим требованиям только рынка, улавливает только сигналы индивидуального платёжеспособного спроса — “голосования непосредственного потребителя рублём”.

В соответствии с ультралиберальной установкой шоковых реформаторов были разработаны планы “социальной ваучеризации”, то есть передела собственности на учреждения социального хозяйства. Исполнение этого плана в полном объёме было отложено, а потому костяк учреждений социального хозяйства остался-таки в государственной и муниципальной собственности. Однако реальные государственные расходы на социальное хозяйство были резко сокращены, был взят курс на сужение круга и сокращения объёмов бесплатных и льготных услуг учреждений социального хозяйства, на перевод части привычных для населения услуг с бесплатной и льготной основы на частичную или полную платность. Некоторые из подотраслей социального хозяйства (например, уникальная подотрасль российского здравоохранения — санаторно-курортное дело) были по сути приговорены реформаторами к полной ликвидации (или перерождению) на том основании, что “в развитых странах капитала таких отраслей нет”.

Нищенским стало положение врачей, учителей, библиотекарей, медсестёр, санитаров, доцентов, профессоров, воспитателей и нянь детских дошкольных учреждений, всего рядового персонала учреждений социального хозяйства. Нищенский уровень заработков за нормальный рабочий день дополнялся многомесячными задержками выплаты уже начисленных заработков. Это привело к чрезмерному совместительству и чрезмерному удлинению

рабочего времени, к падению качества обслуживания, к массовому оттоку или деqualификации кадров.

Недопустимо изнашивалась материально-техническая база социального хозяйства, погружаясь по преимуществу в полуразрушенное и аварийное состояние. Немало детских садов и яслей было закрыто, а их помещения проданы или сданы в аренду коммерческим структурам. Значительная часть материально-технической базы вузов сдавалась (и до сих пор сдаётся) в аренду коммерческим структурам. Такая же картина сложилась и в учреждениях здравоохранения.

Конфискационные меры (вроде “ликвидации инфляционного навеса” 2 января 1992, “чёрного вторника” 1994 г., “дефолта” 1998 г.) скачкообразно подрывали финансовое положение отраслей социального хозяйства и урезали реальные доходы персонала.

В целом отрасли социального хозяйства России в 1990-е годы непрерывно деградировали, разрушались. Правительство России обратило внимание на эти процессы разрушения только в середине 2000-х годов. Но об этом будет сказано специально в разделе 4.

4. Сравнительный анализ государственной социальной политики 1990-х и 2000-х годов: преемственность и существенные отличия

Наиболее полными и авторитетными источниками для характеристики государственной социальной политики в 2000-х годах являются, несомненно, во-первых, Послания Президента РФ В.В.Путина Федеральному собранию РФ, во-вторых, — “Стратегия развития Российской Федерации до 2010 года”, подготовленная Центром стратегических разработок в 2000 г., и, в-третьих, — “Основные направления социально-экономической политики Правительства Российской Федерации на долгосрочную перспективу” — так называемая “Программа Г.Грефа”. В определённой мере дополняют эти документы материалы, связанные с Приоритетными национальными проектами.

Первое, что требуется констатировать, — **государственная социальная политика 2000-х годов по своему характеру и направленности является несомненной преемницей и продолжательницей государственной социальной политики 1990-х годов.** Несмотря на иные, возросшие ресурсные возможности подходы государства к постановке и решению социальных проблем не только не смягчены по отношению к населению, но и усугублены. Риторика о социальном государстве оставлена в стороне от реальных действий государства. О либеральных подходах к социальной политике как о государственных подходах заявлено прямо и определённо.

Подтвердим эти выводы двумя выдержками из документов.

В упомянутых выше “Основных направлениях...” объясняется: “Сценарий модернизации, основанный на высвобождении частной инициативы и усилении роли государства в обеспечении благоприятных условий хозяйствования, включая финансовую и социальную стабильность, балансирует элементы двух других вариантов стратегии (радикально либерального и патерналистского — прим. БР и Г.Р.). Вместо социального государства (патернализма) и приватизации социальных функций (радикального либерализма) создаётся “субсидиарное” государство, которое обеспечивает социальные гарантии в той мере, в которой общество не может сделать этого самостоятельно”. Мера социальных гарантий, как выяснилось после “монетизации льгот” и реформы ЖКХ, оставлена на таком уровне, как будто “общество” практически всё “может сделать самостоятельно”.

Это представление о целях проводимых преобразований изложил и Президент В.В.Путин в своём первом же Послании Федеральному Собранию РФ 8 июля 2000 г.:

“Шестое направление — реалистичная социальная политика. Я говорю шестое, но его можно было поставить, конечно, на первое место по значимости. Политика всеобщего государственного патернализма сегодня экономически невозможна и политически нецелесообразна. Отказ

от неё диктуется как необходимостью наиболее эффективного использования финансовых ресурсов, так и стремлением включить стимулы развития, раскрепостить потенциал человека, сделать его ответственным за себя, за благополучие своих близких”.

В том же Послании Президент РФ В.В.Путин подтвердил отказ от принципа всеобщности социальной защиты, сведение её к поддержке “социально уязвимых” слоёв (так называемая “доктрина Ельцина”):

“Социальную политику будем проводить на принципах общедоступности и приемлемого качества базовых социальных благ. А помощь предоставлять прежде всего тем, чьи доходы существенно ниже прожиточного минимума. Дети министров могут обойтись без детского пособия, а жёны банкиров — без пособия по безработице”.

Одним из краеугольных камней, на которых построена преемственность социальной политики 2000-х по отношению к социальной политике 1990-х, является постановка и решение вопроса о восстановлении дореформенных уровней параметров благосостояния (прежде всего — разных видов доходов). Все виды доходов большинства населения в 1990-е годы были значительно урезаны. Надо напомнить при этом, что уровень дореформенных трудовых доходов был в разы ниже соответствующих западноевропейских (например, заработок за сопоставимую работу в СССР в 1970-е годы был в 3-4 раза ниже западноевропейского). В итоге шоковых реформ трудовые доходы в России стали почти или более чем на порядок ниже западноевропейских. К началу 2000-х остро стал вопрос о восстановлении уровней доходов, то есть о прекращении форы российскому предпринимательству за счёт населения. Президент РФ В.В.Путин не ушёл от этого вопроса, дал в самом начале своего президентства чёткий ответ на него. В дальнейшем он не раз так или иначе возвращался к этому вопросу и всегда отвечал на него последовательно. Смысл подходов и ответов был однозначным: сложившийся в итоге реформ уровень доходов населения надо воспринимать как новый нормальный стартовый уровень;

просто восстанавливать дореформенный уровень доходов государство не собирается; любой прирост доходов должен быть “заработан” повышением ли производительности труда, ростом ли общей эффективности хозяйства.

Приводим важнейшие высказывания и установки Президента РФ В.В.Путина на этот счёт.

Из Послания Федеральному Собранию РФ 8 июля 2000:

“Нынешняя система социальной поддержки, основу которой составляют безадресные социальные пособия и льготы, устроена так, что распыляет государственные средства, позволяет богатым пользоваться общественными благами за счёт бедных. Формально бесплатные образование и здравоохранение фактически платны и порой недоступны для малообеспеченных; детские пособия мизерны и не выплачиваются годами; пенсии скудны и не привязаны к реальному трудовому вкладу.

Утвердилась государственная ложь, и в этом зале, наверное, уместно будет об этом сказать — мы принимаем многочисленные законы, заранее зная, что они не обеспечены реальным финансированием. Просто из политической конъюнктуры продавливаем то или другое решение. У нас нет другого выхода, кроме как сокращать избыточные социальные обязательства и строго исполнять те, которые мы сохраним. Только так можно восстановить доверие народа к государству”.

Из Послания Федеральному Собранию РФ 16 мая 2003:

“... хочу привлечь ваше внимание к ещё одной проблеме. Суммарный годовой объём социальных обязательств государства составляет сегодня 6,5 триллионов рублей. Это почти вдвое превышает размеры консолидированного бюджета России. И исполнительная, и законодательная власти за многие годы наобещали людям столько, сколько российская экономика дать просто не в состоянии. Мало того, под популистскими лозунгами и, обманывая граждан страны, невыполнимые обещания наращиваются. Некоторые политики, к сожалению, стремят-

ся нарастить их и сегодня. Кроме обманутых ожиданий, серьёзным последствием роста пустых обещаний становится снижение качества текущей экономической политики. Это также порождает перекосы и конфликты в межбюджетных отношениях. В условиях, когда рост государственных расходов происходит более быстрыми темпами, чем рост реальной экономики, — иного трудно и ожидать.

Думаю, уважаемые члены обеих палат Федерального Собрания и уважаемые главы регионов, нам всем вместе давно пора положить конец подобной политике. Власть не может, не должна, не имеет права обманывать граждан своей собственной страны. Уж если мы с вами людям что-то и пообещали, то нужно обязательно выполнять. Или лучше тогда не обещать, не делать этого”.

Установки Президента РФ о сокращении избыточных социальных обязательств государства претворены в жизнь в виде ряда мер. Крупнейшие из них — реформа ЖКХ (в части перехода к полной оплате населением жилищно-коммунальных услуг) и “монетизация льгот”.

Что касается заработков, то позиция государства была отчётливо сформулирована Президентом РФ на съезде ФНПР в ноябре 2006 г.

В России до сих пор сохраняется преднамеренно заниженный уровень заработка. Центральная социально-политическая проблема России сейчас — вовсе не дифференциация, а преднамеренно заниженный властью и бизнесом средний уровень заработка. На съезде ФНПР вопрос этот был поднят принципиально. Его поднял М.В. Тарасенко в своем выступлении. Он говорил, что пирог испечён, его пора делить принципиально по-другому, увеличить долю работника. Реакция Президента была немедленной и однозначной: эта постановка преждевременная и вредная. Затем в дополнительном слове В.В. Путин сказал, что, конечно, зарплата должна расти; дескать, мы это сами понимаем, что она должна расти, но производительность труда должна расти быстрее. То есть Президент России повторил сюжет, крайне характерный для советской идеологии: нормальное соотношение производи-

тельности труда и заработной платы складывается тогда, когда рост производительности труда систематически опережает рост средней заработной платы.

Но дело в том, что сейчас в России всё ещё не закончился период восстановления нормального уровня заработка (нормального для дореформенного состояния). В этот период неправомерно ставить вопрос о том, чтобы заработок рос с отставанием от производительности труда. Пока не будет восстановлен нормальный дореформенный заработок, до тех пор проблема соотношения роста заработка и производительности решается иначе — рост заработка в среднем должен опережать рост производительности. Позиция Президента РФ, как видим, оставалась последовательной: потребность восстановительного роста трудовых доходов не признаётся государством.

Практическая государственная политика доходов в 2000-х, конечно, не могла не считаться с потребностью их восстановления. Зарботки росли быстрее, чем производительность труда. Заметно (в номинальном выражении) прирастали пенсии и пособия. Но идейная установка, отрицающая необходимость восстановительного роста трудовых доходов, отчётливо сказывалась на формах восстановления. Стали применяться разные способы надбавок “от щедрот”. Например, надбавка участковым врачам общей практики (10000 рублей в месяц), медсёстрам (5000 рублей в месяц), докторам наук в вузах (7000 рублей в месяц) и т.п. Надбавки эти часто превосходят основные должностные оклады и выплачиваются по отдельной ведомости, не становясь зарплатой, не увеличивая системно организованную зарплату. Подобным же образом (как раздача “щедрот”) действуют гранты школам. Между тем прирост МРОТ идёт таким образом, что федеральные гарантии минимальной оплаты труда не поднимаются выше уровня 15% от среднего заработка, то есть остаются символическими. (Напомним, что европейская норма соотношения минимального и среднего заработка — 60:100).

К середине 2000-х явно обозначился дуализм (двойственность) подходов в государственной социаль-

ной политике. Долгое время доходы от выгодной экспортной конъюнктуры считались неприкосновенными и не рассматривались как источники финансирования государственных мероприятий по социальной политике. Потом было провозглашено “Деньги есть!”. Траты этих дополнительных денег стали осуществляться по преимуществу обособленно от сложившейся раньше системы формирования доходов и финансирования социального хозяйства. Рядом со сложившимся порядком оплаты труда возникла система надбавок к заработкам, не увязанных в общем-то с трудовыми результатами. Возникли ассигнования по национальным проектам, призванные обеспечить качественную модернизацию некоторых отраслей социального хозяйства.

Наблюдения за первыми результатами возникшего дуализма подходов в государственной социальной политике наводят на мысль о неэффективности затрат в форме надбавок и финансовых инъекций. Обстоятельный доклад о нерациональности затрат по национальному проекту “Здоровье” сделала в 2006 г. Комиссия по проблемам здравоохранения Общественной палаты РФ⁷².

Возможно, в форме ассигнований по национальным проектам реализуется та самая государственная “субсидиарность”, о которой официально заявлено в 2000 г. как об альтернативе как социальному государству (якобы “патернализму”), так и “радикальному либерализму”. Но в целом это не меняет принципиальной оценки государственной социальной политики 2000-х годов как явно жёстко либеральной.

Расхождения по вопросу о том, сохранять сложившийся с 1990-х годов жёсткий либеральный курс государственной социальной политики или менять этот курс, остаются на общественной повестке дня. Проведение жёсткого либерального курса привело в 2000-х годах к тревожным явлениям социальной сегрегации населения. При

этом никакие крупные социальные проблемы, касающиеся социального положения большинства населения и создавшиеся в результате шоковых глобализационных реформ, за 2000-е годы не были решены и даже заметно не подвинулись в сторону своего решения.

Литература

Послания Президента Российской Федерации Б.Н.Ельцина Федеральному Собранию Российской Федерации 1994 - 1999 г.г.

Послания Президента Российской Федерации В.В. Путина Федеральному Собранию Российской Федерации 2000 - 2007 г.г.

Ракитская Г.Я. Социально-трудовые отношения (Общая теория и проблемы становления их демократического регулирования в современной России) — М.: Институт перспектив и проблем страны. 2003. 480 с.

Ракитская Г.Я. Необъявленная реформа социально-трудовых отношений в 1990-е годы. — Журнал “Вопросы экономики”. №9. 2003.

Рошаль Л. Ситуация остаётся критической. — Журнал “Российская Федерация сегодня” №21, 2006. Стр. 2-3.

Ракитский Б.В., Ракитская Г.Я. Актуальность высокой методологии для исследований и практического осуществления социальной политики. — Периодическое издание “Перспективы и проблемы России”. Выпуск 30. М.: Институт перспектив и проблем страны. 2003. 43 с.

Ракитский Б.В. Место и возможности современной России в глобализованном капитализме. — В кн. “Россия перед лицом глобализации”. М.: 2004. Стр. 166-170.

Ракитский Б.В. Переход к новой модели народно-хозяйственной пропорциональности. Лекция. — М.: 1999. 28 с.

Ракитский Б.В. Россия в поисках устойчивости. — В периодическом издании “Перспективы и проблемы России” Вып. 11. 1999. 76 с.

Ракитский Б.В. Мера разрушения при революциях: теоретические подходы и практика преобразований в со-

⁷² Рошаль Л. Ситуация остаётся критической. — Журнал “Российская Федерация сегодня” №21, 2006. Стр. 2-3.

временной России. — В кн. «Шансы российской экономики». М.: Издательство ТЕИС. 1997. Стр. 68-73.

Ракитский Б.В. Государственная экономическая политика как фактор и ресурс социально-экономического развития Республики Саха (Якутия). — В книге «Стратегия и приоритетные направления устойчивого развития экономики Республики Саха (Якутия). М.: 1998. Стр. 16-35.

Ясин Е.Г. Российская экономика. Истоки и панорама рыночных реформ (2-ое изд.) М.: ГУ ВШЭ. 2003. 437 с.

Впервые напечатано отдельной брошюрой в Периодическом издании «Трудовая демократия». Выпуск 55. — М.: ШТД. 2007. 60 с.

Данный текст широко использовался в методических материалах Школы трудовой демократии и при преподавании ряда дисциплин в Российской академии государственной службы при Президенте РФ.

Данный текст перепечатывался с некоторыми дополнениями в более поздних публикациях. В частности:

— в книге Б.В.Ракитского и Г.Я.Ракитской «Государственная социальная политика (М.: Изд. РАГС. 2010) текст брошюры напечатан как Глава IV «Логика и этапы формирования государственной социальной политики в России» с добавлением рубрики «Логика формирования органов государственной и муниципальной власти как субъектов социальной политики».

— в книге «Государственная и муниципальная социальная политика. Курс лекций: учебное пособие». М.: КНОРУС. 2011. Текст напечатан как «Тема 1.4. Логика и этапы формирования государственной и муниципальной социальной политики в России». Стр. 58-101;

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО В РОССИИ: РАЗНООБРАЗИЕ ТРАКТОВОК И ОЦЕНОК РЕАЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ И ТЕНДЕНЦИЙ⁷³

1. Начиная с 1992 г. и до сих пор вопрос о характере социально-трудовых отношений в России является предметом постоянных дискуссий. Споры ведутся по поводу оценки реальных отношений по критериям социального партнёрства. Есть в России социальное партнерство или нет, идут ли реальные процессы в сторону формирования социал-партнёрских отношений, создаются ли необходимые для этого условия — по этим проблемам позиции дискутирующих доходят до прямо противоположных. Причина расхождений — учёт или абстрагирование от особенностей «российской» модели капитализма, а также существенно разные представления о том, что такое «социальное партнёрство в сфере труда».

2. Одна из линий расхождения в представлениях о социальном партнёрстве — формальная и содержательные их трактовки.

Формальная трактовка сводит социальное партнёрство к определённым *организационным формам и процедурам* — к ведению переговоров и заключению соглашений и (или) коллективных договоров между представителями работников и представителями работодателей. По сути такое понимание социального партнёрства зафиксировано в действующем Трудовом кодексе РФ. При этом за пределы социально-партнёрских взаимодействий выведены коллективные трудовые конфликты и забастовки как способ их разрешения.

⁷³ Для Международного симпозиума «Социальное партнерство: международный и российский опыт, перспективы развития». 28 марта 2008 г.

Конечно, сам по себе формально-процедурный подход правомерен и необходим для законодательного акта. Более того, законодательный акт обязан сужать горизонт видения проблемы до круга процедур, которые могут быть регламентированы, проконтролированы и арбитражно (судебно) защищены. Другое дело — оправдано или нет такое ограничение кругозора, когда решается вопрос: верно или неверно отождествление социального партнёрства с *договорным* регулированием коллективных трудовых отношений. Другими словами, достаточно ли для вывода о наличии социального партнёрства факта заключения и выполнения соглашений и договоров?

При формальной (организационно-процедурной) трактовке об уровне развития социального партнёрства судят по количеству заключённых коллективных договоров и соглашений, по числу охваченных ими работников, по количеству созданных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и т.п. Именно поэтому у нас довольно широко распространены представления о том, что социальное партнёрство в России сложилось и совершенствуется.

Содержательные трактовки социального партнёрства отводят организационным формам и процедурам *роль лишь сосудов*, которые могут быть наполнены принципиально разным социальным содержанием — как партнёрского, так и иного типа.

Вывод о партнёрском или же ином типе реальных трудовых отношений зависит от того, с каких классовых позиций производится оценка их содержательной стороны. Существенные различия интересов труда и капитала (вплоть до их противоположности) порождают и принципиально разные представления как о сути социального партнёрства, так и о конкретных регуляторах, соответствующих этому типу социально-трудовых отношений. Стремление выработать единое мнение, найти так называемую «объективную» (надклассовую, внеклассовую) истину заранее обречено на неудачу.

3. Трактовка сути социального партнёрства, *ориентированная на интересы капиталистического класса*, — замена классовой борьбы сотрудничеством классов, социальным миром, иначе говоря, *отказ трудящихся от классовой борьбы*.

Такая позиция в теоретическом плане восходит к отрицанию эксплуататорского характера капиталистического строя, к представлению о совпадении коренных интересов «работников» и «работодателей», а потому и к представлению о возможности бесконфликтного их сосуществования при помощи согласования (вплоть до «гармонизации») всех их текущих интересов.

Характер конкретных регуляторов социально-трудовых отношений, соответствующий отказу трудящихся от классовой борьбы, — переговоры, консультации и иные формы так называемого социального диалога между работниками и работодателями. Закрепление результатов диалога в законах, соглашениях, колдоговорах — это, конечно, важная, но формально-юридическая сторона дела. Главное, с точки зрения капитала, чтобы работники осознавали, что «плывут в одной лодке» с работодателями, что для выживания и повышения конкурентоспособности предприятия (отрасли, национального хозяйства) они должны «входить в положение» собственников, не требовать слишком много, не наносить ущерб производству забастовками.

4. Суть социального партнёрства с *позиций эксплуатируемых трудящихся* состоит не в отказе трудящихся от классовой борьбы, а в особенностях её стратегии. Социальное партнёрство — *одна из стратегий классовой борьбы трудящихся*, а не их классовая капитуляция. Особенность этой стратегии — её реформистский (социал-реформистский) характер. Борьба направлена не на коренное переустройство общества на неэксплуататорских началах, а на смягчение эксплуатации, на максимально возможный в условиях капитализма учёт интересов эксплуатируемых трудящихся.

Идейно-теоретическая основа такой трактовки сути социального партнёрства — представление как о противоположности интересов труда и капитала, так и о возможности достижения временных (конкретно-исторических) компромиссов.

Характер конкретных регуляторов социально-трудовых отношений, соответствующий реформистской стратегии классовой борьбы, — организованное и систематическое парламентское и внепарламентское давление на власти и капитал. Причём, наиболее действенным конкретным регулятором являются забастовки — не только локального, но и более широкого, в том числе общенационального масштаба.

Успешная классовая борьба трудящихся создаёт и поддерживает *относительное равновесие социальных сил* и тем самым *принуждает* капиталистический класс к «партнёрскому» поведению, то есть принуждает его считаться с интересами и требованиями трудящихся, идти на уступки, на компромиссы. Но компромиссы временные, так как изменение соотношения классовых сил позволяет либо трудящимся повышать уровень своих претензий, либо капиталу отбирать у трудящихся прежде завоеванное.

Трактовка социального партнёрства с позиций трудящихся не допускает абстрагирования от характера государства. Политическая форма социал-партнёрского типа трудовых отношений — *буржуазно-демократическое социальное государство*. (Говоря в старых терминах, буржуазно-демократическое социальное государство — адекватная политическая надстройка социальной рыночной экономики, составной частью которой являются социал-партнёрские трудовые отношения).

Специфическая черта демократического социального государства — высокий уровень защищённости трудящихся от социальных рисков устойчивыми *государственными* социальными гарантиями. Они закрепляются в законах, а их соблюдение обеспечивается системой правоприменения и правопорядка. Страховые и договорные

механизмы повышают (дополняют) уровень социальной защищённости трудящихся, гарантируемый государством.

5. В странах периферийного капитализма не бывает социальных государств. А Россия в ходе и в результате глобализационных реформ 1990-х годов включена в мировое капиталистическое хозяйство в качестве страны периферийно-зависимого типа.

Периферийные социально-трудовые отношения имеют специфические свойства. Главное из них: в периферийной своей части капиталистическая система допускает то, что в развитой части этой же системы считается недопустимым. На периферии общепризнанные принципы и нормы международного права сознательно и систематически игнорируются. Эти принципы и нормы в большинстве случаев слишком общи, расплывчаты и, кроме того, предполагают увязку с конкретными условиями и законодательством стран. В силу периферийно-зависимого характера российского капитализма у нас не соблюдаются практически все «планки» минимальных параметров жизнеобеспечения. Нищенский уровень оплаты труда, отсутствие эффективной системы государственных социальных гарантий, высокий уровень теневой занятости, массовая бедность, образование депрессивных регионов (перечень можно продолжить) — всё это *не имеет ничего общего* ни с социально-трудовыми отношениями в демократическом социальном государстве, ни с либеральной их моделью, сложившейся в ряде развитых странах (ничего общего — кроме эксплуататорского типа отношений).

Основная черта классовых взаимоотношений в современной России — *диктат капиталистического класса (властей и «работодателей»)*. Диктат осуществляется в таких формах, как систематическое ущемление интересов и урезание законных прав работников; неисполнение государством своих конституционных обязанностей; массовые нарушения социально-трудовых прав; неисполнение даже имеющегося (не дотягивающего по содержанию до компромиссного) социального, в том числе трудового законодательства. Новый Трудовой кодекс РФ

ввёл ряд норм, которые содействуют усилению диктата работодателей, а не становлению социального партнёрства. Правомерно говорить о деградации (включая демонтаж) процедур, законодательно установленных в начале 1990-х годов вроде бы в целях формирования системы социального партнёрства.

Основная причина, по которой социально-трудовые отношения в России далеки от характерных для развитых стран так называемых «цивилизованных» отношений — *фактическая капитуляция* российских трудящихся (и российских профсоюзов) перед властью и капиталом. Фактическая капитуляция — это и осторожность выдвигаемых требований, и неспособность организовать крупномасштабные стачки или крупномасштабные уличные выступления с требованиями переменить государственную социальную политику, и отсутствие в практике трудящихся забастовок солидарности, и отсутствие авторитетных политических партий, действительно представляющих интересы трудящихся, и т. д. и т. п.

Не «совершенствование» социального партнёрства, а освоение трудящимися культуры организованной классовой борьбы для действенного противостояния процессам, закрепляющим периферийный характер российского капитализма, — вот самая настоящая проблема российского общества, если расставлять приоритеты с позиции интересов трудящихся. Из-за соотношения социальных сил, далекого от их относительного равновесия, институты социального партнёрства имеют у нас декларативный, формальный характер.

6. И всё же: каковы перспективы становления в России социал-партнёрских классовых взаимоотношений и их политической формы — демократического социального государства?

Сегодня для их формирования у нас есть немного: ст. 7 Конституции РФ, позволяющая журить государство за то, что оно несоциальное; часть вторая Трудового кодекса РФ, позволяющая призывать работодателей к социальному партнёрству; ст. 413 Трудового кодекса, позволяющая

трудящимся кратковременно бастовать без риска подвергнуться законному наказанию. И это практически всё. *Нет самого главного* — нет организованного в национальном масштабе классового давления на власти и капитал. И не видно реальных признаков перехода от локальных эпизодических, разрозненных и по преимуществу протестно-оборонительных акций к согласованным общеклассовым действиям трудящихся, направленным на существенное и устойчивое улучшение своего социального положения.

В то же время нельзя рассуждать о перспективах социального партнёрства и социального государства в России в отрыве от обсуждения вопроса о новых тенденциях развития капиталистической системы эксплуатации. Эти новые тенденции несёт с собой современный этап глобализации капитализма. Одна из новых тенденций — разделение населения не только в страновых, но и в мировом масштабах на нужную капиталу и ненужную ему части с оттеснением ненужных («лишних» для капитала) людей от полноценного участия в созидательной жизни общества, в *социальную резервацию*. Россия уже прошла значительный отрезок пути по этой траектории. Сегодня справедливо говорят, что у нас имеет место чрезмерно большая, ненормальная для развитых стран дифференциация доходов. Но процесс социальной дифференциации всё отчетливее приобретает форму *устойчивой сегрегации населения* на две неравные части — нужную мировому капиталистическому хозяйству (меньшинство населения) и ненужное ему (большинство населения). Положение трудящихся, занятых в «нужных» производствах (работающих на экспорт, на предприятиях ТНК и в некоторых других), будет относительно благополучно. Именно на таких предприятиях сегодня происходит некоторое оживление профсоюзов, возрождается забастовочная активность. Эти явления оцениваются многими как подъём рабочего движения. На наш взгляд, это неоправданно оптимистичная оценка. Рабочего и профсоюзного движения — как движения общеклассового, солидарного — в России как

не было, так и нет. К тому же в условиях глобализации все локальные завоевания трудящихся — завоевания временные, неустойчивые, если они не защищены не только общенациональной классовой борьбой, но и эффективной международной солидарностью трудящихся, эффективными действиями, согласованными по стратегии, требованиям, способам в международном масштабе. Международное рабочее и профсоюзное движение так же далеки от такого уровня развития.

Отсюда проистекает проблематичность, весьма малая вероятность (если не будет качественных перемен в классовой самоорганизации трудящихся) возникновения новых демократических социальных государств с механизмами социального партнёрства в сфере труда. Демократические социальные государства и в XX веке были скорее исключением, чем правилом для капиталистической общественной организации. В условиях современного этапа глобализации капитализма — из-за слабости, кризиса рабочего движения и профсоюзов — наметилась тенденция трансформации демократических социальных государств в сторону жёсткой (по отношению к трудящимся) модели капитализма, в сторону расширения свободы предпринимателей, разрушения национальных систем социальной защиты, подрыва традиционных демократических институтов.

Предстоящее вступление России во Всемирную торговую организацию усугубит (при прочих равных условиях) ситуацию — усилит и ускорит процесс социальной сегрегации населения. Велика вероятность, что трудящиеся, занятые в благополучных производствах, будут мало озабочены проблемами тех, кто потерял работу или работает за нищенскую зарплату, не защищён ни государственными социальными гарантиями, ни корпоративными «социальными пакетами». Это, по сути, будет означать отказ от классовой (общеклассовой) борьбы, даже если относительно благополучное меньшинство иной раз и применит те или иные методы давления на своих работо-

дателей, будь то пикеты, забастовки или письма поддержки от товарищей из-за рубежа.

Какова вероятность иного развития ситуации? Есть ли реальная альтернатива наметившимся тенденциям? Эти проблемы ждут серьёзного осмысления.

7. В дискуссиях о социальном партнёрстве много внимания справедливо уделяется проблеме совершенствования социально-трудового законодательства. Вероятность (пусть и малая) становления в России социал-партнёрского типа трудовых отношений повысится, если в наши законы будут включены нормы, направленные на *преодоление смешанного социально-классового состава профсоюзов*.

Наши правовые нормы, касающиеся организации взаимодействия сторон социально-трудовых отношений, не различают с достаточной строгостью рядовых наёмных трудящихся и наёмных управляющих, обслуживающих интересы собственников. Одно из главных следствий этого состоит в том, что в *одних и тех же* профсоюзных организациях состоят и «начальники», и «рядовые» — на том основании, что работники администрации тоже являются наёмными. В первую очередь это относится к профсоюзам, входящим в Федерацию независимых профсоюзов России, которые унаследовали смешанный социально-классовый состав от советских профсоюзов. Это позволяет «начальникам» выступать представителями «рядовых», тогда как они должны сидеть по разные стороны за столом переговоров. Смешанный социально-классовый состав профсоюзов — ситуация ненормальная, в том числе противоречащая международным нормам.

Необходимо внести и в Трудовой кодекс, и в закон о профсоюзах нормы, которые позволяли бы обеспечить *реальную независимость организаций трудящихся от администрации, невмешательство администрации в их деятельность*.

В частности, целесообразно внести в наши законы положение о том, что *профсоюз*, членами которого явля-

ются «начальники» (от мастеров, прорабов и выше), не может выступать:

— как сторона, представляющая трудящихся («работников») при заключении колдоговоров,

— как субъект, выдвигающий от имени трудящихся («работников») инициативу проведения забастовки, тем более, как субъект, принимающий решение об объявлении забастовки (если право объявления забастовки будет возвращено профсоюзам),

— как сторона, представляющая трудящихся («работников») во всех других взаимоотношениях работников и работодателей, включая Российскую трёхстороннюю и другие трёхсторонние комиссии. Другими словами, корпоративистские (по составу) профсоюзы не могут представлять трудящихся в этих комиссиях.

То же самое надо предусмотреть и для состава *собраний (конференций) работников*, если за ними сохранится монополия на объявление забастовки, а также и в случае, если будет восстановлен порядок утверждения проектов колдоговоров и самих колдоговоров на собраниях (конференциях) работников. «Начальники» (от мастеров, прорабов и выше) не должны участвовать в принятии решений собраниями, не могут быть их полноправными участниками.

В действующем Трудовом кодексе нормы, ограничивающие возможность представительства интересов работников «начальниками», весьма зыбкие, неопределённые, ничего не гарантирующие в смысле независимости профсоюзов и собраний от администрации предприятий.

Печатается по рукописи

Опубликовано в коллективной монографии «Социальное партнёрство: международный и российский опыт, перспективы развития». — М.: Полиграф сервис. 2008. Стр. 285-292.

Цена труда в современной России: необходимость и стратегия нормализации

1. Что считать **нормальным** уровнем доходов трудящихся, **нормальной** заработной платой?

Каково **нормальное** соотношение динамики заработной платы и производительности труда?

Эти теоретические вопросы весьма актуальны в практическом плане.

Прежде всего следует подчеркнуть, что критерии нормальности уровня доходов трудящихся, как и критерии нормальности соотношения динамики зарплаты и производительности труда, существенно различны в науке, обслуживающей интересы эксплуатируемых трудящихся, и в науке, обслуживающей интересы предпринимательского класса.

2. Категория «нормальный уровень оплаты труда (и доходов) трудящихся» в науке выдвинута, её необходимость вообще-то обоснована, но эта категория толком не освоена. А она является ключевой и в принципе, и для современных российских условий.

По представлениям классического марксизма, продолжавших и развивавших представления домарксовской классической буржуазной политической экономии, заработная плата — цена товара рабочая сила, которая колеблется вокруг стоимости рабочей силы, не должна существенно отклоняться от неё.

А чем, по этой теоретической концепции, определяется стоимость товара рабочая сила? Она определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для поддержания жизни и работоспособности наёмных трудящихся и для «производства» заместителей смертных работников на рынке труда — их детей. Такое представление о закономерном (и в этом смысле нормальном) уровне трудо-

вых доходов трудящихся, к сожалению, до сих пор не преодолено.

Почему «к сожалению»? Потому что признать нормальным доход трудящихся на уровне издержек воспроизводства рабочей силы (способностей к труду) — это значит стать **на точку зрения работодателей, капиталистического класса**. Трудящиеся нужны капиталу как рабочая сила, как работники. С точки зрения капитала, в состав необходимых жизненных средств (необходимого продукта) входит только то, что необходимо покупателю и пользователю наёмной рабочей силы. Всё, что не нужно для воспроизводства рабочей силы, — излишне, роскошь, неэффективные затраты, ненормально.

Научные представления об уровне доходов трудящихся, нормальном и ненормальном с точки зрения самих трудящихся, иные.

Фонд жизненных средств трудящихся (так называемый необходимый продукт) действительно устанавливается и удерживается на уровне издержек их воспроизводства как рабочей силы, если трудящиеся не ведут эффективную, действенную борьбу за повышение своей доли в общественном продукте сверх той, что необходима (нормальна) с точки зрения капитала, работодателей.

Однако классовая борьба — закономерность капиталистического общества. Одним из главных факторов, формирующих уровень доходов трудящихся (зарботной платы и других доходов), является **соотношение социальных сил в классовой борьбе**: «С точки зрения социальной теории распределения, высота заработной платы в данном обществе определяется двумя факторами — *производительностью общественного труда*, определяющей, как велик общественный продукт, подлежащий разделу между общественными классами, и *социальной силой рабочего класса*, от которой зависит доля

общественного продукта, поступающая в распоряжение рабочего»⁷⁴.

С точки зрения науки, стоящей на позициях трудящихся, нормальным является такой уровень их зарботков и других доходов, который обеспечивает **достойное** (по представлениям данного общества) существование работника и его семьи, обеспечивает не только воспроизводство способностей к труду, но и их развитие, обеспечивает удовлетворение полного круга социальных и культурных потребностей трудящихся и их семей.

К концепции стоимости товара рабочая сила на уровне издержек воспроизводства этого «товара» теоретически восходят расчёты прожиточного минимума. Эта концепция загоняет трудящихся на порочный путь, когда требуется доказывать, что прожиточный минимум занижен, чего-то не учитывает, что работник не может на него прожить, не может содержать семью и т. д.

Кстати, по нашему Трудовому кодексу, минимальный размер оплаты труда должен быть не ниже прожиточного минимума **трудоспособного** населения, то есть не должен учитывать семейную нагрузку. А ещё Адам Смит в конце XVIII века (1776 год) писал: «Человек всегда должен иметь возможность существовать своим трудом, и его заработная плата должна по меньшей мере быть достаточной для его существования. Она даже в большинстве случаев должна быть несколько выше; в противном случае ему было бы невозможно содержать семью, и племя ра-

⁷⁴ Туган-Барановский М.И. *Основы политической экономии*. М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН). 1998. С.412.

Развернутую критику Марксовой концепции стоимости рабочей силы как выстроенной с позиций капитала см. в кн.: Ракитская Г. Я. *Социально-трудовые отношения (общая теория и проблемы становления их демократического регулирования в современной России)* — М.: Институт перспектив и проблем страны. 2003. С. 88-136.

бочих исчезло бы после первого поколения»⁷⁵. То, что было ясно Смиту, наши законодатели игнорируют. Игнорируют, конечно, неслучайно.

Положения о праве трудящихся на справедливое вознаграждение за труд, обеспечивающее достойное человека существование для него и его семьи, содержатся в современных международных документах (Всеобщая Декларация прав человека, Европейская Социальная Хартия и др.). При этом требования обеспечивать «достойный», «нормальный» или «приличный» уровень жизни трудящегося и его семьи относятся **и к минимальной заработной плате**.

3. Российские реформы 1990-х годов (особенно их шоковая стадия) **нарушили закон необходимого продукта**, в соответствии с которым оплата труда и доходы, поступающие к трудящимся из бюджета и внебюджетных фондов, должны обеспечивать привычный уровень жизни, воспринимаемый трудящимися как нормальный в сложившихся конкретно-исторических условиях. Имело место резкое абсолютное обнищание большинства трудящихся. Если говорить в терминах стоимости рабочей силы, то установилась новая национальная стоимость рабочей силы — гораздо более низкая, чем до реформ.

С точки зрения капитала, новая стоимость и цена рабочей силы (заработная плата) стали теперь исходными, стартовыми для дальнейшей динамики оплаты труда. Другими словами, работники должны зарабатывать каждое повышение оплаты труда увеличением его производительности. По научным же представлениям, исходящим из интересов трудящихся, оплата труда большинства российских трудящихся **ненормальна**, поскольку не обеспечивает ни прежний привычный уровень жизни, ни, тем более, достойное существование работников и их семей в новых условиях. Трудящиеся вправе требовать **нормализации** уровня заработков вне связи с ростом производи-

тельности труда — требовать и восстановительного роста зарплаты, и её повышения до достойного уровня.

Рост номинальной заработной платы в 1990-е и 2000-е годы не восстановил дореформенный уровень оплаты труда и других доходов большинства трудящихся. Если распределить общий объём денежных доходов населения между пятью группами (по 20% населения в каждой группе), то у группы с наибольшими доходами их источники, в основном, нетрудовые. Из других четырех групп, в которые входят трудящиеся, только две (то есть 40% населения) восстановили к концу 2000-х годов дореформенные доходы. Другие две группы из этих четырех (тоже 40% населения), возможно, восстановили бы дореформенный уровень реальных доходов лет через 6-7, если бы не резкий рост цен с конца 2007 г. и другие факторы, понижающие доходы наименее обеспеченных групп населения в условиях финансово-экономического кризиса.

Пониженный уровень доходов большинства трудящихся (в том числе зарплаты) стал исходным в государственной политике доходов. Правительство искусственно сдерживает процессы восстановления прежнего уровня доходов. За достижение выдаётся прирост реальных доходов на несколько процентов в год. Такими темпами дореформенный уровень доходов основной массы трудящихся не будет восстановлен в обозримом будущем.

4. Сегодня трудящиеся, профсоюзы при выдвижении своих требований по повышению заработной платы, по сути, так же, как работодатели и правительство, воспринимают пониженный в ходе постсоветских реформ уровень доходов трудящихся как исходный, формулируют свои требования по принципу «несколько улучшить сложившееся положение».

При этом в большинстве случаев, в том числе в забастовках последнего времени, требования трудящихся по повышению заработной платы носят оборонительный характер, направлены либо на замедление процесса обнищания, либо (в лучшем случае) на сохранение уровня реальных доходов. Действительно, что значит требовать по-

⁷⁵ Смит А. *Исследование о природе и причинах богатства народов*. — М.: Наука. 1993. С.188.

вышения заработной платы на 30%? Это значит требовать лишь компенсирования инфляции, неснижения реальной заработной платы. Ведь известно, что по товарам и услугам, входящим в круг потребления трудящихся (особенно низкооплачиваемых групп), инфляция составляла в последние годы около 30 %.

Приходится констатировать, что требования забастовок весьма невысоки — они, как правило, **не являются требованиями по повышению уровня жизни трудящихся**.

5. В основу требований трудящихся, в основу стратегии российских профсоюзов следует положить представление о необходимости **нормализации** заработков и других доходов трудящихся, о таком их повышении, которое обеспечит нормализацию их уровня и их доли в общественном продукте.

Есть несколько способов выработать такие представления и требования:

- моделирование нормального социального положения;
- метод представления о нормальном как о привычном для большинства;
- метод «нормальная доля заработка в цене продукции» и
- оценка нормальности по аналогии⁷⁶.

Суть метода **моделирования нормального социального положения** — сделать описание того, как нор-

мально в наше время должна жить обыкновенная семья наёмного эксплуатируемого работника, составить перечень самых важных качественных характеристик жизни, а потом «довести» их до количественных характеристик.

Этот метод мы применяем на семинарах для рабочих и профсоюзных активистов для приблизительного (ориентировочного) расчёта нормального уровня заработка. Первые расчёты делали в 1999 г., последний расчёт провели в марте 2008 г. на конференции, организованной профсоюзом работников АПК России и отделением Восточной Европы и Центральной Азии Международного союза пищевиков (IUF).

Перед участниками семинаров ставится задача рассчитать нормальный уровень расходов в среднем за месяц, которые необходимо осуществлять в настоящее время из зарплаты членов семьи, состоящей из четырех человек, — двое взрослых и двое детей. Разъясняем, что в расчёте требуется учесть все затраты на нормальные (достойные, по представлениям самих трудящихся) условия существования и развития членов семьи в современной России, включая затраты на нормальное жильё, образование детей, медицинское обслуживание, культурные нужды, предметы длительного пользования, помощь родителям-пенсионерам и пр.

Оценки необходимых (нормальных) расходов всегда были вполне трезвые, без всяких нереальных переборов. При этом в большинстве случаев рабочие и профсоюзные активисты не учитывали, что в российских условиях необходимо откладывать на старость, ибо не видно перспектив получения в будущем нормальной пенсии. С учётом такой необходимости оценки уровня расходов семьи, которые необходимо осуществлять из зарплаты, должны быть существенно выше, чем получалось в расчётах.

В 1999 г. участники семинаров оценивали нормальную среднюю зарплату (при условии, что работают двое взрослых) в 400 долларов США. В 2005 – 2008 годах уровень нормального заработка, рассчитанный этим методом, гораздо выше. Но не из-за роста претензий трудящихся, а

⁷⁶ Подробно об этих методах см.: «Трудовая демократия. Выпуск 44». Ракитская Г.Я., Ракитский Б.В. Социальная защита и самозащита труда. Часть первая. — М.: Институт перспектив и проблем страны. 2002 и «Трудовая демократия. Выпуск 57». Ракитский Б.В. Пособие по выработке представлений о нормальном социальном положении трудящихся, о нормальных требованиях к работодателю и по обоснованию требований к работодателям и государству по повышению заработной платы. — М.: Школа трудовой демократии. 2008.

из-за серьёзного подорожания жизни — выросли расходы на оплату жилищно-коммунальных услуг, транспорта, проведено урезание (“монетизация”) льгот, подорожали продукты питания, детские товары, стали во многом платным медицинское обслуживание, образование и пр.

В расчетах 2007 и 2008 гг. получалось, что для нормальной жизни семьи из 4 человек (2 взрослых и 2 ребёнка) средний месячный размер расходов — от 90 до 150 тысяч рублей (150 — если учитывать расходы на аренду или покупку жилплощади). 90-150 тыс. руб. — это нормальный заработок семьи для условий 2007-2008 гг. Работают двое, следовательно, **средняя зарплата должна была быть не менее 45 тыс. руб.**

В 2007 г. среднемесячная начисленная зарплата после вычета подоходного налога составляла по стране 11768 руб. (в 2005 г. — 7743 руб., в 2006 г. — 9251 руб.). Размеры признанного трудящимися нормальным и размеры фактически сложившегося уровня заработка различались как минимум в 3-5 раз. Следовательно, если бы российские трудящиеся освоили солидарные методы борьбы, если бы была достаточная сила для сопротивления и наступления на работодателей, то справедливым ориентиром в требованиях было бы повышение трудовых доходов в среднем в 3-5 раз незамедлительно.

По европейским нормам минимальный размер оплаты труда должен быть 50-60% от средней зарплаты, но не менее 50%⁷⁷. Если исходить из европейских норм, то у нас **минимальный размер оплаты труда (МРОТ) должен был составлять в 2007-2008 гг. 23 – 27 тыс руб.**, но не менее 23 тыс. руб.

По меркам начала 2008 года, гарантированный государством минимальный размер оплаты труда на уровне 23 тыс. руб., среднемесячный уровень начисленной зарплаты в 45 тыс. руб. — это было бы нормальным и, к стати, близким к европейским размерам оплаты труда.

⁷⁷ См. *Европейская социальная хартия: Справочник: М.: Междунар. отношения, 2000. С.139-140.*

По меркам начала 2009 г. (с учетом инфляции за год на уровне не менее 30% по товарам и услугам, входящим в круг потребления трудящихся), **были бы нормальными среднемесячный уровень начисленной заработной платы около 60 тыс. руб., а гарантированный государством минимальный размер оплаты труда – не менее 30 тыс. руб.** Фактически же среднемесячная начисленная зарплата составила в первом квартале 2009 г. 17441 руб (после вычета подоходного налога – 15174 руб.), а МРОТ – 4330 руб.

Для обоснования минимальных требований к работодателям эффективным методом является контроль за долей заработной платы рядовых трудящихся (без администрации) в цене продукции.

Этот метод пригоден для того, чтобы не допускать роста степени эксплуатации. Доля заработной платы в цене продукции не должна снижаться. Если она снижается, то следует выдвигать требование увеличить заработную плату до уровня, сохраняющего прежнюю долю. Для снижения степени эксплуатации – до уровня, превышающего прежнюю долю.

Простой пример для пояснения. До реформ проезд в метро стоил 5 коп, стал, скажем, 15 руб. Рост цены услуги – в 300 раз. Если зарплата машиниста в метро в 1990 г. была 600 руб. в месяц, то для сохранения прежней доли заработка в цене продукции (услуги) зарплата машиниста также должна возрасти в 300 раз — должна быть 180 тыс. руб., а не 40-50 тыс. Это только для того, чтобы сохранить прежнюю степень эксплуатации.

6. О соотношении динамики зарплаты и производительности труда. Известно, что проблема производительности труда и темпов её роста в увязке с повышением зарплаты муссируется весьма широко. Здесь выявились два модных сюжета.

Первый сюжет — зарплата у нас, конечно, очень низкая, но ведь и по производительности труда мы в несколько раз уступаем Западу.

Второй сюжет – опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом заработной платы объявляется естественной экономической закономерностью, которую, дескать, должен знать и помнить каждый мало-мальски грамотный человек.

Оба этих сюжета по большому счету содержат чисто демагогические постановки и чисто демагогические аргументы, так называемые «обоснования». Опровергнуть эту демагогию, звучащую из уст властей и предпринимателей, может самостоятельно вообще-то каждый мало-мальски экономически грамотный человек. Для этого надо пользоваться показателем «доля заработка в конечной цене продукции». Но именно в конечной цене – цене продажи, а не в себестоимости.

Возьмите продажную цену автомобиля, тонны нефти, тысячи кубометров газа, билета на метро и т.д. и установите долю заработка рядовых работников (**то есть без заработной платы администрации**) в этой цене. В России она всегда в 3-5 раз ниже, чем в промышленно развитых странах. Наш предпринимательский класс хорошо осведомлен об этом. Тем более, что прорабатывает все эти вопросы в связи с планами вступления России в ВТО, претензиями ВТО к России относительно зарплатного демпинга.

Предпринимательский класс прямо формулирует свою задачу относительно зарплатного демпинга: как можно дольше сохранить его как фактор конкурентоспособности, как **конкурентное преимущество**.

Что касается соотношения роста производительности труда и заработной платы, то в отечественной политической экономии вопрос этот был исчерпывающе исследован ещё в советское время, в 1960-годы. Опережающий рост производительности труда есть не что иное как **целенаправленное наращивание степени эксплуатации**.

В современных российских условиях недопустимость опережающего роста производительности труда усугублена актуальностью восстановительного роста трудовых доходов.

7. В странах Запада требования по повышению заработной платы обычно складываются из трёх частей:

- повышение, необходимое для компенсирования инфляции;

- повышение в соответствии с ростом производительности труда (чтобы не допустить роста степени эксплуатации);

- повышение, обеспечивающее снижение степени эксплуатации.

Сложение этих трех частей выступает обоснованием требования повысить зарплату, например, на 4,5%, если инфляция составляет 2%, производительность труда выросла на 1%, а претензия на снижение степени эксплуатации – 1,5%.

Такие требования нормальны, если достигнутый размер оплаты труда (и минимальной, и средней) достаточен для обеспечения достойного уровня жизни трудящихся. У нас же размер оплаты труда весьма далёк от достойного, а темпы инфляции существенно выше. Поэтому и претензии трудящихся, если они выражаются в процентах роста зарплаток, должны быть существенно выше.

Нормализации уровня зарплаток придётся, конечно, добиваться поэтапно – в меру наращивания силы рабочего и профсоюзного движения. Не забывая о названных выше нормальных для современных условий уровнях оплаты труда, следовало бы сегодня выдвинуть требование о незамедлительном повышении МРОТ хотя бы до 50% от фактически начисленной среднемесячной заработной платы (по этой логике, МРОТ в первом квартале 2009 г. должен был составлять не менее 9 тыс руб.).

Опубликовано в периодическом издании: «Бюллетень Школы трудовой демократии» Выпуск 33, — М.: Школа трудовой демократии, 2009

Одновременно опубликовано как: Г.Я.Ракитская. Стратегия нормализации цены труда в России. — В сборнике «Цена труда в современной России: состояние, проблемы оптимизации» — М.: ИД «АТусО» 2008. Стр. 31-42.

Близкие по содержанию тексты опубликованы:

Г.Я.Ракитская. Глава восьмая. СПРАВЕДЛИВОЕ (НОРМАЛЬНОЕ) ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД — В книге Б.В.Ракитский, Г.Я.Ракитская. Экономика труда (социально-трудовые отношения) Учебное пособие. — М.: Изд. РАГС. 2010. Стр.184-197;

Г.Я.Ракитская.УРОВЕНЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РОССИИ: НЕОБХОДИМОСТЬ И СТРАТЕГИЯ НОРМАЛИЗАЦИИ. Тезисы доклада Г.Я.Ракитской для конференции в г. Липецке. 5 февраля 2009.

Г.Я.Ракитская НОРМАЛЬНАЯ (СПРАВЕДЛИВАЯ) ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА: ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ И ЕЁ ВЫХОД НА ПРАКТИКУ. Доклад Г.Я.Ракитской на семинаре, организованном В.Д. Роиком в НИИтруда и социального страхования. 21-января-2009.

Интервью Светланы Пилюгиной (Журнал «Профсоюзы», Ноябрь 2008) с Г.Я.Ракитской «За достойный труд. Какой зарплаты достойны россияне?»

2008

=====

ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННОГО РОССИЙСКОГО КАПИТАЛИЗМА И ГЛАВНЫЕ ФАКТОРЫ ЕГО ВОЗМОЖНОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ⁷⁸

1. Особенности современного российского капитализма являются следствием (функцией) **современного** соотношения социальных сил как в самой России, так и в масштабах мировой капиталистической системы.

Лобовая постановка вопроса о корнях этих особенностей — коренятся ли они в царских, в сталинских или же в послесталинских советских временах — такая постановка ненаучна, если к поиску корней в прошлом сводится анализ причин исторического развития и общественных состояний. Лобовая постановка предполагает, по сути, отказ от признания возможности социального прогресса, возможности активного исторического (в том числе революционного) творчества масс. Лобовая постановка предполагает, впрочем, и отказ от признания возможности социального регресса.

В прошлом коренится не один-единственный, свершившийся вариант общественного развития, а **существенно разные** социальные варианты настоящего и будущего, за исключением моделей трансплантации общественного устройства извне (экспорт революции, «цветные» революции, социально-структурные реформы по внешним проектам а ля МВФ и Всемирный банк).

2. Подход по принципу «коренится — не коренится» активно пытаются использовать в России разные силы, в том числе сталинисты, имперцы всех мастей. Спекуляции на тему корней в далёком прошлом на свой лад демонст-

⁷⁸ Тезисы доклада для конференции «Два капитализма...». Май 2008.

рирует ряд организаций, выступающих от имени трудящихся. Так, празднуя 100-летие российских профсоюзов, руководители ФНПР заявляли, что ФНПР – носитель традиций российских профсоюзов начала XX века. Это, конечно, большая ложь.

3. Реальность российских реформ 1990-х годов была существенно отлична от объективных (историко-логических) возможностей антитоталитарной революции, буржуазно-демократических революционных преобразований. В России сложилась наименее благоприятная для трудящихся разновидность капиталистических отношений – периферийно-зависимый (периферийно-колониальный) их тип. Это не было ни следствием перехода от тоталитаризма к капитализму, ни следствием перехода к рыночным механизмам как таковым.

Периферийно-зависимый характер российского капитализма – следствие конкретно-исторических особенностей социально-структурных и социально-экономических реформ, которые проводились в рамках государственной политики формирования основ капиталистического строя **в условиях отсутствия** сколько-нибудь действенных сил, отстаивающих переход к так называемому цивилизованному капитализму. Трудящиеся не предъявляли и не отстаивали в ходе реформ свои интересы как реальная социальная сила, как субъект социальной политики.

4. Специфические черты современной социальной ситуации в России – затянувшаяся зачаточность гражданского общества; социальная деградация (деклассирование, если говорить в старых терминах) значительной части населения; широкомасштабная криминализация (теневой характер) общественных отношений; отсутствие рабочего класса (точнее, класса эксплуатируемых трудящихся) как самостоятельного активного социального субъекта с собственной классовой идеологией. Протестные акции трудящихся, в том числе забастовки, – локальные, разрозненные, с узко экономическими (причём весьма невысокими) требованиями. Они, говоря словами Ф.Энгельса, «не продвигают движение ни на шаг вперёд». Однако иная си-

туация была в 1989-1991 гг., когда шахтёрское движение поднялось до уровня политического движения и сыграло весомую роль в антитоталитарной революции. Следует также напомнить о широких демократических национально-освободительных движениях в ряде республик СССР, которые стали главным фактором распада советской империи.

5. Нельзя рассуждать о перспективах российского общества в отрыве от обсуждения вопроса о новых тенденциях развития капиталистической системы эксплуатации. Эти новые тенденции несёт с собой современный этап глобализации капитализма. Одна из них – устойчивое разделение (сегрегация) населения на нужную капиталу и ненужную ему части с оттеснением «лишних» для капитала людей от полноценного участия в созидательной жизни общества, в социальную резервацию. Россия уже прошла значительный отрезок пути по этой траектории.

Некоторое оживление в последнее время забастовочной активности, новые попытки создания свободных профсоюзов происходят именно на предприятиях, нужных международному капиталу. Эти явления оцениваются мно-гими как подъём рабочего движения. Но такая оценка неоправданно оптимистична. Рабочего и профсоюзного движения – как движения общеклассового – сегодня в России нет. К тому же в условиях глобализации все локальные завоевания – завоевания временные, неустойчивые, если они не защищены не только общенациональной классовой борьбой, но и эффективной международной солидарностью трудящихся, эффективной классовой борьбой, согласованной по стратегии, требованиям, способам действий в международном масштабе. Международное рабочее и профсоюзное движение далеки от такого уровня развития.

6. И всё же: сейчас в России уже выросло новое поколение, гражданское и человеческое достоинство которого не было раздавлено ни царской Россией, ни советским тоталитаризмом, ни шоком начала 1990-х годов. Если считать современное состояние общественного сознания, ра-

бочего и профсоюзного движения целиком предопределённым прошлым (плюсquamперфект-детерминизм), то следует признать бессмысленность каких-либо действий по изменению российского общества. Но если правильно понимать соотношение исторических влияний и реальных современных факторов развития, то, напротив, надо делать в истории хоть что-нибудь.

7. Вопрос о том, обрела ли современная Россия качественно новое (в сравнении с СССР) жизнеспособное общественное состояние, остаётся пока что дискуссионным. Вместе с тем очевидно, что в последние годы в несколько модернизированном виде восстанавливаются некоторые существенные, чреватые прежними противоречиями, недемократические порядки общественно-политической, экономической и социальной жизни (особенно наличие партии власти и её монополия на власть).

Смена поколений и признаки (пусть и слабые) оживления профсоюзного движения, возникновения социальных движений делают вероятным возвращение российского общества вновь в ситуацию переходности, актуальной социальной разновариантности будущего.

Один, реально возможный и высоко вероятный путь развития, — лишение всех социальных групп (в том числе капиталистического класса), всех социальных общностей реальной социальной субъектности, «наведение порядка» в стране на основе закрепления тенденций к государственно-партийной монополии на власть, к формальности федеративного государственного устройства, к декоративности гражданского общества.

Другой, менее вероятный, но тоже реально возможный путь развития, — социальные преобразования в русле всё ещё нереализованных исторических задач социальной революции 1989-1991 гг. (переход от тоталитарного социального государства к буржуазно-демократическому государству с достойным уровнем жизни граждан; отказ от имперских внутригосударственных отношений).

В числе реально (а не абстрактно) возможных вариантов исторически близкого российского (и не только

российского) будущего сегодня не просматривается социалистический путь развития. Не просматривается по многим причинам. Но это — проблема, выходящая за рамки избранной темы. Эта проблема рассмотрена мною в основных своих моментах в статье «Идеология последовательного гуманизма: предпосылки и вероятность реализации», опубликованной в журнале «Альтернативы», 2007, № 1.

Для конференции «Два капитализма» 05.08

Добавление (этого не было в отосланных тезисах).

Главная мысль о «коренятся», т.е. о реальной вариантности развития (вариантности будущего в период системного кризиса) — от индустрии тоталитарного советского общества невозможно было перейти к социализму.

Во-первых, невозможно в принципе по причине *индустриальности*. Индустриальные рабочие (придатки машин) — не субъект социалистической идеологии.

Во-вторых, невозможно, так как в условиях *тоталитаризма* не могут сформироваться достаточные **внутренние** силы для того, чтобы сломить тоталитаризм. Нужна поддержка извне, а там — капитализм, а не социализм.

Возникает вероятность перехода к капитализму того или иного типа, в том числе к демократическому социальному государству — но если опять же есть соответствующая поддержка извне (как было в Германии после Второй мировой войны). Американцы и др. хотели сделать из ФРГ выставку преимуществ капитализма перед советским строем. А у нас было иначе — международный капитал был заинтересован во вхождении России в международное кап. сообщество в качестве его периферии.

Печатается по рукописи.

НЕОБХОДИМОСТЬ И ТРУДНОСТИ НОРМАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ

1. После распада СССР линия на демонтаж в России тоталитарной системы социально-трудовых отношений, демократизацию трудового права была, безусловно, прогрессивной. Были, однако, ещё два фактора (и две линии перемен) в социально-трудовых отношениях:

Один из этих факторов – включение России во всемирное пространство капиталистической конкуренции **в условиях современного этапа глобализации капитализма** с характерной для него тенденцией либерализации (в интересах предпринимателей) трудовых отношений.

Другой фактор – **периферийно-зависимый характер капитализма**, который сформировался в России в ходе и в результате реформ 1990-х годов.

Система найма и в целом социально-трудовые отношения на периферии капиталистического мира отличаются от подобных отношений в развитой части капиталистической системы не отставанием во времени, не неразвитостью, а *принадлежностью к иному типу*. Периферийные капиталистические социально-трудовые отношения имеют специфические свойства. Главное из этих свойств состоит в том, что в периферийной своей части капиталистическая система *допускает то, что в развитой части этой же системы считается недопустимым*. Социальные (в том числе социально-трудовые) права, до признания которых мировое сообщество дошло как до общепризнанных принципов и норм в XX веке, сознательно и систематически игнорируются на периферии капиталистического мира. При этом в государствах периферийного капитализма законодательство зачастую содержит формулы норм социального и трудового права из международных

документов. Однако нормы эти, во-первых, слишком общи и расплывчаты, а во-вторых, предполагают увязку с конкретно-историческими условиями (в том числе с законодательством) стран. Не соблюдать такие нормы властям и предпринимательству периферийно-капиталистических стран достаточно просто.

В силу периферийного характера российского капитализма у нас *не соблюдаются практически все “планки” минимальных параметров жизнеобеспечения*. Так, для развитой (лидирующей) части мирового капитализма нормальный заработок должен обеспечивать достойное существование работника и его семьи. В российских правовых нормах об обеспечении семьи вообще нет речи – гарантированный государством МРОТ установлен на уровне прожиточного минимума *трудоспособного* населения. Но даже это положение правительство не выполняет, а величина самого прожиточного минимума занижена в несколько раз. Периферийный характер российского капитализма проявляется не только в исключительно низком уровне гарантированной государством минимальной оплаты труда, но и в низком уровне пособий по безработице, в неэффективной системе содействия трудоустройству, в низком уровне трудовых пенсий, в практической недоступности для большинства трудящихся качественных образования и медицинского обслуживания.

2. Основные следствия конкретно-исторических особенностей реформ 1990-х годов в сфере социально-трудовых отношений можно обозначить следующим образом.

а) Не были созданы, напротив, были подорваны основы нормального функционирования социально-трудовых отношений. Был нарушен закон необходимого продукта, в соответствии с которым оплата труда и доходы, поступающие к трудящимся из бюджета и внебюджетных фондов, должны обеспечивать нормальный, привычный уровень жизни. Возникла общероссийских масштабов недобросовестная конкуренция на рынке труда (массовые нарушения социально-трудовых прав и свобод, теневой

рынок труда со свойственными ему социальной незащищённостью работника, безответственностью предпринимателя, сговором работника и работодателя относительно игнорирования социального и трудового законодательства).

б) Упадок производства лишил большинство продуктивной по мировым меркам занятости, привёл к люмпенизации, деклассированию значительной части населения (массовая скрытая и открытая безработица, депрессивные регионы, оттеснение значительной части населения на “социальное дно”).

в) Абсолютное обнищание большинства и чрезмерно большая дифференциация доходов, которая всё больше приобретает форму устойчивой сегрегации населения на нужное и ненужное мировому капиталистическому рынку с закреплением нищенской оплаты труда большинства и повышенной (по сравнению с Западом) степенью эксплуатации относительно благополучного меньшинства трудящихся.

г) Массовая деградация занятий населения при общем понижении культуры труда и качества рабочей силы; распространение “профессий”, не связанных с созидательной жизнью общества (рэкетеры, сутенеры, охранники, киллеры и пр.).

д) Социально-психологический аспект итогов реформ: возникновение феномена “неуверенности в завтрашнем дне” (результат перевода трудящихся в режим выживания) и вследствие этого – идеализация в массовом сознании советского прошлого; маргинализация массового сознания, в том числе формирование (особенно в молодой среде) имперско-фашистского типа сознания.

3. Несколько лет благоприятной конъюнктуры на мировом нефтяном рынке дали передышку руководству страны и время для нормализации социально-трудовых отношений. Однако нет достаточных оснований для вывода о переломе тенденций в 2000-х годах, о начале преодоления деформаций социально-трудовых отношений, вызванных реформами 1990-х годов. Напротив, *они приобретают устойчивый, хронический характер*. По-

прежнему не прослеживается движения в сторону к так называемым цивилизованным (характерным для развитых стран) отношениям между трудом и капиталом, тем более, движения к наиболее благоприятной для трудящихся их разновидности – к реальному социальному партнёрству, к становлению демократического социального государства как политической формы социальной рыночной экономики, социал-партнёрских трудовых отношений.

4. Основные причины трудностей нормализации социально-трудовых отношений в России:

а) установившийся с 1990-х годов режим односторонней поддержки государством предпринимательства в ущерб и за счёт интересов трудящихся («собес для предпринимательства»);

б) не только отсутствие у трудящихся культуры и традиций организованной классовой борьбы за свои права, свободы и интересы, но и социально-политическая деградация трудящихся, атрофия социальных инстинктов самосохранения и самозащиты, явный политический иммунодефицит к чуждым классовым идеологиям.

5. Существует небезосновательное мнение, что трудовое законодательство России (прежде всего — Трудовой кодекс РФ) всё ещё весьма благоприятно для трудящихся. Это действительно так, если учесть, что российское трудовое законодательство оставляет за работниками возможность, отстаивая свои требования, бастовать по меньшей мере в течение суток без риска подвергнуться каким-либо законным наказаниям; запрещает локауты и не запрещает забастовки солидарности и политические забастовки; сохраняет пока что порядок распространения положений коллективных договоров и соглашений на всех работников, а не только на членов профсоюзов. Это такие положения, которые могут послужить изменению характера социально-трудовых отношений и существенному улучшению положения трудящихся, — но лишь в случае развития солидарного классового сознания трудящихся, наращивания организованности и силы рабочего, профсоюзного и социальных движений, возникновения относи-

тельного равновесия сил основных классов российского общества.

6. **Краткий вывод:** перелом губительных тенденций развития общества, нормализация социально-трудовых отношений, изменение социально-политического курса руководства страны возможны только посредством классовой самоорганизации трудящихся, освоения трудящимися методов эффективного внепарламентского давления на власти и капитал, включая тщательную подготовку и осуществление всероссийской забастовки с внятыми наступательными требованиями.

05.2008

Печатается по рукописи

2008

=====

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ПРАВА И СВОБОДЫ:

**российские и международные принципы,
нормы, проблемы**

Главы из учебника
по программам высшего классового образования

Вводная глава⁷⁹

СТЕРЖНЕВОЙ ВОПРОС ИСТОРИИ: кто есть трудящийся — человек или рабочая сила?

Эксплуатация как система

С давних времён и до сих пор общество устроено так, что в нём есть господа и подчинённые. Господа — это те, кто составляет реально господствующие в обществе группы. Они присвоили себе право решать основные вопросы власти в обществе и в хозяйстве. В руках господствующих социальных групп сосредоточен контроль над основными ресурсами, над производством и распределением эффекта от производства. Место подчинённых социальных групп определяется господами. Основное предназначение подчинённых — быть средством, обеспечивающим эффект, выступать в ходе распределения этого эффекта отдающей, донорской стороной.

Сложившаяся и возобновляющаяся система господства и подчинения, система принудительного социального донорства выстроена сознательно, посредством и на

⁷⁹ Глава написана Б.В.Ракитским и Г.Я.Ракитской.

базе узурпации⁸⁰ власти в обществе и власти в хозяйстве. Эта система сознательно поддерживается и защищается всей силой узурпированной власти. Это система социальной эксплуатации⁸¹. Эксплуататоры — господствующие социальные группы. Эксплуатируемые — социальные группы, принуждаемые общественной системой к социальному донорству в пользу эксплуататоров.

Способом осуществления отношений господства-подчинения и **причиной** эксплуатации является монополизация власти и управления обществом и хозяйством в руках господствующих социальных групп и, соответственно, отстранение от власти в обществе и в хозяйстве остальных (подчинённых) социальных групп. Господствующие и подчинённые социальные группы являются стержнем социальной структуры эксплуататорских обществ.

В эксплуататорских обществах труд оказывается одним из главных объектов эксплуатации. В разные исторические эпохи самыми распространёнными (типичными) были разные способы эксплуатации труда. Хотя в одном и том же обществе обычно одновременно используются несколько способов эксплуатации труда.

Общества и эпохи метаются в истории названиями наиболее распространённых в них (типичных для них) способов эксплуатации труда. К примеру, рабство, крепостничество, эпоха наёмного труда. А названия основных эксплуататорских групп дали наименования типам общественного устройства: рабовладельческий строй, феодальный строй, капиталистический строй...

⁸⁰ *Узурпация (от лат. usurpatio - овладение) — акция и отношение насильственного (игнорирующего несогласие и сложившийся порядок) захвата (присвоения) власти, чужих прав или полномочий.*

⁸¹ *См. статью “Эксплуатация” в «Энциклопедии трудящегося и эксплуатируемого народа».*

Эксплуатация как система отношений (как генный код общественного устройства) формирует отношения эксплуататора и эксплуатируемого. Эти отношения базируются не на представлениях типа “все мы — люди”, “все люди — братья”, “все люди от природы равны” и т.п., а на намерениях эксплуататора принудить эксплуатируемого к донорству в свою пользу. Трудящийся оказывается в системе таких представлений, интересов и намерений не более, чем **средством** для достижения целей эксплуататора. Способность быть таким средством, или способность к труду, заданному эксплуататором, — вот что интересует эксплуататора, если и не единственно, то главным образом.

Рабство, крепостничество, феодализм, капитализм

Древние греки, давшие шедевры философии, искусств и литературы, древние римляне, прославленные в веках ещё и “римским правом”, — были рабовладельцами. Они вели войны ради захвата рабов, торговали рабами, как и всяким другим имуществом. Да что древние! В США рабство и работорговля официально были отменены только в 1863 г. В странах Южной Америки рабство держалось ещё дольше. Рецидивы рабства и рабского труда в общественно значимых масштабах возникали в XX веке в фашистских государствах Европы (гитлеровская Германия и сталинский СССР).

Миропонимание рабовладельца **абсолютно противопоставляет** человеческое достоинство, человеческие занятия, гражданские обязанности, гражданские права и свободы, интеллектуальную деятельность, с одной стороны, и физический труд — удел рабов, с другой стороны. Занятый физическим трудом, по представлениям даже таких гениев, как Платон, Аристотель, Цицерон, по самой своей природе не пригоден к исполнению гражданских

обязанностей, к умственной работе. Он не может и не должен обладать человеческим достоинством.⁸²

Идеолог рабочего движения Фридрих Энгельс (1820 - 1895) отметил: “**Рабство** —там, где оно является господствующей формой производства, — превращает труд в рабскую деятельность, то есть в занятие, бесчестящее свободных людей”⁸³.

Заметьте, не сам по себе труд, не какой-то особенный вид труда (или профессия), а **рабство как система эксплуатации** порождает бесчестие людей, ставит одних ниже других, дискриминирует⁸⁴ людей по роду занятий.

⁸² *Кстати, товарищи современные российские рабочие, не кажется ли вам, что вы рассуждаете как платоны и цicerоны, когда не так уж и редко с полной убеждённой доказываете, что рабочие не могут и никогда не смогут управлять производством?*

⁸³ К.Маркс и Ф.Энгельс. Сочинения. Изд.2-е. М: 1961. Том 20, с.643.

⁸⁴ *Дискриминация (от латинского discriminatio — различие) — ущемление, умаление прав, свобод, лишение равных с другими социальных оснований жизни в обществе, проистекающее из объявления или фактического признания каких-либо свойств человека или общности (группы) людей достаточной причиной для насильственно (принудительно) устанавливаемого и осуществляемого угнетения (социального лишения). Примеры дискриминации в СССР: фактический запрет на некоторые профессии для беспартийных, запрет на прописку в столице, запрет принимать на работу на оборонные предприятия лиц, имеющих родственников за границей, дискриминация “бывших в плену”, “бывших на оккупированной территории”, установление предельного процента евреев в штате научных и учебных заведений и т.п. Примеры дискриминации в современной России: преследования со стороны администрации за членство в неудобных администрации профсоюзах (документально зафиксировано прокуратурой на АО АвтоВАЗ); принятые администрацией ЗИЛа требования заказчика — Московской патриархии Русской Православной Церкви — допускать к исполнению заказа*

Не далеко от рабовладельца и раба ушли феодал и эксплуатируемый им крестьянин. Даже там, где крепостное право отсутствовало, феодал силой заставлял крестьянина работать на поддержание привилегированного положения господина. Феодал признавал некрепостного крестьянина юридическим лицом, но лицом, полностью подвластным и подсудным феодалу. Да к тому же и земля, от трудов на которой кормились крестьяне и их семьи, была собственностью феодала. Эта собственность приносила феодалу доход (ренту) в форме барщины или оброка. Крестьянин для феодала есть средство получать ренту.

Крепостничество — крайняя форма феодальной зависимости, отменённая в России лишь 19 февраля 1861 года. Крепостничество держит крестьян в полурабской, в почти рабской зависимости. Купля-продажа крепостных помещиками — это говорит само за себя!

Капитализм возникал под лозунгами освобождения трудящихся от рабства и крепостничества, от личной зависимости от феодала. Нарождающийся капитализм в очередной раз сотрясал идейные основы общественного мироустройства.

В своё время массовое восприятие рабами несправедливости и бесчеловечности рабства вылилось в новые религиозные представления о **равноценности людей** перед богом (христианство и другие мировые религии). Несправедливость феодальной зависимости и крепостничества также не могла быть принята угнетёнными и эксплуатируемыми как нечто естественное (данное самой природой) и вечное (не подлежащее переменам и отмене). Зарождались и возобновлялись крамольные мысли и во-

только крещёных православных рабочих, не допускать к литью колоколов для Храма Христа Спасителя в Москве некрещёных, неправославных и атеистов (об этих фактах сообщалось в телевизионных новостях, — кстати, без малейшего осуждения факта дискриминации за убеждения).

просы. Такого, например, типа: “Когда Адам пахал, а Ева пряла, кто тогда был господином?”

Мощной и освободительной, революционной антифеодальной идеей стала идея **равенства людей от природы, а отсюда — и разумности их равноправия в обществе**. Идеология (система массово воспринятых представлений) нарождающегося капитализма отлилась в лозунги “Свобода! Равенство! Братство!”. Под этими лозунгами свершилась Великая Французская революция — самая последовательная антифеодальная буржуазная революция

Но от лозунга, отражающего намерения и стремления, до фактической жизни, скроенной по меркам реальных возможностей и реальных различий интересов, — большая дистанция. Утвердившийся у власти капитал наполнил лозунги великой антифеодальной революции таким содержанием, которое сделалось новой системой эксплуатации труда — системой отношений капитала и наёмного труда.

Эксплуатация наёмных

Капитал основал общественное производство **на господстве** в нём крупной частной собственности, **нанимающей** (покупающей) для своего практического функционирования рабочую силу. Система наёмного труда стала новой (послефеодальной) типичной формой отношений господства-подчинения.

В сравнении с феодализмом (а тем более в сравнении с рабством и крепостничеством) взаимоотношения эксплуататора и эксплуатируемого изменились разительным образом. Капиталу не нужны ни раб, ни крепостной, ни лично от капиталиста зависимый работник. Почему? Потому, что эксплуататорский доход (эффект от принудительного социального донорства) даёт капиталу машинная фабрика, производящая конкурентоспособный продукт. Фабрика — комбинация факторов производства (машин, оборудования, природных ресурсов, рабочей силы, организационных

принципов и схем, управленческой деятельности). Рынок, объединяющий всех товаропроизводителей в единое хозяйство, — динамичен, подвижен, для каждого конкретного товаропроизводителя не до конца понятен, не совсем предсказуем, неожидан, рискован. Комбинирование факторов производства должно стать настолько гибким и оперативным, чтобы не отстать от перемен рынка, уметь приспособиться к сюрпризам, загадкам и коварству беспощадной рыночной конкуренции. Раб, крепостной, лично зависимый работник — они, с точки зрения постоянно конкурирующего капитала, слишком негибкие формы такого фактора, как рабочая сила. В таких формах рабочая сила была бы не только производственным ресурсом, но и немалой обузой для капитала.

Капиталу желательно располагать возможностями в любой момент купить любую нужную рабочую силу, притом не навсегда, а на время, чтобы не быть потом озабоченным продажей рабочей силы, которая больше для производственных комбинаций не нужна. В этих потребностях капитала — суть найма.

Вот отсюда и проистекает отстаивание капиталом буржуазных (либеральных) прав и свобод. Человек должен быть лично свободен, юридически независим, равноправен.⁸⁵ За судьбу такого работника капитал ответственности не несёт.

Впрочем, и рабовладелец, и феодал, и крепостник освобождались по существу от ответственности за своих

⁸⁵ **Заметьте-ка: капиталу нужно не социальное равенство, то есть не равнокачественное положение с другими в собственности, власти, средствах существования, защищённости от опасностей бедности, безработицы, бездомности, безземельности и т.п. Капиталу необходимо и достаточно равноправия, равенства перед законом, не учитывающим реального социального неравенства. Капиталу достаточно и необходимо РАВНОПРАВИЕ НЕРАВНЫХ.**

эксплуатируемых работников. Но цивилизация шагнула вперёд и принесла эксплуататору новые удобства, и среди них — социальную фигуру временно нанятого, которого в любой момент можно приобрести и от которого в любой момент легко избавиться.

Найм преобразовал общественную **форму** отношений эксплуатации, полностью сохранив и развив их **суть**.

По форме на рынке труда свободный гражданин совершенно добровольно заключает контракт с владельцем рабочего места о выполнении определённого круга функций в течение определённого времени за вполне определённое вознаграждение. Сделка как сделка. При желании нанятому можно внушить, что он точно такой же собственник, как и капиталист: у капиталиста капитал выглядит как машины, технологии, патенты, а у работника — как рабочая сила (способность непосредственно производить). Можно ещё убедить работника, что имеет место никакой не найм, никакая не продажа рабочей силы, а партнёрское объединение капиталов, партнёрское сотрудничество. Очень активно пропагандируется буржуазной наукой доктрина “человеческого капитала”, согласно которой работник и не рабочая сила, и не человек, а “человеческий капитал”.

По существу же нанимающий работодатель рассматривает и нанимающегося, и тем более уже нанятого работника как недостающую добавку в коктейле (комбинации) производственных элементов. Работник нужен работодателю исключительно **как средство** для того, чтобы действовали машины, чтобы не вышли из-под контроля технологические процессы. Работник дополняет технику и технологии, без него они мертвы или неподконтрольны, могут пойти в разнос.

Вот в этом своём качестве живой и соображающей добавки к неживым факторам производства наёмный работник только и нужен капиталу. Таково машинное (индустриальное) и современное информационное (постиндустриальное) производство.

В чём же проблема?

Казалось бы, ну и что тут такого? Так устроен производственный процесс, ничего с этим в ближайшем будущем не поделаешь. Но в том-то и дело, что, во-первых, сам производственный процесс уже давно можно строить в расчёте не на зомбированного человека, а на человека-личность. А во-вторых, для работника не всё равно, может или не может он во взаимоотношениях с работодателем проявлять не только свои свойства рабочей силы (знать, уметь, соблюдать дисциплину), а весь спектр своих личностно-человеческих свойств и интересов. Для работника не всё равно, обязан или не обязан работодатель уважать его человеческое достоинство, считаться или не считаться с его гражданскими правами (включая профсоюзные и политические права), с жизненными обстоятельствами.

Это многовековая проблема. И стоит она, начиная от рабства и крепостничества и кончая самым современным и самым цивилизованным капитализмом, принципиально (то есть в своём корне) одинаково:

**кто есть трудящийся —
человек или рабочая сила?**

И пока всё общественное устройство базируется на эксплуатации, эта гуманитарная⁸⁶ по своему существу проблема именно так и будет стоять.

Конечно, применённый нами метод противопоставления, метод “или — или” уместен в основном **для обозначения существа** проблемы. Он высвечивает крайности, те полюса решения проблемы, к которым тяготеют, с одной стороны, эксплуататоры, а с другой, — эксплуатируемые трудящиеся. В жизни стопроцентные крайности

⁸⁶ *Гуманитарный — значит, понятый с позиций человечности. Иногда в том же смысле говорят о “человеческом измерении” какой-либо проблемы.*

встречаются как исключения (как в России Салтычиха⁸⁷, например). Правилom же является соединение человечности и бесчеловечности. В разных соотношениях в разные исторические времена и при разных исторических обстоятельствах.

Каковы пропорции человечности и бесчеловечности в реальном жизненном положении эксплуатируемых трудящихся? От чего или от кого зависят эти соотношения? В каких формах такие соотношения возникают и существуют? Как и в какую сторону могут меняться и меняются?

Эти и связанные с ними вопросы, а также ответы на них собраны в той сфере общественных знаний и реальной общественной практики, которая называется **СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ПРАВАМИ И СВОБОДАМИ**.

К более конкретному их рассмотрению мы и переходим. Но подчеркнём ещё раз вывод, к которому нас подвело предшествующее обсуждение:

**социально-трудовые права и свободы
во всей предшествовавшей истории и в современном
мире — это условия существования трудящегося
человека не “вообще”, а в том или ином конкретном
эксплуататорском обществе.**

⁸⁷ Салтычиха — помещица Подольского уезда Московской губернии Салтыкова Дарья Николаевна (1730-1801). Замучила более 100 своих крепостных. С 1768 г. находилась в монастырской тюрьме.

РАЗДЕЛ ПЕРВЫЙ

ПРАВО И ПРАВОВАЯ СИСТЕМА. МЕСТО СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ И СВОБОД В ПРАВОВОЙ СИСТЕМЕ

Глава первая⁸⁸

+

ПРАВО В ЖИЗНИ ОБЩЕСТВА И В ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА И ГРАЖДАНИНА

Что такое право и нормы права?

Понятие “**право**” располагается в том же ряду понятий, что и “правда”, “правильный”, “правильно”, “правило”. Все эти понятия предполагают существование некоего мерила (мерки), отделяющего правильное от неправильного.

Сфера существования права — всегда **общественная** сфера, сфера взаимоотношений между людьми, их группами, коллективами, организациями, народами. Скажем больше: право охватывает обычно всё общество целиком. Оно относится **к устройству жизни** людей в обществе, к установлению и поддержанию **порядка в жизни общества**.

Человечество поколение за поколением порождает и накапливает навыки, опыт, полезные традиции поддержания порядка в жизни. Накопленный уровень цивилизованности⁸⁹ называется культурой. Накапливается материальная, художественная, духовная культура. Накапливается она не где-то отдельно от конкретной повседневной

⁸⁸ Глава написана Г.Я.Ракитской и Б.В.Ракитским.

⁸⁹ Цивилизованность (латинское *civilis* означает “гражданский”) — соответствие содержания чего-либо достигнутому обществом уровню развития. Быть цивилизованным — значит быть просвещённым, достаточно развитым по меркам данного общества.

жизни, а именно в формах этой жизни. Культура труда, культура быта, культура досуга — примеры сфер накопления культуры.

К сферам накопления культуры относится и порядок взаимодействий в обществе. Одна из высоких ступеней цивилизованности взаимодействий в обществе — **государственность**. Государственность — это способность народа жить как сообщество, устойчивость (единство и самовозобновляемость) которого обеспечивается заведёнными и поддерживаемыми порядками. Эти порядки в масштабах народа, страны называются **государством**.

Право и есть одна из важнейших форм, в которых действует государство (организованность, порядок в масштабах общества). Другие формы государственного порядка — органы власти, армия, избирательная система и др.

Особенность права среди форм государственности состоит в том, что право — это совокупность устанавливаемых и охраняемых государственной властью **норм и правил**, регулирующих отношения людей в обществе. Так обычно определяется право и в словарях, и специалистами. Точнее, конечно, было бы подчеркнуть, что это не механическая, не случайно возникшая **совокупность, а система** норм и правил, то есть внутренне целостная совокупность.

Норма права — государственная установка. Если государство устанавливает какие-либо правила, то и они по существу есть нормы. Право, следовательно, есть способ определять, что, **с точки зрения государства**, является правильным во взаимоотношениях людей в данном, исторически конкретном обществе.

А право на труд, социально-трудовые права и свободы, исходя из сказанного, — это система установленных и охраняемых на основах государственности норм и правил взаимоотношений людей по поводу трудовой деятельности (социально-трудовых отношений). При этом обратите внимание: нормы и правила, составляющие право на труд, социально-трудовые права и свободы, касаются

не одних только трудящихся, но и тех, кто их заставляет трудиться, мешает или помогает трудиться, защищает или нарушает нормальные (правильные) общественные условия трудовой деятельности, меняет или закрепляет существующие нормы и правила социально-трудовых взаимоотношений.

Откуда берётся право?

Что или кто является его источником?

Ответ первый — доктрина естественного права

Ну, хорошо. Мы договорились, что право — продукт (и способ) деятельности государства. Государство устанавливает, что правильно и что неправильно во взаимоотношениях людей. Но оно-то откуда знает, что правильно или неправильно? Придумывает? Черпает сведения из секретных источников? Выбирает из предложенных кем-то разных вариантов?

На подобные вопросы уже давно сложились принципиально разные ответы (концепции, доктрины, подходы, теории). Однако при всей своей несхожести и даже неприимости выпечены они по одному и тому же рецепту — по рецепту **справедливости**.

Справедливость — ценность⁹⁰, понимание того, как **должно быть или как должно бы быть**. Вся великая сила и значимость справедливости заключается как раз в соединении, казалось бы, несоединимого: и того, что есть, и того, что должно бы быть, хотя его пока и нет.

Так уж устроено общество: существующий порядок одним нравится (и они хотели бы его сохранить, удерживать), а другим не нравится (и они хотели бы его изменить или вообще заменить другим порядком). Идеалы, идеологии — это представления о желаемом состоянии общества и основах его устройства. Они всегда разные, тем более,

⁹⁰ **Ценности — то в общественном устройстве, чем люди дорожат как основами своего существования и развития.**

что (как мы уже обсудили выше) люди отличаются друг от друга не только (и больше всего не) индивидуальными характеристиками, а и тем, что одни эксплуататоры, а другие — эксплуатируемые. Сама система эксплуатации одним нравится, а другим — нет. Одни желают её сохранить и укрепить, а другие — ослабить и разрушить, заменить другой, менее жестокой, а лучше — неэксплуататорской.

Борьба идей, идеалов, идеологий никогда не прекращается в обществе, пока оно сохраняет способность к развитию. Правоту своих представлений о том, какими **должны быть** порядки в обществе, каждая из борющихся сторон (идеологий) обосновывает справедливостью. Но у одних справедливость означает сохранение и укрепление основ сложившихся порядков, а у других справедливость означает существенную и даже коренную перемену сложившихся порядков.

Уже много-много веков борющиеся стороны убеждают друг друга в том, что именно их понимание справедливости — **единственно верное**. На убеждённости в единственной верности того или иного представления о справедливых общественных порядках строится и стоит концепция (доктрина, теория) **естественного права**. По этой концепции, и социально-трудовые права составляют часть естественного права.

Почему “естественное”? Потому что право предлагается воспринять как систему предписаний самой природы, самого природного и человеческого “естества”. Таково, мол, само наше и нашего мира устройство. А кто устроил? Да кто бы ни устроил, только не мы сами, не мы с вами. Тут варианты ответов разные, но это вариации на один мотив: не мы, а то, что выше нас, человеков.

Вариант первый. Господь устроил мир и предписал, как жить. В Библии это зафиксировано.

Есть в Библии и о праве на труд. Адам и Ева, прародители наши, ослушались Бога, и Адам получил наказание пожизненным трудом: “В поте лица твоего будешь есть хлеб, доколе не возвратишься в землю...”. В другом

месте Библии рабство введено проклятием за поступок отца.

Верховным естественным законом многие мыслители объявляли божественный закон, внесённый богом в человеческий разум. Например, в странах с христианской верой естественное право объявлялось законом Моисея и Евангелия.

Ещё один вариант. Естественное право — это не что иное, как “естественное состояние” людской жизни; оно существовало до того, как люди начали выдумывать и навязывать друг другу общественные и государственные порядки. Ещё 25 веков назад древние китайцы развивали идеи дао (естественного хода жизни), согласно которым правителям не следует вмешиваться в естественный ход вещей. Естественная жизнь людей — это когда их желания скромны, формы жизни просты и безыскусственны. Всё в такой жизни само собой делается правильно и протекает нормально.

В древней и средневековой Европе представления о естественном происхождении права господствовали и одновременно ветвились, обрастали учётом всё новых и новых обстоятельств. Но в основе лежала идея предопределённости права его естественным происхождением. Сама природа определяет строй, порядки жизни людей в обществе. Правда, у одних мыслителей и толкователей темы это была природа, окружающая человека, у других — человеческая природа, у третьих — то и другое в смеси.

И вот что примечательно. Все сторонники естественного права находят **обоснованность права в “естественной” справедливости**, но справедливым из всего состава “естественного” считают только то, что им представляется должным быть. **Однако одним представляется, что должны быть и “естественные” уже сложившиеся порядки, а другие полагают, что существующие порядки противоестественны и надо всё в обществе переделать, чтобы восстановить “естественные порядки”.**

Естественно-правовая доктрина помогала сторонникам феодальных порядков защищать и укреплять эти порядки, а борцам с феодализмом — отстаивать революционные идеи и действия. Кстати, у нас в России и в Украине Феофан Прокопович помогал укреплять абсолютизм, используя одновременно и естественно-правовые доводы, и доводы от Писания. А русские революционеры А.Н.Радищев и декабристы опирались на идеи естественного права в борьбе с абсолютизмом и крепостничеством.

Третий вариант доктрины естественного права — учение об **общественном договоре**.

Учение об общественном договоре коренится в вовлечении человеческой природы в круг “естественных” оснований права. Но, строго говоря, (заметьте это!) **природы отдельного человека, а не природы людского сообщества**.

Ещё Эпикур (Древняя Греция, IV-III века до рожд.Хр.) учил: “Справедливость, происходящая от природы, есть договор о полезном — с целью не вредить друг другу и не терпеть вреда”⁹¹.

Сторонники общественного договора как разновидности естественного права полагали, что власть и государственная власть (а в их составе и право) возникли, когда люди выходили из естественного состояния и им пришлось кое о чём договориться в интересах взаимной безопасности. Природный здравый смысл, разум как природная способность каждого отдельного человека подсказали общественный договор как вполне “естественную” форму права.

Доктрина общественного договора, как и другие варианты естественно-правовой доктрины, использовалась для доказательства единственной правильности прямо противоположных подходов к общественным порядкам. Идеи общественного договора лежали в основе освободительных лозунгов Великой Французской революции 1789 года.

⁹¹ “Материалисты древней Греции”. М: 1955. С.217.

Фридрих Энгельс о естественном праве и его основе — абстрактной справедливости

Воспроизводим отрывок из работы Ф.Энгельса “К жилищному вопросу” (написана в 1872-1873 г.г.). В этом отрывке речь идёт о происхождении и причинах живучести естественно-правовых представлений, а ещё — о справедливости как “абстрактнейшем выражении самого права”. Об абстрактнейшем — то есть как о доведённом до такого состояния истины “вообще”, идеальной “вечной” истины, что в нём не остаётся какого-либо конкретно-исторического содержания.

Вот из написанного Ф.Энгельсом:

“На известной, весьма ранней ступени развития общества возникает потребность охватить общим правилом повторяющиеся изо дня в день акты производства, распределения и обмена продуктов и позаботиться о том, чтобы отдельный человек подчинился общим условиям производства и обмена. Это правило, вначале выражающееся в обычае, становится затем **законом**. Вместе с законом необходимо возникают и органы, которым поручается его соблюдение, — публичная власть, государство. В ходе дальнейшего общественного развития закон разрастается в более или менее обширное законодательство. Чем сложнее становится это законодательство, тем более отличается способ его выражения от того способа, в котором выражаются обычные экономические условия жизни общества. Законодательство представляется как бы самодовлеющим элементом, который находит оправдание своему существованию и обоснование своему дальнейшему развитию не в экономических отношениях, а в собственных внутренних основах, хотя бы, скажем, в “понятии воли”. Люди забывают о происхождении своего права из экономических условий своей жизни, подобно тому как они забыли о своём собственном происхождении из животного царства. По мере того как законодательство разрастается в сложное, обширное целое, выступает необходимость в

новом общественном разделении труда: образуется сословие профессиональных правоведов, а вместе с ними возникает и наука права. Последняя в своём дальнейшем развитии сравнивает между собой правовые системы различных народов и различных эпох не как отражения соответствующих экономических отношений, а как системы, заключающие своё обоснование в самих себе. Сравнение предполагает нечто общее: это общее обнаруживается в том, что всё, более или менее одинаково свойственное всем этим правовым системам, юристы соединяют под названием *естественного права*. А мерилom, которым определяется, что относится к естественному праву и что к нему не относится, служит абстрактнейшее выражение самого права — *справедливость*. И с этого момента в глазах юристов и тех, кто верит им на слово, развитие права состоит лишь в стремлении всё больше приблизить условия человеческой жизни, поскольку они находят юридическое выражение, к идеалу справедливости, к *вечной* справедливости. А эта справедливость всегда представляет собой лишь идеологизированное, вознесённое на небеса выражение существующих экономических отношений либо с их консервативной, либо с их революционной стороны. Справедливость греков и римлян находила справедливым рабство; справедливость буржуа 1789 г. требовала устранения феодализма, объявленного несправедливым. Для прусских юнкеров даже жалкий закон об округах является нарушением вечной справедливости. Представление о вечной справедливости изменяется, таким образом, не только в зависимости от времени и места: оно неодинаково даже у разных лиц и принадлежит к числу тех вещей, под которыми... “каждый понимает нечто другое”. Если в обыденной жизни, при простоте отношений, с которыми там приходится иметь дело, такими выражениями, как справедливо, несправедливо, справедливость, чувство права, пользуются даже по отношению к общественным явлениям без особых недоразумений, то в научных исследованиях экономических отношений эти выражения, как мы видели, приводят к такой же беспросветной путанице,

какая возникла бы, например, в современной химии, если бы там попытались сохранить терминологию теории флогистона. Ещё хуже бывает эта путаница, когда верят... в социальный флогистон, в “справедливость”, или же когда уверяют..., что теория флогистона не менее правильна, чем теория кислорода*”.

*До открытия кислорода химики для объяснения горения тел в атмосферном воздухе предполагали существование особого горючего вещества, флогистона, улетучивающегося при горении. Так как они обнаруживали, что сгоревшие простые тела после сгорания имеют больший вес, чем прежде, то они объявили, что флогистон имеет отрицательный вес, так что тело без своего флогистона весит больше, чем с ним. Таким образом, флогистону постепенно приписали все важнейшие свойства кислорода, но все — *в обратном, смысле*. Когда было открыто, что горение состоит в соединении горящих тел с другим телом, кислородом, и кислород был получен в чистом виде, это предположение — после долгого, однако, сопротивления со стороны старых химиков — совершенно утратило свое значение. (*Примечание Ф.Энгельса*). Маркс К. и Энгельс Ф. Сочинения. 2-ое издание. Том 18. М: 1961. Стр. 272-274.

**Откуда берётся право? Что или кто
является его источником? (Окончание).
Ответ второй — доктрина
социально-классового права**

Образ “социального флогистона”, использованный Ф.Энгельсом для обозначения социальной функции естественного права, кажется нам очень удачным. Он помогает уяснить содержательный ответ о природе права и его источниках, рассуждая по аналогии (то есть методом улавливания сходства).

Действительно, обществоведение вырвалось из наезженной мыслительной колеи, каковой веками была доктрина естественного права, а химия — из надуманной

(не соответствующей действительности) теории флогистона. И в том, и в другом случае трудность была схожей: реальный процесс не поддавался объяснению, и для объяснения (а лучше бы сказать, вместо объяснения) придумывалось нечто, что вроде бы всё объясняет.

Химики не понимали, почему в атмосферном воздухе тела горят, при этом одни горят, а другие не горят. Объясняющее горение нечто — флогистон, особое горючее вещество. У горючих веществ он есть, у негорючих его нет. Чего же тут непонятного?

Обществоведы не понимали, откуда берутся охраняемые государством нормы и правила взаимоотношений в обществе, какова их обоснованность и оправданность, вечные они или подлежат обновлению и замене. Объясняющее всё это нечто — справедливость. Она — от бога ли, от природы вообще или от человеческой природы, но она (справедливость) — вечная, “естественная”, единственно верная. **Единственно верная** — это особенно важно подчеркнуть. Свойство **единственности** во многом обеспечивается представлениями о том, что справедливость исходит то ли свыше (от Господа, от Матери-Природы), то ли от человеческой природы, заложенной опять-таки Создателем или Природой. Не мы с вами источники справедливости, наше дело ей следовать. Как будто всё сходится, всё объяснено, не так ли?

Химиков с их флогистоном подстерегала полная неожиданность. Свойство гореть оказалось **не особым веществом**, а **взаимодействием** веществ. Кислород — не флогистон, он есть в природе сам по себе, он — составная часть атмосферного воздуха, а вовсе не составная часть вещества, способного гореть в атмосфере. Теорию горения пришлось полностью заменить, хотя часть химиков долго ещё пыталась отстоять “правду флогистона”.

В обществоведении прорыв в понимании природы и источника права был **связан с отрицанием единственности, безвариантности справедливости**. Обществоведы не отказались от справедливости, не стали отри-

цать её существования. Они обнаружили, что **справедливостей много**, несколько, по крайней мере.

Ну, это как если бы кто-то всё время говорил “человек, человек...”, а потом обнаружилось бы, что есть мужчины, женщины, мальчики, девочки, старички и старушки, а человека “вообще”, отдельно от каждого из них в природе нет.

В методологии (в культуре мышления) подобные вопросы обсуждаются как вопросы о допустимости или недопустимости уровня абстрагирования. Абстрагироваться — значит отвлечься от тех или иных не самых важных свойств или деталей, чтобы сосредоточить внимание и мысль на самых важных свойствах (на сущности, на сути). Что важно и неважно, а что всего важнее, — это зависит от практической задачи познания. Если мы хотим понять, откуда берутся нормы и правила взаимоотношений в обществе, нам тоже приходится решать, от чего можно и от чего нельзя абстрагироваться (отвлекаться как от менее важного, несущественного).

Доктрина естественного права абстрагируется от того, что происходит в самом обществе. Существенным признаётся лишь то, что как бы “выше общества”: Бог, Природа, Природа Человека Вообще. Итогом такого абстрагирования и является СПРАВЕДЛИВОСТЬ ВООБЩЕ, СПРАВЕДЛИВОСТЬ ОДНА НА ВСЕХ.

Удары по представлениям о единственно верной справедливости наносятся разными толкованиями справедливости. Это уже отмечалось. На вакансию единственно верной справедливости для всего общества разные общественные группы выдвигают как бы “разные кандидатуры”. А так как день всеобщих выборов справедливости не назначается, в обществе одновременно сосуществуют несколько вариантов единственно верной справедливости (то есть представлений о том, как всё **должно быть** устроено).

Прорыв, повторяем, в том и состоял, что было предложено **отказаться** от СПРАВЕДЛИВОСТИ ВООБЩЕ и от ЕДИНСТВЕННО ВЕРНОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ. Строго говоря, это одно и то же, так как “единственно верной” может быть только справедливость “вообще”, приходящая в общество откуда-то снаружи, сверху, не от нас с вами.

Со стороны культуры познания веский аргумент в пользу такого отказа — неприемлемость при объяснении общественных явлений абстрагироваться от того, *что* происходит в обществе, от того, *как* общество *устроено и развивается*. Подумайте только, какие вещи (явления, процессы) оказываются при таком абстрагировании несущественными. Это социальная структура (различия между классами, народами, территориальными и историческими общностями, культурами, системами ценностей). Это политика и её формы (взаимоотношения классов и социальных групп, войны и замирения, забастовки и партнёрство, баррикады, восстания, революции, контрреволюции, реформы, режимы, демократия и многое другое, не менее существенное). Это различие интересов эксплуататоров и эксплуатируемых как в стране, так и в мировых масштабах.

Если же принимать во внимание социальную структуру, политику, классовые взаимоотношения, считать эти явления **первостепенно существенными**, то справедливость (представления о том, как **должно быть**) логично перестаёт иметь единственно возможный вид, становится вариантной, оказывается множеством вариантов справедливости.

Носителями (и родителями) не абстрактной, а реальной справедливости оказываются не Господь, не Природа, не природа Отдельного Человеческого Индивида, а социальные группы, классы. Пока общество разделено на классы (тем более — на эксплуататоров и эксплуатируемых), до тех пор в обществе будет несколько устойчиво

возобновляющихся и массово распространённых представлений о том, как должно быть (то есть идеологий).

Если справедливость признаётся не единственно верной, а классово различной, социально множественной, то доктрине естественного права приходит такой же конец, как и теории горения, основанной на представлениях о флогистоне. Она должна быть заменена доктриной социально-классового права.

Вот только до этого вывода уместны суждения по аналогии, ухватывающие сходство проблем и подходов к их решению у химиков и обществоведов. А дальше — ничего схожего. Приверженцы флогистона сопротивляются, пытаются даже “припарить” флогистон к кислороду. Но корни их сопротивления — в инертности мышления, в том, что жалко отбрасывать наработанное по исследованиям флогистона, в упрямстве, в мракобесии учёного, наконец. Эти корни не прочны, они усыхают.

С доктриной естественного права дела обстоят много сложнее и трагичнее. Конечно, обществоведы, как и химики, обладают и инертностью мышления, и упрямством, способны на вздорное сопротивление новому знанию, на мракобесие. Но помимо **познавательных и индивидуальных корней** сопротивления доктрине социально-классового права, есть и **классовые корни такого сопротивления**. Никакой общественный класс не станет защищать флогистон как составную часть своего выгодного положения в обществе. Доктрина “естественного права” — совсем другое дело. Эта доктрина всегда есть обоснование чьей-то монополии на устройство “единственно справедливых” порядков в обществе.

Господствующий в обществе класс всегда норовит изобразить свои интересы как общенародные, а свою трактовку справедливости — как вечную, “естественную”, как здравый смысл и т.п.

Зачем ходить далеко? Припомните, как проводилась приватизация. Частная собственность объявлялась единственно эффективной, единственно справедливой, единственно нормальной. Прошла приватизация, её результаты оказались очевидно несправедливыми, а хозяйственная деятельность частного капитала в России, начиная с 1990-х годов, оказалась стопроцентно неэффективной (прямо скажем — провальной, разорительной для народного хозяйства). И что же? Власти взялись за приватизацию земли, и частная собственность опять пропагандируется как единственно справедливая и единственно эффективная. Так что социальные заказчики на абстрактную справедливость и “естественное” право всегда имеются. Это, как правило, эксплуататорские классы.

Фундаментальные положения доктрины социально-классового права таковы:

1. Право (система правовых отношений) порождено **обществом** и действует исключительно как общественное явление. Ничего внеобщественного или надобщественного, божественного или природно-естественного в праве никогда не было, нет и быть не может.

2. Все источники права, как и все источники власти, имеют исключительно общественный характер и коренятся в системе интересов классов и социальных групп, составляющих данное общество (народ). В независимых странах единственным источником власти и права признаются их народы⁹². Если помимо народа фактически действуют внешние для страны источники власти и права, то страна отчасти или полностью является зависимой.

3. Социально-классовая структура народа предопределяет **противоречивость интересов** социальных групп, классов, общностей. В демократическом обществе эта противоречивость реализуется через **реальную мно-**

госубъектность политики в социальной, экономической, культурной и всех других сферах жизни общества. Взаимодействие носителей и представителей разных интересов требует **общественного упорядочения** с целью социальной устойчивости общества.

4. Современной цивилизованной формой упорядочения общественных взаимодействий является **демократическая государственность**. Ключевым (но не единственным) субъектом осуществления демократической государственности является демократическое светское государство. Другими субъектами осуществления демократической государственности являются негосударственные реально самостоятельные субъекты политических взаимодействий.

5. Право есть организационная форма осуществления государственности. В демократическом обществе оно представляет собою систему устанавливаемых обществом и государством и охраняемых ими (прежде всего демократическим государством) норм и правил, регулирующих отношения людей в обществе.

6. Система норм и правил относительно (а не абсолютно) стабильна. В самих нормах и правилах содержится соотношение сил в обществе, соотношение влияния субъектов политических взаимодействий (классов, социальных групп, территориальных и иных общностей, а также представляющих их интересы политических партий, общественных движений, организаций и т.п.). Меняется соотношение сил — встаёт вопрос о корректировке, существенном изменении, отмене, замене правовых норм и правил.

Характер и содержание права (характер и содержание правовых норм и правил) целиком и полностью отражает реальное соотношение сил в обществе. Это самое главное в понимании происхождения, сущности и источников права.

⁹² “1. Носителем суверенитета и единственным источником власти в Российской Федерации является её многонациональный народ” Конституция Российской Федерации (принята 12 декабря 1993 г). Статья 3.

ОФОРМЛЕНИЕ И ПРИМЕНЕНИЕ СИСТЕМЫ ПРАВОВЫХ НОРМ И ПРАВИЛ

Как оформляется право?

Право — составная часть властных отношений. Власть — способ поддержания социальной устойчивости. Основными типами власти являются диктаторная власть и демократия. Входящее в систему власти право существенно по-разному формируется и осуществляется при диктаторных режимах и в демократических обществах.

Правовые нормы и правила вырабатываются сперва как проекты и уже затем оформляются как решения, имеющие правовую (юридическую) силу. Диктаторная власть, всегда являясь той или иной разновидностью узурпации (противозаконного захвата), *фактически* диктует свою волю обществу, по собственному усмотрению наводит порядки в обществе, своими решениями вводит нормы и правила общественных взаимодействий. Отчасти диктаторная власть старается придать своему диктату видимость демократического оформления. Получаются законоподобные, правоподобные акты, нормы и правила. Ещё всего-то 20-25 лет назад в СССР важнейшие решения принимались не законодательными органами власти, а съездами КПСС, пленумами её ЦК, Политбюро ЦК КПСС. Такие решения партии-узурпатора потом могли оформляться законами, постановлениями и т.п. Иногда с “демократическими” добавками типа: “идя навстречу пожеланиям трудящихся”, “всё — для человека, для его блага!”.

В демократическом обществе правотворческая деятельность регламентирована (упорядочена). Порядок принятия основных правовых актов (законов) закреплён в Конституции. В Конституции описаны полномочия высших должностных лиц государства и ветвей власти. Одна из

ветвей власти — законодательная. В Российской Федерации законодательным органом является Федеральное Собрание — парламент. Статусы республик в составе Российской Федерации определяются их конституциями, а статусы иных субъектов РФ — их уставами. В этих документах устанавливается, какой орган власти в субъекте РФ является законодательным. Но законодательство имеет каждый субъект Российской Федерации.

Конституция РФ (статьи 71-73) содержит разграничение предметов ведения. В частности, статья 72 относит к **совместному ведению** федерации и её субъектов социальную защиту и трудовое законодательство.

Правовые нормы и правила содержатся не только в законах, но и в конкретизирующих их решениях. Поэтому и оформление таких норм является делом не одних только законодателей, а многих иных субъектов, включая администрацию, представителей трудового коллектива, конкретных работников.

Было бы преувеличением сказать, что с оформления правовых норм и правил начинается правовая культура. Но то, что правовая культура немыслима без должного оформления норм и правил, — несомненно.

У нас в России оформлению права всё ещё уделяется недостаточное внимание. Сказывается, что долгие десятилетия народ наш подчинялся непосредственно силе, а не праву. Сила оформляет себя в виде прямого указания, конкретного разрешения или запрета, одностороннего принудительного решения власти и т.п. Была исключена возможность спорить с силой, противостоять силе, урезонить силу, окоротить произвол. Отсюда — ставшее традиционным пренебрежение точным оформлением в документах, регулирующих взаимоотношения управляющих и управляемых, прав, возможностей и особенно ответственности каждой из сторон (ответственность управляющего обычно вообще никак не оформлялась, что и является самой явной уликой произвола).

В новой России много говорится о правовом государстве, верховенстве закона, а с 2000 г. — о “диктатуре

⁹³ Глава написана Б.В.Ракитским и Г.Я.Ракитской.

закона”. Но произвол номенклатуры без всяких трудностей преобразился в произвол продажной (за взятки) власти, в произвол безответственного за свои решения бюрократа из мэрии, из налогового органа, из любого иного органа местной, региональной и федеральной власти. Любые попытки отстоять свои или чужие права наталкиваются на дебри норм и правил, оформленных так, что выполнить их все вместе невозможно, а потому часть из них будет непременно нарушена. Только мёртвые не нарушат таких норм и правил, да и то едва ли...

Президент В.В.Путин не раз высказывал утопическую (но прекрасную!) мечту о том, чтобы всё-всё было конкретно записано в законах, а у нашего массового государственного служащего – взяточника, барина и садиста – руки были бы коротки, чтобы испохабить нормы и правила, установленные грамотно составленным и чётко оформленным законом. Идея утопична потому, что никто из нас – ни чиновники, ни страдающие от их произвола – пальцем не желает пошевелить, чтобы хоть на шагок продвинуться к правовому образу жизни.

Сомневаетесь в справедливости упрёка? А кто в массовом порядке писал заявления “Прошу уволить меня по собственному желанию...” или “Прошу отправить меня в длительный неоплачиваемый отпуск...”? Кто сначала писал, а потом жаловался, что его будто бы заставили? Вот то-то же.

В реализации наших политических и социально-трудовых прав и свобод чёткое, полное, со знанием дела, въедливое даже оформление любых документов, договоров, решений приобретает уже сейчас всё более немаловажное значение. А в будущем, когда и если наши власти начнут-таки исполнять свои конституционные обязанности и станут содействовать, а не противодействовать реальному верховенству законов, соблюдению норм права, а не пренебрежению ими, оформление правовых норм и правил займёт своё ключевое место в правовой защите.

Как применяется (осуществляется, действует) право?

Говорили об оформлении права – и въехали в вопросы его применения на практике, в жизни. Трудно применить правовые нормы и правила, если они расплывчаты, содержат в себе противоречивые положения. Потому что возникает “лазейка”, то есть возможность увернуться от исполнения правовой нормы. Практика правового регулирования становится от таких “лазеек” дырявой, не отвечает главному принципу – принципу неукоснительности действия, неотвратимости ответственности.

Правоприменение – вторая нога правопорядка. Первая – правовая база, то есть собрание (система) правовых норм и правил. У нас в России в случаях произвола и бездействия властей или явных ненормальностей жизни чаще всего находят такое объяснение: нет, дескать, правовой базы. Как правило, такие объяснения ни на чём не основаны. Во-первых, у нас Конституция – закон прямого действия, то есть может служить правовой базой для любого судебного разбирательства. Во-вторых, у нас великое множество федеральных и региональных законов. Наконец, ратифицированные Россией или ещё СССР международные правовые акты, а также общепризнанные принципы и нормы международного права являются составной частью российской правовой системы.

Нет, отсутствие правопорядка, недостаточный правопорядок объясняется не недостаточностью правовой базы (системы правовых норм и правил), а неудовлетворительным правоприменением.

Кто же не дорабатывает?

Есть такая общественная фигура (институт) – **ГАРАНТ**. Это тот, кто является **порукой, гарантирует, обеспечивает реальность**, фактическую реализуемость, применимость и применение. Гарант – это ответственный за применение. Гарантом Конституции, прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации обязан быть Президент. Налаживание и обеспечение сис-

темы правоприменения – его должностная конституционная обязанность. Ежели в каком-то конкретном случае судья ли, чиновник ли не умеют или не желают правильно применить закон, то ответственность за это ложится на них. Но если за много месяцев не выплачена зарплата многими работодателями, а в КЗоТ (или теперь – в Трудовом кодексе) предусмотрена её обязательная ежемесячная выплата, то КЗоТ (или ТК) в этой части **не применяется систематически**. Ответственность за это ложится на гаранта Конституции, ибо он “обеспечивает согласованное функционирование и взаимодействие органов государственной власти” (статья 80, часть 2. Конституции РФ). То есть обязан обеспечивать, да не обеспечивает. Наличие вышестоящего ответственного за неприменение закона не освобождает от ответственности каждого нижестоящего ответственного – правительство, министерства, работодателей.

В период первоначального накопления капитала (ельцинские шоковые геноцидные реформы 1992-1995 г.г.) государство *сознательно парализовало правоприменение*, при этом Президент и Съезд народных депутатов РФ подали пример объявления моратория⁹⁴ на правоприменение ряда законов и даже Конституции. Это было связано с тем, что по отношению к населению шоковые реформы состояли из систематической череды конфискаций (фактическая конфискация денежных сбережений населения 2 января 1992 г.; конфискация пенсионных и страховых обязательств перед населением, накопленных за советский период; девальвации рубля без компенсирования населению в “черный вторник” октября 1994 г., а потом 17 августа 1998 г.; массовая задолженность по выплатам зарплат; возврат задолженности девальвированными рублями и т.д.).

⁹⁴ *Мораторий – отсрочка, замедление, в нашем случае официальное прекращение действия закона без его официальной отмены. Мораторий может быть на зафиксированный срок или на неопределённый срок.*

Узаконивать сами конфискации государство не хотело. Поэтому был обеспечен такой режим правоприменения, при котором нарушения прав человека и гражданина могли идти беспрепятственно и в массовых масштабах, а государство и Президент как гарант Конституции могли бы ссылаться на объективное действие рыночных сил и тому подобные явления, которые не подлежат привлечению к ответственности.

Политика конфискаций до сих пор лежит в основе социальной политики государства. Поэтому правоприменение до сих пор не обеспечивается, а намеренное неприменение законов до сих пор государством не пресекается. Конкретные примеры – массовые задержки выплат зарплаты и других начисленных доходов, массовые нарушения правил приёма на работу (теневая занятость), дискриминация иностранной рабочей силы работодателями, фактический уход государства от установления минимальной цены труда (формально минимум оплаты устанавливается, но уровень этого минимума издевательский) и др.

Доктрина социально-классового права рассматривает вопросы правоприменения как вопросы проявления в конкретной общественной практике реального в данной обстановке соотношения социальных сил. Если эксплуатируемые социальные группы ослабевают в сравнении с эксплуататорскими, это непременно и практически безотлагательно скажется в попытках работодателей не соблюдать правовые нормы, не допускать контроля, инициировать урезание прав трудящихся, преследовать профсоюзных и рабочих активистов. Если же сила трудящихся (это прежде всего их организованность, готовность и решимость солидарно действовать) заметно возрастает, то работодатели и правительство начинают говорить с трудящимися вежливее, одёргивать зарвавшихся в своём хищничестве эксплуататоров, не преследуют по суду рабочих лидеров и профсоюзы, идут на уступки при переговорах, приглашают к партнёрству (при этом нередко нанимают

громил и даже убийц), а иногда даже идут на выгодные для трудящихся поправки к законам о труде.

Правоприменение не обеспечивается само собой. Даже прямая запись в Конституции и в Законах о гарантиях и гарантиях по крупному счёту ничего не стоит, если социальные силы, **заставляющие исполнять** нормы права, бездействуют, отсутствуют или слабы.

Мы-то с вами можем убедиться в этом не по книгам. Чтобы парализовать правоприменение в такой мере и на столь длительный срок, как случилось это у нас в России, для этого требуется практически полное отсутствие рабочего и профсоюзного движения, крайняя степень неразвитости гражданского общества. Именно так оно у нас в России и есть. **Некому заставлять** применять законы и исполнять договорённости. Отсюда и правовой беспредел, власть силы, диктатура силы вместо верховенства закона.

Законы и их смысл (функция, общественная задача)

Закон — государственный нормативный акт. От иных государственных актов его отличает прежде всего свойство быть нормативом, то есть предназначенность для упорядочивания того или иного рода (типа) общественных взаимодействий. Закон как норматив устанавливает норму (нормальные параметры, характеристики) взаимоотношений. Но что значит “устанавливает”? Это значит прежде всего, что закон принимает за свою основу реально сложившиеся и ставшие **для многих привычными** взаимоотношения, но делает их обязательными для всех. Подготовленность законной нормы жизнью, общественной практикой — залог приемлемости закона для общества, предпосылка успешного вхождения новой нормы закона в правовой обиход.

В периоды революций и революционных реформ⁹⁵ характер законов отражает переходность эпохи. Законы опережают готовность массы жить и действовать по новым нормам. Они отражают готовность революционных сил, поддержанных массой в борьбе со старыми порядками, взять на себя коренное переустройство общества. “В революционные эпохи политика и правосознание пришедших к власти классов нередко придают общественным отношениям правовой характер ещё до того, как в законодательном порядке сформулированы соответствующие нормы права”⁹⁶ В этом состоит существо такого исторически особенного явления, как революционная законность.

Итак, закон — акт нормативный. Но не всякий нормативный акт — закон. Закон — нормативный акт, изданный **государством**. Государство — главный законодатель, уполномоченный упорядочивать общественные взаимоотношения в рамках страны. Закон конкретизирует конституцию в целях её практического осуществления или (если государство не имеет конституции) волю высшего уровня государственной власти. В силу такого своего предназначения закон, во-первых, не может (не должен) противоречить конституции и, во-вторых, наделён свойством **верховенства** во всей системе властных государственных регуляторов. Закон сам может выступать источником права для конкретизирующих его и не противоречащих ему нормативных актов.

⁹⁵ *Революция — смена ТИПА политической власти, закреплённая сменой типа общественных взаимоотношений во всех важнейших сферах жизни общества. Революционные реформы — реформы, кардинально (коренным образом) меняющие общественный строй. В отличие от революционных, обычные реформы видоизменяют те или иные стороны и формы общественных порядков с целью модернизации и укрепления прежнего общественного строя.*

⁹⁶ В.Туманов. Право. — Статья в “Философской энциклопедии”. — М: 1967. Изд. “Советская энциклопедия”. Том 4. Стр.332.

В каких ещё формах (кроме законов) существуют нормы права?

Это может показаться странным, но почему-то у нас в России многие люди считают, что право — это совокупность законов. Получается, что правовым актом считается исключительно закон. Это неверно.

Напомним, что право — это система (совокупность) устанавливаемых и охраняемых государственной властью **норм и правил**, регулирующих отношения людей в обществе. Так обычно определяется право. Главное, что здесь всегда пытаются подчеркнуть, — это *роль государственной власти* в регулировании отношений в обществе. Против этого не следует возражать, хотя жизнь заставляет взглянуть на право несколько шире.

Даже если считать правом только те нормы и правила, которые исходят от государственной власти непосредственно, то и тогда круг правовых актов невозможно ограничить только законами. Документы органов исполнительной, законодательной и судебной властей, не являющиеся законами, нередко содержат нормы и правила, конкретизирующие нормы и установки законов. С другой стороны, некоторые законы или некоторые нормы законов устанавливаются не государственной властью, а непосредственно народом (так, 12 декабря 1993 г. всенародным голосованием принята Конституция Российской Федерации).

Признак охраняемости государством ещё менее безусловен для различения правовых и неправовых норм и правил. И уж совершенно очевидно, что государство охраняет не только установленные законами нормы и правила взаимоотношений в обществе, но и все иные, действительно необходимые для поддержания порядка в обществе.

Все эти рассуждения вовсе не для того, чтобы расшатать представления о праве и о законах. Просто необходимо снять это часто наблюдаемое наваждение, будто всё право, вся система норм и правил (правовая система)

сводится к законам. Это наваждение уводит от внимания значительную часть норм и правил, устанавливаемую не законами, но входящую в правовую систему страны.

Многие россияне до сих пор не принимают во внимание такую часть нашей правовой системы, как общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации. Между тем, как установлено в Конституции, “Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора”.

Другая часть правовой системы, не оформленная именно законами, — это нормы и правила, конкретизирующие установленное в законах или регулирующие конкретные взаимодействия исходя из установок законов и без противоречия законам. В эту часть попадает очень многое из важного для конкретной повседневной жизни (к примеру, трудовой договор, коллективный договор, приказ администрации, правила внутреннего распорядка и др.).

Доктрина социально-классового права способна дать чёткий принципиальный ответ о критерии отнесения тех или иных норм и правил к правовым или не правовым.

Опорным моментом в выработке такого критерия является представление о демократической государственности как о современной цивилизованной форме упорядочения общественных взаимодействий⁹⁷, а о праве —

⁹⁷ *Для удобства и для повторения переносим сюда два положения из числа фундаментальных положений доктрины социально-классового права:*

4. Современной цивилизованной формой упорядочения общественных взаимодействий является демократическая государственность. Ключевым (но не единственным) субъектом осуществления демократической государственности является демократическое светское государство. Другими субъектами осуществления демократической государственности являются негосударственные реально самостоятельные субъекты политических взаимодействий.

как об организационной форме осуществления государственности. Правовая система в демократическом обществе представляет собою систему устанавливаемых **обществом и государством и охраняемых ими** (прежде всего демократическим государством) норм и правил, регулирующих отношения людей в обществе. Как видите, источниками права являются и государство, и реально много-субъектное общество. А механизм и сфера порождения правовых норм и правил – реальные социально-классовые отношения. Везде, где такие отношения имеют место и где есть потребность в их упорядочении, возникают упорядочивающие нормы и правила. Это и есть правовые формы отношений, если, конечно, устанавливаются одновременно и механизмы их необходимой и достаточной защиты государством и обществом.

Печатается по публикации:

Б.В.Ракитский, Г.Я.Ракитская, М.Д.Мандель. Социально-трудовые права и свободы. Учебник (по программам высшего классового образования). – М.: Институт перспектив и проблем страны. 2008. Стр. 10-45.

Главы Вводная, 1 и 2 написаны на основе брошюры:

Г.Я.Ракитская, Б.В.Ракитский. Право на труд. – Периодическое издание “Трудовая демократия” № 37. – М.: Школа трудовой демократии. 2001. 60 с.

5. Право есть организационная форма осуществления государственности. В демократическом обществе оно представляет собою систему устанавливаемых обществом и государством и охраняемых ими (прежде всего демократическим государством) норм и правил, регулирующих отношения людей в обществе

ОБРАЗОВАНИЕ В СИСТЕМЕ СОВРЕМЕННЫХ ЦЕННОСТЕЙ И В СИСТЕМЕ ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНО ГУМАНИСТИЧЕСКИХ ЦЕННОСТЕЙ

Как должно быть устроено образование, каковы его функции в обществе, в каком направлении совершенствовать систему образования – на этот счёт есть разные представления, рекомендации, конкретные предложения. Существенные различия теоретических позиций и практических предложений восходят к двум существенно разным системам ценностей. Одна из них – *последовательно гуманистическая система ценностей*. Другая – *система ценностей, господствующая в современном российском обществе*. Этой системе ценностей соответствуют такие критерии эффективности образования, такое его содержание и такой характер инноваций в образовании, которые формируются в первую очередь, а то и исключительно интересами предпринимательского класса, интересами бизнеса (а если говорить то же самое в завуалированной форме – интересами экономики).

Различия господствующей в современной России и последовательно гуманистической системы ценностей необходимо иметь в виду для реальной, трезвой оценки перспектив реализации тех или иных направлений и конкретных рекомендаций по изменению системы образования. Жизнеспособность нововведений зависит от меры их совместимости с господствующей системой ценностей. Многие разумные, казалось бы, нововведения будут непременно отторгаться или же принципиально искажаться, поскольку условием их внедрения в жизнь являются перемены в социальных ориентирах развития российского общества, по меньшей мере – реальная переориентация на становление в России демократического социального государства.

Наиболее важными мне представляются три сюжета из области существенных расхождений подходов к реформированию системы образования: 1) социальная функция образования, 2) высшее образование – для кого? 3) субъекты образовательного процесса – кто учителя?.

1. Социальная функция образования. В современной России государство и предпринимательский класс соединёнными усилиями обеспечивают господство в обществе *утилитарно-предпринимательского* подхода к образованию. Трудящийся человек при таком подходе – это не социальный субъект с разнообразными способностями и потребностями, а работник, обладающий конкретными способностями к труду, товар рабочая сила, который покупается (нанимается) работодателем по контракту. Какой работник нужен капиталу? Работник, который хорошо выполняет порученную ему работу.

Социальная функция образования при утилитарно-предпринимательском подходе – дать работнику знания и навыки, нужные нанимателям. Знания и навыки, не нужные нанимателям, товаром не являются, не входят в цену рабочей силы. Затраты общества на формирование «излишних» знаний и навыков признаются неэффективными.

В последнее время много говорят о том, что образование необходимо для движения к экономике знаний, что в отличие от предыдущих эпох человек – главное для развития современного общества. Однако практика подтверждает, что подобные утверждения есть не более чем пропагандистский трафарет, а не ориентир реальной социально-экономической политики. В частности, нынешние антикризисные вливания средств в экономику идут не на спасение «человеческого капитала», а на поддержку бизнеса, особенно банковского бизнеса.

Социальная функция образования, проистекающая из последовательно гуманистической системы ценностей, не сводится к формированию у обучаемых определённых способностей к труду. Социальная функция образования при гуманистическом подходе – формирование *образованных граждан*, образованных общественных деятелей.

Другими словами, формирование людей не только профессионально подготовленных, но и политически грамотных, с гражданским и человеческим достоинством, высоко нравственных, граждански ответственных, социально активных.

В современном российском обществе гуманистические ценности принижаются, вытравливаются, а то и подвергаются осмеянию. Гуманистические составляющие исключаются, соответственно, и из образовательных программ.

Имеет смысл напомнить, что российские реформы 1990-х годов проводили люди образованные (и даже высоко образованные). И не в силу их профессиональной некомпетентности, а в силу их безнравственности реформы привели к социальной деградации российского общества.

2. Высшее образование – для кого? Пока что мало кто подвергает сомнению, что школьное образование должно быть для всех. А высшее? Для всех или для меньшинства?

В современном обществе существует устойчивый слой *лишних* (по сравнению с потребностями бизнеса) образованных людей – лишних по причине узости своего профессионального образования и в силу этого неспособных к смене или к быстрой смене занятий. Это специалисты как бы одноразового использования. При сугубо утилитарном подходе к образованию делается следующий вывод: надо сбалансировать число образованных людей с потребностями предпринимательства. Как сбалансировать? Передать предпринимательству дело образования, финансирование образования. Предприниматели сами решат, сколько нужно специалистов и какие именно специалисты нужны. Пропагандируется переход на контрактную систему подготовки специалистов.

Подготовка в системе высшего образования такого числа специалистов и по тем профессиям, которые нужны предпринимательскому классу, – такое решение проблемы «лишних» образованных людей соответствует одной из общемировых тенденций, обозначившейся в условиях со-

временного этапа глобализации капитализма. Эта тенденция — устойчивое разделение (сегрегация) человечества на касту созидателей (меньшинство человечества, по прогнозам — 20-30%) и на касту исключённых из созидательной общественной практики, оттеснённых в социальную резервацию (большинство человечества, по прогнозам — 70-80%). Если развитие капиталистической системы действительно пойдёт в русле этой тенденции, то труд в жизни оттеснённых в социальную резервацию будет носить в лучшем случае эпизодический характер. Нужно ли высшее образование, да и вообще какое-либо образование тем, кто оттесняется от участия (или от полноценного участия) в созидательной деятельности, по сути — исключается из общества? Ответ на этот вопрос при последовательном утилитарно-предпринимательском подходе к образованию — нет, в принципе не нужно. В то же время есть основания прогнозировать, что каста созидателей будет использовать какую-либо систему образования в составе развлекающих социальных технологий (псевдотворчество, сугубо созерцательные интеллектуальные занятия и т.п.) — использовать для того, чтобы беспротестно удерживать массу в социальной резервации, не доводить дело до серьёзных социальных конфликтов.

В последовательно гуманистической системе ценностей необходимым для всех (по меньшей мере — доступным для всех) признаётся не только начальное и среднее, но и высшее образование. Необходимым не для псевдотворчества, не для интеллектуального созерцания, а для применения в практической созидательной деятельности общества.

Одно из условий решения этой задачи (но, конечно, не единственное условие) — изменение направленности вектора развития высшего образования. Собственно профессиональная подготовка должна накладываться на такой фундамент, который делает реальным достаточно широкое разнообразие успешных общественно полезных занятий, возможность быстрой смены занятий.

3. Субъекты образовательного процесса — кто учителя? Субъекты образовательного процесса — это и те, кто определяет цели образования, его содержание, формирует образовательные программы, и те, кто непосредственно преподаёт.

Преподаватель — важнейшая фигура образовательного процесса. В пространстве современной системы ценностей необходимо и достаточно, чтобы преподаватель был специалистом в своём деле. Возлагается ли сегодня на преподавателей высшей школы функция духовного — нравственного, гражданского, идеологического — образования? Нет, не возлагается. Вакуум в этой области в России стремится заполнить церковь, проповедуя, в частности, что православный человек не имеет права на социальный протест.

В образовании, построенном на гуманистических принципах, необходимый и достаточный круг субъектов образовательного процесса должен быть таким, который обеспечивает выполнение как функции профессиональной подготовки, так и функций нравственного, гражданского, идеологического образования. Такое полноценное образование невозможно выполнить силами только преподавателей-специалистов. Нужно активное участие в деле образования структур гражданского общества. В России структуры гражданского общества в зачаточном состоянии, поэтому практически отсутствуют и необходимые механизмы полноценного образовательного процесса.

Рассуждая о субъектах образовательного процесса, нельзя абстрагироваться от социально-классовой структуры современного (капиталистического) общества. В классовом демократическом обществе должны существовать и быть доступными разные классово-ориентированные образовательные структуры, образовательные программы. У нас система образования выстроена властвующим классом и в целом настроена на обслуживание его интересов. Весьма слабо развиты образовательная деятельность и соответствующие структуры, ориентированные на обслуживание интересов подчинённых социальных

групп, эксплуатируемых трудящихся. Несколько профсоюзных учебных заведений не в силах выполнить задачу гуманитарного, обществоведческого, правового, идеологического образования широких масс трудящихся. Есть ещё попытки отдельных энтузиастов создать для трудящихся гуманитарные школы, университеты, академии. Но результаты их деятельности пока ещё малы по сравнению с масштабами задачи создания классового образования трудящихся.

Опубликовано в сборнике «К профессиональной карьере и жизненному успеху — через инновации. Сборник материалов международной научно-практической конференции 20-21 апреля 2009 г. г. Архангельск». Часть 1. — М.: Архангельск. Институт управления. 2009. Стр. 29-33.

Печатается по рукописи.

**ФГОУ ВПО
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
при ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Кафедра труда и социальной политики

Учебно-методический комплекс дисциплины

ОСНОВЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Авторы-составители выпуска:

**Ракитский Б.В. – профессор, д.э.н.
Ракитская Г.Я. - профессор, д.э.н.**

Москва. 2009

СОДЕРЖАНИЕ

Что такое учебно-методический комплекс дисциплины (УМКД)?

Общая (целостная) характеристика целей, задач, содержания и методов преподавания дисциплины.

Особенности преподавания дисциплины на кафедре труда и социальной политики РАГС

Место дисциплины в тематическом плане Специализации.

Из учебной программы специализации «ГОСУДАРСТВЕННАЯ И МУНИЦИПАЛЬНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА» Дисциплина 1. Основы государственной и муниципальной социальной политики

ОСНОВНЫЕ (КЛЮЧЕВЫЕ) ПОНЯТИЯ, изучаемые по дисциплине

Что такое раздаточные материалы и как ими эффективно пользоваться?

Учебник — Ваша настольная книга. Правильное отношение к учебнику.

Любите дефиниции и энциклопедии

Библиотека РАГС, методический кабинет кафедры, сайт кафедры — инфраструктура обучения

Литература

УЧЕБНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ

«Основы государственной и муниципальной социальной политики».

ЭКЗАМЕН: Как к нему лучше подготовиться? Как его сдавать? Какие выводы из него делать?

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

по дисциплине «Основы государственной и муниципальной социальной политики».

Что такое учебно-методический комплекс дисциплины (УМКД)?

Настоящий Учебно-методический комплекс дисциплины (УМКД) «Основы государственной и муниципальной социальной политики» является первым из десяти УМКД по профессиональным дисциплинам специализации «Государственная и муниципальная социальная политика». Эта специализация принадлежит к специальности 08.05.04 — «Государственное и муниципальное управление».

Наш УМКД составлен в соответствии с государственным образовательным стандартом (ГОС) высшего профессионального образования, он — элемент учебного процесса кафедры труда и социальной политики РАГС.

Пользоваться УМКД следует не так, как пользуются книгой или учебником. Его не надо читать от начала до конца «в один присест». Нет, УМКД — это своеобразный органайзер — приспособление, помогающее организовать и преподавание, и «прохождение» дисциплины студентами. В УМКД собраны и учебные программы, и разного рода материалы, сведения и разработки справочного и методического характера, касающиеся преподавания и изучения именно данной дисциплины. Эти сведения и материалы можно получить и другими путями: спросить у преподавателя лично или по e-mail, обратиться к сайту кафедры, зайти в методкабинет, спросить или списать у товарищей по группе. — внимательно, шаг за шагом, по мере надобности вникая в содержание разделов УМКД. УМКД — подспорье многоразового использования, одна из настольных книг по дисциплине.

Добрый Вам совет: с самого начала обратите внимание на целостное представление о целях, задачах, содержании и методах преподавания дисциплины. Попробуем прямо сейчас дать это представление — в самом общем виде, конечно, в качестве принципиального ориентира.

Общая (целостная) характеристика целей, задач, содержания и методов преподавания дисциплины

Дисциплина 1 «Основы государственной и муниципальной социальной политики» (30 учебных часов) призвана выполнить роль смыслового введения в специализацию «Государственная и муниципальная социальная политика» (240 учебных часов). Осваивая эту дисциплину, студенты должны будут, **во-первых**, разобраться в круге базовых понятий специализации, таких как «социальная политика» и «государственная социальная политика» (это не одно и то же), «муниципальная социальная политика», «субъекты социальной политики» разных типов и уровней, «стратегии и приоритеты социальной политики», способы взаимодействий при осуществлении социальной политики. Позже, в последующих девяти дисциплинах специализации перед студентами будут развёрнуты более конкретные аспекты, процессы, события. Если будут неглубоко освоены основы, то внутренние взаимосвязи многообразного конкретного выпадут из понимания, целостная картина социальной жизни распадётся на фрагменты, клочки, эпизоды.

Основные содержательные понятия скрепляют представления о конкретном, не дают исчезнуть пониманию закономерностей, общего устройства и направленности социального развития. Центральная задача преподавания дисциплины «Основы государственной и муниципальной социальной политики» (30 учебных часов) – обеспечить необходимые и достаточные предпосылки целостного видения всех 10 дисциплин специализации.

Мы сказали «во-первых», говоря о том, что должны получить студенты, осваивая дисциплину. Есть не менее важное «во-вторых». **Во-вторых**, студенты при изучении нашей вводной дисциплины должны реально прикоснуться к целостному видению социальной жизни. Обратите, пожалуйста, внимание на три темы дисциплины: тема 1.4 «Логика и этапы формирования государственной и муни-

ципальной социальной политики в России»; тема 1.8 «Основные социальные процессы, их единство, взаимосвязи и конкретно-исторические особенности» и тема 1.11 «Социальная безопасность». Они рассчитаны на «собрание воедино» вводимых базовых понятий, культивируют «привыкание» студентов смотреть на социальные процессы в целом, крупно, с широких позиций, с глубоким проникновением в суть. Эти три темы могут преподаваться (изучаться) двояко: либо в форме лекций, либо в форме игровых или ситуативных занятий (всё зависит от соотношения аудиторного и самостоятельно затрачиваемого студентами времени на изучение тем).

Теперь о методах преподавания. Отмеченный выше характер задач предопределяет превалирование лекционной формы преподавания. Во всяком случае, введение и растолковывание базовых понятий лучше всего осуществлять в форме рассказа лектора, чутко наблюдающего, насколько полно и адекватно аудитория воспринимает эти понятия и насколько удачно пробует ими пользоваться. Такие лекции всегда идут «с обратной связью». А кроме того студенты получают раздаточные материалы к лекциям, о чём ещё специально пойдёт речь.

Три названные выше темы, культивирующие целостное видение социальной жизни, лучше бы изучать не в лекционной форме, а в форме кейз-стади, ролевых игр, аналитических тренингов. Но! Но делать это можно только при условии, что студенты затрачивают достаточно времени на самостоятельную подготовку к таким формам занятий. Если достаточной самостоятельной предварительной подготовки нет, то эффективнее всё-таки лекции.

Дисциплина 1 – скоротечна, сжата, изучается и преподаётся интенсивно. В ней нет неважных тем. Напротив, многое стоило бы развернуть. Развёртывание происходит при самостоятельном чтении учебника, а затем при прохождении дисциплин от 2 до 10. Крайне важно, чтобы получилось именно развёртывание, чтобы специализация не распалась на 10 слабо связанных, а то и вовсе разорванных частей. Специалистом станет тот, кто воспримет

специализацию «Государственная и муниципальная социальная политика» как единое целое.

Особенности преподавания дисциплины на кафедре труда и социальной политики РАГС

Кафедра труда и социальной политики РАГС ещё в 2000 году предложила свой оригинальный подход к изучению социальной политики. Социальная политика трактовалась и понималась как субъектные взаимодействия (взаимоотношения) классов, социальных групп, общностей, других устойчивых элементов общественной структуры по поводу сохранения и изменения их социального положения.

Предложенный кафедрой подход открыл перспективы создания учебно-методического и научного обеспечения новой специальности и новых специализаций и учебных дисциплин в учреждениях высшего, дополнительного и послевузовского профессионального образования Российской Федерации. Новизна подхода явилась следствием новой практической потребности — потребности обеспечить кадрами государственное и муниципальное строительство в условиях демократизации и становления в России гражданского общества и правового государства. Эта потребность была обозначена и объективно проявилась начиная с 1990-х годов, и с тех пор её настоятельность нарастает.

Профессии «государственный служащий» и «муниципальный служащий» стали в новой России массовыми. Большинство должностей в государственной и муниципальной службе заняты пока что людьми, не имеющими необходимого базовых знаний, что зачастую стараются компенсировать опытом, самообразованием путём проб и ошибок, формальным следованием инструкциям. Отсюда необходимость краткосрочных и долгосрочных курсов, программ переподготовки и — что всего эффективнее — получения второго высшего образования по специальности «государственное и муниципальное управление».

Трансплантация западных дисциплин типа «социальный менеджмент» в систему российского гуманитарного образования при общей полезности не даёт всё же должного эффекта. Требуется профессиональное образование, выросшее на базе отечественной управленческой культуры и реальных социально-трудовых отношений и при этом опирающееся на богатые заделы отечественного общественного сознания, более целостного, нежели западное. В итоге удалось создать новую учебную дисциплину, одновременно достаточно оригинальную, научно обоснованную и хорошо воспринимаемую отечественными студентами, слушателями и аспирантами программ профессиональной переподготовки, уже занимающими должности государственных и муниципальных служащих или готовящими их занять. Интерес к новой учебной дисциплине проявили и корпоративные служащие и руководители.

Область применения созданной дисциплины может быть существенно расширена благодаря тому, что она поддаётся технологиям дистанционного обучения.

В ходе преподавания приходится постоянно иметь в виду, что практическая российская социальная политика 1990-х — 2000-х годов существенно деформирована отставанием процессов формирования гражданского общества, становления множества самостоятельных влиятельных субъектов социальной политики. Практика всё время демонстрирует субъектность государства и его органов, на её фоне негосударственные субъекты социальной политики выглядят малозначительными, весьма формальными, почти декоративными. Это подталкивает мысль к осознанию социальной политики как системы государственных мер по решению тех или иных социальных вопросов (социальных проблем). Отечественное общественное сознание, несущее в себе стереотипы тоталитарного прошлого, легко воспринимает и закрепляет это заблуждение, коренящееся в реальной деформированности российского процесса демократизации общественной жизни.

Кафедрой разработана научная система понятий, строго и глубоко описывающая как социальную политику в

целом, так и государственную социальную политику. Муниципальная социальная политика изучена несколько слабее в связи с трудностями становления местного самоуправления в 1990-е годы и проведением в настоящее время реформы по становлению системы местной власти. На занятиях и учебных конференциях студенты из региональных органов власти и из муниципалитетов делятся практическим опытом осуществления современных реформ управления социальными процессами.

Место дисциплины в тематическом плане специализации

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН СПЕЦИАЛИЗАЦИИ

Специальность 08.05.04

“Государственное и муниципальное управление”

Специализация “Государственная и муниципальная социальная политика” 240 часов

Квалификация выпускника: менеджер

№№ пп	Названия дисциплин и тем	Форма занятий	Кол. часов
1.	<i>Основы государственной и муниципальной социальной политики</i>		30
1.1	Предмет, логика и ключевые понятия курса “Государственная и муниципальная социальная политика”	Вводная лекция	2
1.2	Социальная политика и особенности органов государственной и муници-	Лекция	2

	пальной власти как её субъектов		
1.3	Основные типы государственной социальной политики	Лекция	2
1.4	Логика и этапы формирования государственной и муниципальной социальной политики в России	Лекция	2
1.5	Конституционные социальные обязанности государства и его международные социальные обязательства	Лекция	2
1.6	Муниципальные образования в осуществлении социальной политики	Лекция	2
1.7.	Стратегия и приоритеты государственной и муниципальной социальной политики: механизмы, проблемы совершенствования	Лекция	2
1.8.	Основные социальные процессы, их единство, взаимосвязи и конкретно-исторические особенности	Лекция	2
1.9.	Формы взаимодействия органов власти и управления в осуществлении социальной политики	Лекция	2
1.10	Механизм активного взаимодействия органов управления в решении социальных проблем (федеральный, региональный, муниципальный, кор-	Кейз-стади	2

	поративный уровни)		
1.11	Социальная безопасность	Лекция	2
1.12	Основы государственной и муниципальной социальной политики	Учебная конференция	4
1.13	Экзамен по дисциплине «Основы государственной и муниципальной социальной политики»		4
2.	Основы теории развития общества. Социальная политика воспроизводства человеческого капитала		20
3.	Регулирование трудовых отношений на разных уровнях управления		40
4.	Демографическая и миграционная политика		20
5.	Государственная и муниципальная политика в области социальной защиты населения		24
6.	Государственная и муниципальная политика в отраслях социальной сферы. Национальные проекты и программы		26
7.	Финансовое обеспечение социальной политики		20
8.	Социальная политика в корпоративном секторе экономики		20
9.	Зарубежный опыт со-		20

	циальной политики		
10.	Информационно-аналитическое обеспечение социальной политики		20
	ИТОГО по специализации		240

**Из учебной программы специализации
«ГОСУДАРСТВЕННАЯ И МУНИЦИПАЛЬНАЯ
СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА»**

Дисциплина 1.

Основы государственной и муниципальной социальной политики - 30 часов, экзамен.

Тема 1.1. Предмет, логика и ключевые понятия курса “Государственная и муниципальная социальная политика” — 2 часа. Вводная лекция.

Социальная политика как структурное общественное отношение. Социальная структура и первичные субъекты социальной политики. Субъекты-представители (субъекты-институты) социальной политики. Органы государственной и муниципальной власти как субъекты-институты социальной политики.

Соотношение научных понятий (и общественных реалий) “социальная политика” и “государственная и муниципальная социальная политика”.

Социальная сфера как поприще (пространство) социальной политики и государственной и муниципальной социальной политики. Социально-трудовые отношения и социальное хозяйство (система отраслей особого социального предназначения). Несводимость социальной политики к деятельности органов власти в социальной сфере.

Предмет курса “Государственная и муниципальная социальная политика”. Его специфическое практическое назначение.

Логика курса и его структурирования. Основные разделы (дисциплины). Методологическое единство курса и основные направления и сферы практического использования знаний.

Основные термины: социальная политика; социальная структура; субъекты социальной политики; первичные субъекты социальной политики; субъекты-представители социальной политики; социальная сфера; государственная социальная политика; муниципальная социальная политика; предмет курса; практическое использование знаний.

Тема 1.2. Социальная политика и особенности органов государственной и муниципальной власти как её субъектов. — 2 часа. Лекция.

Уточнение и разграничение категорий (и реалий) “социальная политика” и “государственная и муниципальная социальная политика”.

Особенности органов государственной и муниципальной власти как субъектов социальной политики. Их место в “субъектном ряду” социальной политики. Принципы взаимодействий с иными субъектами социальной политики, в том числе с невластными (негосударственными, неправительственными и т.п.).

Основные (базовые) содержательные характеристики государственной социальной политики.

Основные (базовые) содержательные характеристики муниципальной социальной политики.

Социальная однородность государственной и муниципальной власти как основа единства социальной политики государства и муниципалитетов.

Основные термины: социальная политика; государственная социальная политика; муниципальная социальная политика; субъекты социальной политики; органы

власти; однородность власти; основные (базовые) содержательные характеристики социальной политики.

Тема 1.3. Основные типы государственной социальной политики. — 2 часа. Лекция

Конкретно-исторический подход к социальному развитию. Три важнейших фактора, определяющих типы государственной социальной политики: типы состояний общества, типы социальной политики и типы государственного устройства.

Социальная политика демократических правовых государств в социально-устойчивых обществах (общественных формациях).

Социальная политика диктаторных государств в социально-устойчивых обществах. Социальная политика государств в зависимых странах (при периферийно-колониальном капитализме).

Социальная политика государств в обществах, находящихся в системных кризисах (революционных ситуациях).

Социальная политика государств в деформированных обществах (при перманентном кризисе общественной системы). Социальная политика тоталитарных государств.

Государственная социальная политика при выходе из системного кризиса путём структурных (коренных, революционных) реформ, то есть в переходные периоды.

Государственная социальная политика при утрате революционных завоеваний и реставрации дореволюционного типа общества.

Сравнительная характеристика типов государственной социальной политики в СССР (1960-1980-е годы) и в современной России (1990-е – 2000-е годы).

Основные термины: тип государственной власти; общественная формация; переходные периоды; деформации общества; системные кризисы; структурные (революционные) реформы; социальная реставрация; периферийно-зависимый капитализм.

Тема 1.4. Логика и этапы формирования государственной и муниципальной социальной политики в России. — 2 часа. Лекция

Официальные государственные и научные оценки важнейших исторических событий, процессов и общественных состояний в нашей стране в 1970-1990-е и в 2000-е годы. Множественность идеологических подходов и неизбежность их учёта при рассмотрении темы.

Направленность общественного развития и государственного строительства в новой России (начиная с 1990-х годов). Динамика социальной структуры и роль государства в её обеспечении. Была государственная социальная политика в России в 1990-е годы или её не было? Если была, то сильная или слабая? Если не было, то что было в том общественном пространстве, которое обычно занимает государственная социальная политика?

Характеристика основных структурных реформ 1990-х годов. Реформа собственности. Реформа государственной и муниципальной власти. Реформа социально-трудовых отношений. Принципиально новые подходы к социальному хозяйству (к системе отраслей особого социального предназначения).

Преемственность государственной социальной политики в 2000-е годы и её существенные отличия от государственной социальной политики 1990-х годов. Влияние укрепления “вертикали власти” на цели, механизмы и результаты проведения социальной политики.

Актуальные государственные социально-политические установки на перспективу и ближайшие годы.

Исторические вехи трансформации местной власти в годы перестройки и революционных преобразований. Федеральный закон “Об общих началах местного самоуправления” 1995 г. Федеральный закон №131. Логика законодателя и логика реальной жизни. Проблемы становления муниципальной власти, имеющие в настоящее время решающий характер.

Основные термины: государственное строительство; структурные реформы; сильная социальная полити-

ка; местное самоуправление; муниципальные образования; распределение полномочий в социальной области; социальные проблемы.

Тема 1.5. Конституционные социальные обязанности государства и его международные социальные обязательства. — 2 часа. Лекция

Социальные права человека и гражданина в Конституции Российской Федерации. Понятие социального государства. Развитие социально-трудовых норм в российском законодательстве. Механизмы обеспечения социальных прав граждан.

Анализ соответствия российского законодательства международным социально-трудовым нормам. Оценка влияния Бретонивудских институтов и международного социального права на социальную политику и социально-трудовое законодательство Российской Федерации. Анализ ожидаемых результатов и социальных последствий присоединения России к Всемирной торговой организации.

Россия как член МОТ: достигнутые результаты и перспективы сотрудничества до 2009 г. Влияние документов МОТ на российское законодательство. Основные направления развития международных правовых норм. Контрольный механизм МОТ.

Влияние международных документов Совета Европы на российское законодательство в сфере социальной политики. Цели Развития Тысячелетия и Европейская Социальная Хартия. Контроль осуществления обязательств, содержащихся в Европейской Социальной Хартии. Пересмотренная стратегия социальной сплочённости: цели, принципы построения и механизмы реализации документа.

Основные термины: конституционные гарантии; социальные права; механизмы контроля; достойный труд; социальные нормы; обязательства государства; социальная сплочённость.

Тема 1.6. Муниципальные образования в осуществлении социальной политики. — 2 часа. Лекция

Современное муниципальное строительство и реальное состояние нынешнего местного самоуправления. Сложности перехода к новым условиям.

Взаимоотношения местного самоуправления с государственной федеральной и государственной региональной властью в ходе осуществления социальной политики. Разграничение полномочий в социальной области. Ресурсное обеспечение и ресурсная обеспеченность полномочий. Социальная ответственность местного самоуправления.

Опыт становления эффективных форм деятельности местного самоуправления в социальной сфере до и после вступления в силу Федерального Закона №131 от 6 октября 2003 “Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации”. Наиболее острые и распространённые проблемы современной муниципальной социальной политики.

Основные термины: муниципальная социальная политика; местное самоуправление; ресурсное обеспечение местной социальной политики; социальная ответственность местного самоуправления.

Тема 1.7. Стратегия и приоритеты государственной и муниципальной социальной политики: механизмы, проблемы совершенствования. — 2 часа. Лекция

Понятие перспектив социального развития. Проблемы и возможности вариантности исторического выбора. Варианты социального будущего как абстрактная и как реальная возможность. Роль государства в осуществлении исторического выбора варианта социального развития.

Стратегия социальной политики как генеральное решение конкретно-исторического комплекса (системы) социальных проблем.

Формирование государственной стратегии социальной политики. Принципиальное отличие механизма формирования такой стратегии в тоталитарном и демократическом государствах.

Отражение в стратегии (в стратегиях) классовых и социально-групповых интересов. Сравнительный анализ стратегии государственной социальной политики в СССР и в новой России.

Приоритеты социальной политики — наиболее значимые социальные проблемы, осознанные как первоочередные задачи. Система приоритетов как содержательная структура социальной политики.

Увязка стратегии и приоритетов социальной политики.

Способы и механизмы определения приоритетов государственной политики. Формы доведения приоритетов государственной социальной политики до широкого общественного сознания, до предпринимательства.

Национальные проекты и программы как формы обозначения и реализации приоритетов социальной политики.

Распределение социальной ответственности за стратегии и приоритеты социальной политики. Вывод Президента России о том, что в 1990-е годы ни власть, ни бизнес не оправдали надежд миллионов людей. В чём это выражалось в области государственной и муниципальной социальной политики.

Официальные формулы стратегии и приоритетов социальной политики современного российского государства.

Задачи местного самоуправления в реализации стратегии и приоритетов государственной социальной политики. Местная стратегия и местные приоритеты.

Основные термины: стратегия; приоритеты социальной политики; местное самоуправление; ресурсное обеспечение; социальные полномочия; социальная ответственность.

Тема 1.8. Основные социальные процессы, их единство, взаимосвязи и конкретно-исторические особенности. — 2 часа. Лекция

Общественная динамика в целом и формирующие её процессы. Круг основных (определяющих) социальных процессов.

Место страны в глобальном капиталистическом мире. Зависимость и независимость страны. Их существенное влияние на характер и ход социально-экономического развития. Оценки Президентом России уровня самостоятельности России в современном мире. Уроки мирового финансово-экономического кризиса, начавшегося в 2008 г.

Демографические и миграционные процессы; их реальное значение для социальной динамики. Принципы демографической и миграционной политики.

Благосостояние. Общественные условия жизнедеятельности. Характер трудовой, семейно-бытовой и досуговой сфер жизнедеятельности. Дифференциация населения по социальному состоянию (богатство, бедность, достаток; занятость, нанятость, предпринимательство, безработица, “социальное дно” и др.).

Трудовой потенциал как часть ресурсов социально-экономического развития. Способы общественного применения и развития трудового потенциала. Динамика состава занятий. Характеристики обществ индустриального и так называемого постиндустриального типа.

Социальное хозяйство как часть инфраструктуры социального развития. Состав отраслей социального хозяйства. Типы ведения социального хозяйства.

Обзор основных социальных процессов в современной России в их взаимосвязи.

Основные термины: социальные процессы, социальные состояния, сферы жизнедеятельности, благосостояние.

Тема 1.9. Формы взаимодействия уровней власти и управления в реализации социальной политики — 2 часа. Лекция

Федеральный, региональный и местный уровни власти и управления. Принципы федерализма и их применение в государственной и муниципальной социальной политике. Корпоративный уровень управления.

Метод разграничения предметов ведения и его применение в государственной и муниципальной социальной политике. Анализ норм Конституции РФ. Федеральные законы, конкретизирующие конституционное разграничение полномочий в сфере социальной политики.

Принципы и практика взаимодействия властей и бизнеса в области социальной политики. Принципы взаимодействия властей и профсоюзов. Трёхсторонние и двусторонние взаимодействия по проблемам социального характера.

Взаимодействие уровней власти и управления при осуществлении полномочий федерального государства в области социальной политики.

Взаимодействие уровней власти и управления при осуществлении полномочий совместного ведения в области социальной политики.

Взаимодействие уровней власти и управления при осуществлении полномочий регионов в области социальной политики.

Взаимодействие уровней власти и управления при осуществлении полномочий местного самоуправления в области социальной политики.

Взаимодействие уровней власти и управления при осуществлении корпоративной социальной политики.

Основные термины: уровень управления; уровень власти; взаимодействие; предметы ведения; социальные полномочия; социальная ответственность.

Тема 1.10. Механизм активного взаимодействия уровней управления в решении социальных проблем (федеральный, региональный, муниципальный, корпоративный уровни) – 2 часа, кейз-стади

Кейз-стади проводится по отдельной программе.

Содержание ситуации — реальная современная проблема (или проблемы) в том виде, как она сложилась в регионе или в муниципалитете. Это может быть либо местное социальное хозяйство в целом (совокупность предприятий здравоохранения, просвещения, ЖКХ, культурных учреждений), либо предприятия одной из отраслей социального хозяйства. К описанию ситуации прилагаются выдержки из документов, регламентирующих компетенции и ответственность взаимодействующих органов власти.

Студенты делятся на ролевые группы. Возможен вариант игры со сменой ролей.

Тема 1.11. Социальная безопасность. — 2 часа.
Лекция-дискуссия

Понятие нормального состояния общества и нормального хода общественных процессов. Понятие стабильности. Социальные риски как угрозы существенного нарушения стабильности.

Понятие безопасности применительно к общественному развитию. Содержание национальной безопасности, государственной безопасности и социальной безопасности, их специфика и взаимоувязанность.

Критерии социальной опасности и социальной безопасности. Кризисы общественной системы и социальные кризисы.

Система социальной безопасности. Государственные гарантии в системе социальной безопасности. Типы систем социальной безопасности в обществах различного типа.

Кризис общественной системы в тоталитарном СССР и причины социальной антитоталитарной революции. Подходы к формированию системы социальной безопасности в новой (пореволюционной) России.

Основные социальные опасности, на которые указывалось в ежегодных Посланиях Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации в 1994-2008 годах.

Современное состояние социальной безопасности Российской Федерации и меры по её укреплению, принимаемые государством и обществом.

Основные термины: социальные риски; социальная безопасность; системный кризис; социальный кризис; социальная стабильность.

Тема 1.12. Основы государственной и муниципальной социальной политики — 4 часа. Учебная конференция.

Задача конференции — активизировать полученный на занятиях материал, вовлечь в сферу общественного внимания практический опыт и самостоятельные размышления и постановки злободневных вопросов.

Учебная конференция проводится по специальной программе, разрабатываемой преподавателями, ведущими курс. Эта программа раздается студентам для ознакомления. Каждый студент выбирает тему доклада или выступления и подаёт её преподавателю, старосте или куратору группы для включения в программу конференции.

При подготовке доклада или выступления уместно обращаться к преподавателям за индивидуальными и групповыми (два-три студента) консультациями.

На конференции доклад длится 15 минут, выступление — до 10 минут. Таким образом, выступить могут за 2 учебных часа до 10 человек. Если в программе больше 10 человек, учебная группа делится на секции. Каждая из секций работает под руководством преподавателя, который поддерживает и развивает дискуссию. При желании конференция (и дискуссия) может быть продлена во внеучебное время и с участием преподавателей.

Тема 1.13. Экзамен по дисциплине «Основы государственной и муниципальной социальной политики»

**ОСНОВНЫЕ (КЛЮЧЕВЫЕ) ПОНЯТИЯ,
изучаемые по дисциплине**

БЕЗОПАСНОСТЬ СОЦИАЛЬНАЯ – постоянная общественная потребность, задача обеспечения и само благоприятное социальное состояние защищённости общества от социальных рисков неустойчивости социальной структуры, её неспособности самовоспроизводиться и развиваться.

ДЕФОРМАЦИИ ОБЩЕСТВА (ДЕФОРМАЦИЯ ОБЩЕСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ) — одно из реальных исторических состояний (один из типов) общества. Особенность деформаций общественной системы как типа общества выражается (фиксируется, проявляется) в сравнении с формой как исторически жизнеспособным состоянием общества. Причина возникновения и существования деформации общественной системы – в столь существенной нарушенности общественного устройства, что она существенно искажает и ограничивает (деформирует) историческое развитие общества. Не исключено, что в некоторых специфических исторических обстоятельствах деформированность общественной системы может стать фактором выживания общества, преодоления трудной полосы исторического развития. Но как правило, деформированность общественной системы означает его перманентное (непрерывное) кризисное состояние, историческую неполноценность, в конечном счёте — историческую нежизнеспособность.

КРИЗИС СИСТЕМНЫЙ — нежизнеспособное состояние общественной системы, требующее кардинального (коренного, сущностного) переустройства общества ли-

бо путём глубоких структурных реформ «сверху», либо путём социальной революции и революционных реформ.

МЕСТНОЕ САМОУПРАВЛЕНИЕ – негосударственная форма осуществления народом своей власти. Стабильность общества имеет место при однородности государственной и негосударственной форм власти. Наиболее полно и плодотворно местное самоуправление осуществляется в условиях демократии, в единстве с государственной правовой демократической властью. Любые деформации демократической системы власти в обществе вызывают соответствующие деформации и местного самоуправления. Так, авторитарные деформации государственной власти приводят местное самоуправление в состояние низшего звена «вертикали власти». Тоталитарный режим превращает местное самоуправление в формальность, в «одно название».

МУНИЦИПАЛЬНЫЕ ОБРАЗОВАНИЯ – реальное пространство осуществления местного самоуправления, включая муниципальную собственность, местный бюджет и выборные органы местного самоуправления. В действующем федеральном законе №131-ФЗ понятие «муниципальные образования» встречается, но среди основных терминов и понятий, для целей названного Федерального закона — отсутствует. В Федеральном законе 1995 г. понятие «муниципальное образование» в числе основных было.

ОБЩЕСТВЕННАЯ ФОРМАЦИЯ — одно из закономерных состояний (один из типов) общества. Особенною формации является устойчивое (стабильное) воспроизведение качественного своеобразия общества при сохранении его целостности и способности к развитию.

ОБЯЗАННОСТИ СОЦИАЛЬНЫЕ — круг действий (функций) в социальной сфере, присущий тому или иному субъекту социальной политики в соответствии с его местом в обществе и закреплённый устройством (организа-

цией) данного общества (включая правовую систему, систему ценностей, мораль). Социальные обязанности государства как субъекта социальной политики установлены его конституцией, конституционными законами, законодательством.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОЦИАЛЬНЫЕ — круг социальных обязанностей, принятых на себя субъектом социальной политики, официально зафиксированный и реально подконтрольный (открытый для установленного или согласованного порядка контроля). Например, международные социальные обязательства государства принимаются им в форме подписания и ратификации международных договоров.

ОДНОРОДНОСТЬ ВЛАСТИ — однотипность устройства власти на всех уровнях, принципиальное единство подходов и способов принятия и осуществления властных управленческих решений. Социальная однородность государственной и муниципальной власти является основой единства социальной политики государства и муниципалитетов.

ПЕРЕХОДНЫЙ ПЕРИОД — исторический период, в течение которого происходит переход от прежней устойчивой, но уже нежизнеспособной социальной системы к качественно новой устойчивой и жизнеспособной социальной системе.

ПЕРИФЕРИЙНО-ЗАВИСИМЫЙ КАПИТАЛИЗМ — тип общественных систем в странах, образующих периферию современного (глобализованного) капиталистического мирового хозяйства и являющихся донорами (объектами эксплуатации) для стран-лидеров современного капитализма (для империалистических стран).

ПРИОРИТЕТЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ — наиболее важные, значимые, насущные проблемы, осознанные как первоочередные задачи социальной политики.

Приоритеты определяются, исходя из состава, реальной взаимосвязи и остроты важнейших социально-экономических и социально-политических проблем. Объективная основа приоритетов едина для борющихся в обществе социальных сил. каждая из которых предлагает свой вариант приоритетов социальной политики, опираясь на перспективные цели своего движения и свою идеологию.

РЕСТАВРАЦИЯ СОЦИАЛЬНАЯ — восстановление по существу общественных порядков (общественного устройства), разрушенного или подорванного революционными реформами или радикальными структурными реформами «сверху». Чаще всего социальная реставрация является исторически реакционным делом (попятным историческим движением).

РИСКИ СОЦИАЛЬНЫЕ — риски социального происхождения; вероятные опасности, угрозы нарушения нормального социального положения (нормального для данной социальной группы или общности в данном обществе), вызываемые неустраняемыми для данного общества причинами, коренящимися в самом его конкретно-историческом устройстве.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА — субъектные взаимодействия (взаимоотношения) классов, социальных групп, общностей, других устойчивых элементов общественной структуры по поводу сохранения и изменения их социального положения.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВЕННАЯ — действия государства в социальной сфере, преследующие определенные цели, соотнесённые с конкретно-историческими обстоятельствами, подкреплённые необходимыми организационными и пропагандистскими усилиями, финансовыми ресурсами и рассчитанные на определённые этапные социальные результаты.

В гражданском обществе государственная социальная политика осуществляется в многосубъектной сре-

де. Цели и содержание государственной социальной политики формируются как результат взаимодействий государства с субъектами гражданского общества и их представителями.

В тоталитарном обществе государство фактически сосредотачивает у себя всю полноту социальной политики, является её единственным субъектом. Все остальные структурные элементы общества оказываются объектами социальной политики, то есть занимают в ней сугубо пассивное положение. При этом их вынужденная пассивность расценивается как иждивенческие настроения, а деятельность государства — как неустанная забота о благе народа.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА МУНИЦИПАЛЬНАЯ — действия муниципалитетов (как органов местного самоуправления или как органов местной власти) в социальной сфере, подчинённые решению определенного (установленного) круга задач, основанные на социальных полномочиях и ресурсной обеспеченности и увязанные с социальной ответственностью.

СИЛЬНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА — понятие, используемое применительно к государственной социальной политике.

Сильная социальная политика — активная, полноценная социальная политика, при которой в полном объеме, эффективно и последовательно реализуется классовая сущность и потенциал государства того или иного типа, а социальные результаты в полной мере соответствуют целям господствующих в обществе классов или каст.

СТРАТЕГИЯ (СТРАТЕГИИ) СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ — генеральное решение (генеральные решения) системы социальных проблем страны на данном конкретно-историческом этапе её развития. Каждый из активных влиятельных субъектов социальной политики вырабатывает и предлагает обществу свою стратегию.

СОЦИАЛЬНАЯ СТРУКТУРА — строение общества; совокупность социальных групп, связанных с обществом структурными отношениями, их соотносительное социальное положение.

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ (СОЦИАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ) — понятие, применяемое в общественном знании и в общественно-политической жизни для обозначения проблемных особенностей общественно-исторического процесса. Социальный вопрос — это проблема, признанная общественно масштабной, глубокой и подлежащей должному учёту при проведении практической социальной политики. В форме «социального вопроса» происходит осознание и обсуждение конкретно-исторических проблем тех или иных общностей или социальных групп. Широко известные примеры социальных вопросов — аграрный вопрос, жилищный вопрос, еврейский вопрос, женский вопрос и др. В современной России к числу обострённых относится также северный вопрос.

СОЦИАЛЬНЫЕ СОСТОЯНИЯ — сравнительные типы общественного (социального) положения людей, общностей и социальных групп. Каждое из конкретных общественных состояний объективно формируется, научно выделяется и общественно осознаётся в сравнении с нормальным для данного конкретного общества. В обществе имеется (складывается) некое представление о разграничительных свойствах благополучного и неблагополучного для данного общества состояний (положений).

Благополучные социальные состояния характеризуются обычно указанием на свои положительные основания. Например: богатые, домовладельцы, землевладельцы, зажиточные, живущие в достатке и т.п.

Неблагополучные социальные состояния, напротив, характеризуются указанием на отсутствие многих или некоторых условий общественно нормальной жизнедеятельности, что и является признаком социального неблагополучия или социальных лишений. Например, бездомные,

безземельные, безработные, неграмотные, бедные, нищие, социально уязвимые, беспризорные, беженцы, вынужденные переселенцы и т.п.

СТАБИЛЬНОСТЬ СОЦИАЛЬНАЯ — устойчивая воспроизводимость социального строя, социальной структуры.

СТРУКТУРНЫЕ (РЕВОЛЮЦИОННЫЕ) РЕФОРМЫ — комплекс (система) коренных преобразований всех важнейших сфер общественной жизни, осуществляемая после перемены типа политической власти и составляющая содержание переходного периода.

СУБЪЕКТЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ — участники взаимодействий социальных групп и общностей по поводу их положения в обществе, то есть участники социальной политики.

В научно строгом смысле участники социальной политики являются её субъектами лишь в обществах, политическое устройство которых допускает общественно значимую *реальную самостоятельность* участия социальных групп, общностей и граждан в политических и социально-политических взаимодействиях.

СУБЪЕКТЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ПЕРВИЧНЫЕ — та часть субъектов социальной политики, которые являются реальными социальными группами (классами), общностями, слоями населения и гражданами, то есть носителями своих собственных социальных интересов. Первичные субъекты социальной политики этим и отличаются от вторичных (производных) субъектов социальной политики, которые представляют интересы первичных субъектов во взаимодействиях и являются субъектами-представителями в социальной политике.

СУБЪЕКТЫ-ПРЕДСТАВИТЕЛИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ — общественные институты, органы, организации, представляющие в социально-политических взаи-

модействиях интересы первичных субъектов социальной политики — классов, социальных групп, общностей.

Что такое раздаточные материалы и как ими эффективно пользоваться?

На кафедре сложилась такая традиция: при преподавании ряда дисциплин (особенно теоретических) оснащать учебный процесс раздаточными материалами. Формы раздаточных материалов очень разные, но суть одна — это подручные вспомогательные тексты, графики, статистика, помогающие студентам и преподавателям интенсивнее работать на занятиях, а студентам — ещё и эффективнее готовиться к экзаменам и зачётам.

Раздаточные материалы по дисциплине 1 «Основы государственной и муниципальной политики» тиражированы в виде нескольких брошюр. Комплект раздаточных материалов студенты получают обычно перед началом преподавания дисциплины.

НЕ ЗАБУДЬТЕ: раздаточный материал по теме предстоящего занятия (лекции, семинара, кейз-стади) нужно брать с собою на это занятие. Хорошо бы, конечно, прочитывать раздаточный материал перед занятием (для кейз-стади прочитывать перед занятием — обязательно).

Почему даже на лекцию целесообразно брать раздаточный материал? Потому, что лектор вводит дефиниции (определения) ключевых понятий. Они есть в раздаточном материале. Вместо того, чтобы их лихорадочно записывать, Вы можете вглядываться в них, открыв нужную страницу раздаточного материала, и думать, вдумываться в смысл. Такая умственная деятельность на лекции нередко плодотворнее физической (записывать).

Описание ситуации при кейз-стади (оно помещено в раздаточном материале) делает Вас полноценным участником группового обсуждения. Тем более, если Вы успели прочесть описание ситуации перед занятием.

Учебник — Ваша настольная книга. Правильное отношение к учебнику

Учебник — атрибут (принадлежность) классического образования, то есть такого, которое включает и живое общение с преподавателем, и самостоятельную работу, в том числе и такую, которая зовётся «корпеть над книгами». Если живое общение с преподавателем не предусмотрено, то учебник называется самоучителем и пишется несколько иначе.

В Вашем распоряжении будет учебник. Учебник будет по всей специализации (240 часов). Первый раздел учебника предназначен для нашей дисциплины №1.

К учебнику надо относиться, ну, если не как к священной книге, то как к книге солидной, к книге многоразового использования, к книге базовой. «Надо книги толстые читать!» — это поэт сказал верно.

Толстая книга, конечно, не так оперативна, как раздаточный материал в форме брошюры. Но ведь образование-то не сводится к сдаче зачётов и экзаменов. Образование — это «узнать, забыть и к месту вспомнить». То, что узнаётся, забывается и вспоминается к месту, всё это размещено (складировано) в учебниках. Конечно, мы помним наших вузовских преподавателей (а голоса любимых преподавателей слышим многие и многие годы), но спросить у них «потом» уже не можем. А учебник — вот он. Он помогает припомнить, подновить наше образование.

Хорошо образованный человек вправе сказать: «Я много раз пользовался моим знакомым учебником: раз — при сдаче экзамена и много раз потом, годы спустя».

Осваивайте, обживайте учебник. Вместе с преподавателями распознавайте его достоинства и недостатки. Если рекомендуется несколько учебников по дисциплине, то выбирайте на свой вкус, к какому душа ляжет. Обойтись при обучении без освоения учебника, конечно же, можно. Но это всё равно, что себя обокрасть.

Однажды пришлось увидеть: в миниатюрной дамской сумочке помещались 22 брошюры раздаточных мате-

риалов по одной из дисциплин. Зачем носить такую тяжесть — Бог весть. Но никогда не встречалось в РАГС более прекрасной студентки!

Любите дефиниции и энциклопедии

Дефиниции (определения) — генофонд науки и образования. Вдумайтесь, как много закодировано в любой дефиниции. Во-первых, точно, строго указывается класс явлений, к которому относится определяемое явление. К примеру: социальная политика — это явления общественных взаимодействий (взаимоотношений), притом субъектных взаимодействий, взаимоотношений самостоятельно действующих субъектов. Естественно, требуется столь же точно и строго указать и круг субъектов, и круг поводов для взаимодействий. Дефиниция это и делает. Субъекты социальной политики, указывает дефиниция, — классы, социальные группы, общности, другие устойчивые элементы общественной структуры. Поводы для социально-политических взаимодействий при всём их явленческом многообразии по своему существу едины — это сохранение и изменение социального положения классов, социальных групп, общностей, других устойчивых элементов общественной структуры..

Понимая дефиниции, Вы разберётесь, что забастовка — акт социальной политики, а драка болельщиков или семейная ссора — нет.

Дефиниции даются и толкуются в учебниках, на лекциях, в раздаточных материалах. Дефиниции никогда не надо выучивать наизусть, их надо понимать, усваивать, осваивать, приручать, делать частью собственного сознания. При этом можно и отрицать некоторые дефиниции, но понимать, что именно и почему отрицаешь.

Хорошими, выверенными дефинициями нашпигована любая энциклопедия, любой энциклопедический словарь. Сейчас, правда, издавать энциклопедии стало модно, и нередко делается это не совсем культурно, а иногда и халтурно. Посоветуйтесь с преподавателями, какие эн-

циклопедии предпочитать. Но без энциклопедий Вам по-настоящему высокую квалификацию не получить, не под-
держать и не удержать

**Библиотека РАГС, методический кабинет
кафедры, сайт кафедры – инфраструктура
обучения**

Куратор и староста Вашей группы сделали совершенно правильно, если в первые же дни обучения организовали экскурсию в библиотеку РАГС и беседу с руководителем методкабинета кафедры. На эти ознакомления не жалейте времени.

Библиотека РАГС – одна из богатейших. К тому же она оснащена современной техникой. Возможности библиотеки обширны. Это Ваши возможности, их надо хорошо и полно знать.

Методический кабинет кафедры – это тоже Ваши возможности. Досконально вникните в них. Не стесняйтесь интересоваться и спрашивать. Это очень даже уместно.

Обратите внимание на сайт кафедры

<sozpol@ur.rags.ru>/

Учебники и учебные пособия можно приобрести в методкабинете как на бумажных, так и на электронных носителях.

В межсессионный период связывайтесь с преподавателями по электронной почте. У каждого преподавателя есть адрес e-mail. Общекафедральный адрес

<sozpol@ur.rags.ru>/

ЛИТЕРАТУРА

Перечень рекомендуемой литературы рассчитан не на то, что студент прочтёт всё, а на то, что этот перечень даст ориентировку для выбора книг или статей для дополнительного чтения. Есть такой удачный термин для обозначения полезных занятий человека, пополняющего знания – «рыться в книгах». Перечень рекомендуемой лите-

ратуры – этот тот минимальный ворох публикаций, в котором можно начинать рыться с самого начала изучения дисциплины. А конца этому занятию обычно не бывает.

Конституция Российской Федерации (принята в 1993).

Послания Президента Российской Федерации Федеральному собранию Российской Федерации, направленные в 1994-2008 годах.

Федеральный закон “Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации” 1995 г.

Федеральный закон “Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации” №131-ФЗ (с изменениями, внесёнными в 2004 и 2005 гг.).

Европейская хартия местного самоуправления (1985) – В книге «Международные акты о правах человека. Сборник документов. Издание 2-е, дополненное. – М. Изд. НОРМА. 2002. Стр. 685-690.

Европейская хартия местного самоуправления (Страсбург. 15 октября 1995). Россия ратифицировала Хартию в 1998 г. (Федеральный закон от 11 апреля 1998 №555-ФЗ)

Социальная политика. Учебник. (Под общей редакцией Н.А.Волгина). Изд. четвертое, переработанное и дополненное. Главы 1.2; 1.5; 1.6. – М.: “Экзамен”. 2008.

Муниципальное управление. Учебное пособие. – Москва-Владимир. СОБОР. 2007. 388 с.

Салов О.А., Королева-Конопляная Г.И. Местное самоуправление: историческая практика и современность. – М.: «Экономика» 2003. 119 с.

Муниципальная социальная политика. Учебник. – М.: 2006.

Социальная политика. Энциклопедия (Под ред. Н.А.Волгина, Т.С.Сулимовой). - М.: “Альфа-пресс”. 2006.

Местная власть: новые подходы и технологии. – Уфа. 2002. 281 с.

Ракитский Б.В., Ракитская Г.Я. Методологические проблемы учёта факторов глобализации в изучении социально-политических процессов. — В кн.: “Социальная политика России. Актуальные проблемы и перспективы их решения. - М.: КНОРУС. 2005. Стр. 405-432.

Ракитский Б.В., Ракитская Г.Я., Мандель М.Д. Социально-трудовые права и свободы. Учебник. — М. Институт перспектив и проблем страны. 2008. 640 с.

«Ресурсный империализм» и право силы. Материал Института стратегических оценок и анализа. — Журнал “Российская Федерация сегодня” №6, 2008. Стр. 60-61.

А.Коробейников. О стратегии развития России. — Журнал “Российская Федерация сегодня” № 6, 2008. Стр. 16-17.

Б.Вишневский. Спящий режим. Новый авторитаризм берёт своё начало не в “мрачных нулевых”, а в “лихих девяностых” — Газета “Новая газета” 2008. №27. 17.04-20.04.

Журнал «Российская Федерация сегодня»

Журнал «Социальная политика и социальное партнёрство»

Журнал «Государственная служба»

**НЕ ПРОПУСТИТЕ
БЛАГОПРИЯТНУЮ ВОЗМОЖНОСТЬ –
УЧАСТИЕ В УЧЕБНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ!**

Учебная конференция

**Основы государственной
и муниципальной социальной политики**

Девиз конференции
«Мы понимаем и стараемся понять друг друга!»

Задачи конференции

Задача конференции — активизировать полученный на занятиях материал, вовлечь в сферу общественного внимания практический опыт и самостоятельные размышления, постановки злободневных вопросов.

Немаловажна и ещё одна задача. Группа начинает совместную учёбу. Студентам важно полнее узнать друг друга, иметь возможность показать себя. Учебная конференция — удобное для этого общественное пространство.

Для преподавателей, деканата и руководства кафедрой учебная конференция даёт возможность внимательнее присмотреться к студентам, подметить их перспективные задатки.

Учебная конференция завершает изучение дисциплины, проводится накануне экзамена и становится как бы его прологом, отчасти репетицией.

Организация конференции

Докладчиками или выступающими на учебной конференции являются все без исключения студенты. Докладчиками могут быть либо отдельные студенты, либо небольшие творческие коллективы (от 2 до 3 студентов).

Проблематика конференции — **основы государственной и муниципальной социальной политики**. Темы докладов и выступлений предлагаются студентами или выбираются ими из рекомендуемого перечня. **Заявка на доклад или выступление подаётся преподавателю, старосте или куратору группы для включения в программу конференции.** Самостоятельно предлагаемые темы должны быть согласованы студентом с преподавателем на предмет их соответствия проблематике учебной конференции (не более того).

Перечень рекомендуемых тем докладов и выступлений прилагается.

Бланк заявки на доклад и/или выступление прилагается.

Составление программы учебной конференции завершается за 12 дней до даты проведения конференции. Программа предоставляется для ознакомления участникам конференции, декану, заведующему и заместителям заведующего кафедрой, преподавателям, ведущим курс, а также вывешивается на доске объявлений кафедры.

Подготовка докладов и выступлений

Приветствуется представление тезисов (основных идей, мыслей, подходов) доклада или выступления в письменном виде. Тезисы — краткое представление доклада или выступления. **Не надо представлять в виде тезисов чужие тексты.** Своё собственное всегда и заведомо ценнее списанного, особенно при обучении (а у нас **учебная** конференция, на которой мы учимся быть интересными докладчиками).

Чтобы выступить интересно, нужно широко и свежо увидеть знакомую, казалось бы, проблему. Нужно докопаться до корней проблемы, преодолеть её стереотипную подачу в СМИ или официальной пропаганде. Словом, надо **увидеть и понять** нечто новое, глубокое, важнейшее, а потом донести это до ваших слушателей. Многое для интересного выступления и содержательного доклада у вас уже готово, потому что в своей повседневной работе и в жизни Вы не можете не думать, не оценивать, не быть самостоятельными в мыслях. Не надо стесняться поделиться передуманным и пережитым. Не надо думать, что Вас не поймут. С Вами могут не согласиться, но Вас поймут, постараются понять. “Мы понимаем и стараемся понять друг друга!” — таков девиз нашей учебной конференции.

При подготовке доклада или выступления пользуйтесь литературой, рекомендованной преподавателями в раздаточных материалах, учтите, что в библиотеке РАГС к вашим услугам электронный каталог, в котором можно подобрать литературу, указав ключевые слова. Перелистайте свежие журналы “Социальная политика и социальное

партнёрство”, “Российская Федерация сегодня”. Кое-что из свежих материалов почерпните в Интернете (хотя с этим хаосом обрывков надо уметь опытно работать).

При подготовке доклада или выступления уместно обращаться к преподавателям за индивидуальными и групповыми (два-три студента) консультациями.

Порядок проведения (регламент) учебной конференции

На конференции доклад длится 15 минут, выступление — 7 минут, с разрешения ведущего — до 10 минут. Таким образом, за 4 учебных часа могут выступить до 15-18 человек. Если в программе больше 10 человек, учебная группа делится на секции.

Каждая из секций работает под руководством преподавателя, который поддерживает и развивает («разжигает») дискуссию. В дискуссии по докладам, как правило, участвуют также заведующий кафедрой, декан и куратор группы.

Если доклад подготовлен творческой группой (2-3 человека), то спланируйте выступление так, чтобы за 15 минут выступили все соавторы, но не порознь, а дополняя и развивая друг друга, как идейный ансамбль.

Превышение регламента (15 минут — доклад; 7 минут — выступление) не допускается. Кроме всего остального, мы учимся на конференции “чувствовать время” и “чувствовать аудиторию”.

После каждого доклада могут быть заданы вопросы, последовать краткие реплики. Готовьтесь ответить на возможные вопросы и парировать (или подхватывать) реплики.

При желании конференция (и дискуссия) может быть продлена во внеучебное время и с участием преподавателей.

Ведущий дискуссию, как правило, постарается подметить успешное или не очень удачное в докладе (в выступлении), дать совет.

**Перечень тем (проблем),
рекомендуемых для докладов и выступлений
на учебной конференции
“Основы государственной
и муниципальной социальной политики”**

1. Как опровергнуть утверждение, будто в 1990-е годы (в годы шоковых рыночных реформ) социальной политики и государственной социальной политики не было. (Тема очень удобна для двух или трёх докладчиков, один из которых имитирует аргументы утверждающего, а другой — опровергает).

2. Наука о социальной политике — базовая для государственного служащего.

3. “Ни власть, ни бизнес не оправдали надежд миллионов людей” (В.В.Путин о переменах начала 1990-х). Тема доклада: “Социальные реформы 1990-х: обещания, надежды, результаты”.

4. Как изменилась социальная структура России за последние 20 лет?

5. Цели развития тысячелетия и установки государственной и муниципальной социальной политики России.

6. Социально-трудовая сфера как пространство государственной и муниципальной социальной политики.

7. Социальное хозяйство как пространство государственной и муниципальной социальной политики.

8. Особенности государственных органов и органов местного самоуправления как субъектов социальной политики.

9. Местное самоуправление и местная власть: сравнительный анализ по критериям “вертикали власти” и принципам Европейской хартии местного самоуправления.

10. Основные характеристики государственной социальной политики в СССР.

11. Основные характеристики государственной социальной политики в России 1990-х годов.

12. Основные характеристики государственной социальной политики в России 2000-х годов.

13. Сравнение государственной социальной политики в период кризиса, начавшегося в 1998 г., и в период кризиса, начавшегося в 2008 г. Установите важнейшие сходства и отличия.

14. В.В.Путин неоднократно говорил, что решения в области экономического и социального развития в 2000-е годы и особенно антикризисные меры после августа 2008 г. были мудрыми и единственно верными. Попробуйте обосновать или опровергнуть эти оценки.

15. Сравнительная характеристика государственной социальной политики в России в 1990-е и в 2000-е годы: преемственность и существенные отличия.

16. Природа и функции национальных проектов как инструментов государственной социальной политики в России.

17. Замыслы и ожидания, связанные с национальными проектами, и вероятные фактические результаты.

18. Опыт осуществления антикризисных мер: взгляд с регионального уровня.

19. Основные трудности осуществления национальных проектов: взгляд с муниципального уровня.

20. Муниципальная реформа и её реальное влияние на социальные процессы.

21. Что целесообразно перенять России из опыта государственной социальной политики за рубежом.

22. Что целесообразно перенять России из опыта муниципальной социальной политики за рубежом.

23. Сравнительная характеристика типов государственной социальной политики в СССР (1960-1980-е годы) и в современной России (1990-2000-е годы).

24. Реформа собственности в России в 1990-е годы как составная часть государственной социальной политики.

25. Олигархи в России как социальная фигура: история возникновения, содержание деятельности, социальные роли, исторические перспективы. Роль государства в формировании и перспективах олигархии.

26. Формирование предпринимательского класса в России 1990-х годов. Роль и политика государства в процессе этого формирования.

27. Как сказался на муниципальной социальной политике провал муниципальной реформы в России в 1990-е годы?

28. Реформа социально-трудовых отношений в 1990-е - 2000-е годы как составная часть государственной социальной политики.

29. Принципиально новые подходы к социальному хозяйству (отраслям особого социального предназначения) как составная часть государственной социальной политики в 1990-2000-е годы.

30. Влияние укрепления "вертикали власти" на цели, механизмы и результаты проведения социальной политики.

31. Социальное государство и государственная социальная политика в нём: теоретические представления и западная практика.

32. Социальное государство в России: конституционная установка и фактическая государственная социальная политика.

33. Конституционные социальные обязанности государства: состав и степень выполнения.

34. Значение конвенций и рекомендаций Международной организации труда (МОТ) для практической государственной социальной политики в Российской Федерации (желательно рассмотрение на примере конкретного вопроса – на примере охраны труда, минимального размера заработка, нормального уровня заработка, занятости и т.п.)..

35. Критика конвенций и рекомендаций МОТ и её социал-партнёрской идеологии.

36. Почему Российская Федерация не ратифицирует Европейскую Социальную Хартию?

37. Положительные примеры современного опыта органов местного самоуправления в решении социальных проблем.

38. Типичные конкретные трудности проведения муниципальной социальной политики с современной России.

39. Вариантность социального будущего и выбор курса государственной социальной политики.

40. Сравнительный анализ стратегии государственной социальной политики в СССР и в новой России.

41. Множественность стратегий социальной политики в обществе и формирование стратегии государственной социальной политики.

42. Разнообразие вариантов антикризисных мер в области труда и социальной политики в странах Европы, Америки и Азии. Попытки сопоставления и анализа.

43. Система приоритетов как содержательная структура государственной социальной политики.

44. Анализ “монетизации льгот” в контексте стратегии и приоритетов государственной и муниципальной социальной политики.

45. Новый Трудовой кодекс РФ и процесс его обновления в контексте стратегии и приоритетов государственной социальной политики.

46. Жилищно-коммунальная реформа в контексте стратегии и приоритетов государственной и муниципальной социальной политики.

47. Реформа образования в контексте стратегии и приоритетов государственной и муниципальной социальной политики.

48. Борьба с бедностью как объявленный приоритет государственной социальной политики.

49. Анализ демографической политики государства как составной части государственной и муниципальной социальной политики.

50. Россия в современном глобализуемом капиталистическом мире. Оценки Президентом России уровня самостоятельности России в современном мире.

51. Дифференциация населения России по социальному состоянию (богатство, бедность, нищета, достаток; занятость, нанятость, предпринимательство, безработица, “социальное дно” и другие социальные состояния).

52. Трудовой потенциал общества и экономически активное население в составе ресурсов общественного развития.

53. Социальное хозяйство России: его масштабы, состояние, тенденции развития и перспективы.

54. Метод разграничения предметов ведения и его применение к государственной и муниципальной социальной политике.

55. Проблемы налаживания взаимодействий уровней управления при осуществлении социальной политики.

56. Социальная стабильность и социальные риски.

57. Конкретные разновидности современных социальных рисков.

58. Соотношение национальной безопасности, государственной безопасности и социальной безопасности.

59. Критерии социальной опасности и социальной безопасности.

60. Кризисы общественной системы и социальные кризисы.

61. Основные социальные опасности, на которые указывалось в Посланиях Президентов РФ Федеральному Собранию РФ в 1994-2008 гг. Ваши комментарии.

62. Современное состояние социальной безопасности Российской Федерации и меры по её укреплению, принимаемые государством и обществом

63. Анализ действий российского предпринимательства в связи с началом кризиса 2008 г.

64. Анализ действий российских трудящихся и профсоюзов в связи с началом кризиса 2008 г.

65. **Тема для выступления:** Конструктивная критика курса по дисциплине 1 “Основы государственной и муниципальной социальной политики” в РАГС.

Заявка
доклада или выступления на учебной конференции
**“Основы государственной
и муниципальной социальной политики”**

1. Фамилия, имя, отчество (фамилии, имена, отчества)

заявляет (заявляют) о своём желании выступить на учебной конференции
с докладом
с выступлением
(подчеркните нужное)

2. Тема, как она должна быть сформулирована в Программе конференции:

3. Как представить в Программе конференции докладчика или выступающего (что указать в программе кроме фамилии, имени и отчества)

Подпись (подписи)

Дата составления заявки

ПРИМЕЧАНИЕ: В случае, если заявляется доклад группы авторов, в заявку вписываются 2 или 3 фамилии в любом порядке (не обязательно по алфавиту)

ОБРАЗЕЦ
Мероприятия по организации учебной конференции
**“Основы государственной
и муниципальной социальной политики”**

Дата проведения - 19 декабря 2007

Время — от 10=40 до 13=50

Место проведения — 1 уч корпус, ауд. 3397

Руководители конференции:

Волгин Н.А.

Аверин А.Н.

Бабич А.М.

Ракитский Б.В.

Ракитская Г.Я.

Кашепов А.В.

Никонова О.В.

1. Ознакомить группу 31 заочного отделения с порядком и условиями проведения учебной конференции.

Не позднее 22 ноября 2007 Ракитский Б.В., Кашепов А.В., Никонова О.В.

2. Собрать заявки на доклады и выступления
Не позднее 30 ноября 2007. Кашепов А.В., Никонова О.В.

3. Составить программу конференции
Не позднее 5 декабря 2007. Ракитский Б.В., Никонова О.В.

4. Раздать программу конференции каждому из участников и каждому из руководителей. Вывесить на доску объявлений кафедры.

Не позднее 7 декабря 2007. Никонова О.В.

5. Быть готовыми и доступными для консультаций по подготовке выступлений и докладов.

С 25 ноября 2007. Ракитский Б.В., Ракитская Г.Я., Никонова О.В.

6. Совещание о готовности конференции к проведению.

18 декабря 2007. Руководители конференции.

ЭКЗАМЕН:
Как к нему лучше подготовиться?
Как его сдавать?
Какие выводы из него делать?

По нормативам труда преподавателей, на экзамен по дисциплине как итоговую форму контроля отводится 0,4 академического часа (45 мин. $\times 0,4 = 22,5$ минуты). Около часа проходит, пока начинает отвечать первый экзаменуемый. Остаётся на человека по 20 минут, по 10 минут на ответ по каждому из двух вопросов билета. Приходится отказаться от выслушивания разглагольствований, призывать студентов к чётким, организованным, но достаточно полным ответам.

Вот к таким ответам и нужно готовиться. Позвольте предложить в связи с этим несколько советов.

Прежде всего, не рассчитывайте на умение бойко говорить. Гладкость речи экзаменаторы, безусловно, ценят, но проверяют они уровень знаний по программе дисциплины. Поэтому прямых вопросов, требующих конкретных и строгих ответов, — не избежать. Надо готовиться к серьёзному уровню разговора.

Второй совет. Мы все — телезрители. СМИ освещают разные темы, в том числе и сходные с изучаемыми по программе дисциплины. Опыт убеждает, что в процессе подготовки к экзамену некоторые студенты наивно полагают, что услышанного в телепередачах достаточно для выстраивания удовлетворительного ответа. Первые же уточняющие вопросы разрушают эту иллюзию.

Третий совет. Очень много запомнить невозможно. И не нужно. Добротная подготовка к экзамену — это по преимуществу не запоминание, а уяснение, освоение материала. Налегайте на уяснение существа проблем, на их взаимосвязанность, на понимание дисциплины как целостного знания, комплексного знания.

Четвёртый совет. Главное внимание — дефинициям ключевых понятий. И опять-таки: не запоминайте дефиниции, не учите наизусть. Большой риск при ответе позабыть часть формулировки. А в дефиниции важно всё. Вот и уясните, почему важна каждая часть дефиниции. Хорошо подготовиться — значит уметь самостоятельно вывести дефиницию. Пусть Ваша формула не совпадёт словесно с той, что в учебнике. Это неважно. Важно, чтобы в Вашем определении присутствовали все сущностные характеристики понятия.

В Вашем распоряжении вопросы к экзамену. Составьте примерный план ответа по каждому вопросу. Это организует, целенаправит Ваше чтение конспектов, раздаточных материалов и учебных пособий.

Получив билет с вопросами для ответов, толково распорядитесь временем при подготовке к ответам. Многие пишут тексты ответов, а затем зачитывают их экзаменатору. Очень невыигрышная тактика (манера). Заслушав тексты, преподаватель непременно начнёт задавать дополнительные вопросы, так как ему надо понять, чего при зачитывании не поймёшь — владеете Вы материалом или просто у Вас великолепная механическая память. Кроме того, зачитывая текст, Вы попадаете в «дурную кампанию» тех, кто умело пользуется шпаргалками. Те тоже вечно списывают и зачитывают.

Лучше всего составить план ответа и сразу же объявить его экзаменатору. Не исключено, что тот выберет один из названных Вами пунктов плана, особенно если убедится по Вашему перечню, что Вы ничего важного не упустили.

Составив план ответа, пометьте себе основное в каждом пункте. Запишите формулировки определений ключевых понятий.

Никогда не начинайте ответ «издалека». Это дурной тон. Представьте, что Ваш ответ — фрагмент уже давно идущего разговора по обширной теме. Начать с плана

ответа – самое верное дело. Но это не требование, а совет. Отвечайте, как Вам удобнее, будьте сами собой.

Помните, что преподаватель обычно руководствуется «презумпцией отличника». Пока Вы не испортите свой ответ легковесными длиннотами, ненужными уходами в сторону, грубо ошибочными суждениями, — до тех пор Вы для преподавателя отличник.

И вот ещё что. Некоторых губит легковесная гладкость ответа. А некоторые другие стесняются своего неумения складно говорить. Стесняться не следует. Преподаватель всегда чувствует даже в не очень складном ответе напряжение Вашей мысли, приложенные Вами усилия при изучении дисциплины. А если он наблюдал Вашу работу в аудиториях, то тем более.

Не тушуйтесь при дополнительных вопросах. Если вопрос непонятен, не стройте из себя понимающего, лучше попросите яснее поставить вопрос.

Бывает и так, что экзаменатор хочет дать дополнительный шанс студенту, предлагает присесть и спокойно обдумать ответ на дополнительный непростой вопрос или поточнее отработать дефиницию. Не паникуйте: Вас не «заваливают», а «вытягивают». Радуйтесь дополнительному шансу.

Нередко преподаватель даёт совет студенту, рекомендует обратить внимание на те или иные слабости или недоработки. Цените эти советы. И сами тоже критически разберите свои ответы на экзамене. Дело ведь не только в оценке, а и в самооценке. Тем более — у взрослых и опытных людей.

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ **по дисциплине «Основы государственной** **и муниципальной социальной политики»**

1. Понятия социальной политики. Её виды, субъекты и приоритеты на государственном и муниципальном уровне.

2. Социально-трудовая сфера как пространство и объект государственной и муниципальной социальной политики: особенности СТС и их учёт в процессе реализации социальной политики.

3. Соотношение социальной политики, государственной и муниципальной социальной политики.

4. Основные (базовые) содержательные характеристики государственной социальной политики.

5. Основные (базовые) содержательные характеристики муниципальной социальной политики.

6. Типы государственной социальной политики.

7. Сравнительная характеристика типов государственной социальной политики в СССР и в современной России.

8. Государственная социальная политика в контексте структурных реформ 1990-х годов.

9. Преемственность государственной социальной политики в 2000-е годы и её существенные отличия от государственной социальной политики 1990-х годов.

10. Ресурсное обеспечение и ресурсная обеспеченность полномочий местного самоуправления в области социальной политики.

11. Социальная ответственность местного самоуправления.

12. Вариантность перспектив социального развития. Функция государства в выборе варианта социального будущего.

13. Формирование государственной стратегии социальной политики. Принципиальное отличие механизма формирования такой стратегии в тоталитарном и демократическом государствах.

14. Задачи местного самоуправления в реализации стратегии и приоритетов государственной социальной политики. Местная стратегия и местные приоритеты.

15. Официальные формулы стратегии и приоритетов социальной политики современного российского государства.

16. Место страны в глобальном капиталистическом мире и его влияние на характер и ход социально-экономического развития.

17. Сделайте обзор основных социальных процессов в современной России в их взаимосвязи.

18. Принципы и практика взаимодействия властей и бизнеса в области социальной политики.

19. Трёхсторонние и двусторонние взаимодействия по проблемам социального характера.

20. Взаимодействие уровней власти и управления при осуществлении корпоративной социальной политики.

21. Критерии социальной опасности и социальной безопасности. Кризисы общественной системы и социальные кризисы.

22. Система социальной безопасности. Государственные гарантии в системе социальной безопасности.

23. Современное состояние социальной безопасности Российской Федерации и меры по её укреплению, принимаемые государством и обществом.

24. Вопросы государственной социальной политики в трёх последних Посланиях Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации.

25. Социальные гарантии государства, которые включены в Конституцию Российской Федерации.

26. Механизмы обеспечения социальных прав граждан.

27. Основные нормативные правовые документы, законодательно закрепляющие социальные права граждан Российской Федерации.

28. Понятие «социальное государство».

29. Влияние документов Международной организации труда на социально-трудовое законодательство Российской Федерации.

30. Оценка возможностей ратификации Европейской социальной Хартии и социальных последствий этого акта для России.

31. Актуальна ли для Российской Федерации идея социальной сплочённости и какие механизмы её обеспечения можно применить в наших условиях на федеральном, региональном, местном уровнях?.

Печатается по рукописи.

Опубликовано отдельной брошюрой – М. Изд. РАГС. 2009. 50 стр.

БЮЛЛЕТЕНЬ ШКОЛЫ ТРУДОВОЙ ДЕМОКРАТИИ

№ 35

=====

**Б. В. РАКИТСКИЙ, Г. Я. РАКИТСКАЯ,
М. Д. МАНДЕЛЬ**

ПРОБЛЕМНЫЕ ДИСКУССИИ В ШКОЛЕ ТРУДОВОЙ ДЕМОКРАТИИ

**(избранное из программ семинаров
для рабочих и низовых профсоюзных
активистов)**

Часть первая

Москва 2011

Из Всеобщей декларации прав человека
(Декларация принята Генеральной
Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.)

**«... необходимо, чтобы права человека
охранялись властью закона
в целях обеспечения того, чтобы
человек не был вынужден прибегать,
в качестве последнего средства,
к восстанию против тирании
и угнетения...»**

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение

Проблемные дискуссии из цикла семинаров:

СОЦИАЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ТРУДЯЩИХСЯ

«Подходы к выработке требований по нормализации уровня и порядка формирования заработной платы (коллективная экспертиза)»

«Трудовая нагрузка, рабочее время: интересы работников и интересы работодателей»

«Справедливые условия и охрана труда: современные принципы, нормы, проблемы»

«Социальная защита и самозащита труда»

Проблемные дискуссии из цикла семинаров:

ОРГАНИЗАЦИЯ, СТРАТЕГИЯ И СПОСОБЫ ДЕЙСТВИЙ ПРОФСОЮЗОВ

«Какие способы нашей организации и методы нашей борьбы сегодня наиболее эффективны?»

«Взаимоотношения работников и работодателей, социальное партнёрство в России»

Проблемные дискуссии из цикла семинаров:

ПРОФСОЮЗЫ И ПОЛИТИКА. ТРУДЯЩИЕСЯ И ЭКСПЛУАТИРУЕМЫЕ КАК ОБЩЕСТВЕННЫЙ КЛАСС

«Профсоюзы и политика»

«Профсоюзы и собственная идеология трудящихся классов. Профсоюзы и политика»

Введение

Школа трудовой демократии за 17 лет своей работы (Школа учреждена в 1994 году) накопила методики и опыт «первичного» идеологического образования. Ценный опыт накоплен в проведении тематических циклов и отдельных учебных семинаров.

Обычно в центре каждого учебного семинара Школы трудовой демократии – **проблемная дискуссия**. Проблемы-вопросы (задания-вопросы) для обсуждения разрабатывают преподаватели Школы.

Характер проблем-вопросов таков, что, по сути, приближает размышления и обсуждения на семинаре к исследовательской работе.

В настоящий выпуск Бюллетеня мы поместили задания-вопросы нескольких проблемных дискуссий из числа проведённых Школой с середины 1990-х годов. Целесообразность, полезность семинаров в форме таких дискуссий была неоднократно подтверждена участниками семинаров.

Проводить проблемные дискуссии по вопросам и по методике, разработанным Школой трудовой демократии, могут не только преподаватели Школы. Это могут делать и другие профессиональные обществоведы (исследователи, преподаватели), стоящие на позициях трудящихся классов. При отсутствии возможности привлечь профессиональных обществоведов, подготовиться к проведению конкретных дискуссий и провести их в качестве ведущих могут и сами активисты рабочего и профсоюзного движения, тем более, если они были участниками соответствующих семинаров Школы.

О методике подготовки и проведения учебных семинаров Школы трудовой демократии

При подготовке каждого семинара Школа предлагает соорганизатору семинара (чаще всего соорганизатор – первичная профсоюзная организация) проект Программы

семинара и при его доработке учитывает замечания и пожелания организатора.

Число участников семинара, наиболее подходящее для занятий по методикам ШТД, – *от 15 до 30 человек*.

Проблемная дискуссия, как уже сказано выше, является центром каждого семинара, составляет его основное содержание.

Комплекс проблем-вопросов для дискуссии охватывает все важные аспекты (стороны) темы. Вопросы составляются так, чтобы участники семинара смогли не только обсудить идейно-теоретические основы стратегии и тактики рабочего и профсоюзного движения, подходы к решению тех или иных практических проблем, но и рассказать о реальном опыте самоорганизации и отстаивания прав и интересов работников.

Каждый семинар проходит по-своему. Состав конкретных актуальных проблем, которые обсуждаются в лекциях и дискуссиях, меняется, даже если названия семинаров, лекций и дискуссий повторяются.

Школа проводит свои семинары чаще всего **в выходные дни**.

Проблемная дискуссия – метод работы

Проблемная дискуссия проводится либо в форме «круглого стола» (все слушатели участвуют в общей дискуссии по заранее составленным вопросам), либо — и чаще всего – в 2 этапа.

Первый этап проблемной дискуссии – работа в группах. Участники семинара разбиваются на группы по 5-7 человек и обсуждают проблемы-вопросы, которые включены в вопросник проблемной дискуссии.

Если вопросов немного, группы обсуждают сразу все вопросы. Если много, то вопросы обсуждаются «порциями»: например, в первый день – половина вопросов, во второй день – вторая половина.

Задачи работы в группе – дать возможность каждому участнику семинара высказать своё представление по каждому вопросу проблемной дискуссии, столкнуться с разными позициями, обменяться практическим опытом.

Один из членов группы (при сложных вопросах – один из преподавателей) берёт на себя роль *ведущего*. Задачи ведущего – следить за тем, чтобы дискуссия не уходила далеко в сторону от обсуждаемого вопроса и чтобы могли высказать своё мнение все члены группы, а не только самые «смелые», самые активные.

От группы *не требуется* непременно выработать единую позицию, единое мнение по вопросу-проблеме (тем более, не надо формировать позицию группы путём голосования). Надо попытаться сблизить позиции, отбросить несущественные расхождения. Но *все существенно разные* мнения, подходы, разный опыт должны быть, по возможности, выявлены и обсуждены в ходе работы группы, а затем представлены («озвучены») на общей дискуссии.

Второй этап проблемной дискуссии – общее обсуждение. «Застрельщиком» общей дискуссии по каждому вопросу выступают по очереди разные группы. Представитель группы кратко рассказывает о результатах обсуждения в группе. Желательно, чтобы общую дискуссию по разным вопросам (и по разным пунктам, входящим в вопросы) начинали не одни и те же, а *разные* члены группы.

После выступлений представителя группы-«застрельщика» и представителей других групп в обсуждении каждой проблемы-вопроса принимают участие все желающие как из группы-«застрельщика», так и из других групп.

Роль преподавателей в общей дискуссии. Школа придаёт особое значение *роли преподавателей, ведущих общую дискуссию*.

Преподаватели направляют общую дискуссию, дают в ходе дискуссии необходимые комментарии, поясне-

ния, делают обобщения в форме коротких лекций. Здесь важны и научная подготовка, и опыт, и даже искусство преподавателей-ведущих.

Мини-лекции и комментарии преподавателей-ведущих в ходе дискуссии требуют глубокого вхождения в проблематику семинара и опыта преподавательской работы со взрослой аудиторией, имеющей практический жизненный опыт. Невозможно заранее предугадать, какие вопросы возникнут у слушателей в ходе дискуссии, как конкретно пойдёт разговор, тем более, что каждый семинар специфичен по составу участников – разные регионы, разные отрасли, разные профессии, разные профсоюзы, разное соотношение идейных убеждений. Пояснения и обобщения преподавателей-ведущих носят чаще всего *творческо-оперативный* характер.

Преподаватели не стремятся к тому, чтобы слушатели восприняли их точку зрения по обсуждаемым вопросам как единственно верную. На семинарах ШТД нет места «натаскиванию» слушателей, заучиванию готовых ответов. Задачи преподавателей-ведущих – акцентировать внимание слушателей на главном в обсуждаемых проблемах, на различиях точек зрения, причинах и практических следствиях этих различий, дополнять видение проблем до полного объёма.

Преподаватели-ведущие следят за тем, чтобы в ходе общего обсуждения были высказаны разные взгляды и подходы и, особенно, за тем, чтобы было услышано, рассмотрено и понято мнение «меньшинства».

Регламент общей дискуссии. Выступления «застрельщиков» дискуссии по каждому пункту – до 7 минут; все другие выступления в ходе дискуссии – до 5 минут. При этом слушателям даётся в ходе дискуссии слово *повторно* (второй, третий и т.д. раз), если в данный момент среди желающих выступить нет таких, кто ещё не выступал ни разу или же выступал меньшее число раз, чем другие участники.

Этот регламент, однако, не является жёстким, он всего лишь придержка. Ведущие не стремятся выдерживать его во что бы то ни стало, не приносят в жертву регламенту содержательный разговор.

Развитие Школы выявило и обострило с течением лет противоречие между содержательным уровнем обучения, уровнем подготовки слушателей и малой продолжительностью (1-2 дня) семинаров.

Потребность идейно-политического образования уже давно требует перехода к систематическим курсовым занятиям или систематическому самообразованию с программами и учебниками, рассчитанными на десятки часов занятий. Но это пока трудно достижимо. Слушатели тянутся к сугубо практическим (из области профсоюзного «ремесла»), а то и к развлекательным темам.

В такой типичной ситуации форма дискуссии – самая подходящая. Но постепенно она развилась в Школе в дискуссию, закончить которую на семинаре шансов нет.

«Хитрость», порожденная методиками Школы трудовой демократии, состоит в том, что вопросник проблемной дискуссии составляется **без оглядки на реальную продолжительность семинара**. В группах обсуждение происходит, как правило, по всему вопроснику, и задача группового обсуждения – ознакомиться с контуром проблемы в полном объёме. То есть из группы слушатель выходит с ощущением крупности и полного объёма проблемы. Достаточно содержательное рассмотрение начинается на общем обсуждении. И вот здесь преподаватель не позволяет скользить по поверхности проблемы или оставлять в стороне самые важные подходы и решения.

На общем обсуждении часть вопросов остаётся чаще всего нерассмотренной, но зато слушателям помимо ощущения полноты проблемы прививается и культура её обсуждения и, самое главное, – культура *демократического* обсуждения.

Слушатели Школы сами отмечают как положительный результат тот факт, что они уходят с семинара с

большим количеством вопросов, чем у них было до семинара. О чем же ещё может мечтать преподаватель?

Сделанное Школой укрепляет надежды тех, кто инициировал идеи постепенного развёртывания высшего классового гуманитарного образования и такого его учреждения, как Интернациональный университет трудящихся и эксплуатируемых (Рабочий университет) – ИУТЭ. Изданы первые учебники для ИУТЭ, регулярно публикуются материалы к учебным семинарам в периодических изданиях «Трудовая демократия», «Бюллетень Школы трудовой демократии», «Энциклопедия трудящегося и эксплуатируемого народа».

Из цикла семинаров:

СОЦИАЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ТРУДЯЩИХСЯ

=====

***Проблемная дискуссия-исследование
«Подходы к выработке требований
по нормализации уровня и порядка
формирования заработной платы
(коллективная экспертиза)»***

Задание № 1

1. Школа трудовой демократии регулярно обсуждает на своих семинарах проблематику подходов к выработке требований трудящихся по заработной плате. Особенность предлагаемого нами подхода – идти не от расчётов минимумов, чтобы только «выжить» (минимального прожиточного минимума, минимальной заработной платы и т.п.), а от наших представлений о нормальном уровне жизни, нормальном (достойном, справедливом) уровне заработной платы. Конечно, условия жизни меняются – изменяются потребности, растут цены и пр.

Давайте сделаем расчёт **для современных условий в вашем городе (вашем регионе)**: рассчитайте уровень расходов (*в среднем за месяц*), которые надо сегодня осуществлять из заработной платы, чтобы обеспечить **достойную** (нормальную) жизнь семьи из четырех человек – двое взрослых квалифицированных работников (квалифицированный рабочий, учитель, инженер, врач и т. п.) и двое детей (школьник и студент или дошкольник и школьник).

При расчёте исходите **не из того, на какие нужды и сколько вы тратите сегодня, а исходите из ваших представлений о достойном (нормальном) образе жизни семьи**. Учтите, какие бы потребовались затраты и на нормальное жильё, и на достойное образование детей, и на нормальный современный отдых, и на обновление и

пополнение предметов длительного пользования и на все другие затраты на нормальные (достойные) условия существования и развития членов семьи.

2. Вы рассчитали необходимые расходы семьи, в которой двое работают. Исходя из этого – какая должна быть нормальная (достойная, справедливая) **заработная плата одного работающего взрослого?**

3. Определите, кто из членов группы будет рассказывать на общей дискуссии о вашем расчёте.

Когда будете рассказывать на общей дискуссии о результатах своего исследования, обязательно сообщите, от чего вы отталкивались и как рассуждали (как шли к своей оценке).

Задание № 2

а) Вы рассчитали уровень нормальной (для сегодняшних условий) заработной платы квалифицированного работника. Правоммерно считать, что таким должен быть сейчас нормальный **средний** уровень зарплаты в вашем регионе. А какой в таком случае должна быть нормальная минимальная заработная плата (МРОТ)? Сколько процентов от средней она должна составлять?

б) Сравните результаты ваших расчетов с фактическими уровнями заработной платы работников разной квалификации в вашей организации (в том числе с уровнем минимальной зарплаты на вашем предприятии). Существенно или нет расхождение нормального (достойного) и фактического?

Знаете ли вы, сколько платят рядовым работникам в организациях, аналогичных вашей, в развитых странах Европы, в Северной Америке?

в) Какие требования к уровню зарплаты в вашей организации, для вашей профессии сегодня выдвигает ваш профсоюз? Как обосновывает свои требования? Если они будут приняты работодателями (государством, админист-

рацией и пр.), то повысится ли ваша **реальная** заработная плата (покупательная способность заработной платы)?

Задание № 3

а) Каков порядок формирования заработной платы в вашей организации (предприятии) — из каких частей складывается заработная плата, доля тарифной части в зарплате, гарантии устойчивости (регулярности, неснижаемости, независимости от разовых решений начальства) той или иной части заработка и пр.?

б) В чем состоит **интерес работодателя** в области порядка формирования заработной платы – *стратегический* (постоянный, устойчивый) интерес и *ситуативный* (текущий, на сегодняшний день)?

в) Устраивает ли вас порядок формирования заработной платы в вашей организации? Если он нуждается, с вашей точки зрения, в улучшении, то как конкретно выглядела бы его нормализация?

Задание № 4

а) По действующему Трудовому кодексу положения заключенного в организации колдоговора с администрацией распространяются на всех работников организации.

А какие нормы на этот счёт были до принятия нового Трудового кодекса?

б) Существует мнение, что следует внести изменения в российское трудовое законодательство – сделать так, чтобы положения колдоговора распространялись только на членов профсоюза.

Почему ряд функционеров ФНПР настаивают на этом? Почему ряд активистов из новых профсоюзов начали склоняться к такому же мнению и готовы поддержать ФНПР по этому вопросу?

в) Позволяют ли наши законы и международные нормы платить на предприятии (в организации) за один и тот же труд разную зарплату членам и не членам профсоюза?

г) А по вашему мнению – следует ли изменить трудовое законодательство так, чтобы положения коллективного договора с администрацией по оплате труда, другие положения колдоговора распространялись только на работников организации, которые являются членами профсоюза (так сказать, «пиво только для членов профсоюза»?)

Обдумайте, какие следствия для трудящихся будут в наших, российских условиях от такого изменения трудового законодательства?

Аргументируйте свой ответ. Что отвечает интересам трудящихся? Что отвечает интересам работодателей? Какой порядок в законах следовало бы установить в интересах трудящихся?

Задание № 5

а) Наметим план нашей борьбы за нормализацию уровня и порядка формирования заработной платы.

Каковы наши стратегические требования? Какие требования будем выдвигать в качестве первоочередных? **Кому какие требования будем адресовать?**

Какие силы и организации (на уровне предприятий, корпораций, отраслей, регионов, страны в целом) и **как должны действовать** на каждом уровне, чтобы добиваться справедливой и защищённой оплаты труда?

б) Позволяют ли сегодняшний уровень и сегодняшние формы самоорганизации трудящихся успешно добиваться нормализации уровня и порядка формирования зарплаты? Выделите **первоочередные направления** укрепления позиций трудящихся.

=====

Проблемная дискуссия

«Трудовая нагрузка, рабочее время: интересы работников и интересы работодателей»

СЮЖЕТ ПЕРВЫЙ.

Не одна только зарплата является жгучим поводом для недовольства работников. Режимы работы, организация труда, продолжительность рабочего дня, смены, рабочего времени в целом – очень чувствительная сфера расходования интересов работников и администрации.

Работая по группам, припомните и обозначьте реальные проблемы, связанные с рабочим временем и режимами работы. Приготовьтесь рассказать о них товарищам при общей дискуссии.

Что в каждом конкретном примере задевало интересы работников? Чего добивалась администрация?

СЮЖЕТ ВТОРОЙ.

Чтобы повысить нашу готовность к неблагоприятным для работников новациям администрации (работодателя), надо более или менее отчётливо представлять себе **логику (общую принципиальную линию) работодателя** (класса работодателей, системы «работодатель») по вопросам организации труда и режимов труда. За тем или иным графиком сменности, за установлением учётного периода, за любой нормой рабочего времени, за комбинацией рабочего времени и времени отдыха стоит интерес работодателя. Надо этот интерес ясно себе представлять. Тогда возрастает вероятность предвидеть очередные “ходы” работодателей.

Интерес работодателя может быть ситуативным и стратегическим (постоянным, устойчивым). Попробуйте выявить, в чём **ситуативный интерес** работодателя, взяв для рассмотрения один из примеров, названных в вашей группе при обсуждении первого вопроса.

Попробуйте докопаться до **стратегического интереса** работодателя (класса работодателей) в сфере продолжительности и режимов рабочего времени.

Может быть, работодатель всегда и везде заинтересован в удлинении рабочего дня?

Или его главная забота и интерес – уплотнить рабочий день?

Или он руководствуется принципом “заставить работать подольше, а заплатить поменьше”?

Какие вы видите иные варианты (формулы) стратегического интереса работодателя относительно рабочего времени и режимов работы?

СЮЖЕТ ТРЕТИЙ.

Каковы **интересы работников** относительно продолжительности и режимов рабочего времени? Сосредоточьтесь, пожалуйста, сперва на **стратегических (коренных) интересах**.

Может быть, наш стратегический интерес выражается формулой “Поменьше работать – побольше получать”?

Какие иные формулы стратегического (коренного) интереса работников можете вы предложить?

Попробуйте обозначить основные черты организации труда, нормального (вполне приемлемого) рабочего времени и режимов работы для работников *вашей профессии*. Одновременно с этим обозначьте основные неприемлемые или явно неблагоприятные для вас черты организации труда, режимов работы, регламентов рабочего времени и времени отдыха.

Какие, по-вашему мнению, задачи и требования по нормализации трудовой нагрузки, продолжительности и режимов рабочего времени надо сформулировать и выдвинуть как **первоочередные**, на чём сосредоточить содержательную работу профсоюза и его взаимодействие с другими профсоюзными, общественными и политическими организациями?

СЮЖЕТ ЧЕТВЁРТЫЙ.

Давайте проведём коллективную экспертизу конкретного (ситуативного) режима работы и выработаем стратегию и тактику взаимоотношений с администрацией по поводу этого режима работы.

На общей дискуссии выберем тот конкретный режим работы, который будем обдумывать и обсуждать. Затем поработаем в группах. Выявим ситуативный интерес администрации (почему она ввела этот режим). Определим, чем именно он не устраивает работников. Продумаем шаги сопротивления. Сформулируем требования. Определимся, какие группы работников могут сорвать наши планы. Предусмотрим вероятность штрейкбрехерства, вероятность вступить в конкуренцию с нами, пойти на уступки начальству или даже стерпеть дискриминацию.

=====

Проблемная дискуссия-исследование «Справедливые условия и охрана труда: современные принципы, нормы, проблемы»

Задание первое

В Конституции РФ записано: “Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию”. Однако на деле у большинства членов общества нет возможности действительно свободного выбора рода деятельности, профессии, конкретного рабочего места. Большинство – это эксплуатируемые наёмные работники. Они вынуждены, нанимаясь на частные или государственные предприятия, работать на тех условиях, которые создаёт господствующий (правлящий) класс в целом и конкретные работодатели.

Размер и способ формирования заработка – важнейшее для наёмного работника социальное условие труда. Но есть и другие социальные и производственные условия труда, важные для работника⁹⁸.

Составьте перечень (перечислите круг) других важных для работника условий труда.

Сформулируйте представления о справедливых (нормальных) условиях труда для каждого из обозначенных вами условий – справедливых (нормальных) с точки зрения трудящихся.

Не забудьте при этом, что у наёмных трудящихся есть не только задача сохранить жизнь и здоровье (задача защиты от так называемых производственных рисков), но и задача улучшить **содержание** труда.

В качестве подсказки можно воспользоваться положениями Европейской социальной хартии и Справочником к ней, Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом РФ “Об основах охраны труда в Российской Федерации”.

Задание второе

Существуют **два подхода** при рассуждениях о том, какие изменения в содержании и условиях труда необходимы и допустимы.

Один подход такой.

Техника, технология и рациональная (эффективная) организация производства предъявляют определённые требования к работнику. Работник должен соответствовать этим требованиям. Надо формировать у работника

⁹⁸ *Когда у нас в стране говорят “условия труда”, то обычно имеют в виду проблемы вредных воздействий труда на здоровье и работоспособность работника. В международных документах под условиями труда понимают условия, на которых работник нанимается и работает. Сюда входят и размер оплаты, и режим рабочего времени, и вредность или тяжесть труда.*

такие знания и навыки, которые соответствуют требованиям научно-технического прогресса.

Неблагоприятное воздействие производственной среды и трудового процесса на человека (а эти неблагоприятные воздействия всё увеличиваются, возникают новые производственные вредности) следует *по возможности предотвращать*. Если же технически невозможно или дорого (экономически невыгодно) предотвратить производственные вредности, то надо *смягчать* действие неблагоприятных факторов на человека. Смягчать, а не предотвращать или ликвидировать производственные вредности.

Этому подходу соответствуют представления о необходимости ликвидировать **последствия** воздействия неблагоприятных условий труда на человека – **компенсировать** ущерб здоровью доплатами, льготами, преимуществами за тяжелый, вредный и опасный труд, а также и **лечить** получивших трудовые увечья (профессиональные заболевания, производственные травмы).

Этот подход, с вашей точки зрения, правильный или нет? Чьим интересам он соответствует?

Возможен ли другой подход? Какой именно? Попробуйте его сформулировать.

Какой подход к изменению условий труда и к охране труда применяется на вашем предприятии? Считаете ли вы его в целом правильным, единственно возможным (правильным в целом, принципиально, а не в деталях, не в каждом конкретном случае)?

Задание третье

Существует такое мнение: работники соглашались на работу во вредных и опасных условиях труда, на сверхурочные работы и пр. из-за системы компенсирующих доплат и льгот. Не было бы этих компенсаций – и работники не соглашались бы на такие работы. Система компенсаций вредна, пагубна для трудящихся, так как из-

за неё люди не борются за устранение неблагоприятных условий труда.

Насколько верна, по вашему мнению, эта точка зрения? Насколько значимы для работников вашего предприятия компенсации за неблагоприятные условия труда? Или есть другие существенные причины, которые заставляют людей работать во вредных условиях, сверхурочно и пр.?

А если бы у работников была полная информация о производственных вредностях на их рабочих местах, то повлияло бы это на выбор ими рабочего места? Для чего нужна работникам полная информация о производственных вредностях, о воздействии на человека вибрации, шума, других неблагоприятных факторов производственной среды? Как обстоит дело с информированием о производственных вредностях, о соблюдении норм охраны и безопасности труда на вашем предприятии?

Правильно ли было бы сегодня (при сложившемся уровне зарплаток, при существующих правилах выхода на пенсию и пр.) *ставить вопрос так*: надо отменить систему компенсаций за неблагоприятные условия труда? Тогда люди либо уйдут на другую работу, либо будут требовать и добиваться улучшения условий труда.

Или следует ставить проблему как-то иначе? Например: профсоюзы должны выдвигать и отстаивать требования о ликвидации рабочих мест с вредными и опасными условиями труда, но так, чтобы работники не потеряли в зарплате? Или такие требования в принципе не верны? Или они слишком “лихие” по другим причинам? Например, потому, что у профсоюзов нет сил их отстоять?

Может быть, более правильно и более реально добиваться увеличения размеров компенсирующих выплат, расширения льгот и компенсаций?

Ухудшились или улучшились условия труда и охрана труда на вашем предприятии, в вашем цехе за последние годы? Возросли ли производственные риски (риски для жизни и здоровья) или уменьшились? Связаны ли, по вашему мнению, эти перемены в производственных рис-

ках с изменением в России общественного строя, с особенностями государственной социальной политики (в том числе с изменением законодательства о труде) или же они связаны с конкретными особенностями вашего предприятия?

В каком направлении в первую очередь (главным образом) изменялись в последние годы положения колдоговора на вашем предприятии по вопросам условий и охраны труда? В сторону улучшения производственных условий труда или в сторону улучшения системы компенсаций? Считаете ли вы положение дел на вашем предприятии в этой области приемлемым для работников, удовлетворительным?

Задание четвёртое

Оцените, соответствуют ли условия труда на вашем предприятии вашим представлениям о справедливых (нормальных) условиях труда. В чём и в какой степени расходятся?

Это позволит сформировать представления, которые вам пригодятся при выработке требований и предложений при переговорах, при забастовках, при разработке социально-экономических программ своих партий и профсоюзов.

Обсудите, *какие* требования по улучшению условий труда и его охране необходимо сегодня выдвигать **в первую очередь** – как наиболее настоятельные, неотложные?

Какие требования следовало бы выдвигать на перспективу – как долгосрочные ориентиры борьбы за улучшение условий и охраны труда? *Кому какие требования адресовать* (законодателям, исполнительной власти, администрации предприятий и т.д.)?

Какими способами можно добиться выполнения ваших требований? Коллективными переговорами с администрацией предприятия, забастовками? Совместным (общеклассовым) давлением на власти и работодателей? Кто

и в каких формах способен сегодня организовывать общеклассовое давление?

Задание пятое

Разберём одну конкретную проблему из области охраны труда. Как с точки зрения интересов трудящихся следовало бы решать проблему улучшения условий труда работающих женщин? На каких принципах?

Другими словами, какого типа задачи и требования должны выдвигать профсоюзы по улучшению условий труда работающих женщин? Требовать расширить (уже-сочить) запреты на применение женского труда в неблагоприятных условиях? Или же выступать за смягчение или даже отмену всяких запретов на применение женского труда?

Существует мнение, что снятие всех запретов на применение женского труда в неблагоприятных условиях (на ночной труд, например) — это линия правильная, что она даёт женщинам свободу выбора, что она повышает конкурентоспособность женщин на рынке труда, делает труд женщин более привлекательным для работодателя. И что по всем этим причинам снятие запретов — это улучшение, а не ухудшение социального положения работающих женщин.

А вы как думаете? Аргументируйте свою позицию.

=====

Проблемная дискуссия-исследование «Социальная защита и самозащита труда»

Исходные положения

Социальная защита и социальная самозащита — это защита от социальных рисков.

Социальные риски — это риски социального происхождения; вероятные опасности, угрозы нарушения нормального (для данного общества) социального положения,

вызываемые неустранимыми для данного общества причинами, коренящимися в самом его конкретно-историческом устройстве.

Социально значимым нарушением можно считать существенное отклонение от социальной нормы какого-либо (или нескольких) важнейших параметров социального положения той или иной социальной группы

Социальное положение (социально-экономическое положение, общественное положение, положение в обществе) — устойчиво воспроизводимый в данном обществе **тип жизнедеятельности** людей (в том числе тип индивидуальной жизненной судьбы), который формируется совокупностью реально доступных им условий и способов жизнедеятельности и определяет фактические возможности, направленность развития личности и, в конечном счете, — **социальный тип** личности.

(Подробнее см. в “Энциклопедии трудящегося и эксплуатируемого народа” статьи “Положение социальное”, “Риски социальные”; “Защищённость социальная”).

Задание первое

Исследуем нормальное социальное положение наёмных работников и их семей

Понятие “нормальное положение” — не только житейское, но и научное, то есть точное, строгое, годное и для практики управления, и для практической классовой борьбы.

Ближе всего к научному пониманию “нормального положения” примерно вот такое:

“Нормальное социальное положение — устойчиво воспроизводимый в данном обществе **тип жизнедеятельности** людей, обеспеченный

- привычными и приемлемыми для данного поколения общественными условиями жизни,
- реально доступными и также приемлемыми общественными возможностями и способами жизнедеятельности

и определяющий фактические возможности, направленность развития личности и, в конечном счете, **социальный тип личности**”.

Выработайте, пожалуйста, представление о нормальном социальном положении наёмного эксплуатируемого работника и его семьи. Можно начать с перечня самых важных качественных характеристик этого положения, а потом постараться “довести” их до количественных нормальных показателей. К примеру, вы решаете, что в перечень важнейших надо среди других включить доходы или, скажем, жилищную обеспеченность. Какой размер дохода следует считать нормальным? Какие жилищные условия следует считать нормальными? И так далее.

Не забудьте только, что у наёмных работников и их семей есть не только задача выжить, но и задача развиваться, нормально улучшать своё положение.

Воспользуйтесь в своём исследовании положениями международных документов, в том числе положениями Европейской социальной Хартии, Конституции РФ и законов РФ. Разумеется, используйте всё это не слепо-механически, а с собственной оценкой. Ведь исследуя нормальное социальное положение наёмных работников и их семей, вы не экзамены сдаёте, а формируете представление, которое пригодится вам при выработке требований и предложений при переговорах, при забастовках, при разработке политических и экономических программ своих партий и профсоюзов.

Задание второе

Определяем реальные опасности (риски), которые при капитализме могут нарушать и нарушают нормальное социальное положение наёмных работников и их семей.

Обсудите, каким реальным опасностям подвержено нормальное социальное положение наёмных работников в нашей стране.

В чём фактическое положение существенно отклоняется от нормального? Выделите временные и систематические (или устойчивые) отклонения от нормы.

Чего боится трудящийся? Каких ухудшений или улучшений своего положения ожидает или добивается?

Предупреждение: когда будет проходить общая дискуссия по второму заданию, потрудитесь зафиксировать для себя круг социальных рисков, которые семинар признает самыми существенными. Это понадобится Вам для работы в группах по заданиям №3 и №4.

Задание третье

Уясняем, кто и как должен действовать, чтобы во-первых, понизить риски ухудшения сложившегося социального положение наёмных работников и их семей, а во-вторых, нормализовать это положение, сильно нарушенное шоковыми реформами.

Перед работой по группам будет прочитана небольшая лекция о системе социальной защиты в современных обществах и в России. Задача лекции – дать обзор и ввести (объяснить суть) ключевые понятия, помогающие обсуждать проблему. (В раздаточном материале эти сведения есть).

Обсудите, какие субъекты социальной политики и какие их учреждения должны обеспечивать понижение социальных рисков.

Каковы основные способы и меры, применяемые при этом?

Оцените меру успешности действия учреждений социальной защиты в сравнении с должными результатами. Присмотритесь к содержанию статей 7, 30, 31, 32, 37, 38-46 и др. Конституции РФ. В них фиксируется то, что должно защищаться от социальных рисков.

Правовые (законные) основы защиты трудовых прав прописаны в части пятой Трудового кодекса РФ.

Задание четвёртое.

Обмениваемся опытом социальной самозащиты и планируем пути её значительного усиления

Чем вызывается необходимость социальной самозащиты? Почему нельзя уповать только на защитительную деятельность государства? Вправе ли мы так ставить вопрос о социальной защите своего социального положения: “Мы не можем ждать милости от государства, взять их у него — наша задача!”

Ознакомьтесь с международными и российскими принципами и нормами социальной самозащиты (они есть в раздаточном материале).

Порассуждайте о соотношении норм права и социально-политических свобод. Что значит применительно к социальной самозащите принцип “*что не запрещено — то дозволено*”? В нашей практике самозащиты мы часто слышали и слышим довод: на этот счёт нет правовой базы, нет соответствующего положения закона. Не прикрытие ли это собственной нерешительности? Или тут привычка самозащиты исключительно в форме хождения в суд?

Поговорите о способах социальной самозащиты в одиночку. Есть ли тут неиспользованные резервы? Профсоюзные лидеры нередко жалуются на иждивенческие настроения “членства”. Как настроить людей на активную самозащиту?

Перейдите к классово организованным формам самозащиты трудящихся в обществе. На чём стоит их возможная сила? Есть оно у нас это самое, на чём она стоит?

Выполняют ли профсоюзы свою уставную роль классовых организаций для самозащиты трудящихся? Что изменилось в условиях действий профсоюзов после введения нового Трудового Кодекса? Предрекали, что новые профсоюзы “просто исчезнут” при новом ТК. А какие оценки ситуации и перспектив сейчас?

Злободневна ли такая форма классово организованной самозащиты, как рабочий контроль, общественный демократический контроль? Какой тут есть сегодня практический опыт? Берут ли профсоюзы что-либо под свой контроль?

Успешное рабочее движение невозможно без своих общественно-политических организаций и политических партий. Обсудите такие вопросы:

— настало время или рановато создавать свои (свою) политические партии?

— если пора и надо, то для чего (проводить «своих» в местные думы и в ГосДуму, входить в избирательные блоки, писать резолюции, ещё для чего?)?

— или, может быть, не надо создавать новые партии, а признать своими какие-то уже существующие? Выбор вроде бы широкий.

Ещё и ещё раз поставьте в центр внимания и решите: для чего трудящимся политическая партия? От ответа на этот вопрос зависят ответы и на поставленные выше вопросы.

Итак, что в результате? В каких направлениях двигаться для значительного усиления самозащиты, и что по-сильно и нужно сделать в самое ближайшее время?

=====

Из цикла семинаров:

ОРГАНИЗАЦИЯ, СТРАТЕГИЯ И СПОСОБЫ ДЕЙСТВИЙ ПРОФСОЮЗОВ

Проблемная дискуссия

«Какие способы нашей организации
и методы нашей борьбы сегодня наиболее
эффективны?»

Вопрос № 1.

а) Зачем трудящимся нужен профсоюз?
б) Сегодня все говорят о пассивности трудящихся, о пассивности членов профсоюзов. Есть ли в вашей организации и в вашей профсоюзной организации эта проблема? Как конкретно выглядит эта проблема?

а) А что вы понимаете под **активностью** так называемых «рядовых» **работников**, «рядовых» членов профсоюза? Зачем она нужна? В чём **конкретно** она должна проявляться?

Вопрос № 2

Формирование органов общественных организаций (в том числе профсоюзов, партий) и формирование органов власти, принятие и исполнение решений в общественных организациях и в структурах власти — вообще вся их деятельность может основываться **на разных принципах**:

на парламентских (буржуазно-демократических),
на народно-демократических (коллективного демократического самоуправления),
на тоталитарных (недемократических, казарменных).

а) Чем отличается парламентская демократия от народной демократии (от советской — от слова “советы” — демократии)? Почему в парламентской демократии возможна **торговля голосами**?

б) Каковы главные особенности тоталитарных (казарменных) принципов организации, на которых строились в СССР и КПСС, и профсоюзы?

в) Кому и зачем нужна организация профсоюза на народно-демократических принципах? В чём её ценность для трудящихся?

Вопрос № 3

а) Можно ли, опираясь на наши законы, провести границу между двумя социальными группами — наёмными **эксплуатируемыми** работниками и наёмными работниками **эксплуатирующего** труда, то есть между наёмными **трудящимися** и системой **«работодатель»**?

Из Трудового кодекса РФ (из статьи 20):

«**Работник** — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем».

«**Работодатель** — физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

«Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами ...».

Из Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (из статьи 3):

«**Работник** — физическое лицо, работающее в организации на основе трудового договора (контракта), лицо, занимающееся индивидуальной предпринимательской деятельностью, лицо, обучающееся в образовательном учреждении начального, среднего или высшего профессионального образования».

«**Работодатель** — организация (юридическое лицо), представляемая её руководителем (администрацией), либо физическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях».

б) Какой главный признак (характеристика социального положения) позволяет относить конкретного работника к классу наёмных эксплуатируемых трудящихся или же к наёмным работникам, непосредственно обслуживающим (в силу должности или профессии) интересы эксплуататорского класса? Где проходит граница между такими социально-классовыми группами в вашей организации?

в) Как правило, на предприятии, в организации есть работники, социальное положение которых противоречиво (промежуточно) – они наёмные, тоже эксплуатируемые, но одновременно и часть системы «работодатель», призванные участвовать в эксплуатации в силу своей должности или профессии? Какие это работники в вашей организации? Кто они – по должности или по профессии?

Могут ли такие работники быть нашими надёжными товарищами, соратниками, союзниками, когда мы отстаиваем свои права и интересы, или же лучше заранее, раз и навсегда исходить из того, что нет, не могут, а потому не следует состоять с ними в одном профсоюзе (профсоюзе эксплуатируемых трудящихся)? Или вы считаете возможным состоять с такими работниками в одном профсоюзе, но с какими-то оговорками?

Давайте с этой точки зрения обсудим положения о членстве в профсоюзе (они взяты из реальных документов) и обсудим, насколько соответствует интересам трудящихся решение вопроса о членстве в вашей профсоюзной организации.

Из Устава Профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения РФ. 2005 г. «Членами Профсоюза могут быть ... лица, осуществляющие трудовую деятельность по трудовому договору ...».

Из Положения о первичной профсоюзной организации работников ЗАО «ДЖИ ЭМ-АвтоВАЗ», г. Тольятти. 2006 г. «Членом профсоюзной организации может быть наемный работник предприятия, ... не наделенный полномочиями применять дисциплинарные взыскания и (или) изменять существенные условия трудового договора работника, включая право на перемещение».

Из Устава профсоюза «Единство» АО «АвтоВАЗ», г. Тольятти. 1998 г. «Не могут состоять в профсоюзе административные работники, кроме мастеров (начальников бюро). ... Вступающий из числа мастеров (начальников бюро) становится членом профсоюза после принятия решения о его приеме профсоюзным комитетом первичной организации».

Из Устава Межрегионального профсоюза работников автомобильной промышленности – МПРА. 2006 г. «Работник, наделённый работодателем организационно-распорядительными функциями, может быть членом профсоюза, только если за его приём или нахождение в профсоюзе тайно проголосовало простое большинство коллектива членов профсоюза подчиненного ему подразделения предприятия (учреждения)».

Из Устава Межрегионального профсоюза работников автомобильной промышленности – МПРА. Редакция от 7.03.2010. «3.1. Членом Профсоюза может быть работник, достигший возраста 14 лет, работающий по трудовому договору на предприятиях автомобильной промышленности, независимо от их организационно-правовой формы и форм собственности, а так же на предприятиях, обеспечивающих деятельность автомобильной промышленности

3.2. Приём в члены Профсоюза осуществляется в индивидуальном порядке на основании письменного заявления о приёме. Приём в Профсоюз осуществляется в

первичной профсоюзной организации или непосредственно Профсоюзом, Советом Профсоюза. Делегаты учредительной конференции, а также члены первичных профсоюзных организаций, делегировавшие их на учредительную конференцию, автоматически становятся членами Профсоюза».

Из Устава Межрегионального объединения профсоюзов РФ «Сибирская конфедерация труда», 2000 г.: «...Членами профсоюзов являются наёмные работники физического и умственного труда, не обладающие:

- правом найма и увольнения работников;
- наложения дисциплинарных взысканий;
- нормирования и начисления заработной платы.

Распорядители рабочей силой нижнего уровня (инженеры, мастера, и т.п.) входят в профсоюзные организации по решению выборных профсоюзных органов.

... Профсоюз разрабатывает и проводит собственную рабочую идеологию, стратегию и тактику на основе общих (классовых) интересов своих членов.

... Членство в....[СКТ] ...несовместимо с национальной нетерпимостью, шовинизмом и враждебностью к вероисповеданиям».

Из Устава Межрегионального профессионального союза работников образования «Учитель». 2011 г. Профсоюз объединяет на добровольной основе работников образования.

11.1. Приём в члены Профсоюза производится по личному заявлению работника.

11.2. Приём в члены Профсоюза производится, как правило, первичной организацией, действующей на предприятии или на территории. Приём в члены Профсоюза может быть произведён Советом Профсоюза с последующей постановкой на учёт члена Профсоюза в первичной организации.

11.3. Порядок приёма и исключения из членов Профсоюза и их учёта определяется Советом Профсоюза

Из Устава Общероссийского объединения профсоюзов «Конфедерация Труда РОССИИ» (КТР). Редакция от 16 апреля 2009 г. «3.3. Профсоюзы, профобъединения, в уставах которых предусмотрено профсоюзное членство работодателей или должностных лиц, обладающих правом найма и увольнения, не могут быть членами Конфедерации труда России».

Вопрос № 4

а) Как вы считаете – на каких принципах строится ваш профсоюз (по Уставу и реально) – на парламентских, народно-демократических, казарменных? Или на каком-либо их сочетании?

Аргументируйте (объясните) свой ответ.

В частности, обсудите, насколько прочно защищена ваша профсоюзная организация от того, что соглашательское поведение выборных профсоюзных активистов может нанести членам организации ощутимый вред? Имеют или нет ваши выборные профсоюзные лидеры возможность “торговать” своей позицией (своим голосом) при решении тех или иных вопросов с администрацией, с органами власти, как это делают депутаты Госдумы? Почему, если имеют? Почему, если не имеют?

б) Как следует, по-вашему, решать проблему **защиты профсоюзной организации** от соглашательского (предательского) поведения «лидеров»?

Вопрос № 5

а) Насколько прочно защищены ваши профсоюзные лидеры от произвола администрации?

б) Как следует, по-вашему, решать проблему **защиты профсоюзных лидеров** от произвола администрации

Вопрос № 6

а) Каковы, по-вашему, главные функции **профсоюзного лидера** (и профкома)? И чем из того, что делают реально наши выборные активисты, они не должны заниматься?

б) Почему часто наши товарищи, проработав некоторое время на выборной профсоюзной работе, обжорачиваются (так сказать, “оборзевают”)?

Вопрос № 7

а) Согласны ли вы или не согласны с тем, что **забастовки** – это *крайняя, немирная (насильственная)* мера? что забастовочная борьба противоречит социальному партнёрству? Объясните (аргументируйте) свою позицию на этот счёт.

б) Как вы относитесь к тому, что работники (профсоюзы) зачастую соглашаются внести в колдоговор обязательство об отказе от забастовок «в случае выполнения соответствующих условий колдоговора»?

Работодатели, настаивая на включении такого пункта в колдоговор, ссылаются обычно на ст.41 Трудового кодекса РФ «*Содержание и структура коллективного договора*» (см. дальше выдержку из этой статьи):

«Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

<....>

отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;

другие вопросы, определённые сторонами.

<....>»

Вопрос № 8

Многие профсоюзные активисты считают, что *основная задача, основное направление деятельности*

профсоюзов – защита **законных** прав трудящихся (т.е. **правозащитная** деятельность).

И на практике многие профсоюзы (точнее, выборные профсоюзные работники, а также работающие в профсоюзах наёмные специалисты) направляют свои **главные** усилия на защиту в **судебном порядке** нарушенных законных прав трудящихся, тратят **большую** часть времени (а то и практически всё своё время) в судах.

а) Согласны ли вы или нет с такой позицией и практикой? Объясните, почему согласны или нет.

б) Как обстоят дела в этом отношении в вашем профсоюзе?

в) **Какие причины** заставляют «в теории» и на практике склоняться к тому, что дело “рядовых” членов – платить взносы, а главное дело профкомов – защищать их “за это” в судах? При каких переменах в рабочем и профсоюзном движении профсоюзные активисты смогут поменьше времени проводить в судах?

Вопрос № 9

Какие задачи ставит перед собой ваша профсоюзная организация:

— на *ближайшее* время (на год-два)?

— на *перспективу* (на 5-10 лет)?

Если вы не думали об этом, то обсудите сейчас – каковы ваши задачи на перспективу и какие ближайшие задачи надо выдвинуть и решить, чтобы идти к достижению перспективных целей, а не в сторону от них?

Вопрос № 10

Какие очередные выпады (шаги) против профсоюзов, против трудящихся наиболее вероятны в ближайшие год-два и в перспективе? Что вы ожидаете в этом отношении от своего (своих) работодателя?

Вопрос № 11

а) Считаете ли вы **понятной** членам вашего профсоюза и **актуальной (важной)** для всех трудящихся постановку такой задачи – искать и находить способы перехода от экономической борьбы разрозненных профсоюзов к профсоюзной борьбе, согласованной в общероссийском масштабе – то есть к **профессионально-политической**, действительно **классовой** борьбе?

Или постановка такой задачи сегодня **преждевременна**, трудящимся **непонятна**, её выполнение сегодня нереально, не по силам?

б) С чего можно начать путь к общеклассовому сопротивлению и наступлению? Организоваться для стратегического мышления и предвидения ситуаций в таких, например, формах, как профсоюзно-политические клубы, профсоюзно-политические кружки? Или пора создавать «снизу», на базе и усилиями свободных профсоюзов реальные (а не бумажные) массовые политические движения трудящихся и партийно-политические организации – не для «прорыва» нескольких человек в депутатские кресла, а для организации массового внепарламентского сопротивления и давления на власти и капитал?

=====

Проблемная дискуссия

«Взаимоотношения работников и работодателей, социальное партнёрство в России»

Задание № 1

а) Попробуйте дать определения следующих понятий (речь идет о *капиталистическом* обществе):

«**трудящиеся**»,
«**наёмные трудящиеся (наёмные работники)**»,
«**наёмные эксплуатируемые трудящиеся (наёмные эксплуатируемые работники)**»,
«**работодатели**».

Нас интересуют определения **по существу**, то есть главные черты (главные особенности) **социального положения** этих социальных групп.

б) Сравните ваши определения с юридическими определениями понятий «работник» и «работодатель» в российских законах. Вот эти определения:

Из Трудового кодекса РФ (из статьи 20):

«**Работник** – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем».

«**Работодатель** – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

... Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами ...».

При этом в статье 16 Трудового кодекса записано:

«Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

... Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен».

Из Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (из статьи 3):

«**Работник** – физическое лицо, работающее в организации на основе трудового договора (контракта), лицо, занимающееся индивидуальной предпринимательской деятельностью, лицо, обучающееся в образовательном учреждении начального, среднего или высшего профессионального образования».

«**Работодатель** – организация (юридическое лицо), представляемая ее руководителем (администрацией), либо физическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях».

Позволяют ли эти юридические определения провести границу между социально-классовыми группами – границу между наёмными *эксплуатируемыми* работниками и наёмными работниками *эксплуатирующего* труда?

в) Существует ли как **практически важная** для трудящихся, для профсоюзов проблема: где проходит **граница** между этими двумя группами?

Если такая проблема существует, то в связи с чем она возникает, как выглядит, каковы подходы к её решению?

г) Какие группы наёмных работников должны (в силу своей должности или профессии) представлять и проводить на капиталистических частных и капиталистических государственных предприятиях в первую очередь интересы собственников предприятий, и потому **по существу** они являются частью системы «работодатель»?

Можете ли вы чётко указать, где *на вашем предприятии* проходит граница между классами – между *эксплуатируемыми работниками* и теми работниками, которые в силу своей должности или профессии *представляют и обслуживают в первую очередь интересы собственников*?

Задание № 2

Насколько сегодня имеет смысл концентрация усилий, активности трудящихся на борьбе за изменение или сохранение **персонального состава лиц** в системе «**работодатель**» – за отставку или в защиту тех или иных конкретных «начальников»?

Доводилось ли вам участвовать в такой борьбе?

Если борьба была успешной (то есть удалось добиться замены того или иного должностного лица или за-

щитить его), то проанализируйте результаты: *что дала в конечном счете рядовым работникам победа в такой борьбе?*

Задание № 3

В России много говорят о социальном партнёрстве между работниками и работодателями. Раздел II Трудового кодекса РФ так и называется: «Социальное партнёрство в сфере труда». Статьи 23 – 27 этого раздела дают представление о том, что именно понимают под социальным партнёрством **российские законодатели**. Посмотрите эти статьи (они есть в раздаточном материале).

Не получается ли по смыслу этих статей, что в России уже создана и действует (хотя и не без недостатков) система социального партнёрства? Ведь коллективные переговоры ведутся, соглашения и коллективные договоры заключаются и худо-бедно выполняются.

Можем ли мы согласиться с тем, что *заключение и выполнение соглашений и коллективных договоров – это и есть социальное партнёрство*? Если не можем, то почему?

Задание № 4

Руководство профсоюзов, входящих в ФНПР, стоит, как правило, на такой позиции: социальное партнёрство – это *замена классовой борьбы сотрудничеством классов*.

А как думаете вы – отменяет ли социальное партнёрство классовую борьбу между наёмными эксплуатируемыми трудящимися и господствующим капиталистическим (предпринимательским) классом? Или под социальным партнёрством следует понимать *одну из стратегий классовой борьбы*?

Если социальное партнёрство – одна из стратегий классовой борьбы, то **в чём её особенность, цели, результаты?** Что должна дать трудящимся эта стратегия в случае её успешности?

Задание №5

в) Администрация предприятий, призывая работников к уступкам, к отказу от забастовок и пр., аргументирует это тем, что работники и работодатель «плывут в одной лодке», что все в равной мере заинтересованы в повышении конкурентоспособности предприятия и что поэтому работники должны вести себя как партнёры работодателя, а не как его враги.

А как думаете вы – во всём ли противоречат друг другу интересы наёмных эксплуатируемых работников и интересы собственников (администрации) предприятий? Или в чём-то действительно совпадают (пересекаются)?

До каких пределов (в конкретных наших условиях) вы готовы «входить в положение администрации», чтобы сохранить рабочие места? Готовы ли вы и в каких случаях (на каких условиях) готовы согласиться на увольнение своих товарищей, на понижение зарплаты, на увеличение рабочего дня? (Пример их реальной жизни: профсоюз одного из автомобильных предприятий в Германии согласился на увеличение рабочей недели на 3 часа и на понижение зарплаты на 20%, чтобы сохранить предприятие).

Говорит ли о социальном партнёрстве администрация вашего предприятия? И если говорит, то что под этим подразумевает? Чего конкретно ждёт от работников, от профсоюза?

А в каком направлении хотели бы вы изменить ваши взаимоотношения с администрацией? Как собираетесь действовать, чтобы изменить?

Задание №6

а) Часто приходится слышать (не только от работодателей, но и от трудящихся), что **забастовка** – это *крайняя, немирная (насильственная)* мера, что забастовочная борьба противоречит социальному партнёрству. Согласны вы с этим или нет?

Объясните (аргументируйте) свою позицию.

б) Если забастовка – не крайняя мера, то какая крайняя? **Голодовка?** В каких случаях вы считаете оправданным методом давления коллективную голодовку? Считаете ли вы возможным и необходимым распространение этого метода давления вплоть до организации (в перспективе) общероссийской голодовки свободных профсоюзов?

Признают ли международные документы по правам человека именно забастовку крайней и немирной мерой?

в) Как вы относитесь к тому, что работники (профсоюзы) зачастую соглашаются внести в колдоговор положение об отказе от забастовок **«в случае выполнения соответствующих условий колдоговора»**? (см. ст.41 ТК РФ).

Задание №7

Подведем итоги обсуждения вопросов №№ 3, 4,5,6.

а) Каковы главные черты классовых взаимоотношений в современной России? Если это не социал-партнёрские отношения, **то какие?** Как можно их охарактеризовать?

б) Какие условия **в обществе в целом и в рамках предприятия** необходимы для того, чтобы **принудить** государство, капиталистический класс в целом, собственников и администрацию конкретных предприятий к социал-партнёрскому поведению?

в) Какую роль должно играть **государство в системе отношений социального партнёрства?** Выполняет ли наше государство эту роль?

г) Какова **главная причина**, по которой в России отношения между трудом и капиталом не имеют ничего общего с социальным партнёрством?

Вопрос № 8

а) Используют ли *в интересах трудящихся и в полной мере* профсоюзные организации на ваших предприятиях те возможности (права) **на контроль за дея-**

тельностью администрации, которые предоставлены профсоюзам российскими законами?

Если нет, то почему – **что** или **кто** мешает этому?

Каким образом можно усилить контролируемую роль профсоюза на предприятии? Что следовало бы реально контролировать и как?

б) Используют ли *в интересах трудящихся и в полной мере* профсоюзные организации на ваших предприятиях те возможности (права) **на участие в управлении** (участие в принятии управленческих решений), которые предоставлены профсоюзам российскими законами?

Если нет, то почему – **что** или **кто** мешает этому?

Следует или не имеет смысла стремиться к расширению роли трудящихся, профсоюзов в управлении предприятиями? Аргументируйте своё мнение.

Вопрос № 9

а) Какую типичную тактику, типичные методы применяет сегодня администрация, чтобы ослабить профсоюзы, чтобы подорвать, не допустить организованного массового и постоянного давления со стороны работников?

Как можно противостоять этой тактике, какой у вас есть в этом опыт, который может быть полезен другим?

б) Известен целый ряд случаев сильного давления на профсоюзных активистов (вплоть до физических расправ).

Почему это происходит?

Какая деятельность активистов в наибольшей мере связана с риском физической расправы, увольнения и пр.?

Какими могут быть эффективные способы защиты профсоюзных активистов от давления со стороны администрации?

=====

Из цикла семинаров:

ПРОФСОЮЗЫ И ПОЛИТИКА. ТРУДЯЩИЕСЯ И ЭКСПЛУАТИРУЕМЫЕ КАК ОБЩЕСТВЕННЫЙ КЛАСС

=====

Проблемная дискуссия

«Профсоюзы и политика»

Задание № 1

Рабочий **класс** (точнее, класс наёмных эксплуатируемых трудящихся) – это не сумма и не толпа рабочих (трудящихся), а самоорганизованная социальная сила.

В какой мере и для каких действий достаточно организованы сегодня рабочие, трудящиеся России? Для постановки и решения каких жизненно важных проблем хватает в наше время организованной силы трудящихся?

Сравните с организованностью правящего класса и с силой его воздействия на общество.

Задание № 2

Какие задачи по отстаиванию прав, свобод и интересов трудящихся «не по плечу» **профсоюзному** движению?

Почему «не по плечу»? Не по плечу – *в принципе* или же не по плечу *профсоюзам России* из-за их современного состояния (скажем, из-за их разобщённости, или организационного строения, или уровня активности членов профсоюзов, или личностных качеств руководителей профсоюзов и пр.)?

Задание № 3

Есть существенно разные позиции на тот счёт, должны или не должны профсоюзы «заниматься политикой».

Две позиции основаны на том, что под политической деятельностью профсоюзов понимается их участие в

буржуазном парламентаризме – учреждение профсоюзов парламентарских партий или сотрудничество с парламентарскими партиями и борьба за депутатские кресла для представителей профсоюзов с целью повлиять на законодательный процесс.

Одна из этих позиций: профсоюзы *не должны* «заниматься политикой», это не их дело. Их дело – не политическая деятельность, а борьба преимущественно с конкретными работодателями за соблюдение прав работников на производстве, за улучшение положения работников на производстве (за повышение зарплаты, за улучшение режима и условий труда и т.п.).

Один из главных доводов против «занятия» профсоюзов политикой: в профсоюзах состоят люди разных политических убеждений, поэтому «занятие» политикой поведёт к расколу профсоюзов, к их ослаблению.

Другая из этих двух позиций: профсоюзы *должны* «заниматься политикой» (в профсоюзной среде стало модным такое высказывание: «если мы не будем заниматься политикой, политика займётся нами»).

Есть и иное представление о том, что такое политика. **Политика** – это взаимоотношения классов (социальных групп), а политическая борьба – это борьба класса против класса. **Если профсоюзы действуют как общеклассовые организации, значит, они занимаются политикой.**

А каково ваше мнение:

а) что такое политика? что означает, по вашему, «заниматься политикой»?

б) нужно ли стремиться к тому, чтобы профсоюзы действовали как **общеклассовые (профессионально-политические)** организации? возможно ли это в принципе? или профсоюзное и политические движения разделены **непреодолимой стеной**?

Задание № 4

Действуют ли профсоюзы в России как **общеклассовая** форма самоорганизации трудящихся или они

действуют как **групповые** организации? Аргументируйте свою позицию.

Пояснение. Групповая организация – это организация, ориентированная на интересы какой-либо группы людей – профессиональной группы или группы (коллектива) работников предприятия, отрасли, транснациональной корпорации и т.п.

Какие формы взаимодействия трудящихся в рамках профсоюзного движения могут придать (придают) профсоюзам характер общеклассовой самоорганизации трудящихся?

Каковы **задачи** общеклассовой (политической) деятельности профсоюзов?

Какими могут (должны) быть **формы и способы** общеклассовой (политической) деятельности профсоюзов?

Что **могут** и чего **не могут** дать для успешной классовой борьбы трудящихся организационные перестройки в профдвижении – слияния, размежевания, создание новых объединений, федераций и конфедераций, новых профцентров и т.п.?

Привлеките к обсуждению этого вопроса известный вам реальный опыт профсоюзного движения в нашей и других странах.

Задание № 5

Наступление на права профсоюзов – сегодня общемировая тенденция. Это происходит (будет происходить) и в нашей стране.

Какую стратегию в защите прав, свобод и интересов трудящихся в этих условиях вы считаете реально осуществимой и наиболее эффективной?

— срочно переключаться с профсоюзной деятельности на партийное строительство (в том числе на создание новых партий)?

- каким-либо образом перестраивать профсоюзы, профсоюзную работу?
- осуществлять какие-либо иные стратегии?

Задание № 6

Обсудим теперь специально проблему *взаимоотношения профсоюзов и политических организаций* (партий, политических движений).

а) Есть ли сегодня в России какие-либо политические организации (партии, политические движения), которые действуют как **реальные** представители эксплуатируемого большинства населения, **последовательно и эффективно** отстаивают текущие настоятельные и стратегические общеклассовые интересы эксплуатируемых в политических взаимодействиях, в конкретных схватках политической борьбы? Или же таких политических организаций нет? Аргументируйте свою позицию.

б) Что вы можете сказать о взаимоотношениях профсоюзов в нашей стране с политическими партиями? Как строятся эти взаимоотношения? Что в них хорошо, полезно, а что не годится?

в) В последние годы был ряд неудачных попыток создания политических партий силами или при участии свободных профсоюзов (Российская партия труда, Партия трудовой солидарности и др.). Знаете ли вы, почему провалились эти попытки?

А нужны ли трудящимся собственные политические организации? Или же достаточно раз в несколько лет голосовать за одну из ныне существующих и допущенных к выборам партий, чтобы обеспечить учёт интересов трудящихся при формировании и осуществлении государственной социально-экономической политики?

Если трудящимся нужны собственные политические организации, то **зачем? для каких целей?** И что конкретно должны были бы делать в наших сегодняшних российских условиях собственные политические организации трудящихся?

г) Что может дать и чего дать не может *в нынешних российских условиях* учреждение политических партий профсоюзными активистами или малочисленными группами людей левых взглядов?

Задание № 7

Бывают партии разного типа — разные по целям (идеологии), по массовости, по методам воздействия на властно-управленческие решения, по внутренней организации и пр.

а) Партии какого типа нужны трудящимся России:

- партии-движения или партии-секты («авангарды»)?
- как (какими методами) они должны воздействовать на властные структуры?
- на каких принципах должна строиться внутрипартийная жизнь? Может ли партия быть демократической, если в ней не гарантируется свободное образование и свободное действие фракций при единой партийной программе?

б) Какова перспектива появления в современной России партий разного типа?

Задание № 8

С конца XX века в мире происходит новый важный процесс, который называют **глобализацией** (*globalisation* — в английском языке, *mondialisation* — во французском языке. На русский можно перевести эти термины как «всемирнизация» от слова «мир» в смысле «планета»).

Этот новый процесс осмысливается с разных классовых позиций. *Одни* рассматривают глобализацию как процесс становления единого всемирного хозяйства (говорят о глобализации экономики, финансовой глобализации и т.п.), а *другие* рассматривают глобализацию со стороны её **социальной сущности** (говорят о глобализации капитализма, о новом этапе развития империализма, о неолиберальной глобализации).

Исходя из того, что вы слышали или читали о глобализации, обсудите, пожалуйста, следующие вопросы.

а) Как влияет глобализация на социальное положение российских трудящихся, на уровень защищённости социально-трудовых прав, свобод и интересов? Кому из трудящихся стало (и станет) лучше, а кому – хуже от глобализации?

б) Вступление России в ВТО (Всемирную торговую организацию), по прогнозам честных специалистов, приведёт к разорению многих отечественных предприятий, к существенному росту безработицы.

В то же время работающие на предприятиях ТНК (транснациональных корпораций – таких, как Форд, Дженерал моторс и др.) могут выиграть. Причём выиграть не только потому, что не потеряют работу, но и из-за повышения зарплаты.

Как вы видите в связи с этим своё место в классовой борьбе российских трудящихся?

Что конкретно означает в современных условиях принцип **интернационализма** (принцип **международной солидарности трудящихся**), выдвинутый ещё 150 лет назад?

Задание № 9

а) Считаете ли вы понятной членам вашего профсоюза и актуальной (важной) для всех трудящихся постановку задачи *искать и находить способы перехода от экономической борьбы разрозненных профсоюзов к профсоюзной борьбе, согласованной в общероссийском масштабе?* То есть **к профессионально-политической, действительно классовой борьбе?**

Или постановка этой задачи сегодня преждевременна, трудящимся непонятна, её выполнение сегодня нереально, не по силам?

б) С чего начинается **класс** как организованная социальная сила? Каковы шаги по пути возмужания (накопления силы) класса трудящихся и эксплуатируемых?

С чего можно сегодня **начать** путь к общеклассовому сопротивлению и наступлению трудящихся? Организоваться для стратегического мышления и предвидения ситуаций в таких, например, формах, как профсоюзно-политические клубы, профсоюзно-политические кружки?

Или уже настала пора **создавать «снизу» на базе профсоюзов** реальные (а не бумажные) партийно-политические организации – не для «прорыва» нескольких человек в депутатские кресла, а для организации массового внепарламентского сопротивления и давления на власти и капитал?

=====

Проблемная дискуссия

«Профсоюзы и собственная идеология трудящихся классов. Профсоюзы и политика»

Основные проблемы для дискуссии

1. Политика – это взаимоотношения классов, социальных сил.

Рабочий класс — не сумма и не толпа рабочих, а самоорганизованная социальная сила.

В какой мере и для каких действий достаточно организованы рабочие, вообще трудящиеся и эксплуатируемые? Для постановки и решения каких жизненно важных проблем хватает в наше время организованной силы трудящихся? Сравните с организованностью правящего класса и с силой его воздействия на общество.

Уроки последних выборов в Государственную Думу РФ.

2. Опыт крупных поражений трудящихся в 1990-е годы. Разбор причин и “механизма” 2-3 поражений. Роль профсоюзов.

а) Шахтёрское движение.

б) Резкое понижение нормального среднего уровня заработка в России в ходе реформ.

в) Урезание социально-трудовых прав и перемена Трудового кодекса.

3. С чего начинается класс как организованная социальная сила? Способы влияния трудящихся на политическую жизнь.

а) от осознания своего реального социального положения — к осознанию классового интереса и от него — к собственному миропониманию, к собственной идеологии.

б) от понимания схожести коренных жизненных трудностей — к формулированию реальных требований к администрации, к властям разных уровней, к выработке классовой программы действий.

в) накопление шаг за шагом сил для совместных солидарных действий: от профсоюза и стачкома — к профсоюзным объединениям и политическим классовым организациям.

4. Как закаляется и крепчает рабочий (трудящийся и эксплуатируемый) класс.

Не падать духом при поражениях.

Не питать иллюзий (не рассчитывать на депутата, на Думу, на доброго начальника, на прогрессивного президента, на лидера-героя, на господ-бога).

Шаг за шагом приходить к пониманию мощи и непобедимости **абсолютного оружия** трудящихся и эксплуатируемых — СОЛИДАРНОСТИ. Наш девиз — Сплочённость! Настойчивость! Солидарность!

=====

Печатается по публикации:

Б.В.Ракитский, Г.Я.Ракитская, М.Д.Мандель. Проблемные дискуссии в Школе трудовой демократии (избранное из программ семинаров для рабочих и низовых профсоюзных активистов) Часть первая. — Периодическое издание «Бюллетень Школы трудовой демократии» Выпуск 35. — М.: 2011. 51 с.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ РЫНКА ТРУДА

Рынок труда — общественно организованный способ формально добровольного, но, как правило, экономически вынужденного вовлечения в общественное производство юридически свободных людей с оплатой их труда в соответствии с конкретно-исторической ценой рабочей силы.

Рынок труда обеспечивает работодателя трудовыми ресурсами, а человека — средствами существования и развития. Вовлечение (и функционирование) человека в производство через рынок труда называют куплей-продажей рабочей силы, наймом. Состояние перехода в ф/р производства на условиях купли-продажи рабочей силы называют нанятостью.

Это определение подходит не только к условиям существования ч.с., но и к другим условиям (гос. служба, разные формы с.)

Коротко — рынок труда есть механизм обеспечения производства трудовыми ресурсами и занятости работников путём найма работников.

Рукопись. Не ранее 2002 г.

ОСОБЕННОСТИ РЫНКА ТРУДА В РОССИИ И ИХ ОЦЕНКА ПО ЭКОНОМИЧЕСКИМ И СОЦИАЛЬНЫМ КРИТЕРИЯМ

*О разных подходах к оценке
сложившейся модели рынка труда
и социально-трудовых отношений в целом*

К характеристике и оценке сложившихся в России отношений на так называемом рынке труда и социально-трудовых отношений в целом можно подходить (и реально подходят) по-разному, ориентируются на разные критерии.

Один подход — экономический, оценка по экономическим критериям. Пользователи такого подхода должны проявлять чудеса «профессионализма»: они должны выйти на оценки по типу «хорошо» или «плохо», изобразив это хорошо или плохо с точки зрения сугубо экономических процессов. Как будто экономика имеет какие-либо собственные интересы! Но экономика не имеет своих интересов, их имеют участники экономических процессов.

При экономическом подходе к оценке модели рынка труда изменение какого-либо параметра рынка труда (фактического показателя, нормы) считается положительным, если оно способствует, например, экономическому росту. Но кому нужен экономический рост? Все ли социальные субъекты, участвующие в экономике, получают выгоду от этого роста? Далеко не все и не в равной мере.

Экономический подход претендует на научную объективность, на нейтральность по отношению к различным классовым интересам. Он маскирует противоречивость интересов действий социальных субъектов, участвующих в экономических процессах.

Другой подход — оценка модели рынка труда (и социально-трудовых отношений в целом) **по социально-классовым критериям.**

Пример: оценка такого феномена, как уровень заработной платы в России.

Оценка уровня заработной платы *с позиций, отражающих интересы эксплуатируемых трудящихся*, такова: уровень зарплаты большинства российских трудящихся занижен; у большинства трудящихся заработная плата нищенская, не обеспечивающая достойный уровень жизни; сложившийся к настоящему времени уровень заработной платы — непреодоленный до сих пор результат политики шоковых реформ. Как и почему сложился такой уровень оплаты труда, можно объяснить, но ничем нельзя оправдать.

Оценка уровня заработной платы российских трудящихся *с позиций предпринимательского класса* иная. Честные, так сказать, представители этого класса открыто говорят, что заниженная заработная плата (и можно добавить — гибкая заработная плата) является конкурентным преимуществом российского предпринимательства и, если угодно, особенностью российского рынка труда. Более мягкое (менее откровенное) объяснение нищенского уровня заработной платы трудящихся в России, которое даёт либеральная наука, обслуживающая интересы предпринимательского класса, примерно такое: заниженная зарплата — наша беда, но неизбежная беда — это цена, которую мы должны заплатить за присутствие на мировом рынке. Мы уже 20 лет платим эту цену, и придётся её платить и впредь ещё лет 50; но лет через 50 заработная плата достигнет в России современного мирового уровня. Такова, говорят, одна из особенностей российской модели экономического развития и рынка труда.

Другой пример: отношение к законодательным нормам, определяющим права работодателей в области увольнения работников.

Оценка *с позиций предпринимательского класса*: сегодняшние российские нормы защищают занятость за

счёт ущемления интересов работодателей, они слишком жёсткие по отношению к работодателю, ограничивают его права; эти нормы приводят к увеличению издержек капитала, не стимулируют создание новых рабочих мест, препятствуют экономическому росту.

С позиций *трудящихся* картина (оценка) иная: нашим работодателям трудовое законодательство ничуть не мешает в осуществлении диктата, произвола по отношению к работникам. Во-первых, законодательство не соблюдается, нарушается в массовом масштабе, и работодатель имеет возможность увольнять работников, когда считает это нужным. Ни профсоюзы, ни судебная система не могут защитить работников от увольнений в полной мере. Во-вторых, у нас весьма сильно развиты скрытые формы безработицы (в том числе неоплачиваемые отпуска, неполная занятость), что маскирует фактическое сокращение занятости.

Отношения, которые стоят за термином «рынок труда», либеральная наука описывает в терминах движения рабочей силы. Наука, стоящая на позициях трудящихся, не сводит рынок труда к отношениям формирования, купли-продажи и использования рабочей силы. На работу нанимается трудящийся человек. Посредством найма работник включается в созидательную жизнь общества, приобщается к участию в общественной практике. Найм — конкретная форма социализации человека.

В российской модели социально-трудовых отношений десоциализация, социальная деградация угрожает и занятым, и безработным из-за нищенской оплаты труда, нищенских пособий по безработице, из-за отсутствия социальных гарантий, защищающих нормальный уровень трудового дохода. Такие гарантии отсутствуют, как всем нам понятно, из-за слабости профсоюзного и политического движений трудящихся.

При сложившейся системе социально-трудовых отношений (когда государство всерьёз не обременяет себя решением задачи создания новых рабочих мест, организацией эффективной системы трудоустройства, а пособия

по безработице ничтожны) ограничение свободы предпринимателей в области сокращения занятости — один из немногих защитных механизмов, который ещё как-то сдерживает, тормозит процесс социальной деградации, люмпенизации трудящихся. Слабо, но сдерживает. Избыточные работники есть на многих российских предприятиях, но «приписка» работника к предприятию выполняет в России в течение всего периода с начала реформ вполне определённые социальные функции.

Особенности российской модели социально-трудовых отношений, в том числе рынка труда

Каковы особенности российской модели социально-трудовых отношений, в том числе рынка труда, если говорить в терминах, отражающих интересы эксплуатируемых трудящихся, а не в абстрактных терминах буржуазно-либеральной экономической науки? Эти особенности в сжатом виде можно охарактеризовать следующим образом.

Начиная с глобализационных так называемых рыночных реформ 1990-х годов, государство целиком встало на сторону предпринимательства, освободило его от элементарных социальных и экономических обязательств.

Создалась ситуация, которую наиболее точно называть не просто эксплуатацией, а *диктатом, произволом работодателей по отношению к работникам*.

Предпринимательство:

- получило государственную собственность бесплатно;
- получило возможность начислять зарплату работникам в разы ниже, чем зарплаты в Европе;
- получило возможность и эту начисленную нищенскую зарплату не выплачивать.

Государство:

- с 1990-х годов обеспечивало мораторий на восстановление в сфере социально-трудовых отношений. И до

сих пор имеют место массовые систематические нарушения трудового законодательства;

- новым ТК резко урезало трудовые и особенно профсоюзные права, существенно расширило свободу работодателей в области увольнений;

- изловчилось за 20 лет не создать систему трудовых судов;

- в 2000-е годы понизило страховые платежи ниже социально допустимого уровня;

- до сих пор саботирует исполнение своих конституционных обязанностей по установлению и обеспечению нормальных социальных стандартов, в том числе устанавливает чисто символический МРОТ (он составляет сейчас аж 25 % средней зарплаты при европейской норме не ниже 60 %. И это только в самые последние годы, а до этого МРОТ составлял от 5 до 15 % от средней зарплаты).

Таковыми действиями государство взрастило крайне *инфантильное предпринимательство*. Российские собственники и управленцы (от заводских мастеров и до федеральных политических гроссмейстеров) на сегодняшний день *профессионально ущербны, неконкурентоспособны*.

Профессионально слабое предпринимательство — главный метастаз, угрожающий перспективам России. И этот класс, не умеющий работать, как положено, требует всё новых и новых поблажек! Ему мало, что государство фактически позволяет игнорировать Трудовой кодекс. Предпринимательство настойчиво требует оформлять свой произвол по отношению к работникам как нормы закона.

Профессионально слабое предпринимательство, некомпетентный менеджмент — одна из двух ключевых социальных проблем современной России (другая ключевая проблема — слабость профсоюзного и практическое отсутствие политических движений трудящихся).

Не так давно мы все могли полюбоваться яркой картиной взаимоотношений государства, бизнеса и работников. В ноябре 2010 г. бюро Правления Российского союза промышленников и предпринимателей одобрило поправки в Трудовой кодекс, запроектированные под руководством

президента группы ОНЭКСИМ М. Прохорова комитетом РСПП по рынку труда и кадровым стратегиям. Видимо, по политической неопытности, М. Прохоров назвал одно из требований конкретно: узаконить 60-часовую рабочую неделю (оговорил, при каких условиях). Профсоюзная общественность возмутилась. Но на помощь М. Прохорову пришла председатель Московской конфедерации промышленников и предпринимателей Е. Панина. Она разъяснила, что М. Прохоров ничего не предлагает менять в жизни, а только в Трудовом кодексе. Г-жа Панина засвидетельствовала, что предложенные поправки просто упорядочивают то, что сегодня реально существует. Действительно, 60-часовая рабочая неделя и другие грубые нарушения Трудового кодекса давно и широко практикуются. По убеждению предпринимательского класса, не следует оставлять эту практику вне пространства закона. Надо её законодательно оформить. Точка зрения трудящихся иная — сегодня актуально не только налаживание правопорядка в трудовой сфере, но и изменение целого ряда положений Трудового кодекса в интересах трудящихся.

Против предложения М. Прохорова узаконить 60-часовую рабочую неделю решительно выступил Председатель Правительства РФ. Он заверил, что норма Трудового кодекса не будет ухудшена. Все как бы успокоились. Но ни Председатель Правительства РФ, ни Президент РФ не приняли надлежащих мер по пресечению противозаконной массовой практики удлинения рабочей недели (во всяком случае, об этом ничего сказано ими не было).

Каковы перспективы нормализации в России социально-трудовых отношений, в том числе процессов на рынке труда? Перспективы связаны со становлением действенного профсоюзного и политических движений трудящихся. Если они по-прежнему останутся в зачаточном состоянии, то российские социально-трудовые отношения будут меняться, говоря мягко, в сторону либерализации, а если поточнее — то в сторону усиления диктата, произвола работодателей и фактически, и на законодательном уровне.

Сегодня в российской науке среди прочих представлена и такая точка зрения: в России экономический рост возможен только ценой ощутимого ухудшения положения трудящихся. Если государство и предпринимательский класс выберут такую стратегию, то какова должна быть позиция профсоюзов?

Во-первых, надо будет окончательно прекратить все разговоры о социальном партнёрстве.

Во-вторых, придётся организовывать либо борьбу против экономического роста, либо борьбу против безрукого, неэффективного предпринимательства.

Печатается по публикации в сборнике: «Рынок труда в современной России: приоритеты оптимизации». – М.: АТусО. 2012. Стр. 62-69.

ИЗБРАННЫЕ ПИСЬМА

Ракитская Г.Я. — Золотарёву П.А. 27 марта 2000 г.

Для Петра Золотарева — к семинару 8-9 апреля 2000 г.

Добрый день, Петр Анатольевич!

1. Посылаю тебе вопросы для проблемных дискуссий. Посмотри их, пожалуйста, внимательно. И если сочтёшь целесообразным как-то их скорректировать, то сообщи.

2. Эти проблемные вопросы вызывают на семинарах большой интерес, а дискуссия по ним оценивается как очень полезная. К тому же вопросы к дискуссиям мы дорабатываем каждый раз с учётом того, как они обсуждались на предыдущем семинаре.

Очень и очень желательно, чтобы эти вопросы участники семинара получили заранее, хотя бы за два-три дня до семинара. Об этом на семинарах всегда говорят, Размножьте, если сможете, и раздайте.

3. Пусть тебя не пугает, что вопросов много. Мы разобьёмся на 4 группы и каждая группа получит по 3 вопроса в первой дискуссии и по 2 вопроса — во второй.

4. Хорошо бы дать людям заранее и программу. Но я на семинар, конечно, привезу нужное количество красиво оформленных программ с вопросами в тетрадочках. Какие у тебя соображения по программе? Ты её взял у Ивановых? Могу её размножить или надо что-то подправить?

4. Сколько примерно будет участников? Это мне надо знать, чтобы взять нужное число программ, брошюр и пр.

5. Пригласили ли вы на семинар Пикулину и Ахметову? Если ещё не пригласили, то не забудь, пожалуйста.

Хотелось бы, чтобы из отраслевого профсоюза были не только Пикулина и Ахметова, но ещё пара-тройка людей. Это было бы полезно для дискуссий. Ведь в том профсоюзе есть подходящие люди, с которыми у вас нор-

мальные отношения? Может быть, Пикулина приведёт? Или вы сами таких привлечёте?

6. Будете ли вы приглашать учителей?

7. К дискуссии по контролю важно, чтобы люди заранее заглянули в Закон о профсоюзах, Закон о колдоговорах (куда ещё?) — в те статьи, которые относятся к контролю. И чтобы эти законы были на семинаре — хотя бы по экземпляру на каждую группу. Сможешь ли ты это обеспечить или мне об этом позаботиться?

Что о контроле, об участии работников в управлении есть на ВАЗе в колдоговоре? И как реально выполняется? Это тоже хорошо бы проанализировать в ходе семинара. И ещё. Делают ли на ВАЗе что-нибудь реальное в области контроля «снизу» и привлечения рядовых работников к участию в управлении производственные советы? Возможно, ты о колдоговоре, о производственных советах что-либо скажешь во введении-докладе во второй день, чтобы сориентировать дискуссию и на эти проблемы тоже.

7. Я рассчитываю, что Анатолий Иванов по вопросам о правовой стороне контроля сможет выступать на семинаре в качестве эксперта. Если дозвонюсь до него, то скажу ему об этом. Если у тебя с ним будет контакт — предупреди его сам тоже.

8. Пётр, я приеду 7 апреля (в пятницу). Приеду вместе с Ирой Мысляевой. Вроде мы с Ракитским в прошлый раз ехали не до конца. А теперь как надо? Я тебе буду звонить сегодня или завтра (или ты позвони), так как надо уже брать билеты. Надеюсь, что кто-нибудь нас встретит, так как мы повезём с собой литературу.

Ещё две просьбы: во-первых, нас надо будет поселить отдельно (то есть, чтобы Ира Мысляева жила одна и чтобы я одна, так как я много курю, и она этого не вынесет).

Во-вторых, прошу тебя **в пятницу** (т.е. до семинара) дать мне последний колдоговор, чтобы я его сама посмотрела до семинара (и подарить его мне). И прошу дать мне с собой (подарить) ваши информационные листки и другие ваши печатные материалы, которые появились в

период с декабря 1999 г. (многое из того, что было до декабря, привезли в Москву Афанасьев с Бушуевым).

Кстати, об информационных листках. Ведь вы их делаете на компьютере? Можно ли условиться так, чтобы пересылать эти листки мне по мере их возникновения по электронной почте?

9. У меня забарахлила электронная почта, поэтому пересылаю по факсу. Но сегодня или завтра наладят.

Остался ли у вас старый электронный адрес Иванова или теперь другой адрес?

Жду ответа на свои вопросы. Посылай ответ по электронной почте, если она у тебя работает. Если нет — по факсу или звони.

Пока вроде всё. Буду тоже звонить.

С товарищеским приветом

Г. Ракитская.

27 марта 2000 г.

Печатается по тексту, имеющемуся в личном архиве Г.Я.Ракитской

=====

**Г.Я.Ракитская — Давиду Манделю 31 марта 2000 г.
(выдержка)**

...

О выступлении — я думаю, что можешь говорить по зарплате о том, как дела обстоят у вас, в том числе какие задачи ставят профсоюзы в области оплаты труда, какие вообще есть проблемы в этой области, что считается хорошо, а что — плохо (по уровню, по дифференциации и пр.).

Как назвать твоё выступление?

Я, право, не могу сама придумать, так как не знаю, какой аспект ты возьмёшь для выступления.

Я тебе пошлю в воскресенье (раньше не успею) вопросы, которые будут для дискуссии в группах — для ориентировки в проблематике. Будут примерно такие же

вопросы, которые были осенью на семинаре в Челябинске.

Один из вопросов, который мы будем обсуждать, — это вопрос о том, должны ли колдоговора распространяться на всех работников предприятия или же только на членов профсоюза. Что соответствует интересам трудящихся? Чтобы распространялся или нет? Наши говорят: обидно, что одни борются и платят взносы в профсоюз, а другие не борются, не платят, пользуются результатами борьбы профсоюза. У нас этот вопрос актуален, так как нет профсоюзной монополии, как в Канаде. В Миассе мы этот вопрос очень интересно обсудили. Ракитский, кстати, рассказал, как дела обстоят у вас.

Хорошо будет, если ты расскажешь в своём докладе или во время дискуссии, как у вас смотрят на эту проблему и как она у вас решается. Наши вообще хотят знать, как в других странах решается вопрос о материальной поддержке профсоюзов нечленами профсоюза, которых профсоюз так или иначе защищает. На последнем семинаре в Питере просили, чтобы весной мы об этом на семинаре рассказали.

Всего доброго. Галина.

Жду формулировки названия твоего выступления.

Печатается по файлу в ПК Г.Я.Ракитской

=====

**Из Москвы Ракитские в Уфу лётчикам а/к БАЛ
2 июля 2002 г.**

Лётчикам “Башкирских авиалиний”
Профсоюзу лётного состава России
Приходько О.А.

Дорогие товарищи!

Скорбим с Вами. Вспоминаем размышления Александра Михайловича Гросса на нашем с Вами февральском семинаре. Как справедлива была Ваша общая озабоченность безопасностью полётов! Как оправданна была

Ваша гордость безаварийностью в течение десятков лет полётов “Башкирских авиалиний”!

Опасна Ваша работа. И противостоит опасностям больше всего Ваша чистая совесть, Ваша профессиональная ответственность, Ваша человечность. Надёжнее Вас, дорогие, трудно представить. Мужайтесь. Пусть поддержит Вас в час горя наша сердечная поддержка.

Не утешить родственников разбившихся. Будем помогать им жить дальше.

Ваши Галина Ракитская и Борис Ракитский

2 июля 2002 г. Москва

Печатается по Периодическому изданию “Трудовая демократия”. Выпуск 48. — М.: ШТД. 2004.

**От: ПЛС а/к БАЛ Кому: Школе Трудовой демократии
Тема: Проведение пикета, необходим опыт
Дата: 4 марта 2003 г. 16:21**

Здравствуйте, уважаемые Галина Яковлевна и Борис Васильевич!

С трудовым приветствием обращаются к Вам лётчики авиакомпании “Башкирские авиалинии”. На нашем предприятии сейчас сложилась очень сложная ситуация, и переговоры с администрацией зашли в тупик. Поэтому для отстаивания своих прав мы решили перейти к общественному выражению своего протеста, а именно устроить пикетирование Кабинета министров Башкортостана, а в дальнейшем, быть может, и забастовки. Дело это для нас новое, неизведанное, поэтому понимаем, что можем столкнуться с различными подвохами со стороны властей. Именно поэтому мы решили обратиться именно к Вам, ведь Вы, наверняка, проводили, участвовали и организовывали подобные мероприятия. Пожалуйста, если у Вас есть такой опыт, расскажите нам, с чем мы можем столкнуться в период подготовки, а также непосредственного проведения пикета, как нам лучше всё организовать, где “не наступить на грабли”.

Только разговоры о том, что лётный состав собирается провести подобную акцию, вызвал неподдельный интерес как в СМИ (НТВ, РТР, а также местных СМИ), так и у властей (был звонок из ФСБ), ведь для такой "тихой и успешной" республики это невиданно! Поэтому просим Вас, поделитесь опытом и, если возможно, в ближайшее время пришлите нам ответ по "электронке".

С уважением и пролетарским приветом

Ештокин Сергей и Приходько Олег

**Из Уфы О.А.Приходько и С.А.Ештокин
в Москву Г.Я.Ракитской 4 марта 2003 г.**

Уважаемая Галина Яковлевна! Печатал Вам первое послание и вдруг наткнулся на Ваше предложение о Ваших новых трудах. На Ваше предложение, естественно, отвечаем положительно. Пожалуйста, перешлите нам сейчас по электронной почте тексты Вашей "Социальной защиты...", а также 2-3 экземпляра можно почтой. Электронкой просим потому, что, может быть, найдем что-то полезное для нашей ситуации в данный момент...

С пролетарским приветом

Ештокин Сергей и Приходько Олег.

**Из Москвы Ракитские
в Уфу ПЛС 6 марта 2003 г.**

**Профсоюзу лётного состава
авиакомпания "Башкирские авиалинии"**

Дорогие товарищи!

Спешим ответить на Ваш запрос.

К сожалению, не имеем опыта организации пикетов и иных протестных действий в современных российских условиях. Полагаем, что такой опыт может быть у профсоюза "Единство" в Тольятти (председатель Пётр Анатольевич Золотарёв Вам знаком).

Наши соображения насчёт пикета таковы.

1. Вопрос о выборе формы общественного протеста можно неопределённое время оставлять открытым, используя обсуждение как способ активизации своих и увеличения тревоги у противника.

Советовали бы с самого начала громко и твёрдо исключить формы, вредящие здоровью людей, особенно голодовку. Голодовка пригодна только для заключённых, да и то когда у них на воле сильные и хорошо организованные товарищи. Бить на жалость работодателя или властей — крайне наивно. А такая форма борьбы, как забастовка солидарности или иное действенное выражение солидарности, в России пока не освоена.

2. Не так действенен пикет, как угроза его проведения. Поэтому готовьте протест не торопясь, тщательно и максимально гласно. Распространяйте информацию о намерениях активного сопротивления. Смысл работы — именно **давление**. В том числе давление на сознание классового противника. Среди сторонников надо создавать и наращивать сочувствие.

3. Защитите организаторов. Ничто не должно делаться от имени малого круга руководителей. Не выставляйте напоказ одного-двух самых главных. Пусть их будет 8-10. Чтобы нельзя было запугать, изолировать, интернировать, спровоцировать, избить, истребить. Это у компетентных органов излюбленные приёмы.

4. В ситуации общественного протеста спецслужбы и органы власти всегда не на вашей стороне. Они в России полностью аморальны, для них нет ничего запретного или стыдного. Поэтому по возможности затрудняйте им работы против вас. Во-первых, действуйте без нарушения запретов по закону. Если на что-то нет ЗАПРЕТА по закону (именно по закону, а не по инструкции или распоряжению органа исполнительной власти), — значит действия дозволены (в этом суть гражданских свобод). Отсутствие прямого запрета в законе есть правовая основа свободы действий. РАЗРЕШЕНИЕ по закону на не запрещённые законом действия не требуется. Разрешение может касаться не проведения пикета, а прове-

дения его в определённом месте в определённое время. Порядок организации и проведения пикета свято соблюдайте, ибо сама процедура оформления пикета есть уже действие, не нравящееся власти и работодателю и агитирующее сторонников.

5. Большая проблема — провокаторы среди своих (не говоря уж о штрайкбрехерах). Страшна не передача информации о вашей подготовке “кому следует”, а вхождение провокатора в состав организаторов, его повышенная обычно решимость (он нагревает ситуацию и этим наращивает свой авторитет), а позже — в решающий момент — его разрушительная сговорчивость, осторожность и т.п. По 1989-90 г.г. знаем, что многие стачкомы поначалу были наполнены легковерными людьми, игравшими в забастовках роль выпускателей пара в решающий момент.

6. Обратите внимание, что ФСБ имеет огромный опыт разрушения протестных действий. Вот что пишет В.В.Путин о своём участии в таких действиях в бытность кgbистом:

“— Знаете, на самом деле многие вещи, которые правоохранительные органы стали позволять себе с начала 90-х годов, тогда (в конце 70-х) были абсолютно невозможны. Действовали как бы из-за угла, чтобы не торчали уши, не дай Бог. Я для примера расскажу только одну историю. Допустим, группа диссидентов собирается в Ленинграде проводить какое-то мероприятие. Допустим, приуроченное к дню рождения Петра Первого.

— Да, давайте просто предположим.

— ... Задумали, значит, мероприятие с приглашением на место события дипкорпуса, журналистов, чтобы привлечь внимание мировой общественности. Что делать? Разгонять нельзя, не велено. Тогда взяли и сами организовали возложение венков, причём как раз на том месте, куда должны были придти журналисты. Созвали обком, профсоюзы, милицией всё оцепили, сами под музыку пришли. Возложили. Журналисты и представители дипкорпуса постояли, посмотрели, пару раз зевнули и

разошлись. А когда разошлись, оцепление сняли. Пожалуйста, идите, кто хочет. Но уже неинтересно никому.

... Я к чему всё это говорю? К тому, что действовали, конечно, неправильно, и это было проявлением тоталитарного государства. Но показывать уши считалось неприличным. БЫЛО ВСЁ НЕ ТАК ГРУБО”. (От первого лица. Разговоры с В.Путиным. М.: 2000. Стр. 43-44)

7. Пресса. Она и продажная, и — что ещё хуже — ёрнически-холопская. Она будет Вам в основном вредить. Говорите так, чтобы трудно было прицепиться желающему оплевать. Помните, что говорите с холуями противника. Если есть свои надёжные журналисты — им побольше самой разной информации. Побольше листовок. Их можно печатать и распространять свободно тиражом до 999 экз. Не давайте повода для судебного преследования. Воздерживайтесь от порока слабых — обзывать и бездоказательно обвинять.

8. Ведите точные записи событий, как в журнале: кто пришёл, когда, что сказал, сообщил. Это крайне может пригодиться для многих целей.

Не забывайте, что ваш опыт может пригодиться. Документируйте всё. И не забудьте нам предоставить. К сожалению, мы имеем крайне мало информации о прошедших акциях. Наши товарищи-рабочие любят спрашивать советы, но ленятся повышать нашу квалификацию. Неужели мы производим впечатление людей, которые и так всё всегда знают?

Мы с Вами, разумеется, всегда. Располагайте нами.

С товарищеским пролетарским приветом

Борис и Галина Ракитские

Москва, 6 марта 2003.

Из Уфы от ПЛС а/к БАЛ в Москву Ракитским

Тема: как мы провели пикет. Дата: 24 марта 2003 г. 14:59

Здравствуйте, уважаемые Галина Яковлевна и Борис Васильевич!

В нашей предыдущей переписке Вы просили сообщить как мы готовили и проводили пикет, как всё у нас прошло, поэтому спешим поделиться с Вами уже нашим собственным опытом.

Итак, подготовка пикета началась с изучения законодательной базы, её мы достали из компьютерной базы "Консультант-плюс". Законы, оговаривающие, что такое массовое мероприятие и каким образом оно проводится, есть как федерального, так и местного значения, причём в "Консультанте" мы видели, что непосредственно для Москвы есть несколько своих законов, принятых правительством Москвы.

Очень помогли Вы нам своими советами, но об этом несколько позже.

Согласно всех законов, как федеральных, так и местных, необходимо подать уведомление о проведении массового мероприятия в администрацию того района, на территории которого будет проведено массовое мероприятие, в котором указывается: цели, запрашиваемое место, предполагаемое количество участников, а также дата и время проведения намеченного мероприятия.

По всем законам такое уведомление подаётся на имя главы администрации района, копия мэру города не ранее чем за 15 дней до намечаемой акции и не позже чем за 10 дней до неё. Ответ от властей по закону должен быть получен не менее чем за 5 дней до проведения планируемого мероприятия. Поскольку мы собирались пикетировать Сов. Мин., то все СМИ в один голос заявили, что разрешения на проведение пикета именно у Сов. Мина мы не получим, что в конечном итоге и получилось.

С самого начала подготовки к акции мы стали её широко освещать во всех СМИ. Поскольку все журналоги

ищут только жареные факты, а для них, да ещё на нашей территории, это факт более чем жареный — то они ухватились за эту новость буквально зубами. С момента подачи уведомления о вручении и до самого момента проведения наши фамилии не сходили со страниц прессы. Нас публиковали центральные "Известия", "Комсомолка", "Аргументы и факты", в Интернете Вы можете найти информацию о подготовке и проведении нашего пикета на сайтах "Росбалт" в рубрике Поволжье, "Башинформ", думаем, что новости на этой неделе ещё будут появляться и в других СМИ.

Отказав нам в проведении пикета возле Сов. Мина, администрация нашего района подумала, что мы на этом успокоимся и больше ничего проводить не будем, но они, наверное, не знали, на кого напали.

Во-первых, ответ о том, что возле КМ РБ нельзя проводить по причине того, что якобы 300 заявленных участников — это столь огромное количество людей, что с площади от совмина мы переместимся в парк, где находятся захоронения национальных героев, а по закону о массовых мероприятиях — это место несёт в себе огромный нравственно-культурный смысл, а мы буквально будем "заниматься святотатством". Поясняем: площадь перед Сов.Мином имеет размеры примерно 100 на 200 метров, а парк, о котором шла речь находится примерно метрах в 800 от этой площади, и речи о том, что мы будем проводить пикет в парке, вообще не было. То есть в ответе администрации был сплошной бред. И по закону, если администрация отказывает в конкретном месте, то она должна на наш выбор предоставить несколько других площадок, в которых данное мероприятие по их мнению разрешено. Но клерк, отвечающий за проведение данного мероприятия, нам ответил, что Вы заявили пикет, а пикет — это мероприятие возле конкретного здания, сооружения, поэтому другого ничего нам не предложили. Если мы хотим какое-то другое место, то, пожалуйста, мы можем его оговорить в следующем уведомлении. Его рассмотрят в течение 2-х недель и, может быть, дадут ответ. То есть

это могло продолжаться до бесконечности. Пришлось прибегнуть к небольшому шантажу и давлению. Мы пригрозили, что их ответ, который они предоставили с опозданием на одни сутки, дату поставили на 5 дней раньше, обоснование дали бредовое, будет опубликован с нашими комментариями во всех СМИ, которые так ухватились за сей жареный факт. И, думаем, это подействовало, так как глава администрации честно признался, что кресло, которое он получил в результате только что прошедших выборов, из под него уйдёт, если мы пойдём к КМ. Но чтобы не срывать нам запланированного мероприятия, он, "добрый дядя", разрешает провести его на другой площадке. На том и порешили. Но наш дотошный Олег Андреевич поехал в администрацию и вырвал у них письменное разрешение с указанием конкретного места, даты и времени. И оно (разрешение) нам тут же пригодилось, так как нам стали названивать со всех силовых структур, которые не имеют к этому никакого отношения и требовать, чтобы мы факсом им переправили это разрешение.

Немного отступлю от темы, сейчас зашёл Олег Андреевич и сообщил, что сегодня в вечернем выпуске Вестей РТР (в воскресенье был первый репортаж) должен быть ещё репортаж о нашем пикете и ситуации, так что, если ситуация подтвердится, то сегодня Вы можете посмотреть нас по телевидению.

К проведению пикета был избран оргкомитет, так как по закону профсоюз может выступать инициатором пикета, но не может быть организатором. Так как профсоюз как общественная организация неподсуден, а в случае чего должны быть конкретные лица, к которым власти смогут предъявить претензии. Конечно, мы нашли в "Консультанте" всю степень ответственности, которая может быть в случае нарушения законодательства на пикете, митинге и т.д. Ответственность может быть как административная (штраф), так и уголовная от 2-х до 6-ти лет за организацию массовых беспорядков и неподчинение законным требованиям представителей власти.

И, несмотря на это, и это особенно радует, что люди у нас расшевелились и не испугались, а сами вызвались и назвались быть организаторами пикета.

Эти наши товарищи вместе с нами и организовывали всё это мероприятие. Собрались в первый день, чтобы в общем оговорить, как мы это видим, затем собрались, чтобы обсудить, с какими лозунгами мы идём на этот пикет. Их у нас более 40 было на пикете. Выделили из профсоюзной кассы средства на изготовление лозунгов. Лозунги делали профессиональные художники, так что с этой стороны мы в грязь лицом не ударили. Назначили конкретного человека, который будет всем этим заниматься. Придумали флаг нашего профсоюза, чтобы иметь своё собственное лицо.

Во время подготовки, как Вы и говорили, важен сам факт подготовки. Так как в последний день перед пикетом зам. Генерального директора стал торговаться и предлагать отменить приказ о сокращении в обмен на то, что пикет проведен не будет, но он не понимал, что цель пикета — вовсе не сокращение, которое затеяла наша администрация в очередной раз, показывая всю свою некомпетентность в управлении предприятием.

Самое главное, как мы считали, поставить реальные цели, задачи нашего пикета, а также максимально оповестить общественность. СМИ на нас работали неплохо, но как Вы и предупреждали, то, о чём они печатали, было достаточно мелко и — самое главное — не отражало основной цели нашего мероприятия — заставить власти страны (мы сейчас стали федеральной собственностью), а также власти республики обратить на нас внимание, привлечь их к решению наших проблем, а именно убрать из командования компании ряд так называемых директоров, которые годами сидят в управлении авиакомпании и при этом ничего не хотят, не могут и не делают для развития нашей авиакомпании, изменить принципы и подходы к управлению, оплату труда управленцев, и вообще систему управления в "БАЛ"е, т.к. упадок в нашей

авиакомпания наблюдается несмотря на подъём авиации во всей России.

Наши правители решили продавать наши самолёты, чтобы рассчитаться по долгам, которые сами наделали, причём, не исключено, — специально. СМИ же наоборот преподносили, что единственное, чего хочет наш профсоюз, — убрать приказ о сокращении 200 человек. Но это было следствие некомпетентности нашей администрации.

Был заготовлен проект резолюции нашего пикета, который был вынесен на обсуждение на митинге и предложен собравшемуся народу.

И непосредственно сам пикет. Он прошёл очень организованно, это отметили даже представители властей, так как коммунисты, проводящие подобные мероприятия очень часто, не могут похвалиться подобным уровнем организации. Хотя эти же представители чуть было не сорвали нам проведение пикета. В качестве громкоговорителя мы для себя взяли мегафон, а милиция заявила, что раз у Вас пикет, то и пикетируйте, и нечего тут говорить. Но и в этом случае дотошность нашего Олега Андреевича выручила нас. У нас на руках был закон о проведении данного мероприятия, в котором ничего не говорилось о применении громкоговорящей связи, и в конце концов нам разрешили пользование мегафоном. Сам пикет, как уже говорилось, прошёл на очень высоком уровне, это отметили абсолютно все. И самое главное: вместо заявленных 300 человек на пикете присутствовали почти 500, и это тоже мы считаем неплохим достижением и нашей победой. Останавливаться на этом мы не собираемся, от всей души благодарим Вас за ваши неоценимые советы, новые работы, мы всё получили и прекрасно этим пользуемся. Надеемся на скорую встречу с Вами, нашими учителями, на дальнейшее сотрудничество.

С профсоюзным приветом

Олег Приходько, Сергей Ештокин и весь профсоюз лётного состава авиакомпании "Башкирские авиалинии".

Печатается по Периодическому изданию "Трудовая демократия". Выпуск 48. — М.: ШТД. 2004.

Письмо В.В.Старостину в Омск 12 мая 2003 г.

Василий Васильевич! Добрый день!

Изучила вчера подробно Ваше письмо от 3 мая (раньше не получилось, так как на праздники и между ними занимались, как и большинство бывших советских людей, дачно-огородными делами). Отвечаю и задаю свои вопросы по пунктам.

1. Я поняла из Вашего письма, что семинар (который Вы называете профсеминаром) должен пройти, по замыслу, во второй день Форума (то есть 28 июня). И что желательно объединить в нём проблематику двух тем:

"Деиндустриализация Сибири: что можно противопоставить?" и "От наёмного труда к свободному: коллективная собственность и коллективное предпринимательство". Правильно ли я поняла? Если да, то сделать так можно.

2. НО обращаю ваше внимание на следующее.

"Свободный" труд — это сказано слишком сильно. Какой может быть "свободный" труд, пусть даже и на коллективных предприятиях в условиях либерально-разрушительной государственной политики, в стране периферийного полукOLONиального капитализма, по которой уже прокатился каток глобализационных реформ?. В России глобализационные реформы начались с конца 91 — начала 92 г. с так называемой "шоковой" терапии. А сейчас продолжают (это и пенсионная реформа, и реформа ЖКХ и др.).

Я думаю, что обсуждать проблемы социальной защиты и самозащиты трудящихся надо так, чтобы не создавать иллюзий по поводу возможных выходов. Хотя, конечно, при определённом счастливом (и весьма редком в наших условиях) стечении обстоятельств коллективное предприятие может стать каким-то временным выходом

для небольшого числа людей. Но не следует забывать – и об этом на семинаре придётся говорить – что в США, например, предприятия с собственностью работников возникли и существуют **при поддержке государства** (в том числе и финансовой – в разных формах). Но в США государство поддерживало создание коллективного сектора потому, что целью правительства было сдержать рост безработицы, уменьшить безработицу. Наше государство такой цели не имеет. Наше государство, напротив, проводит политику, направленную на лишение населения рабочих мест (так называемая деиндустриализация), на создание **социальной резервации** для трудящихся, на очищение жизненного пространства для международного капитала посредством проведения экономического геноцида населения.

Что касается Мондрагоны, то тут моя позиция Вам известна – на предприятиях Мондрагоны существует эксплуатация, рядовые работники (в том числе рабочие) отстранены от управления. Так что островка социализма или анархо-синдикализма (островка “свободного” труда) Мондрагона из себя не представляет. Да и быть такого при капитализме не может. Это только у Чернышевского в “Что делать?” было, а в капиталистической действительности не бывает. Коллективная собственность в условиях даже развитого капитализма может решить и решает в первую очередь и по преимуществу проблему занятости, а не проблему освобождения от эксплуатации (перехода от наёмного к “свободному” труду). Причём решается эта задача, как правило, за счёт гораздо более высокой интенсивности труда работников, занятых на коллективных предприятиях. К тому же найм – это лишь форма, за которой может скрываться эксплуатация, но (по теории, во всяком случае) наёмный труд и эксплуатируемый труд – вовсе не синонимы. Труд без эксплуатации может быть и наёмным и ненаёмным. А ненаёмный труд может быть и эксплуатируемым и неэксплуатируемым. Например, труд крепостных или рабов – ненаёмный, но далеко несвободный, эксплуатируемый. Поэтому точный стратегический лозунг:

освобождение труда от эксплуатации, освобождение трудящихся от любых форм угнетения, произвола и насилия над личностью. Лозунг: “от найма к свободе” может только запутать трудящихся, завести рабочее и профсоюзное движение в тупик.

Отсюда – наши трудящиеся не должны питать никаких иллюзий на тот счёт, что сугубо экономической борьбой, ликвидацией найма или (шире – борьбой с рыночными формами организации экономики) можно добиться чего-нибудь хорошего для трудящихся. Это леваки-троцкисты направляют свой гнев против рынка, а нормальные левые не против рынка (в том числе найма), а против эксплуатации, то есть за то, чтобы трудящиеся были всё более причастны к власти и управлению обществом и хозяйством. В этом и только в этом – шанс освобождения от эксплуатации. Но эта задача недостижима в рамках одного предприятия. Надо перестроить всё общество, всю систему власти – и в обществе, и в хозяйстве. Сегодня до таких задач российскому рабочему и профсоюзному движению далеко. Надо думать о том, какие задачи реально ставить и реально добиться в ближайшей перспективе. Сегодня, в нашей России не даст результатов и улучшение законов. Законы, как известно, у нас не выполняются. К тому же мы видим обратную тенденцию – ухудшение законодательства, если его оценивать с позиций интересов трудящихся. Но противостоять этой тенденции трудящиеся (в том числе профсоюзы) не могут (а ФНПР и не хочет). Так стоит ли стулья ломать?

Что делать? В принципе ответ ясен: придётся заниматься политикой, если хотим жить, как люди (хотя бы как наёмные, но люди, не говоря уже о том, чтобы стать свободными людьми). Но это в принципе. А конкретно – что делать? Это вопрос, на который надо искать ответ.

Под политикой мы понимаем взаимодействие (противоборство) социальных групп, классов по поводу сохранения и улучшения своего общественного положения. Наши трудящиеся в такой политике не участвуют, не являются реальными субъектами социальной политики, не

давят на власть с целью изменения государственной стратегии в целом.

Как давить? Как заставить власти изменить их губительную для трудящихся социально-экономическую стратегию, заставить принять и осуществлять существенно иные программы, нежели программа Г.Грефа и пр.? Как заставить власти бороться с криминалом (который задушит любые коллективные предприятия)? От протестных действий хорошо бы переходить к наступательным. А у нас и с протестными слабовато. Но главное – надо правильно ставить задачи, чтобы не затягивать трудящихся в авантюры.

Я думаю, что без ясного понимания важности всех этих проблем и без поиска ответов на эти вопросы, ничего дельного на семинаре не получится.

Ракитский, которому я только что прочла это мое письмо перед отправкой его Вам, добавляет следующее. Надо обсудить, говорит он, обсудить честно, без дураков, чего хочет, к чему готов и за что готов бороться теперешний наш человек? НА ЧТО ОН ГОТОВ СЕЙЧАС И БУДЕТ ГОТОВ В БЛИЖАЙШИЕ ДЕСЯТЬ ЛЕТ? То есть это вопрос: не являемся ли мы со всей нашей просветительской и профсоюзной работой **сектантами**? Главная тема **“ЧЕЛОВЕК СЕГОДНЯШНИЙ”**. Осталась ли у него хоть капля достоинства, хотя бы для развода?

3. Если вы в принципе согласны с вышесказанным, то есть с общим подходом, то я готова подготовить и провести вместе с Вами соответствующий семинар.

А именно:

а) составить вопросы для обсуждения в группах и для общей дискуссии;

б) вместе с Вами (и только с Вами – и ни с кем другим) руководить дискуссией так, чтобы она не ушла в сторону;

в) прочесть в ходе дискуссии несколько мини-лекций (то есть дать необходимые комментарии, обобщения и пр.).

Лучше всего (как показывает наш опыт проведения семинаров в последнее время) начать семинар с короткого вступительного слова организаторов (то есть с Вашего, возможно ещё – короткое слово кого-либо из организаторов-барнаульцев). Затем – моё выступление о задачах дискуссии и методе её проведения. Затем разбиться на группы и обсудить вопросы в группах, затем – общая дискуссия. В ходе дискуссии можно дать возможность выступить двум-трем участникам не по 5-7 минут (как все другие), а минут по 10-15, но только в том случае, если они заранее заявят темы своих выступлений (и мы можем внести эти выступления заранее в программу семинара).

Сколько примерно будет, по вашим прикидкам, участников семинара? Не всего Форума, а семинара? Хотелось бы, чтобы на семинаре были профсоюзники, а не кабинетные учёные, которые будут говорить абстрактно и на абстрактные темы.

4.Теперь о финансах. Не можете ли Вы прикинуть, сколько надо денег на проезд для тех профсоюзников из СКТ, которых Вы хотите видеть на семинаре? Вы не пишете о предполагаемом числе таких людей и о примерных ценах билетов на поезд. Прикиньте, пожалуйста, и я тогда смогу Вам сказать, под силу ли нам вся сумма или только какая-то её часть. Дело в том, что в наши затраты войдёт еще оплата моего приезда, а это немало. Ведь придётся, наверное, добираться самолетом, так как у меня в июне будет большой дефицит времени.

5. И еще вопросы. Кто является инициатором и организатором Форума? Омичи, барнаульцы или москвичи? Кто именно (люди, организации)?

Кто будет представлять книгу об альтерглобализме?

6.О моем выступлении на Форуме. Правильно ли я поняла, что смогу выступить на Форуме в первый день? Если это так, то я завтра или послезавтра сообщу Вам тему моего выступления (о чём буду говорить, уже решила, но не сформулировала ещё название).

7. Привезу с собой для участников семинара наши брошюры, в том числе:

брошюру, которая называется **“Перспективы труда и трудящихся в условиях глобализации”** (в ней статьи Б.Ракитского, Г.Ракитской, Эрнеста Мандела)

и брошюру, которая называется **“Глобализация капитализма как новейший этап социальной организации человечества (глобализация социальной неприимости)”** (авторы – Б.Ракитский, Г.Ракитская).

8. После Вашего ответа (в случае Вашего согласия с моим подходом) начну готовить программу семинара и *пошлю Вам её на согласование*. А вы мне, пожалуйста, сообщите, есть ли уже какие-то заявки на выступления, которые мы могли бы включить заранее в программу семинара. Но вообще один день для серьёзной дискуссии – это очень мало. Поэтому запланированных выступлений не должно быть много – максимум два-три по 10 - 15 минут.

Пока всё. Жду Вашего ответа.

С солидарным приветом. Г.Ракитская.

Печатается по тексту электронного письма

ШКОЛА ТРУДОВОЙ ДЕМОКРАТИИ

Россия, 119571, Москва, Проспект Вернадского, 113-244

**Администрация Президента
Республики Беларусь**

Генеральному прокурору республики Беларусь
Профсоюзу АСМ Беларуси

Арест Александра Ивановича Бухвостова тревожит нас. Власти и оппозиционные профсоюзные лидеры братской Беларуси не могут найти конструктивных форм политического взаимодействия. Мужество загнанных в угол и даже формально оправданное добивание политического

противника не красят и не ведут ни к чему хорошему. Призываем освободить А.И.Бухвостова, призываем неустанно искать и вместе непременно находить и гарантировать демократические формы активного участия независимых профсоюзов в общественно-политической жизни. Будущее демократии в Беларуси (и у нас в России) важнее текущих счётов и формального применения правил. Думайте о будущем! В его основании не должно быть сведения политических счётов с конкретными лицами.

Директор Школы трудовой демократии

член-корреспондент РАЕН Галина Ракитская

Научный руководитель Института перспектив и проблем страны РАЕН

академик РАЕН Борис Ракитский

1 ноября 2003 г. Москва

Печатается по Периодическому изданию “Трудовая демократия”. Выпуск 48. — М.: ШТД. 2004.

=====

**Из Москвы Школа трудовой демократии
в Уфу Профсоюзу лётного состава “БАЛ”
1 и 2 марта 2004 г.**

**Профсоюз летного состава
авиакомпаний “БАЛ”
О.Приходько,
С.Ештокину**

Добрый день, Олег Андреевич и Сергей Александрович!

Посмотрели проект колдоговора пока до середины – первые семь разделов и часть восьмого. Посылаем замечания по этим разделам. Остальные смотрим и пришлём замечания либо сегодня к вечеру, либо завтра.

РАЗДЕЛ I.

1) Статья I. Стр. 2, абзац 2. Конец абзаца:

*“Профсоюзный комитет первичной организации
Общероссийского объединения авиаработников в авиа-*

компании, Совет профсоюза лётного состава авиакомпании “Башкирские авиалинии”, именуемые далее “Профсоюзы””.

Вроде бы нормально. Но далее может возникнуть проблема из-за этого краткого наименования, так как слово “Профсоюзы” далее употребляется и в ином смысле, чем в этом абзаце. Надо проследить это по всему тексту и не употреблять слово “Профсоюзы”, когда речь идёт о членах профсоюзной организации, а не о членах Комитета и Совета. Мы обнаружили два таких места, но, возможно, есть и другие. Эти два места:

а) стр.10, п.3.1.4 (раздел III);

б) стр. 17, п. 6.1.1. (раздел VI).

Подробнее об этом см. ниже (в замечаниях по этим разделам)

2) Статья I. Стр.2, последняя строка:

“Действие кол. договора распространяется на всех работников авиакомпании “БАЛ””.

Надо проследить, чтобы это положение обязательно осталось, так как наши законодатели из числа ФНПР намерились внести в Трудовой кодекс поправку о том, чтобы действие КД распространялось только на членов профсоюза, который его заключил. Об этом громогласно заявляет, например, Андрей Исаев, ставший председателем Комитета по труду и социальной политике Госдумы. Такая поправка была бы скверной и неверной.

3) Статья II. Пункт 1.2.1. Работодатель обязуется.

а) Имеет смысл добавить в обязанности работодателя (особенно в связи с поползновениями распродать имущество Вашего предприятия) следующее положение:

“- обеспечить сохранность имущества авиакомпании”.

Это можно добавить во второй абзац, который начинается словами “обеспечить эффективное управление”, а можно отдельной строкой.

Такое положение есть, например, в колдоговоре АО “АвтоВАЗ” (у нас под рукой их колдоговор на 2000 г., но, наверное, это есть и в более поздних договорах). У них записано в обязанностях работодателя: *“обеспечение сохранности имущества предприятий общества”.*

б) В ст.22 Трудового кодекса, которая во многом повторяется в п.1.2.1 проекта КД, есть такое положение: *“обеспечивать работников оборудованием, инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей”.* У вас в проекте есть *“своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией”*, но нет про оборудование и инструмент. Почему нет? Для вас это неактуально? Может быть, это надо всё же дать, но в редакции, более подходящей для вашего предприятия, чем слова “оборудование и инструмент”?

То же самое относится и к пункту 6.1.21 (стр.19), где опять перечисляются обязанности работодателя.

в) Имеет смысл добавить в пункт 1.2.1. положение, корреспондирующее с положением *“способствовать обеспечению безопасности полётов”* (оно есть в пункте “1.2.3. Профсоюзы обязуются”) и с положением *“способствовать сохранению высокого уровня безопасности полетов”* (оно есть в разделе V в пункте “5.1. Работник авиакомпании обязан”).

А в обязанностях работодателя в проекте есть (на стр.3) *“обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда”*, но нет слов о безопасности полетов. Разве это входит только в обязанности работников и профсоюзов и зависит только от них? А от работодателя не зависит? И он не обязан ничего делать для обеспечения безопасности полётов?

г) **кроме того** следовало бы (хорошо бы!) включить в обязанности работодателя ещё один пункт. Его формулировку см. ниже – там, где мы даём замечания **по пункту 5.1 раздела V.**

4) Статья II. Пункт 1.2.2.

Лишить надбавки за стаж работы, лишить стимулирующих надбавок – лишить на всю оставшуюся жизнь или один раз (за один месяц) или на какой-то срок (скажем, на год)?

Здесь важно было бы записать, что все случаи подтвердившихся нарушений должны фиксироваться в личном деле на предмет установления служебного соответствия при аттестациях и т.п. процедурах.

РАЗДЕЛ II.

5) Пункт 2.1.7.

Здесь говорится о “профсоюзных **работниках**”. Что имеется в виду – неосвобождённые выборные и освобождённые выборные работники (такие, наверное, есть в первичке Общероссийского профсоюза авиаработников), наёмные работники в профсоюзе (например, юрист, секретарь)? Или же речь идёт и о рядовых (невыборных) членах профсоюза? Надо уточнить. И если вы даже не имели в виду рядовых членов, то надо написать так, чтобы это касалось всех и сделать это положение объектом “торговли” при переговорах. Можно затем это положение “сдать” (т.е. согласиться, чтобы здесь не было рядовых членов профсоюза) и тем самым продемонстрировать вашу готовность идти на уступки в процессе переговоров.

В этом пункте желательно указать, сколько дней учёбы за год должен оплачивать работодатель в среднем на каждого члена профсоюза или же как-то иначе обозначить сроки учебы или объём затрат работодателя. Можно и не писать этого в проекте, но в процессе переговоров работодатель, как представляется, поставит такой вопрос и предложит свою норму (например, предложит – один день в году для председателя Комитета и председателя Совета). Работодатель, по логике, не должен соглашаться на формулировку “краткосрочная учеба” в силу её неопределенности. Надо быть готовыми к этому и отстаивать свою норму.

Кстати, есть ли у вас заранее обговорённый между собой перечень положений, которые вы будете постепен-

но “сдавать” в процессе переговоров для демонстрации вашего желания идти на так называемое социальное партнёрство, что от вас требуют статьи 23 и 24 Трудового кодекса? И обговорено ли заранее между собой (в Комитете, в Совете и в коллективе), по каким именно пунктам вы не будете уступать – то есть самые важные, принципиальные пункты?

РАЗДЕЛ III.

6) пункт 3.1.4. (стр.10)

а) “- *повышение заработной платы работников, занятых на тяжелых работах, ...*”. Не лучше ли здесь писать о **размерах повышения** (или, как у вас дальше – о **повышении размеров**). Это будет, видимо, точнее.

б) “- *увольнение работников, являющихся членами Профсоюзов...*”

Понятно, что речь идёт о всех членах первичных профсоюзных организаций. Но работодатель, встав на формальную позицию, при такой редакции вправе сказать, что речь идёт только о членах Комитета и Совета (см. раздел I, стр.2, абзац 2), которые в данном проекте именуются “Профсоюзы”. Или вы имели в виду именно это? См. также пункт 6.1.1.

7) пункт 3.1.10 (стр.11). Вторая фраза абзаца требует редакции. “*Движение финансовых средств, предоставление услуг ...*” - что имеется в виду? Документы об этом или что? И “*обосновывать экономическую целесообразность*”. Целесообразность чего?

РАЗДЕЛ IV

8) Пункт 4.6 (стр.14). Конец абзаца – “В случае задержки выплаты всех сумм...”. Не ясно, что означает слово “всех**”. Надо написать яснее. А сейчас можно понимать так, что если из 5000 руб. выплачена часть (например, 2 руб.), то все в порядке, т.е. место не сохраняется и средний заработок не выплачивается? А вот если вся сумма не выплачена, то тогда ...**

РАЗДЕЛ V

9) Пункт 5.1 (стр.14)

а) *“способствовать процветанию Компании, росту её экономического, коммерческого и морального авторитета”.*

Этот пункт следует изъять. Этот моральный кодекс весьма напоминает моральный кодекс строителя коммунизма.

Практически этот пункт означает, что работники авиакомпании нарушат коллективный договор, если будут публично критиковать руководство, организацию производства и труда в компании, вскрывать факты злоупотребления служебным положением и пр. Ведь такие действия не способствуют росту коммерческого и морального авторитета Компании, не так ли?

Точно так же нарушением колдоговора будут и забастовки, поскольку они не способствуют процветанию Компании, росту её экономического и пр. авторитета, а напротив, наносят экономический ущерб Компании.

Для социального партнёрства вполне достаточно (и даже слишком много) положений о том, что работники обязаны выполнять установленные нормы труда, добросовестно выполнять свои трудовые обязанности и все прочие обязанности, перечисленные в пункте 5.1, а также указанные в обязанностях профсоюза (пункт 1.2.3). Кроме того, для социального партнёрства вполне достаточно того, что работники соглашаются работать за ту зарплату, которую им платит сегодня компания. Кстати, такая зарплата никак не способствует росту морального авторитета компании.

Следовало бы, напротив, **включить в пункт 1.2.1 (раздел I), т. е. в обязанности работодателя, следующий пункт**

“Работодатель обязуется:

— способствовать процветанию Компании, росту её экономического, коммерческого и морального авторитета. Собственник компании и работодатель несут перед обществом и работниками материальную и моральную ответственность за любые ущербы автори-

тету и коммерческой успешности Компании, происходящие из вынужденных протестных акций коллектива или отдельных работников, связанных с недобросовестной конкуренцией (махинациями), нарушением трудового законодательства, соглашений, действие которых распространяется на авиакомпанию, и настоящего коллективного договора”.

б) В пункте 5.1. есть ненужные повторы (2 раза о соблюдении требований по безопасности и охране труда; 2 раза о соблюдении правил внутреннего распорядка).

в) Стр.15, строка 2. Исключить надо слово **“в образцовом”** порядке. Достаточно написать *“содержать в порядке помещение и своё рабочее место”*. Что значит в “образцовом”? Что служит образцом? Есть установленный порядок – и этого достаточно. Его и надо соблюдать. Никогда не стоит брать на себя излишние обязательства. К тому же выполнение данного расплывчатого обязательства вообще-то проконтролировать нельзя, но можно при желании, основываясь на нём, к работнику придраться.

10) Пункт 5.2.

В этом пункте надо вычистить (убрать) слова *“настоящий Кодекс”*. Они есть в трех местах на стр.15, поскольку переписывали положения статьи 21 ТК.

РАЗДЕЛ VI

11) Пункт 6.1.1 (стр.17). *“Увольнение работников, являющихся членами Профсоюзов...”*. Надо написать так, чтобы это касалось всех членов первичных профсоюзных организаций, а не только членов Комитета и Совета, которые в данном проекте именуются “Профсоюзы”. См. также пункт 3.1.4.

12) Пункт 6.1.5 (стр.18). Две последние строки пункта: *“предоставление отпусков без сохранения заработной платы...”*. Не следует ли здесь всё же добавить (для ясности) *“с согласия работников”*?

13) Пункт 6.1.6. Максимально допустимый уровень – 5%. А за какой период? За время действия настоящего

колдоговора? Или как-то иначе? Например, так – в мае 5%, в июне 5% и т.д.?

14) Пункт 6.1.15. 2 года выплачивать ежемесячную материальную помощь. Выплачивать и в том случае, если этот человек предпенсионного возраста устроился на другую работу? Или только в том случае, если он нигде не работает? Не следует ли это уточнить, чтобы не было разночтений, скажем, при обращении в суд?

15) Пункт 6.1.21 (стр.19). — См. выше замечание “а” к пункту 1.2.1.

16) Пункт 6.2.3 (стр.20)

Пункт серьезный, но надо его сформулировать так, чтобы не нарушались сверх необходимости гражданские права должностных лиц. Полезно посмотреть **для ориентировки** формулировки законов об ограничениях, связанных с государственной службой. У нас под рукой Федеральный закон “Об основах государственной службы” от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ, но в него вроде бы вносились потом какие-то поправки, связанные с регулированием того, о чём идёт речь в пункте 6.2.3.

Конкретные наши замечания по этому пункту.

а) “запрещается:

— *работать по совместительству или трудовому договору ...*”

А если человек работает по совместительству преподавателем в техникуме в институте? Например, в законе № 119-ФЗ (статья 11) сказано:

“государственный служащий не вправе:

— заниматься другой оплачиваемой деятельностью, кроме педагогической, научной и иной творческой деятельности”.

Видимо в этом духе стоит и вам сформулировать положение о совместительстве.

б) “запрещается:

— *быть учредителями или акционерами общества, находящегося в договорных отношениях с авиаккомпанией*”.

Почему только акционерами? А если это кооператив или какая-то иная форма собственности?

Лучше написать *“быть учредителями, владельцами или совладельцами (в том числе акционерами) организаций, находящихся в договорных отношениях с авиаккомпанией, а также состоять членами органов управления такими организациями”*.

Таким же образом следует, видимо, уточнить и запреты, касающиеся “родственников” (последний абзац стр.20)

При этом, конечно, работодатель будет возражать. Скажет – а если у меня (или у моей жены) мало акций, а не контрольный пакет в такой организации? Видимо, этот пункт из числа заранее предназначенных к частичной “сдаче” в процессе переговоров.

А не запретить ли заодно работодателю жениться на девушках, которые являются учредителями, владельцами и совладельцами...?

Вот это была бы сенсация! И сразу же бы подскочил моральный авторитет Компании. Предложите – вдруг (сдуру) согласятся.

РАЗДЕЛ VII

17) П. 7.1.5.5. не согласуется со статьями 98 и 99 ТК РФ.

18) П.7.3.2 согласуется ли с пунктами 7.1.5.3; 7.1.5.5 (в) и др.

19) П.7.3.9 последняя фраза. Означает ли она, что период “начиная со дня запланированного начала отпуска до дня выплаты отпускных” оплачивается в двойном размере? Это гораздо жёстче, чем за задержку зарплаты. Тогда особенно важно точно описать, как фиксируется день выплаты отпускных (каким датированным документом или событием).

20) П. 7.4.4 “до момента изменения”. За какое минимальное время до этого изменения на практике? Напр., позвонил домой и сказал, что через 5 минут пора вылетать?

РАЗДЕЛ VIII

21) П. 8.1.1 “не превышать” Пропущено слово “может” или “должна”.

Важно указать, идёт речь о фонде зарплаты всех руководителей или о любой зарплате любого руководителя.

22) п.8.1.2 непонятен. Надо указать сумму в рублях. Она же одна на всех.

23) П. 8.1.3 часть 1 — нелогичен. Правильнее к установленному в КД минимуму добавлять разницу между старым и новым минимумом зарплаты, установленным федеральным законом. А можно в ходе переговоров и вообще отказаться от этого момента, если ставка 1 разряда значительно превышает федеральный минимум или отраслевой или региональный минимумы, распространяющиеся на предприятие.

Слова “если минимальный размер оплаты труда в РФ не изменился, то...” исключить. Период можно установить в полгода, чтобы часто не заниматься высчитыванием. Удлинение периода выгодно работодателю и материально, и в смысле объёма счётной работы. За удлинение периода надо чего-нибудь выторговать.

Следовало бы записать в КД предельный срок (через 3 или 5 лет), когда минимум первого разряда достигнет прожиточного минимума по региону, а ещё лучше — достигнет этого минимума плюс минимума одного иждивенца (это правомерно).

24) П.8.5. 1% ставки рефинансирования ЦБ мало. Реальная инфляция по кругу продуктов повседневного спроса, квартплате, энергии, транспорту превышает официально признаваемую.

Можно бы так:

0,015 ст. реф. ЦБ РФ за день просрочки при задержке до 15 дн.

0,02 - 16-30 дн.

0,03 - 31-50 дн.

0,04 - более 50 дней.

Работник вправе уступать (доверять) своё право на истребование выплаты и взыскание индексации третьим лицам и организациям.

25) П.8.1.5 в конце дописать “...и требовать присутствия работника на рабочем месте или на предприятии”.

26) П.8.1.10

Вообще говоря, профсоюзу невыгодно контролировать должностные оклады руководителей. Выгодно договориться о доле фонда оплаты труда руководителей (а ещё лучше — всего административного персонала) в валовой конечной выручке предприятия (но не в себестоимости — это принципиально). При этом хорошо было бы договориться и о доле в том же показателе фонда оплаты труда неадминистративного персонала (при фиксации максимальной численности неадминистративного персонала).

Этот подход меняет сам принцип взаимоотношений. Профсоюз отказывается от мелочного дозора за максимальными заработками руководителей (в принципе, кто против огромных заработков прекрасного руководителя, обеспечивающего огромные доходы компании и огромные зарплаты работников?). Это было бы предложение со стороны профсоюза совместно бороться за рост доходов каждого, но соразмерный. Соразмерность достигалась бы за счёт постоянного соотношения долей фондов зарплаты наёмных эксплуатирующих работников (администрации) и наёмных эксплуатируемых работников.

27) П. 8.1.19

Уточнить: с 1 апреля 2004 г. ЕЩЁ на 20% или 20% включают и 10% с 1 января 2004 г.

Ст.2 Надбавки, доплаты.

Проверьте, насколько согласуется всё это с установлением по КД ставки 1 разряда, отличающейся от федерального минимума оплаты труда.

Не допускайте путаницы (как в московском трехстороннем соглашении), где минимум оплаты труда в регионе включает все доплаты. Такая конструкция не нужна на предприятии.

Вот пока всё. Желаем успеха в переговорах и далее.

Борис и Галина Ракитские.

1 марта 2004 г. Москва.

**Профсоюз летного состава авиакомпании “БАЛ”
О.Приходько, С.Ештокину**

И ещё несколько замечаний по проекту колдоговора:

28) П.8.5.1 — непонятный. О каком “настоящем положении” речь?

29) П. 9.1.2 и п. 9.1.3 объединить. При этом пункт 9.1.3 надо бы написать не столь высокопарно, а годно для применения. Может быть, добавить: “Работодатель и Профсоюзы договорились в течение 2004-2005 г. разработать и согласовать отдельное положение, регламентирующее ограничение или отмену социальных льгот”. Чтобы не разбирать каждый раз отдельный случай, как бы он ни был своеобразен. В конце концов, льгота — не судьба. Стоит освободиться от превращения типовых случаев в отдельные разбирательства. Иначе сил общественников не хватит на главные направления борьбы.

30) П. 9.2.1 после двоеточия добавить “в авиакомпании”.

31) Интересно было бы изучить общегодовой объём и структуру расходов а/к на льготы. Не исключено, что такой анализ мог бы вывести на стратегическую концепцию формирования доходов работников от корпорации (авиакомпания). Времена меняются, и подходы, сложившиеся прежде, могут быть не в интересах работников. Требуется глубокий (стратегический) анализ.

32) Стоило бы по примеру канадского профсоюза АСМ предложить работодателю создать фонд профсоюзного обучения, имея в виду проведение семинаров по темам, способствующим повышению культуры профсоюзной

работы (юридической, экономической, общественно-политической, то есть гражданской). Начать можно с очень символических отчислений в этот фонд (допустим, по 3 рубля за отработанный месяц на человека). Дело не в размере, а в создании института финансирования повышения профсоюзной культуры самим работодателем. После уже можно будет наращивать отчисления. Но речь идёт не об обучении профактива технике профработы, а именно о семинарах типа семинаров Школы трудовой демократии.

По разделу “Условия труда” мы не можем дать совета: мало понимаем в этой области.

Очень надеемся, что наши соображения оказались для Вас полезными.

Борис и Галина Ракитские

2 марта 2004 г.

Печатается по Периодическому изданию “Трудовая демократия”. Выпуск 48. — М.: ШТД. 2004.

=====

От кого: Сергей Ештокин (Уфа, ПЛС)

Кому: Ракитским

Тема: Прошу совета — ответ как можно более срочно

Дата: 26.03.04 16:37

Здравствуйте, уважаемые Борис Васильевич и Галина Яковлевна!

Хочу немного рассказать Вам о той ситуации, которая сложилась у нас в а/к и профсоюзе. Наши переговоры по заключению КД с администрацией зашли в тупик.

Дело в том, что 2-й желтый профсоюз, существующий в нашей а/к и возглавляемый небезызвестным вам г. Асановым, полностью лёг в прямом смысле под администрацию, а нам заявил: поскольку в моём профсоюзе большинство — 650 против 350 лётчиков, то по Трудовому кодексу я теперь главный, и по закону, я буду представлять трудовой коллектив.

Весь трудовой коллектив вот уже несколько лет просится в наш профсоюз. Но мы никого не принимали, кроме лётчиков, т.к. у нас профсоюз лётного состава а/к "БАЛ" и России, и Устав сформирован таким образом, что членом профсоюза может быть только лицо лётного состава.

Но мы решили, что необходимо изменить наш местный Устав (ПЛС а/к "БАЛ") и принять в наш профсоюз бортпроводников (они 10 лет просят в наш профсоюз), а затем и всех желающих. Сегодня у нас состоялось историческое заседание Совета нашего профсоюза, впереди собрание.

Соответственно, Асанов предпринимает все меры противодействия. Обратился к Генеральному директору с просьбой о помощи и противодействии нам, рвёт заявление проводников, заявляет о незаконности создания в их службе первички и т.д.

Самое главное, он заявил о прекращении полномочий "единого представительного органа работников а/к", т.е. фактически мы провалились на переговорах полностью.

И меня стали мучить сомнения, всё ли мы правильно делаем? Дело в том, что к нам в профсоюз просится практически вся а/к, но мы получаемся в роли разрушителей, а правильно ли это?

Галина Яковлевна, Борис Васильевич, пожалуйста, не затягивайте с ответом и напишите как можно быстрее, с нетерпением жду вашего ответа. Сергей.

Как всегда с пламенным пролетарским приветом!

Сергей Ештокин

Прошу совета; ответ как можно более срочно.

26.03.04 16:37

Из Москвы Ракитский Б.В.

в Уфу Ештокину С.А. 29 марта 2004 г.

Здравствуй, Сергей Александрович!

Только что вернулся из поездки (26-29) в Ярославль и Иваново. Спешу ответить по существу, пока без глубоких обоснований.

1. По-моему, надо принимать всех желающих работников авиакомпании. Это и по существу верно (подрыывает сектантские тенденции в профдвижении), и вынуждено действующим ТК. Новый ТК фактически ставит собственно профсоюзы (по профессиям) вне процессов заключения колдоговоров и вне пространства законных забастовок. Наш депутат А.С.Иванов, поддержавший профмонополью на переговоры, всё никак не хотел верить, что норма участия в комиссиях всех профсоюзов окажется липой. Проявил политическую малограмотность.

2. Надо делать всё возможное, чтобы старые профсоюзы оставались в меньшинстве на предприятиях. Иначе будет всё хуже и хуже.

3. Ваш общероссийский профсоюз должен показать способность добиться допуска первичек к переговорному процессу, а иначе он и не нужен вообще.

4. Профсоюз — такая форма рабочего движения, которая **сама по себе** обречена на стратегическое поражение. Выиграть стратегически и стратегически эффективно обороняться и давить **может только класс** наёмных и эксплуатируемых, а он сплачивается и действует на основе единой классовой (а не попрофессиональной) идеологии и политической, а не профессиональной организации. **Эффективный профсоюз — это массовая активность, ориентированная политически.** Нет серьёзной партии — потому всё сводится "к боям местного значения" и ситуативной эпизодической активности.

При этом заметьте, что сугубо парламентская партия (даже собственная, рабочая) задачу политической консолидации класса выполнить не может. Участие в парламентаризме должно быть в нашей партии делом треть-

им или пятым. А главные дела — пропаганда классовой идеологии, классовой программы действий, организация масс на активные солидарные действия, *поступательное повышение готовности* к массовому классовому политическому действию, накопление опыта, повышение политической культуры класса, вовлечение трудящихся в политику в той же мере, как в здоровый образ жизни.

Но это — в принципе, в стратегическом аспекте.

А по ситуации — без всякого сомнения разрушать старый профсоюз и формировать большинство на основе нового профсоюза. Не бойтесь ошибиться в деталях, оставляйте ходы для возможностей поправить ошибки или неудачные решения. Главное — не потерять времени и стать полномочным большинством.

Опасайтесь провокаторов и людей без определённых убеждений, если они лезут в лидерскую когорту.

Всегда Ваши

Г.Я. и Б.В. Ракитские

... Серёжа! Подтвердите получение письма.
Тревожимся с Вами. Будем дальше думать.
Всем товарищеский привет.

=====

Ответ суперсрочно. Дата: 13.04.04 18:32

От кого: Сергей Ештокин (Уфа, ПЛС)

Кому: Школа трудовой демократии;

Ракитским; Мысляевой

Тема: Ответ суперсрочно.

Здравствуйте, уважаемые Ракитские и Мысляева И.Н.!

У нас в связи с заключением КД сложилась очень сложная ситуация, пошли угрозы и давление на нас, грозят судом и т.п. Подробности вы можете узнать с <http://www.rosbalt.ru/>. После этих публикаций последовали угрозы, конкретно в мой адрес, подать в суд за информацию, порочащую честь и деловую репутацию А\к "БАЛ".

Завтра у нас по требованию ГД проводятся собрания трудовых коллективов 3-х эскадрилий лётного отряда с требованием признать собрание, на котором были выдвинуты требования к ГД, — незаконным. Мы требуем заключить КД, и в случае его незаключения ЛО готов пойти на все меры вплоть до забастовки. ГД вышел с требованием-предложением продлить на 1 год старый КД. Очень прошу прокомментировать эту ситуацию и высказать свои мнения по выше изложенному.

Как всегда, с пролетарским приветом, Сергей.

P.S. Сейчас мы фактически живём без КД, весь коллектив находится в подвешенном состоянии, завтра смотрите "Коммерсант" и "МК Уфа" в интернете, поскольку у вас он не продаётся.

**Из Москвы от Ракитского Б.В.
в Уфу С.А.Ештокину
для ПЛС а/к БАЛ 13 апреля 2004 г.**

Здравствуйте, Серёжа!

Комментарий особенный не требуется. Вы их затронули за живое. Они не привыкшие к сопротивлению. Поэтому злятся. Наверняка допустят много глупостей в ущерб себе. Доказать им что-либо в их уязвлённом состоянии очень трудно. Придётся ждать, пока станут вменяемыми.

Подробности ситуации мне неизвестны. Хорошо бы получать от Вас материалы, которые Вы советуете почитать. В Интернете я работать пока не умею.

Поэтому комментировать предметно трудно.

Предполагаю (но, повторяю, не зная подробностей — возможно существенных, речь ведь идёт о тактике в ситуации), что надо продолжать очень спокойно давить. Громко говорить и печатать, что начальство не умеет и не желает работать по новому ТК цивилизованно. А мы, дескать, настроены на цивилизованную работу. Крепим силы, готовимся к активному сопротивлению, не забываем о солидарности как внутри компании, так и о международной и обще-

российской. Нецивилизованные повадки начальства очень вредят имиджу компании. Мы в скандалах не заинтересованы. Мы заинтересованы в соблюдении законов и в культурном ведении переговоров. Мы понимаем, что начальство бесится от бессилия, делает себе же во вред, потом ему за своё поведение будет очень стыдно. У нас запросили материалы конфликта и документы не только СМИ, но и научные организации, и профессора из Москвы. Профессора говорят, что материалы помогут им разъяснять в органах власти и в международных организациях вопиющую неготовность российского бизнеса цивилизованно строить отношения с персоналом. Так что начальство Ваше имеет шанс попасть в учебники и в доклады как иллюстрация безграмотности и нахрапистости там, где надо просто быть грамотным и культурным. По материалам АвтоВАЗ в Российской академии госслужбы при Президенте РФ студенты уже 5 лет изучают глупое поведение Каданникова и его администрации, а также самарской прокуратуры и самарского областного суда. Будут теперь изучать и более свежие примеры нецивилизованного поведения бизнеса и прокуратуры в Уфе.

Ну, и в этом роде.

Пока моча из головы не отольёт, ни о чём вы с ними не договоритесь.

Их обращений в суд не бойтесь. Все материалы судебного дела немедленно предавайте гласности. Все мы будем солидарно создавать мнение.

Но только побольше конкретной информации, если просите срочного комментирования.

Итак, (но, повторяю, не знаю конкретнейшей ситуации, так что могу попадать невпопад с реально возможным — а тут решает ситуация массового настроения у администрации и у работников)... Итак, я бы положился во взаимоотношениях с администрацией на выдержку, на высокое достоинство непоколебимого давления; а во взаимоотношениях с товарищами делал бы упор на открытую подготовку забастовки — не конкретной забастовки, а на подготовку решимости бастовать, на вхождение в

сознание массы мысли о забастовке как о самом цивилизованном и мощном оружии. Надо, чтобы каждый сознательно решился на забастовку, представил, как она может начаться, идти и завершиться, как кто должен вести себя в условиях забастовки. Общий лозунг — пора осваивать демократический европейский стиль взаимоотношений с администрацией. Не грубить и не пререкаться, не обзывать, а требовать своё законное. Сейчас администрация темень-темень и уповаёт на силу. Мы научим её культуре работы с персоналом.

Чаще вспоминайте себя, какими были несколько лет назад. И чуйте свою силу. Очень за Вас переживаем.

С товарищеским приветом
профессора
Интернационального университета трудящихся и эксплуатируемых (РАБОЧЕГО УНИВЕРСИТЕТА),
а также и профессора РАГС при Президенте РФ

Ракитские

13 апреля 2004 г.

=====

Дата: 16.04.04 14:56

От кого: Сергей Ештокин (Уфа, ПЛС)

Кому: Школа трудовой демократии

Тема: О ситуации в авиакомпании

Здравствуйте, уважаемые Борис Васильевич и Галина Яковлевна!

Сообщаю Вам последние новости из нашей авиакомпании, а в приложенных файлах публикации: 1-й файл статья в МК, 2-й — статья в "Коммерсанте".

Итак, как и ожидалось, переговоры ни к чему не привели. Зато после собрания работников лётного отряда, на котором присутствовало и всё наше лётно-отрядовское начальство и солидарно голосовало вместе с нами (эти события были в четверг на прошлой неделе), в понедельник на ковер был вызван командир лётного отряда и получил огромный "втык", а также получил от нашего генерального задания — провести повторное собрание работников

лётного отряда и добиться признания прошлого собрания недействительным и отказаться от намерений бастовать. На прямо поставленный вопрос — будете бастовать или нет? — и непомерного давления на коллектив, коллектив прошел проверку "на вшивость" — и заявил (коллектив): мы не хотим бастовать, мы хотим работать, но к забастовке готовы, и в случае неподписания коллективного договора забастовка будет проведена.

Нами был написан протокол и отдан генеральному через канцелярию.

Поскольку в среду истёк срок ответа администрации на требование ЛО (лётный отряд), и нами была получена лишь писулька от них, что КД подписывается со всем предприятием, а не с лётчиками, мы собрали вчера представительный орган ЛО и вынесли решение о начале процедуры коллективного трудового спора.

Центр "Солидарности" предлагает нам просто объявить незаконную забастовку, но мы решили, чтобы было меньше обвинений в авантюризме, идти по ТК, за нами более 200 человек, т.е угроза забастовки сохраняется.

После написания вновь своих требований, мы также написали генеральному уведомление о начале процедуры коллективного трудового спора. После чего к нам пришёл представитель ФСБ, постоянно работающий в а/к, и проводил 2-х часовую беседу о том, что ради спасения имиджа а/к вообще и сохранения её как предприятия в частности мы должны пойти на уступки администрации и отказаться от намерения бастовать.

Я ему зачитал выдержки из Вашего письма, после чего он только развёл руками и предупредил, что за 17 лет его работы в а/к он ещё никого не посадил. хотя имеет для этого все возможности.

Затем он предложил прекратить "истеричку" в СМИ. в противном случае он оставляет за собой право махнуть по нам "шашкой".

Выслушав внимательно его, мы развернулись и поехали на телевидение, где нас уже ждали корреспонденты, и сделали там заявление о начале коллективного тру-

дового спора. Наша информация через час была в эфире в выпуске новостей.

Более горячих новостей в Уфе сейчас не обсуждают. т.к. по закону через 8 рабочих дней

Продолжение о ситуации в Уфе

Дата: 16.04.04 15:12

От кого: Сергей Ештокин

Кому: Школа трудовой демократии

Уважаемые Галина Яковлевна и Борис Васильевич! Почему-то "глючит" комп, поэтому это продолжение.

Через 8 рабочих дней мы имеем право провести предупредительную забастовку, но ФСБшник перезвонил нам и сказал, что на понедельник договорился о встрече с ГД, посмотрим, к чему она приведёт.

Сегодня же на очной оперативке, которая была сплошь посвящена нам, он в бешенстве орал, что же будет, если они хотя бы на 1 час задержат рейс — это, по его словам, конец всем.

За "клевету" он тут же дал своему юристу поручения подготовить и подать на нас иск в суд, можете нас поздравить.

Сейчас мне звонили с радио "Свобода" из Праги и попросили прокомментировать ситуацию, я объяснил, что очередной раунд переговоров состоится в понедельник, и дальнейшая информация на следующей неделе.

Вот такие у нас дела, написал как можно более подробно, жду в понедельник или раньше Ваши комментарии и соображения о публикации в файлах.

С пролетарским приветом, Сергей

=====

От Ракитской Г.Я. 19 апреля 2004 г.
С.Ештокину, О.Приходько

Сергей, Олег, добрый день!

Несколько соображений по вашей ситуации – это подробнее то, что я сказала сегодня по телефону Сергею, и некоторые дополнительные соображения.

1. Во-первых, у нас складывается впечатление, что вы действуете в целом правильно, хотя мелкие ошибки, возможно, будут – но не беда, научиться можно, как следует, только на собственных ошибках.

2. На наш взгляд, правильно, что вы держите курс на законную забастовку, пока это возможно. Незаконная у вас всегда в запасе, если будут исчерпаны другие возможности.

Очень хорошо, что вовлекаете прессу. Этим и дальше надо пользоваться, насколько возможно. Чем больше шуму будет в прессе – тем лучше. Пусть даже журналисты и переврут что-нибудь. Главное – огласка.

3. Ваше начальство себя подставляет либо из-за элементарной неграмотности, либо из-за привычки к окрику, но вероятнее – по обеим причинам. Надо это использовать.

Мы думаем, что имеет смысл параллельно с подготовкой забастовки обратиться в **Конституционный суд** и, конечно, постараться, чтобы об этом написали в СМИ. Запрос сделать о толковании вашей администрацией формулы “**противоречит** Конституции”, “**противоречит** Трудовому кодексу” и т.п. Ваша администрация считает, что ваши требования (или, точнее, выдвинутые вами предложения для обсуждения в ходе коллективных переговоров), в том числе требование расширить полномочия работников в области участия в управлении, **противоречат** Конституции, Трудовому кодексу и пр.

Получается, по их логике, что любое улучшение положения работников по сравнению с законами **противоречит** этим законам. Это лишает вообще какого-либо смысла коллективно-договорные отношения и установку

на социальное партнёрство. К тому же вы ведь не требуете участия в собственности (ведь предприятие пока не приватизируется?). А хотите участвовать в контроле за финансовой деятельностью, в оперативном управлении. Это ни в коей степени не противоречит ни ТК, ни закону о профсоюзах, ни Конституции.

Кстати, у нас в России большинство забастовок происходит из-за **нарушения** законных прав трудящихся, в первую очередь – из-за задержек заработной платы. Наш работодатель не привык к обычной на Западе процедуре социал-партнёрского взаимодействия работников и работодателей – к забастовке как способу давления работников на администрацию именно **в ходе колдоговорной кампании для улучшения положения работников по сравнению с тем, что зафиксировано в законах**. Настаивайте на том, что вы действуете в рамках процедур социального партнёрства. Именно так вы должны, как нам представляется, квалифицировать свои действия везде, где понадобится, – для прессы, на переговорах, в судах.

Статьи 52 и 53 Трудового кодекса ясно указывают, что и **право** на участие работников в управлении организацией, и **формы** участия могут регулироваться (определяться) не только законами, но и **коллективным договором**. Ни переговоры на этот счёт, ни результаты переговоров не противоречат законам. В том числе не будет противоречием, если вы договоритесь о согласовании с профсоюзом вопросов, по которым ТК предусматривает учёт мнения профсоюза. Этот порядок будет отличаться от ТК, но не будет ему противоречить. Именно этого не понимает (или делает вид, что не понимает) ваша администрация. И это следует квалифицировать и как неграмотность, и как неспособность (или нежелание) идти на социальное партнёрство.

А вот отказ администрации от переговоров по формуле “не может быть предметом переговоров” **противоречит** статье 41 ТК. Это следует квалифицировать как провоцирование администрацией открытого конфликта, как подталкивание, фактически – принуждение работников

к забастовке для отстаивания своего законного права **на переговоры** об улучшении своего положения, не говоря уже о праве на улучшение положения по сравнению с законом. Такое поведение администрации вредит имиджу компании

Все эти рассуждения дают, как представляется, основания для обращения в Конституционный суд как в упреждающем порядке, так и по факту нарушения законных прав профсоюза и трудового коллектива. И с непременною оглаской в прессе, насколько возможно шире. Кстати, сегодня в газете “Солидарность” есть публикация про вас Елены Емельяновой. Это очень хорошо. Если твёрдо решите обращаться в Конституционный суд, то можно предавать это огласке в прессе и в других формах ещё до того, как обратитесь. Возможно, это подействует на вашу администрацию, заставит её стать поосмотрительнее.

4. Можно использовать ещё один ход – обратиться с встречным иском в суд или обратиться в суд, не дожидаясь, когда это сделает администрация. Суть иска – администрация, отказываясь **даже от переговоров** по улучшению положения работников, нарушает тем самым трудовое законодательство и тем самым подрывает авторитет (“имидж”) компании в глазах партнёров. Это ведёт к нарушению нормальной работы компании, к экономическим потерям, к ухудшению положения работников в конечном счёте. Не говоря уже о возможном ущербе для компании от забастовки, которую провоцирует администрация своими действиями. В таком примерно духе. То есть вменить администрации примерно то же самое, что она вам хочет вменить, обращаясь в суд.

5. В вашем профсоюзе состоит сейчас (даже после нового приёма) все же меньше работников, чем в старом профсоюзе. Возможно, этот факт где-то (в том числе и в суде) будет фигурировать. Но может ли тот профсоюз подтвердить свою численность документально — заявлениями членов профсоюза о приёме в профсоюз? Были случаи, когда такой приём успешно проходил, то есть за-

явлений не было. Этот приём можно иметь в виду — про запас.

Вот такие соображения. Возможно, они будут вам полезны. Хотя ничего принципиально нового, чего вы сами не знаете, в этих соображениях нет.

С товарищеским приветом и с солидарностью.

Ваши Г.Я и Б.В. Ракитские.

Если захотите с нами в ближайшие дни связаться, то – по телефону, так как я (Г.Я.) завтра уезжаю в Винницу и вернусь только в субботу вечером, а Борис Васильевич так и не научился без меня обращаться с электронной почтой.

И о семинаре. Может быть, проведём у вас семинар 15-16 мая? А в Чернигове – 22-23 мая? Если это вам подходит, тогда я буду договариваться со Зленко и с белорусами на 22-23 мая. Хорошо бы определиться со сроками, чтобы начинать подготовку обоих семинаров.

=====

От: Сергей Ештокин

Кому: В. V. Rakitski (Школа трудовой демократии)

Тема: Если можно, по возможности, ответ срочно!

Дата: 6 мая 2004 г. 17:12

Здравствуйте, уважаемые Галина Яковлевна и Борис Васильевич!

Сегодня у нас состоялось 3-е собрание работников лётного отряда, на котором лётчики заявили о своём желании идти до победного конца (забастовка) в отстаивании своих прав и требований. Заключительным словом генерального директора а/к было следующее: “Прости их Господи, ибо не ведают что творят!” ...

Из Москвы от Ракитского Б.В.

в Уфу для ПЛС а/к БАЛ 26 мая 2004 г.

Здравствуйте, Сергей, Олег, Николай, Альбина, Яна, Татьяна и все-все-все!

Ждём от вас хороших вестей, тревожимся.

Сообщаю, что сегодня, 26 мая 2004 г. мы на занятиях в вас играли. Группа госслужащих с курсов профессиональной переподготовки занималась разбором ситуации. Тема называлась так: **“КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ: НОВЫЙ ТРУДОВОЙ КОДЕКС И РЕАЛЬНАЯ АТМОСФЕРА (Классовые взаимоотношения на предприятиях современной России)”**. Пришлось разделить материал на два кейз-стади. Это был первый кейз-стади. Это описание ситуации от начала переговоров до 4 апреля, то есть до взаимного отвержения сторонами предложений друг друга. Следующий кейз-стади будет называться **“КОЛЛЕКТИВНЫЙ ТРУДОВОЙ СПОР (КОНФЛИКТ): НОВЫЙ ТРУДОВОЙ КОДЕКС И РЕАЛЬНАЯ АТМОСФЕРА (Классовые взаимоотношения на предприятиях современной России)”**.

В первый кейз включены 20 документов и 12 страниц нашего текста. Разбор ситуации слушатели делали очень тщательно и заинтересованно. Я спросил перед началом, читали ли дома материал. Да, говорят, читали и готовились.

— Ну, и как первое впечатление?

— Знаете, - говорит одна чиновница из московской службы занятости, — я даже представить себе не могла, что у нас в России есть такие профсоюзы...

— Таких и правда нет. Всего один, два. Может, пять на всю Россию.

Все забрали книжечки с собой, будут показывать на работе и родственникам. Рассказывали о своих профсоюзах, мало у них похожего. Очень спрашивали, а что было после 4 апреля. Я рассказывал.

Вам книжечки, конечно, вышлем почтой.

Еду в Сызрань, там 28-29 семинар. Может быть, и с локомотивщиками поиграем в вас. Потому что у них забота: как преобразовать старый профсоюз в боевой и действующий.

Вот такие наши методы.

Давайте знать, как идёт борьба. И дополняйте папку новыми документами.

С товарищеским приветом

Ракитский Б.В.

26.5.04 Москва

=====

Кому: Школа трудовой демократии

От кого: Сергей Ештокин

Тема: Ситуация в БАЛе 07.06.04 12:53

Здравствуйте, уважаемые Галина Яковлевна и Борис Васильевич!

Как и обещал, пишу Вам о развитии ситуации у нас на предприятии. Но в начале, хотя это вещи и взаимосвязанные, хочу рассказать о нашем визите в Москву, в наше министерство, где состоялось очередное заседание Президиума ПЛС России, членами которого мы с Олегом являемся.

Итак, в день приезда нас ждал один из замов г. Нерадько — нашего старого-нового министра. Им необходимо было из первых рук выяснить ситуацию с конфликтом в а/к "БАЛ". Дело в том, что как вы знаете, нами на их адрес официально через канцелярию были отправлены два письма с просьбой согласовать минимум работ во время проведения забастовки. Срок ответа на эти письма истекает на этой неделе, и им в обязательном порядке необходимо дать нам любой ответ, хотя делать этого они, естественно, не хотят, и самый хороший вариант развития ситуации для них был бы наш официальный отзыв писем. Но мы делать этого не хотим и не будем. Для них это усложнение ситуации совсем не нужно, и они пытаются со своей стороны урегулировать конфликт административными мерами, путём давления на нашего генерального директора.

Мы рассказали этому заму, что фактически весь коллективный договор сводится к огромному протоколу разногласий, а это в свою очередь означает ещё один коллективный трудовой спор, который может привести к

забастовке уже целого предприятия, а не только лётного состава.

Показали ему очередной маразм нашей администрации — приказ генерального о разрешении провоза для лётного состава бесплатной ручной клади — 5 кг. Все, что свыше, — согласно тарифам оплачивать из своего кармана. По нормам ICAO — 50 кг. Для примера — моя рабочая сумка с документами весит 7,2 кг.

Цена билета в среднем в а/к 4000 руб. Т.е. за свою рабочую сумку я должен доплачивать 80 руб. в один конец, за рейс 160 руб.

Естественно, все, в т.ч. этот чиновник, понимали, что этот приказ родился как "мелкая пакость", направленная только против лётного состава и бортпроводников, которые объединились в один профсоюз и стали к генеральному в оппозицию.

В общем, нашими "стараниями" для генерального был организован визит в ФАВТ на "разбор полетов", после чего вся очная оперативка в прошлую пятницу была посвящена нашим персонам. Производством у нас заниматься некогда, нужно душить профсоюз.

На Президиуме мы подробно рассказали о нашей ситуации, и никто не мог поверить, что в нашей стране в отдельно взятой авиакомпании может быть подобная ситуация, что возможно противление власти предержащим вообще. Ведь мы привыкли (имею в виду весь народ в принципе) покорно склонять перед ними головы. И единственное объяснение, которое нашел Альфред Малиновский, состояло в следующем — над Уфой каким-то образом сошлись звезды, а летчики, работающие в БАЛе, имеют уникальный гороскоп.

Но это всё шутки, а серьезно — это событие на Президиуме, которое, можно сказать, потрясло даже нас.

В а/к "Пулково" (Санкт-Петербург) произошла смена профсоюзного лидера.

Тот, который у них был, — всегда продавал своих коллег — теперь получил должность заместителя генерального директора по охране труда. Правда, по-мужски

попросил освободить его в профсоюзе от всех должностей, а он был ещё и членом Президиума, остался в профсоюзе рядовым. Так вот, на отчётно-выборном собрании в Пулково поднялся вопрос о проведении акции солидарности с БАЛом, если у нас дойдёт до забастовки. Там сейчас избрали нормального председателя с хорошими бойцовскими задатками. Поэтому, когда у нас все-таки дойдёт дело до забастовки, думаю, они в стороне не останутся.

Представляете! Ведь это 2-я в нашем профсоюзе по численности первичка, после Шереметьево. И каково будет нашим властям узнать об акции солидарности.

Более того, все, кто присутствовал на Президиуме, сказали, что сейчас они подробно доведут развитие нашей ситуации у себя на местах и не исключают также проведение акции солидарности.

У нас работа над текстом КД закончилась. Появился протокол разногласий, примерно в половину КД, по основным принципиальным вопросам. Комиссия от администрации переложила всё на ГД. Конечно же, никто из них не хочет допустить мысли о том, чтобы протокол разногласий был в принципе — знают, к чему это может привести. Поэтому, небезызвестный Вам г.Асанов — председатель ОПАР, дабы в очередной раз лизнуть поглубже администрации, предложил на Едином органе обсудить ещё раз протокол разногласий и, может быть, отказаться от всех или части требований, которые в него попали. Но не тут-то было. Нашу позицию заняли представители, которые из его профсоюза. А поскольку в этом органе 5 человек его и 4 наших, а на нашу сторону перешли 2-е, то получилось соотношение сил 3 против 6. Путём даже тайного голосования он ничего сделать не может и обвиняет нас в заговоре и фашистских методах развала его профсоюза.

ГД поставил задачу своей администрации до 15 июня подписать КД. Сегодня и, наверное, ещё завтра мы посидим с ними, а затем идём к ГД. Комиссия сказала, что пусть ГД берёт всё на себя, а они умывают руки.

Учитывая их нежелание, зная нашу позицию, думаю, КД мы подпишем без протокола разногласий и с нашими условиями.

А в четверг на прошлой неделе мы выкатили ГД ещё один трудовой спор. Вы помните, мы говорили, что с 1 апреля нам на 20% увеличили оклады, а сдельная оплата, в нарушение КД, осталась без изменений. На наши неоднократные письма с требованием отменить п.3 того приказа, где говорится, что сдельщина остаётся без изменений, он ответил отказом.

Поэтому в четверг мы провели очередное собрание трудового коллектива лётного отряда (отдельного структурного подразделения а/к "БАЛ") и сегодня через канцелярию запустили ему начало ещё одного трудового спора. И если с КД всё стало более или менее понятно, то здесь у нас появился ещё один повод довести дело до забастовки, а народ к ней готов уже не только морально. Вот так весело мы продолжаем жить и работать.

Как всегда с пролетарским приветом

Сергей и все мы.

=====

В 18 часов 7 июля 2004 г. позвонили из ПЛС а/к БАЛ и сообщили о начале забастовки с утра 8 июля. ПРОСИЛИ СРОЧНО НАПИСАТЬ ЛИСТОВКУ. По e-mail прислали следующий текст:

УФА, 7 июля. Летный состав авиакомпании "Башкирские авиалинии" (БАЛ) объявил о начале бессрочной забастовки. Как заявил корреспонденту "Росбалта" в среду заместитель председателя профсоюза лётного состава Сергей Ештокин, с завтрашнего утра в небо не поднимется ни одно воздушное судно авиакомпании.

Решение о забастовке было принято после отказа администрации авиакомпании подписать полноценный текст коллективного договора, предложенный профсоюзами, отметил Ештокин. По его словам, переговоры по проекту договора велись 7 месяцев, но профсоюзам не уда-

лось договориться с администрацией по более чем 40 пунктам документа. Забастовочный комитет сформулировал 26 основных требований. Так, лётный состав призывает администрацию согласовывать с ними все внутренние документы авиакомпании, касающиеся работников, настаивают на индексации зарплаты в соответствии с МРОТ, увеличении ставки лётного часа, а также на том, чтобы воздушные суда "Башкирских авиалиний" сдавались в аренду вместе с башкирскими экипажами. Кроме того, они намерены добиться выплаты пенсионерам по выслуге лет единовременного пособия в размере годового жалования, а в случае смерти работника на производстве выплаты семьям компенсаций в размере заработка за 10 лет. "Это окончательные требования, на выполнении которых мы будем настаивать", — отметил Ештокин.

Юрист "Башкирских авиалиний" Радик Гайнуллин в беседе с корреспондентом "Росбалта" назвал решение о начале забастовки "противозаконным". "Причин для забастовки нет, но если это решение будет принято, авиакомпания готова отстаивать свои интересы в суде", — отметил он.

Напомним, что авиакомпания "Башкирские авиалинии", до 2002 года находившаяся в собственности правительства Башкирии, в настоящее время готовится к приватизации. За последние два года численность летного состава предприятия сократилась на 50%: в авиакомпании были сокращены подразделения АН-74 и Ан-24, а также МИ-8. Авиационный парк "Башкирских авиалиний" насчитывает 12 воздушных судов, в том числе 9 самолетов Ту-154М и 3 самолета Ту-134. Износ воздушной техники в среднем составляет 50%. В состав профсоюза летного состава "Башкирских авиалиний" входят около 450 человек — летный состав, бортпроводники, наземный состав

© 2000-2004 ИА "Росбалт"

При цитировании ссылка на ИА "Росбалт" обязательна

Из Москвы от Ракитского Б.В.
в Уфу для ПЛС а/к БАЛ 7 и 8 июля 2004 г.

Проект текста листовки (7 июля 2004 г.)

Товарищи!

Будьте предельно собраны и предельно внимательны. Мы организованно бастуем — то есть решительно, обдуманно и открыто ВЫСТУПАЕМ в защиту наших **законных** социально-трудовых прав и интересов.

Бастовать нас вынудили Генеральный директор и администрация авиакомпании. Не мы, а они выступили инициаторами пересмотра действовавшего коллективного договора. Не мы, а они пытались срывать и заводить в тупик переговоры. Не мы, а они систематически игнорировали и нарушали процедуры переговоров, прописанные в новом Трудовом кодексе России. Не мы, а они несколько месяцев чванились, куражились и глумились над нами, над целым трудовым коллективом.

Не в наших интересах бастовать. Не в интересах пассажиров. И даже не в коммерческих интересах администрации. Но генеральный и администрация решили преподать нам урок покорности, решили раздавить наше человеческое и гражданское достоинство. Чтобы намного лет вперёд обеспечить для себя нашу полную покорность.

Моральная высота и дух демократических законов — на нашей стороне. Общественное мнение нашей Башкирии и нашей России — на нашей стороне. Солидарность пилотов других российских и некоторых зарубежных авиакомпаний — на нашей стороне. Это много значит — чувствовать свою правоту и моральную поддержку, когда решаешься на открытое сопротивление несправедливой силе.

В чём наша сила и на чём основана наша уверенность в нашей правоте и победе?

В том, что наше выступление за законные права и интересы базируется не на обиде и не на злобе, а **на созидательных мотивах и на чувстве человеческого**

достоинства. Наша администрация проглядела в нас человеческое достоинство, не могла представить себе, что оно сплотит коллектив, укрепит его решимость и солидарность. Но пусть убедится теперь, что мы обладаем человеческим достоинством и нет такой силы, которая его растопчет. Никто не сможет упрекнуть нас в холопстве. А наши семьи и друзья вправе гордиться нами.

До сих пор наше человеческое достоинство проявлялось в невероятной выдержке, с которой мы противостояли глумлению и барскому хамству гендиректора и администрации. Первая явная провокация гендиректора зафиксирована нами документально 25 марта с.г., когда он демонстративно отшвырнул проект колдоговора, тщательно и грамотно выработанный единым представительным органом трудового коллектива. Уже тогда мы имели основания бастовать. Провокации повторились.

Гендиректор принял нашу выдержку за трусость и нерешительность. Напрасно. Это мы учили его и администрацию цивилизованным отношениям на производстве. В отличие от гендиректора и администрации мы не допустили ни единого отступления от законных процедур — и это признано. И далее мы будем действовать со всей осмысленностью, но настойчиво, сплочённо и солидарно.

Забастовки проигрываются из-за штрейкбрехеров и из-за слабых нервов. Трудящемуся человеку при забастовке морально тяжело. Он чутко ждёт сигнала и повода для выхода из забастовки. Крепитесь, товарищи! Будем держаться вместе и искать способы усиливать давление на администрацию. Наш профком показал свою зрелость. Наш стачком тоже действует обдуманно. План забастовки и план стратегического успеха во взаимоотношениях с администрацией нами обсуждён и принят. Теперь мы его выполняем.

Наше человеческое и гражданское достоинство — залог успеха!

Сплочённость!

Настойчивость!

Солидарность!

**Участникам забастовки
в авиакомпании “Башкирские авиалинии”**

Дорогие товарищи!

Понимаю Ваши мысли и чувства, порождённые обстановкой гражданского столкновения, гражданского боя. Особенно первого в жизни открытого гражданского боя. Но такая теперь пошла жизнь: кто не сопротивляется, — того считают вправе топтать и гноить. К счастью, теперь не сталинские и не андроповские времена. Сопротивляться можно на вполне законных основаниях.

Вы — люди смелых профессий. Таких гнут в дугу, эксплуатируя их порядочность, масштабность, если хотите — нежность к людям и к жизни. Не позволяйте. Проявите твёрдость. Мы, учёные, всё никак не можем организованно выступить за наши права. Но мы на Вашей стороне и мы следим за Вашей борьбой. Она ведь и за нас, и за наши права. Очень хочется Вам помочь и гордиться Вами.

Остерегайтесь провокаторов, прошу Вас. Эта подлая шпана обычно ведёт себя в критических ситуациях шибко смело и ...сдаёт дело.

Не обращайтесь на “жалкие слова” о бедных пассажирах и о бедных детишках и т.п. Это Ваша администрация глумится не только над трудовым коллективом, но и над клиентами, и над добрым именем Вашей авиакомпании. По-хорошему, Вашу бы администрацию надо судить за преднамеренное нанесение коммерческого и морального ущерба компании и клиентам.

Очень в Вас верю, сыны!

Ракитский Борис Васильевич
профессор, доктор экономических наук

Научный руководитель Интернационального университета трудящихся и эксплуатируемых (РАБОЧЕГО УНИВЕРСИТЕТА)

8 июля 2004 г. Москва

=====

**Из Уфы С.Ештокин
в Москву Ракитским 13 июля 2004 г.**

Здравствуйте, наши дорогие профессора!

Вам, наверное, интересно знать, как у нас проходила забастовка. Так как Борису Васильевичу я обещал, я ещё вчера отправил ему подробное письмо, которое я сохранил у себя и сейчас без каких-либо изменений посылаю вам. В свою очередь хотел бы {выразить} Вам огромную благодарность от всех лётчиков и проводников нашей авиакомпании за помощь и поддержку, которую вы нам оказываете и ещё окажете.

Также сообщаю вам самые последние новости о развитии нашей ситуации.

После забастовки, которую наш генеральный директор назвал всего лишь незаконной акцией, в пятницу начались переговоры с генеральным директором.

Наконец-то, вняв разуму, он создал примирительную комиссию по разрешению протокола разногласий. С обеих заинтересованных сторон по 5 человек. Нам удалось, сломив сопротивление ОПАР, со своей стороны включить в нее 3-х человек, а ОПАРу 2-х. От работодателя комиссия полностью изменена на вполне вменяемых людей, которые не только вежливо(!) общаются, но готовы договариваться по тем требованиям, которые мы выставляем. Самое смешное (или грустное) во всей этой ситуации, что “головы” ОПАР теперь как та “баба Яга” — против, даже когда соглашается генеральный. Но теперь мы, как один из героев Куравлева в фильме “Иван Васильевич меняет профессию”, говорим — “тьфу на вас!”

Достигнута принципиальная договоренность по индексации ставки лётного часа. Причём достигнута она не только для лётного состава, а для всей авиакомпании в целом. Дело в том, что генеральный для поддержания зарплатного паритета в а/к предложил нам увеличить лётный час, а всей а/к оклад на 10-15%. Он думал, что мы не согласимся, а мы, наоборот, сказали, что работяги за свой труд должны получать нормальную зарплату. Так что как

всегда, когда на баррикадах находимся только мы, бумерангом карман пополняется у всех. Но зато эти все теперь прикроют рты и не будут орать на всех углах, что у лётчиков карманы оттопыриваются от денег, а они готовы а/к пустить по миру, лишь бы получить ещё больше.

Продолжаются муссироваться слухи о том, что нам все наши действия оплачивают французские спецслужбы, причём каждый день они “находят свое подтверждение” и “неопровержимые доказательства”. Но и к этому в принципе мы были готовы, хотя, если честно, лично для меня это наиболее противное во всей этой ситуации.

Узнав о том, что в а/к благодаря летчикам грядёт незапланированное повышение зарплаты, народ стал в курилках с одобрением комментировать произошедшее. Генеральный же, в свою очередь, издал сегодня обращение к трудовому коллективу а/к, в котором хвалит себя за “героический труд на благо а/к”, хвалит себя за то, что он добровольно (!) с 1-го июля проиндексировал на 10% з/пл, как будто не было всех этих перипетий в течение всего этого периода. При этом он промолчал, что за 2 последних года с зарплатой у нас вообще ничего не происходило, вернее было её уменьшение (4-х дневка и т. д.).

Назвал нас некоторыми представителями Совета ПЛС, забастовку – противозаконной акцией, а наши действия “политическим давлением”⁹⁹ на Работодателя, для достижения своих завышенных требований как по участию в управлении предприятием, так и экономических требований, не соответствующих настоящему финансовому положению предприятия.”

Далее идёт перечисление убытков и якобы “сорванных” переговоров, которые теперь вполне успешно мо-

⁹⁹ *Работодатель сказал безупречно грамотно: взаимоотношения эксплуатируемых работников и эксплуатирующих работодателей — это отношения классовые, то есть политические. Вы потому-то и выигрываете, что оказываете давление на уровне политического давления (это к слову — Б.Ракитский).*

гут списываться на нас за все свои просчёты и нерадивость.

Сегодня же нами было получено {из Прокуратуры} “Представление об устранении {нарушений} законодательства о порядке разрешения коллективных трудовых споров”. На четырёх листах перечисляется, что и как мы нарушили с указанием статей ТК РФ, но главное, что нам ставится в вину — не сообщение работодателю за 10 дней о забастовке. А далее требование, которое я цитирую:

1. Рассмотреть данное представление с приглашением причастных лиц. Не допускать впредь подобных нарушений Закона.

2. О дне рассмотрения представления уведомить Уфимского транспортного прокурора.

3. Принять меры к устранению выявленных нарушений Закона.

4. О результатах рассмотрения представления сообщить Уфимскому транспортному прокурору в месячный срок.

Подпись - и. о. Уфимского транспортного прокурора - Р. В. Тавлияров,

Также сегодня появился приказ “О создании комиссии по служебному расследованию — незаконной акции — отказа от выполнения запланированных рейсов. Ребята, которые {отказались летать} в день забастовки, не отпускают в отпуск, но от полётов не отстраняют. Пытаются оказать какое-то давление, но прицепиться в принципе не к чему.

Вот так коротко о том что у нас сейчас происходит. В приложенном файле ход забастовки, который я также отправляю и Вам.

Наше дело правое. победа будет за нами. Мы боремся за своё законное, человеческое.

Как всегда, с профсоюзным приветом, Сергей.

По возможности прокомментируйте прочитанное и завтра или в ближайшее время пришлите ответ со своим видением развития ситуации, для нас это немаловажно.

В Уфу для ПЛС 15.7.2004

От Ракитского Б.В.

Тема: Проект ответа Транспортному прокурору Уфы

Профсоюз лётного состава а/к БАЛ свидетельствует глубокое уважение к Уфимской транспортной прокуратуре и считает её действия в связи с социально-трудовым конфликтом в а/к БАЛ давно назревшими и необходимыми.

Конфликт возник в результате грубого срыва коллективных переговоров генеральным директором а/к БАЛ, отшвырнувшим, как никчёмную бумажонку, проект коллективного договора, тщательно проработанный единым представительным органом и обсуждённый в коллективе. Нам неизвестно, получил ли тогда наш гендиректор представление транспортного прокурора о нарушении им трудового законодательства, но судя по оперативному стилю Вашей работы, должен был получить и получил. Но не прислушался к Вашему предписанию.

Если же Вы, уважаемый транспортный прокурор, такого представления не сделали, то это Ваше явное служебное упущение. И мы вправе попросить Вас разъяснить, почему грубые и явные нарушения трудового законодательства со стороны нашей администрации не влекут ваших своевременных и крайне необходимых предписаний, а нарушения (если они есть) этого же законодательства со стороны работников — влекут. Перед законом, напоминаем, все стороны равны. Иначе прокурорский надзор превращается в свою противоположность.

Сообщаем, что все требования Вашего предписания будут нами учтены и в меру возможностей стороны “работники” выполнены. Однако острый социальный конфликт, который наш гендиректор иногда даже называет политическим (“оказывали ПОЛИТИЧЕСКОЕ давление” и т.п.), не может быть улажен одной нашей стороной. Мы нуждаемся в Вашем содействии при выполнении п.1 “Предписания...”. Мы, конечно же, пригласим на рассмот-

рение представления “причастных лиц”, но боимся, что самые основные из этих приглашенных (гендиректор и его администрация, провоцировавшие нарушение законодательства своим грубым его попранием в течение нескольких месяцев) без Вашего содействия не придут на рассмотрение. Трудно будет нам выполнить и п.3 — “принять меры...”. Мы не в состоянии принять меры к гендиректору, а именно он первым, неоднократно и особо грубо нарушил трудовое законодательство. Вот если бы Вы, гражданин Транспортный Прокурор, сделали своё предписание гендиректору по той же схеме, что и нам, было бы легче найти пути недопущения острых конфликтов или протекания их в безупречно законной форме. Тогда бы и рассмотрение предписаний можно было бы провести совместно. Мы уверены, что такой подход — единственно верный и полностью отвечал бы роли прокуратуры в гражданском демократическом обществе. Мы в такой роли прокуратуры очень и очень заинтересованы.

Дата: 16.07.04 15:48

От кого: Сергей Ештокин (Уфа, ПЛС)

Кому: В V Rakitski

Тема: "БАЛ"

Здравствуйтесь, наши дорогие профессора!

Хочу от нас всех поблагодарить за присланный проект документа. Он вызвал у нас полный восторг, большое спасибо. Мы возьмём его за основу и отправим в прокуратуру.

Теперь о развитии ситуации.

1. Для запугивания народа, который непосредственно участвовал в забастовке, (те экипажи, которые были в наряде и отказались выполнять полёт), наш генеральный заказным письмом с уведомлением о вручении разослал письма о том, что “незаконная акция”, в которой он принимал участие, нанесла экономический ущерб а/к “БАЛ”. Поделив весь ущерб на равные доли участников забастовки, администрация требует внести в кассу а/к в

сумме 90000 (девятью тысячами) рублей с каждого члена экипажа, который не исполнял свои обязанности. А также зайти в отдел кадров и расписаться в ведомости о своём согласии уплатить выше указанную сумму.

По-видимому жара (35 гр С), которая держится у нас на протяжении 2-х недель, совсем снесла крыши нашему руководству, и они от бессилия не знают, что им ещё можно сотворить.

....

2. Чтобы наказать нас — организаторов забастовки, обратились за помощью в Минтруд РБ (ещё раз о компетентности нашего юротдела). Их там послали подальше и сказали, что связываться с профсоюзом ПЛС им недосуг, после чего посоветовали обратиться в инспекцию Минтруда РФ по Приволжскому округу. Они незамедлительно это сделали, и оттуда в течение одного дня приехал государственный чинуша. На наши обращения туда мы могли ждать ответа и 2, и 3 месяца. Ведь у нас государство повернуто к народу, только непонятно, каким местом!

Он приехал, изучил суть дела и заявил нашему генеральному следующее: забастовку Верховный Суд РБ однозначно признает незаконной, в этом можно даже не сомневаться. Но это всё, что сможет суд в этой ситуации.

Истребовать нанесённый ущерб либо наказать организаторов и участников забастовки никто не сможет. И именно поэтому ПЛС пошёл на неё, т.к. очень хорошо изучил законодательство и все его изъяны и недостатки. Этим своим комментарием он вверг нашего Шакирова в очередной шок, тем более, что сегодня истёк срок по первой договорённости, а он снова затягивает выполнение даже данных письменно обещаний и более того. У нас теперь, как ни крути, руки вообще развязаны полностью. Ведь теперь у него трудовой спор со всей авиакомпанией — есть подписанный им протокол разногласий. И с понедельника мы имеем право уже на вполне законную! забастовку, которую не оспорит не только Прокурор, но и Верховный Суд. И самое главное, что народ не остыл, а жара

его не разморила. Все ходят и спрашивают, как ведёт себя Шакиров и что из обещанного он выполнил.

Теперь о немного грустном или лучше сказать о не самом приятном, тем не менее, думаю, поправимом.

Мы никак не можем нейтрализовать до конца лидера жёлтого профсоюза Асанова и его зама Гусева. Дело в том, что сегодня, когда у нас был этот самый пресловутый инспектор из Самары, Асанов ему подsunул протест своего “профсоюза” о том, что приказ, изданный 2 года назад об индексации ставки лётного часа в 1.87 раза, был издан незаконно.

Подоплека всего этого такова. В мае 2002 года мы настаивали на очередной индексации зарплаты в а/к. Причём, говоря Мы, я имею в виду ПЛС. Асанов с Гусевым, как всегда, были против: “у а/к тяжелое экономическое положение” — и этим не преминула воспользоваться администрация. Тогда мы взяли колдоговор, который вот теперь столько времени меняем, в котором был неразрешённый протокол разногласий. Одним из пунктов этого протокола и была выше указанная индексация, причём коэффициент 1,87, на который мы ссылались был нами взят из отраслевого тарифного соглашения и у нас в а/к не применялся. То есть наши летчики за налёт получали самую маленькую оплату в России.

Мы предложили тогдашнему генеральному проиндексировать нам налёт и убрать этот пункт из протокола разногласий. Он согласился, т.к. эта индексация увеличивала фонд оплаты труда всего на 50 000 рублей. А для такого предприятия, как наше, — это копейки. Буря в стакане, которую Асанов с Гусевым пытались тогда поднять, закончилась ничем.

И вот теперь Вы знаете об этом пресловутом приказе, видели его сами.

Так вот, инспектор издал постановление, аннулирующее приказ двухлетней давности, а также приказ об индексации зарплаты на 20% с первого апреля. То есть этот ... Асанов опустил всю компанию “БАЛ” — вот он радеть за человеческие души и интересы во всей красе.

Сейчас по этому поводу начнутся переговоры у Шакирова. Олег заявил, что если что-то будет с налётом — мы продолжим забастовку в понедельник.

Теперь вопрос — как нам нейтрализовать Асанова? Дело в том, что смелая часть народа, на которую мы могли рассчитывать, уже к нам перешла. Но Шакиров заставил вступить в профсоюз Асанова весь штаб, который по определению никогда не был членом профсоюза — сынки и доченьки "мажоров" — бухгалтерия, финотдел и т.д. Такие нам, естественно, в профсоюзе близко не нужны, пусть они и будут у Асанова, мы и так с ними боремся. Но ведь их количество в авиакомпании в полтора раза превышает количество лётного состава и сопоставимо с техническим. Вот сколько у нас трутней!

А остатки технического состава, которые остались у Асанова и делают ему перевес в 70 человек, боятся переходить к нам — на них давит начальство.

Меня все слушают, я регулярно провожу с ними работу. Соглашаются во всем, проклинаят и матерят Асанова с Гусем, но даже просто выйти из профсоюза под угрозой увольнения — боятся. Вот такие у нас профсоюзы — лагерного типа.

Может быть, Вы подскажете дельный совет — как поступать дальше? Иначе эти два ... наделают нам ещё много бед!

Как всегда, с пролетарским приветом, Сергей и все мы! Победа всё равно за нами!

=====

**Из Уфы Профсоюз лётного состава
а/к "Башкирские авиалинии" —
в Москву Школе трудовой демократии
21 июля 2004 г.**

Здравствуйте, наши дорогие профессора!

Вам, наверное, интересно, как у нас развиваются события.

Поэтому пишу этот небольшой отчёт о нас.

1. Наконец-то, сегодня, на данный момент можно признать, что все условия, которые мы выдвинули в забастовке, практически выполнены.

2. Нам, конечно, с некоторым нарушением — не с 1-го апреля, а с 1-го июля — проиндексирована ставка лётного часа на 20%, как мы того требовали.

3. С нами теперь, и это стало нормой коллективного договора, будут согласовываться практически все локальные нормативные акты.

4. Будет производиться ежеквартальная индексация заработной платы — тоже норма коллективного договора.

5. Создана комиссия, в состав которой вошли 2 председателя профсоюзов, а также по два представителя от этих профсоюзов, которая будет осуществлять "финансовый контроль" — но они будут под "подписку о неразглашении" коммерческой тайны нести ответственность за эту тайну — норма коллективного договора.

6. Благодаря нашей забастовке с сегодняшнего дня у нас появилась новая графа оплаты труда — "за интенсивность" — наземному персоналу авиакомпании — которая будет составлять те же 20%, которые мы себе выбрали за налёт. Но эта надбавка будет в зависимости от оклада, и мы её привязали к нашему налёту. Установили нормы налёта — если летчики летают — пусть все получают — мы не против. Да, может быть, и воровства поубавится. Но если мы не работаем, то и эту надбавку получать никто не будет.

Введя эту надбавку, генеральный убрал у наших "коммерсантов" все накрутки с их зарплаты. То есть теперь у них будет стимул работать, а не воровать.

И теперь самое главное:

Всего этого мы не смогли бы добиться без ВАШЕЙ СОЛИДАРНОЙ ПОДДЕРЖКИ И ПОМОЩИ!!!

Хотелось бы поблагодарить от всех нас ВСЕХ ВАС и персональная просьба к ДЕНИ — передать наши самые тёплые слова благодарности и низкий поклон

всем, кто отозвался. Прислал нам письма солидарности и поддержки. Они сыграли очень большую роль в разрешении этого конфликта. Особенно, когда стали приходить письма из-за рубежа – и наша забастовка приобрела поистине международный статус. Дени, пожалуйста, переведите эти слова на **КРАСИВЫЙ ФРАНЦУЗСКИЙ ЯЗЫК** и передайте их всем. Если нужны электронные адреса – я их вышлю. Но Вы, наверное, их и так знаете – это **ALTER, SUD, C.G.T., SOLIFONDS** – Цюрих и т. д.

Хотелось бы также сказать, что продолжают сплетни в мой с Олегом адрес – теперь немного изменился “наш статус”. Финансируют нас теперь не французские спецслужбы, а американские, вместе с Шамилем Басаевым.

Мы имеем, якобы, вид на жительство в США, а также их Грин карту.

Кроме того, сегодня нам заявили, что нами очень заинтересовались сотрудники ФСБ или как их там теперь будут называть после “реформы” — дабы выяснить, кто же за нами стоит?

Но ничего, и не такое видели, посмотрим, что у них получится.

Как всегда, с пролетарским приветом к ВАМ от всех нас Сергей и все мы.

Печатается по Периодическому изданию “Трудовая демократия”. Выпуск 48. — М.: ШТД. 2004.

Г.Я.Ракитская – А.В.Сперанскому (Москва)

Альберт Венедиктович!

Сначала – мои предложения, а потом (после них) – аргументация.

Я бы назвала Круглый стол следующим образом: **«Роль и перспективы свободных профсоюзов в Рос-**

сии». И дала бы такую формулировку проблем для обсуждения:

1) Причины слабости, формы дискриминации и пути наращивания силы российских свободных профсоюзов.

2) Формирование социального партнёрства в России: миф или реальность? Как принудить власть и капитал к социальному партнёрству?

3) Станут ли профсоюзы в России основой гражданского общества или уйдут с политической сцены, уступят место социальным движениям?

4) Солидарность как слабое звено в российском рабочем и профсоюзном движении. Анализ опыта солидарных действий. Перспективы проведения крупномасштабных протестных и наступательных акций.

Аргументация

а) Пункт № 2 *«Отсутствие настоящего социального партнёрства ведёт к дестабилизации в обществе, началу классовой борьбы»*, по-моему, не годится в принципе. Принудить власть и капитал к социальному партнёрству (как к наиболее благоприятной для трудящихся разновидности классовых взаимоотношений в капиталистическом обществе) можно только при помощи организованной классовой борьбы трудящихся. А её-то у нас как раз и нет. Вы здесь просто цитируете М.Шмакова, который говорит – не нужна классовая борьба, нужно социальное партнёрство. Да когда это капитал и капиталистическое государство шли добровольно на социальное партнёрство?

б) Про последний пункт (о 18 марта). Он тоже не годится, так как неясно, что будет 18 марта. Кроме того, надо поставить вопрос шире – о солидарности вообще.

в) И два других пункта (первый и третий) я бы тоже сформулировала иначе.

Мои формулировки вопросов для обсуждения позволяют поставить в центр внимания не «обиду» на власть и капитал («дискриминация», «репрессии», «правовое неравенство», «отсутствие настоящего социального парт-

нёрства»), а **критику в собственный адрес** (то есть в адрес трудящихся и профсоюзов) и **анализ причин слабости** свободных профсоюзов. Ведь именно из-за их слабости существует и правовое неравенство, и дискриминация по профсоюзному членству, отсутствует социальное партнёрство и т.д. И, конечно, надо вести обсуждение под углом зрения: **«Что делать?»**

Я готова выступить по второму вопросу (могу, конечно, и по другим, если надо). Заранее могу обозначить смысл (тему) выступления (я вам говорила об этом): **«Позиция российских профсоюзов: социальное партнёрство или социальная капитуляция?»**

С пролетарским приветом Г.Ракитская. 6 марта 2007

Печатается по периодическому изданию «Трудовая демократия». Выпуск 54. — М.: ШТД. 2007.

Л.М.Алексеева – Г.Я.Ракитской
(Письмо такого же содержания — Б.В.Ракитскому)

Уважаемая Галина Яковлевна!

Приглашаем Вас принять участие в работе круглого стола «Роль и перспективы свободных профсоюзов в России». Организатор круглого стола – Московская Хельсинкская группа.

Круглый стол состоится 22 марта 2007 года в 16.00 в Независимом пресс-центре.

Основные вопросы обсуждения:

1. Причины слабости, формы дискриминации и пути наращивания силы российских свободных профсоюзов. Нарушение общепризнанных прав профсоюзов в российском законодательстве.

2. Формирование социального партнёрства в России: миф или реальность? Как принудить власть и капитал к социальному партнёрству?

3. Солидарность как слабое звено в российском рабочем и профсоюзном движении. Анализ опыта солидар-

ных действий. Перспективы проведения крупномасштабных протестных и наступательных акций.

Галина Яковлевна, Московская Хельсинкская группа просит Вас быть ведущей на круглом столе. Уверены, что Ваш многолетний опыт в изучении рабочего и профсоюзного движения поможет участникам круглого стола лучше понять предлагаемые для обсуждения проблемы, Вам удастся вовлечь их в плодотворную дискуссию.

С уважением,

Людмила Алексеева,
Председатель Московской Хельсинкской группы
15 марта 2007

Ракитские – Л.М.Алексеевой

Глубокоуважаемая Людмила Михайловна!

Благодарим Вас за приглашение к участию в круглом столе "Роль и перспективы свободных профсоюзов в России". Постараемся удачно выполнить функции ведущих. Правда, Людмила Михайловна, мы никогда не были изучающими опыт рабочего и профсоюзного движения (изучением занимался покойный Л.А.Гордон и его сотрудники). Мы с 1987 года активно участвуем в этом движении и даже считаемся теперь его ветеранами.

Ещё раз спасибо за приглашение.

Ракитский Б.В., Ракитская Г.Я.
15 марта 2007

Печатается по периодическому изданию «Трудовая демократия». Выпуск 54. — М.: ШТД. 2007.

В.В.Старостин (Омск) – Г.Я.Ракитской

Здравствуйте, grakitskaia,

Галина Яковлевна, пересылаю Вам, может быть, Вы сможете подсказать:

«Но и рентабельных шахт множество. Шахта Ульяновская, на которой произошла трагедия, в их числе. По

подсчётам Сергеева, себестоимость добычи одной тонны угля на этой шахте составляет примерно 180 р., а она продаётся за 1500 р. Так что возможности есть и для покупки дорогостоящего оборудования, и для повышения заработной платы.

Выше цитата, материал по пресс-конференции Председателя НПГ Сергеева. У меня вопрос по этому материалу.

Как Вы видите, себестоимость 1 тонны угля — 180 рублей, продаётся 1 тонна за 1500 рублей. В себестоимость уже закладываются все издержки производства: ремонт и амортизация техники, заработная плата, как шахтёров, так и вспомогательных служб, а также (если это не так, поправьте) доля рентабельности.

Кто-нибудь знаком в рассылке с вопросом, как просчитывается себестоимость? На мой взгляд, в себестоимость попадают все прямые расходы производства. И есть право и интерес главного экономиста предприятия включить в себестоимость как можно больше, кроме зарплаты.

Если чистая прибыль облагается налогом в 13%, а зарплата социальными налогами, которые идут в специальные фонды, то работодатель и государство вместе заинтересованы, чтобы работникам платили меньше. Почему? Государство получает свою долю в 13% от ошеломительной разницы между себестоимостью и чистой прибылью от тонны угля $1500 - 180 = 1320$.

13% - это 171,6 рублей. Себестоимость 180 рублей, на зарплату от себестоимости идёт скорей всего 5-10 рублей. При этом подоходный налог отдаётся от этих 5-10 рублей

У меня вопрос: входят ли в себестоимость (мне кажется, да) налоги в социальные фонды? Ещё такой вопрос. Есть ли обязательные нормативы в России включать в себестоимость определённую долю на зарплату от всех 100%. Например, в западных странах должно идти не менее 40%, а в отдельных вообще 60%».

В.Старостин
Март 2007

Г.Я.Ракитская – В.В. Старостину (в Омск)

Василий, добрый день!

Отвечаю по порядку абзацев в письме, которое вы переслали мне.

Вообще в письме довольно большая путаница. А ответы почти на все вопросы можно найти в инструкциях по ведению бухгалтерского учёта и формированию издержек, а также в любых экономических учебниках по хозяйственной деятельности, по ряду вопросов – в Налоговом кодексе. Или просто поговорить с каким-нибудь бухгалтером. Там нет ответа только на один вопрос – важна или не важна для эксплуатируемых трудящихся доля зарплаты в себестоимости. Об этом я тоже написала (см. пункт 5 моего письма).

Теперь – кратко по порядку абзацев в письме.

1) В письме: *«Как Вы видите себестоимость 1 тонны угля 180 рублей, продаётся 1 тонна за 1500 рублей. В себестоимость уже закладываются все издержки производства: ремонт и амортизация техники, заработная плата, как шахтёров, так и вспомогательных служб, а также (если это не так, поправьте) доля рентабельности».*

Неверно. Никакая «доля рентабельности» не включается в себестоимость. Рентабельность – это прибыльность (доходность) предприятия либо прибыльность (доходность) производства какого-либо продукта (услуги). Уровень рентабельности исчисляется в процентах – как соотношение прибыли и издержек производства (себестоимости) или соотношение прибыли и применённого капитала.

2) В письме: *«Кто-нибудь знаком в рассылке с вопросом как просчитывается себестоимость? На мой взгляд в себестоимость попадают все прямые расходы производства. И есть право и интерес главного экономиста предприятия включить в себестоимость как можно больше, кроме зарплаты».*

Не ясно, что товарищ имел в виду под «прямыми» расходами. В себестоимость включаются все издержки, связанные с производством и реализацией продукции. Существует их классификация, которую можно посмотреть в учебниках, в бухгалтерских инструкциях и пр. Конечно, предприниматель заинтересован в завышении издержек производства, чтобы у него была меньше налогооблагаемая база при уплате налога на прибыль. Но права включать в издержки всё, что ему заблагорассудится, у предпринимателя нет.

3) В письме: «Если чистая прибыль облагается налогом в 13%, а зарплата социальными налогами, которые идут в специальные фонды, то работодатель и государство вместе заинтересованы, чтобы работникам платили меньше».

Правильно пишет Иван, отвечая на это письмо, что 13% - это налог на доходы физических лиц. Таким налогом облагается заработная плата. облагаются и дивиденды (ставки налога на дивиденды надо смотреть в Налоговом кодексе), и другие доходы физических лиц. А ставки налога на прибыль другие – в большинстве случаев 24%, в угольной отрасли, может быть, ставка иная, не знаю.

Далее. Зарплата не облагается социальным налогом (в том смысле, что он **не вычитается** из зарплаты). Налогооблагаемая база для расчёта отчислений в социальные фонды (то, что называется теперь ЕСН - единый социальный налог) – сумма выплат и иных вознаграждений, начисленных налогоплательщиком в пользу физических лиц. Подробнее надо смотреть в Налоговом кодексе, глава 24. Отчисления в социальные фонды входят в издержки производства (в себестоимость).

4) В письме: «Почему? Государство получает свою долю в 13% от ошеломительной разницы между себестоимостью и чистой прибылью от тонны угля 1500 - 180 = 1320»

Это неверно. Государство получает 13% - подоходный налог на физических лиц, налог на прибыль и есть

ещё и другие налоги, большая часть из которых включается в издержки.

5) В письме: «13% это 171,6 рублей. Себестоимость 180 рублей, на зарплату от себестоимости идет скорей всего 5-10 рублей. При этом подоходный налог отдаётся от этих 5-10 рублей».

Этот расчет непонятен и, по-моему, неверен. Но вообще доля зарплаты в себестоимости – это то, что **не должно беспокоить** работника, так как эта доля сильно зависит от технологии производства, от стоимости оборудования и т.п. Рядового (эксплуатируемого) работника **должна беспокоить степень его эксплуатации**. Степень (норма) эксплуатации равна:

(балансовая прибыль) : (заработная плата работников без администрации и другие выплаты работникам + отчисления в социальные фонды) x 100.

(Умножить на 100 – это чтобы в процентах выразить степень эксплуатации). Причём заработная плата без администрации – только рядовых работников. И, соответственно, отчисления в социальные фонды надо брать только в расчёте от зарплаты рядовых работников, а не всех.

Реальную степень эксплуатации вычислить трудно, так как предприниматель (при помощи государства и без его помощи) завышает реальные издержки и занижает тем самым прибыль. Поэтому трудящиеся должны следить за изменением (динамикой) степени эксплуатации по другому показателю – **по доле своего заработка в цене продукции. В ЦЕНЕ, а не в СЕБЕСТОИМОСТИ!** Доля эта не должна снижаться (её снижение – свидетельство роста степени эксплуатации). Доля эта должна быть сопоставимой с аналогичными предприятиями в других странах. У нас она намного меньше, чем в развитых странах, т.е. у нас гораздо выше степень эксплуатации.

6) В письме: «У меня вопрос входят ли в себестоимость (мне кажется, да) налоги в социальные фонды?»

Да, входят. Об этом написано у меня выше.

7) В письме: *«Ещё такой вопрос. Есть ли обязательные нормативы в России включать в себестоимость определённую долю на зарплату от всех 100%. Например, в западных странах должно идти не менее 40%, а в отдельных вообще 60%».*

Вопрос не ясен. Ничего такого на Западе нет. В лучшем случае есть минимальная цена труда (то, что у нас называют МРОТ). Но устанавливается она не во всех странах. Например, в США – 7 с лишним долларов в час, в ЕС – 4 евро в час.

Есть и другие установки. Например, Европейская социальная хартия признает нормальным, когда минимальная оплата труда составляет 60% от средней. Допустимо и 50% от средней, но при этом государство должно предоставить расчёты, показывающие, что такая зарплата обеспечивает «приличный» уровень жизни работника и его семьи.

Если же речь идёт о едином социальном налоге, то он включается в себестоимость по ставкам, которые определены в Налоговом кодексе (наиболее распространённая ставка – 26%). В Налоговом кодексе (глава 24) можно посмотреть, какие и в каких случаях применяются иные ставки.

Но, может быть, товарищ имел в виду **долю зарплаты и так называемых социальных трансфертов** (поступлений из социальных фондов **в ВВП (валовом внутреннем продукте)**)? В России доля зарплаты в ВВП сейчас примерно 24-25%, доля социальных трансфертов в ВВП – не более 8%, а вместе – 32-33%. Это, собственно, и есть показатель очень высокой степени эксплуатации в России. При этом в зарплату и трансферты здесь включаются всё, что получают наёмные работники – и рядовые, и наёмные управляющие, которые не являются эксплуатируемыми трудящимися.

А на Западе доля зарплаты и социальных трансфертов гораздо выше – в странах ЕС в целом она составляет более половины ВВП, в США – около 60% и т.д.

Вот, пожалуй, всё, что я могу подсказать товарищу.

С солидарностью, Г.Ракитская.
23 марта 2007 г.

Печатается по периодическому изданию «Трудовая демократия». Выпуск 54. — М.: ШТД. 2007.

ПРИЛОЖЕНИЕ ПЕРВОЕ

Дополнение к списку опубликованных и неопубликованных трудов Галины Яковлевны Ракитской

Список трудов Г.Я.Ракитской опубликован во втором томе настоящего издания «Основных трудов». Однако в процессе подготовки к изданию следующих томов были выявлены и другие законченные работы, как опубликованные, так и неопубликованные. Это и вызвало необходимость дать дополнение к уже опубликованному списку.

В списке, опубликованном во 2 томе, названы, за редким исключением, опубликованные работы. В данном «Дополнении...» перечисляются по преимуществу неопубликованные труды и документы.

Обращаем внимание, что в оба опубликованных списка не включены многочисленные учебно-методические разработки, учебные программы и раздаточные материалы к учебным занятиям.

1967 год

Г.Я. Ракитская, Е.Г.Ясин. О классификации задач управления. — Материалы к I научной конференции молодых специалистов ЦСУ СССР. М.: 1967. Стр. 223-230.

1968 год

Е.Ясин, Т.Чернина, Г.Ракитская. Потребитель диктует условия. — Еженедельник «Экономическая газета» № 51, декабрь 1968. Стр. 18.

1982 год

Ракитская Г.Я. Социальная природа бригадной формы организации и стимулирования труда и прогноз её влияния на социально-трудовые отношения, включая от-

ношение к труду. Научный доклад. /ВНИИСИ ГКНТ и АН СССР/. Апрель 1982. Машинопись. 51 стр.

Ракитская Г.Я. Интенсификация общественного производства и совершенствование социально-трудовых отношений в 80-е годы и в перспективе. Научный доклад. /ВНИИСИ ГКНТ и АН СССР/ Апрель 1982 г. Машинопись. 58 стр.

1985 год

Ракитская Г.Я. Повышение роли централизованного руководства как важнейшая задача совершенствования управления экономикой. — В сборнике: «Научно-практический симпозиум «Проблемы совершенствования централизованного управления экономикой» Тезисы докладов» — М.: 1985. Стр. 103-106.

Ракитская Г.Я. Методологические проблемы формирования социально-экономических целей и критериев эффективности в механизме оптимизации социалистического хозяйствования. Рабочие материалы к отчёту по теме на 1985 г. «Системное описание режима оптимального функционирования социалистической экономики» Ноябрь 1985 г. Рукопись. 15 с.

1986 год

Ракитская Г.Я. Предварительный вариант программы исследования проблем трудовых ресурсов и труда в базовых отраслях промышленности (на 1986-1990гг.) 24 июня 1986. /ВНИИСИ ГКНТ и АН СССР/ 4 стр.

1987 год

Ракитская Г.Я. Отчёт о командировке в г. Тулу и Тульскую область (11-15 мая 1987 г.) и в Кочубеевский район Ставропольского края (19-24 мая 1987 г.) по проблемам семейного подряда. 1987. 9 с.

Ракитская Г.Я. К проекту рекомендаций Круглого стола по проблемам и перспективам развития семейного подряда. 25 мая – 2 июня 1987. 4 стр.

Ракитский Б.В., Ракитская Г.Я. Идеология перестройки в свете стратегии и тактики социальной революции в обществах современного советского типа (научный анализ). 121 с. Доклад официально передан в ЦК КПСС 31 августа 1987 г.¹⁰⁰

1988 год

Ракитская Г.Я. О стратегии и первоочередных мерах по социалистической нормализации условий формирования личных доходов населения (о борьбе с так называемыми нетрудовыми доходами и теневой экономикой). Записка, подготовленная по заданию Л.И.Абалкина для Экономического отдела ЦК КПСС 19 апреля 1988 г. Первый вариант. Машинопись 6 стр.

Ракитская Г.Я. О стратегии борьбы с нетрудовыми доходами и теневой экономикой. Для Л.И.Абалкина. 2-й вариант. Апрель 1988. Машинопись 2 стр.

Ракитская Г.Я. Основные цели, принципы и параметры политической реформы. Движущие силы демократизации и социалистического обновления советского общества (Два фрагмента для программных тезисов клуба «Демократическая перестройка»). 3 мая 1988. 2+2 стр.

Ракитская Г.Я. Характер и содержание перестройки управления. Рукопись. 2 стр. 1988

Ракитская Г.Я. По поводу научно-практической конференции о «неформалах». 27 июня 1988 г. 3 стр.

Ракитская Г.Я. По поводу проекта резолюции «Об отношении к партии «Демократический Союз»» изложение выступления 5 августа 1988 г. на заседании Оргкомитета Московского народного фронта). Рукопись. 4 стр.

¹⁰⁰ *Издатель с извинениями вносит поправку в «Список опубликованных трудов Галины Яковлевны Ракитской», напечатанный во Втором томе настоящего издания. На стр. 534 Второго тома название доклада приведено в искажённом виде.*

Ракитская Г.Я. Уроки последних месяцев. (Выступление на дискуссионном вечере клуба «Демократическая перестройка» на тему: «Перестройка и правовое государство: утопии и реалии» 13 сентября 1988 г.) 4 стр.

Ракитская Г.Я. Ключевые проблемы демократизации производства и социально-трудовых отношений в агропромышленном комплексе СССР. Научный доклад. М.: 1988. 14 стр.

Ракитская Г.Я. Демократизация и псевдодемократизация управления производством. Рукопись. 3 стр. Декабрь 1988.

1989 год

Ракитская Г.Я. Звёзды и свастики. Выступление на митинге Общества «Мемориал» «За последовательную десталинизацию общества», Москва 5 марта 1989. — Опубликовано в Информационно-дискуссионном и аналитическом альманахе «Открытая зона» (орган клуба «Демократическая перестройка») №9. М.: Сентябрь 1988 — март 1989. Стр. 95-96.

Резолюция митинга «За последовательную десталинизацию общества» (Москва. 5 марта 1989. Общество «Мемориал») Ракитская Г.Я и Ракитский Б.В. — авторы текста проекта.

Ракитская Г.Я. Что такое социализм — Опубликовано в Информационно-дискуссионном и аналитическом альманахе «Открытая зона» (орган клуба «Демократическая перестройка») №9. М.: Сентябрь 1988 — март 1989. Стр. 153-159.

В Политбюро ЦК КПСС. 5 января 1989 г. 3 стр. Среди подписавших письмо — Г.Я.Ракитская.

Ракитская Г.Я. Выступление на митинге в Лужниках 25 марта 1989 г. Рукопись 2 стр.

Ракитская Г.Я. Что такое социализм — Опубликовано в Информационно-дискуссионном и аналитическом

альманахе «Открытая зона» (орган клуба «Демократическая перестройка») №9. М.: Сентябрь 1988 — март 1989. Стр. 153-159..

Обращение к народным депутатам СССР — 7-8 апреля 1989 г. 1 стр. Подписали Г.Я.Ракитская и др.

Г.Я.Ракитская. Азербайджан. Поиск альтернативы. — Газета «ПАНОРАМА» №4 май 1989.

Ракитская Г.Я., Фадин А., Игрунов В., Пермьяков Ю. Коллективный текст для Ю.Н. Афанасьева. 2 стр. Май 1989 г. (в дни работы Съезда)

Ракитский Б.В. и Ракитская Г.Я. Об отношении к забастовкам и о проекте Закона СССР о коллективных трудовых спорах. Июль 1989 г. Два варианта. 3 стр.

Ракитская Г.Я. О критериях социалистичности общественных процессов. Рукопись. 4 с. 26 июня 1989 г.

Ракитская Г.Я. Будем надеяться. Машинопись. 25 июля 1989. 3 стр.

Ракитская Г.Я. и др. Открытое письмо народным депутатам СССР от Эстонии — авторам «Обращения к народам Советского Союза, к народным депутатам СССР», опубликованного 1 сентября 1989 г. в газетах «Советская Эстония» и «Молодёжь Эстонии». 2 стр. + подписи. 8 сентября 1989 г.

Выводы семинара «Задачи и требования к нормативному регулированию забастовок в условиях перестройки» Москва. 15-16 сентября 1989 г. Рукопись. 2 стр.

Ракитская Г.Я. Балтийская ассамблея. — Неуставленное издание. 1989. (имеется ксерокопия)

1990 год

Всем, кому дороги мир и свобода. Обращение. — Документ с подписями. 4 стр. 28 января 1990 г. Автор текста Г.Я.Ракитская.

Ракитская Г.Я. Сделаем шаг навстречу друг другу — и будет мир нашим домам, и нашим семьям, и нашим народам! — Выступление на митинге в Москве на Манежной площади 4 февраля 1990 г. 3 стр.

Ракитский Б.В., Ракитская Г.Я. Декларация принципов союза «Рабочее дело» Проект. 22 февраля 1990 г. 4 стр.

Ракитская Г.Я. Демократизация собственности и государственная власть (Тезисы доклада). Рукопись. 5 стр. Весна 1990 г.

Декларация основных принципов союза... Проект конца апреля 1990. Рукопись 7 стр. (авторы Б.В.Ракитский и Г.Я.Ракитская)

Декларация основных принципов Конфедерации труда — Журнал «Вопросы экономики» 1990. №7. (Б.В.Ракитский и Г.Я.Ракитская — авторы проекта Декларации)

Ракитская Г.Я. и др. Телефонограмма в штаб-квартиру Конфедерации труда (г. Новокузнецк), в городской рабочий комитет (г. Донецк) и в облстачком (г. Кемерово) 10 июля 1990 г.

Ракитская Г.Я. Проект Обращения объединённого забастовочного комитета страны. 4 стр. Предположительно 1990 г.

Обращение Оргкомитета по подготовке Второго съезда шахтёров к горнякам страны. Лето 1990 г. 9 стр. (Автор основы текста — Г.Я.Ракитская)

Ракитская Г.Я. Письмо-приглашение на семинар в Челябинске. Рукопись. 1 стр. 20 августа 1990 г.

Открытое письмо Московской инициативной группы движения левых сил «Народное самоуправление» (Г.Я. Ракитская — в числе подписавших) — Анархо-синдикалистская газета «ВОЛЯ» №6. 10 октября 1990. Стр.3-4.

Открытое письмо Московской инициативной группы движения левых сил "Народное самоуправление" (Г.Я. Ракитская – в числе подписавших) – Независимая газета «Левая альтернатива» Декабрь 1990. №2. Стр.4.

Проект Резолюции Учредительного съезда Союза трудовых коллективов страны (8-9 декабря 1990 г., г. Москва) (автор текста – Г.Я.Ракитская). 1990. 4 стр.

Ракитская Г.Я. Открытое письмо членам СДПР. 23 декабря 1990 г.

1991 год

К народам Литвы и СССР. 14 января 1991 г. – Газета «Левая альтернативы» 1991. №3. Стр.3

Ракитская Г.Я. К трудовым коллективам Москвы и Московской области. Ко всем трудовым коллективам СССР. Проект обращения. 16 января 1991 г. 1 стр.

Ракитская Г.Я. Позиция Совета представителей Союза трудовых коллективов страны по вопросам реформы собственности. Проект. 21-26 января 1991 г. Рукопись.

Ракитская Г.Я. Основные положения по реформе собственности (разгосударствление, приватизация и пр.). Машинопись. 4 стр. 1991.

Ракитская Г.Я. Открытое письмо трудовым коллективам от участников расширенного заседания Совета представителей Союза трудовых коллективов страны. (22-23 марта 1991 г.). Проект.

Требования Союза Трудовых Коллективов страны к решению властями современных проблем социальной защищённости (Проект) Разработан по просьбе Совета представителей СТК Б.В.Ракитским при участии Г.Я.Ракитской. 1991. Машинопись. 7 стр.

Ракитская Г.Я. Обращение к участникам московской объединительной конференции СДПР-РПР – «Московский

социал-демократ» (приложение к бюллетеню «Новости социал-демократии») №2. Февраль 1991. Стр.3.

Ракитская Г.Я. Зачем нужна левая платформа в СДПР. Рукопись. 2 стр. 1991.

Ракитская Г.Я. О необходимости оформления фракций в СДПР и предложения о создании левой фракции. 10 апреля 1991. Рукопись. 5 стр.

Ракитская Г.Я., Кудюкин П.М. Проект резолюции III Съезда СДПР «Об отношении к рабочему движению, независимым профсоюзам и движению за производственную демократию». – Информационный внутрипартийный бюллетень Правления СДПР «Новости социал-демократии» № 1 (19) Май 1991 г. Стр. 15-16.

Ракитская Г.Я. Информация III Съезду СДПР о работе в Комиссии Правления по связям с рабочим движением. 1 стр. Апрель 1991 г.

Ракитская Г.Я. Собрание демократии всей России – Совместный выпуск газет «Альтернатива» и «Репортёр» Май 1991. Стр.11

Ракитская Г.Я. О новой редакции Закона СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)». 2 стр. Начало июня 1991 г.

Ракитская Г.Я. На пороге новых баррикад. – Научно-общественный еженедельник «Радикал» 13 июня 1991. №22.

Задачи, формы работы и организационная структура Комиссии по связям с рабочим движением и профсоюзами. Положение о комиссии, подготовленное Г.Я.Ракитской и одобренное Пленумом Правления СДПР 28 июня 1991 г.

К независимым движениям и организациям. Обращение Комитета содействия рабочему движению и самоуправлению трудящихся 24 июля 1991 г. 4 стр.

К трудовым коллективам. Призыв к действиям от имени Совета представителей Союза трудовых коллективов. 23 августа 1991. Рукопись 1 стр. Среди подписавших - Г.Я.Ракитская как член Совета представителей.

Ракитская Г.Я. Об отношении СДПР к рабочему движению. Предложения в программу. 2 стр. ?1991 г.

Решение собрания членов Севастопольской и Черёмушкинской секций Московской организации СДПР 20 сентября 1991 г. 1 стр. (автор текста – Г.Я.Ракитская)

Ракитская Г.Я. Письмо левым социал-демократам 24 сентября 1991 г. Рукопись. 2 стр.

Ракитская Г.Я. О проекте «Концепции нового республиканского законодательства о труде» (Минтруд РСФСР. Лето 1991 г.). 2 октября 1991 г. Рукопись. 5 стр.

Ракитская Г.Я. О совместных действиях органов самоуправления трудовых коллективов и профсоюзов. Проект Резолюции II Съезда Межреспубликанского Союза Трудовых Коллективов (17-19 октября 1991 г.). 2 стр.

Ракитская Г.Я. О рабочем движении в России. Стенограмма беседы с Сергеем Марковым (СДПР) 30 стр. 1991 г.

Листовка «Автозаводцы! С акционированием лучше подождать!» (авторы текста Б.В. Ракитский и Г.Я.Ракитская) 6 ноября 1991.

Проект документа Учредительного Съезда Независимого профсоюза горняков России (НПГР) «Основные принципы деятельности и организации Независимого профсоюза горняков России». Осень 1991. 7 стр. Г.Я. Ракитская — один из основных авторов текста.

Ракитский Б.В., Ракитская Г.Я. КАК не допустить закрепление предприятий за старой и новой номенклатурой? КАК противостоять принудительной форсированной при-

ватизации? КАК добиваться добровольного выбора новой формы собственности? НАДО — подождать с акционированием и взять предприятие в полное хозяйственное ведение трудового коллектива. Листовка. Ноябрь 1991 г. 5 стр.

1992 год

Ответы Г.Я.Ракитской на вопросы «Солидарности» — Газета «Солидарность» №2 (19) Янв. 1992. Стр. 7

Ракитская Г.Я. Комментарий к разделу 1 («Общие положения») и к разделу 3 («Имущество предприятия») типового проекта Устава предприятия, разработанного КС СТКМ. 3 стр. 12 января 1992 г.

Ракитская Г.Я. Письмо о предстоящей второй сессии Комиссии Правления СДПР по связям с рабочим движением и профсоюзами. 17 января 1992 г. 2 стр.

Ракитская Г.Я. Вопросы партийного строительства в СДПР (выступление на Конференции СДПР по партийному строительству в Волгограде 1 марта 1992). Рукопись. 3 стр.

Ракитский Б.В., Ракитская Г.Я. Ограбление ограбленных. — Газета «Солидарность» 1992. №4. Стр. 4-5.

Ракитская Г.Я. Борьба за собственность — борьба за власть в хозяйстве. Доклад для 2-й Конференции «США — СНГ: перспективы развития трудовых отношений» (Университет Хофстра, Хемстед, Нью-Йорк. 12-18 марта 1992 г.) Полный вариант — 15 с.; краткое изложение — 2 с.

Ракитская Г.Я., Фельдман И.Н., Маркова Т.П. Обращение к сторонникам платформы левых социал-демократов и к территориальным организациям СДПР — Печатное издание «Новости социал-демократии» №9(41) 13 марта 1992. Стр. 7-8.

Ракитская Г., Белоцерковский В. Никто не даст нам избавленья. Беседа. — «Россия», 1992. 25-31 марта. №13 (72)

Бастующим медикам России. Всем трудящимся России — Обращение Комитета содействия рабочему движению и самоуправлению трудящихся 23 апреля 1992 г. 2 стр. Г.Я.Ракитская — среди подписавших.

Коммюнике о работе 4-го Съезда СДПР (извлечение) — Печатное издание «Новости социал-демократии» №23-26 (55-58) Май 1992. Стр. 1.

Информационная сеть Комиссии... - Печатное издание «Новости социал-демократии» Спецвыпуск Комиссии Правления СДПР по связям с рабочим движением и профсоюзами. Апрель 1992. № 12 (44). Стр. 6-8.

Ракитская Г.Я. Декларация о создании фракции левых социал-демократов в СДПР на базе платформы, провозглашённой на III Съезде СДПР. Список основателей фракции на базе платформы. 10 мая 1992 г.

Ракитская Г.Я. Общая резолюция Международной конференции «Рабочее движение и социально-экономические последствия приватизации» (10-12 октября 1992 г., г. Москва) Проект. Машинопись. 4 стр.

Ракитская Г.Я. Социал-демократия и СДПР: реальность и перспективы. — «Ведомости московских социал-демократов. Информационный бюллетень Московской организации СДПР» № 3-4. Сентябрь-октябрь 1992. Стр. 7-9.

Ракитская Г.Я. Письмо о предстоящей Третьей сессии Комиссии Правления СДПР по связям с рабочим движением и профсоюзами. Рукопись. 1 стр. Лето 1992 г.

Ракитская Г.Я. Письмо о предстоящей Третьей сессии Комиссии Правления СДПР по связям с рабочим движением и профсоюзами. Рукопись. 1 стр. 15 июля 1992 г.

Программа III сессии Комиссии Правления СДПР по связям с рабочим движением и профсоюзами. 1-2 августа 1992 г. 2 стр.

Ракитская Г.Я. Приватизация или демократическая реформа собственности? (Краткие тезисы доклада). 1 октября 1992 г. Рукопись. 1 стр.

Ракитская Г.Я. Перспективы демократизации и социализации собственности на предприятиях и решение проблем занятости. Доклад для международной конференции. Рукопись не окончена. 4 стр. Октябрь 1992 г.

Ракитская Г.Я. Проект Заявления Оргкомитета по подготовке Конгресса левых демократических сил. 31 октября 1992 г. Рукопись. 1 стр.

Ракитская Г.Я. Предложения к отдельным пунктам положения «О Консультативном Совете левых демократических сил». 6 декабря 1992 г. 4 стр.

Ракитская Г.Я. Заявление в связи с выступлением Б.Н.Ельцина 10 декабря 1992 г. 1 с.

Особое мнение группы участников XVII Пленума Правления СДПР в связи с принятием Пленумом Заявления «О политическом кризисе и итогах XVII Съезда народных депутатов Российской Федерации» 13 декабря 1992 г. 2 стр.

Ракитская Г.Я. Проект заявления Политсовета СДПР «Об отношении к кадровым переменам в правительстве на VII Съезде народных депутатов Российской Федерации» 16 декабря 1992 г. 3 стр.

Ракитская Г.Я. Временное Положение о фракции и платформе левых социал-демократов в СДПР Проект. 16 декабря 1992 г. 2 стр.

Ракитская Г.Я. Анализ экономических требований трудящихся в социально-групповом разрезе в условиях «шоковой терапии». — М.: Институт перспектив и проблем страны. 1992. 41 стр. Машинопись.

Ракитская Г.Я., Мысляева И.Н. Право полного хозяйственного ведения: теоретические проблемы реализа-

ции в условиях различных форм собственности. — М.: Институт перспектив и проблем страны. 1992. 23 стр.

1993 год

Заявление участников Конгресса левых демократических сил. 11 января 1993 г. 2 стр.

Ракитская Г.Я. К разработке проекта Устава Российской Трудовой Партии. — 1993. Рукопись 1 стр.

Ракитская Г.Я., Маркелов С.Ю., Рыжов В. Заявление «Об антиконституционных намерениях Б.Н. Ельцина и действиях по защите конституционности в России» 21 марта 1993 г. 2 стр.

И Президент, и депутаты должны уйти — Листовка 2 апреля 1993. Среди подписавших — Г.Я.Ракитская.

Программная платформа Народно-демократической партии. Проект. (Г.Я.Ракитская — основной разработчик проекта). Апрель 1993. Машинопись. 11 стр.

Социальные требования трудящихся к экономическим реформам. Доклад. /Международный фонд содействия социально-трудовым исследованиям/ Москва, апрель 1993. (авторы доклада на названы, Г.Я.Ракитская — один из авторов).

Ракитский Б.В., Ракитская Г.Я. и др. Доклад, подготовленный Институтом перспектив и проблем страны: "Социальная политика в условиях перехода к рынку". М.: 1993 г. 56 стр. (Доклад был представлен на презентации Международного фонда содействия социально-трудовым исследованиям в 1993 г.);

Ракитская Г.Я. Столкновение (приватизация — борьба за власть в хозяйстве) — В бюллетене "Приватизация и рабочее движение: мировой опыт", 1993, № 2 (издание КАС-КОР)

Ракитская Г.Я. Членам-учредителям Комитета «Содействие» Информация и предложения. — Письмо. 3 стр. 7 июня 1993 г.

Резолюция 1 Конференции левых социал-демократов в СДПР «О внутривнутриполитической ситуации» — Газета российских социал-демократов «Сфера» 1993. №17. Стр. 7.

Общая резолюция 1 Конференции левых социал-демократов в СДПР 19-20 декабря 1992 г. Москва. — Газета российских социал-демократов «Сфера» 1993. №17. Стр. 7.

Ракитская Г.Я. Демократическая реформа собственности. — Газета российских социал-демократов «Сфера» 1993. №17. Стр. 7.

Особое мнение группы участников XVII пленума Правления СДПР (Г.Я.Ракитская и др.). — Газета российских социал-демократов «Сфера» 1993. №17. Стр. 2.

Совместное заявление членов Оргкомитета по созданию Народно-демократической партии и Комитета содействия рабочему движению и самоуправлению трудящихся. 22 сентября 1993 г. 1 стр.

В.Костылев, Г.Ракитская. Приватизация в Восточной Европе — война против трудящихся. — Материал для пробного номера бюллетеня «Рабочее движение в России и мире. Ноябрь 1993. Стр. 5-8.

Ракитская Г.Я. Что происходит в России (от двоевластия — к демократии или к диктатуре?) — Материал для пробного номера бюллетеня «Рабочее движение в России и мире. Ноябрь 1993. Стр. 8-10.

Galina Rakitzkaja. Allgemeine Informationen zur politischen Situation in Russland. — Eindrücke einer Reise 7-17 September 1993. Mannheimer Gewerkschafter besuchen Kol-

legInnen in Moskau und Minsk. — Evang. Industri- und Sozialpfarramt Nordbaden. Mannheim. November 1993. Ss. 6-8.

Galina Rakitzkaja. Redebeitrag. — Eindrücke einer Reise 7-17 September 1993. Mannheimer Gewerkschafter besuchen KollegInnen in Moskau und Minsk. — Evang. Industri- und Sozialpfarramt Nordbaden. Mannheim. November 1993. Ss. 26-28.

Ракитская Г.Я. Почему реформы в России идут за счёт трудящихся. Рукопись. 19 ноября 1993. 7 стр.

Ракитская Г.Я. Суровая осень России. Рукопись. 4 стр.

Ракитская Г.Я. Политическая система и хозяйственная власть: проблемы соответствия. Тема: Теория общественного выбора. Раздел: Свобода, собственность, демократия. Научный доклад. /Институт экономики РАН. Сектор методологии экономической науки и междисциплинарных исследований экономики/ — Москва. Декабрь 1993. 78 стр. + 8 стр. примечаний.

1994 год

Ракитский Б.В., Ракитская Г.Я. О концептуальном подходе к законодательной деятельности по вопросам социально-трудовых отношений. Направлено в Общественный экспертный совет при Комитете Государственной думы по труду и социальной поддержке. 7 апреля 1994. 3 стр.

Ракитская Г.Я., Ракитский Б.В. Краткосрочный курс Школы трудовой демократии для профсоюзных и рабочих активистов. Сведения о ШТД и программа курса. (?)1994. 7 стр.

Ракитская Г.Я. Отчёт о работе в 1994 г. Рукопись. 4 стр. 30 ноября 1994 г.

Ракитская Г.Я. Взаимосвязь политической системы и хозяйственной власти: теория, методология, и анализ современной российской практики. Научный доклад. /Институт экономики РАН. Центр политэкономических ис-

следований российского общества. Сектор методологических проблем экономической науки/ — Москва. Декабрь 1994. 71 стр.

1995 год

Ракитские — Д.Манделю Февраль 1995 г. Рукопись 2 стр.

Ракитская Г.Я. Идеино-политические течения в современной России (изложение лекции) — В брошюре «Новая фаза переходного периода. Интересы и действия работников и профсоюзов. Материалы учебного семинара для рабочих и низовых профсоюзных активистов 3-5 марта 1995, г. Москва. — М.: ТИЕ, ИППС. 1995. Стр. 12-16.

Ракитская Г.Я. Замысел и фрагменты научного доклада «Общественные стратегии в современной России» Материал для обсуждения на секторе. — /Институт экономики РАН. Центр политэкономических исследований. Сектор методологии экономической науки/. Брошюра. М.: Май 1995. 38 стр.

Ракитская Г.Я. Общественные стратегии в современной России. Тема: Трансформация экономических систем постсоветского типа: методологический анализ основных концепций. Научный доклад. /Институт экономики РАН. Центр политэкономических исследований. Сектор методологии экономической науки/ Брошюра. М.: Ноябрь 1995. 28 стр.

Ракитская Г.Я. (при участии Б.Е.Кравченко и с использованием материалов В.В.Прибыловского). Экспертиза и анализ подходов к социальной политике со стороны разных социальных слоёв, групп и политических сил России. Исследовательская разработка к проекту программы «Стратегия и приоритеты социальной политики». /Совет по социальной политике при Президенте Российской Федерации. Институт перспектив и проблем страны Академии естественных наук/ — М.: 1994-1995. 94 стр.

Ракитская Г.Я., Кравченко Б.Е., Прибыловский В.В. Экспертиза и анализ подходов к социальной политике со стороны разных социальных слоёв, групп и политических сил России. /Совет по социальной политике при Президенте Российской Федерации. Институт перспектив и проблем страны Академии естественных наук/ — М.: 1995. 30 стр. (Сокращённый вариант, который рассылался как материал Совета по социальной политике при Президенте Российской Федерации).

1997 год

Ракитская Г.Я. К моему участию в разработке темы: «Методологические исследования в современной экономической науке: направления, тенденции, перспективы». 16 января 1997 г. Первый вариант. 5 стр.

Ракитская Г.Я. К моему участию в разработке темы: «Методологические исследования в современной экономической науке: направления, тенденции, перспективы». 16 января 1997 г. Второй вариант. 7 стр.

Ракитская Г.Я. Предложения по участию в разработке темы: «Методологические исследования в современной экономической науке: направления, тенденции, перспективы». 21 января 1997 г. Вариант для О.И.Ананьина. 5 стр.

Ракитская Г.Я. Фрагменты научного доклада «Теоретико-методологические основы марксистских экономических исследований» (в рамках темы сектора «Методологические исследования в современной экономической науке: направления, тенденции, перспективы») /Институт экономики РАН. Центр политэкономических исследований. Сектор методологии экономической науки/ — М.: Июнь 1997. Брошюра. 20 стр.

Ракитская Г.Я. Теоретико-методологические основы марксистских экономических исследований. Рукопись дек. 1997. 27 стр.

Ракитская Г.Я. Выступление в дискуссии в Институте сравнительной политологии РАН 5 марта 1997 г. Стенограмма. 7 стр.

1998 год

Ракитская Г.Я. Марксистская версия взаимосвязи и динамики экономических институтов. — Институт экономики РАН. Центр политэкономических исследований. Сектор методологии экономической науки. Брошюра. Ноябрь 1998 г. 31 стр.

1999 год

Ракитская Г.Я. Марксистская версия взаимосвязи и динамики экономических институтов. Продолжение доклада, представленного в ноябре 1998 г. — промежуточный вариант. Стр. 25-45. Брошюра. Июнь 1999 г.

Ракитская Г.Я. Марксистская версия взаимосвязи и динамики экономических институтов. Выдержки из первой части доклада, представленного в ноябре 1998 г., и текст (окончание доклада) 1999 г. — Институт экономики РАН. Сектор методологии экономической науки. Брошюра. М.: 1998-1999. 70 стр.

2000 год

Ракитская Г.Я. — Золотарёву П.А. 27 марта 2000.

Письмо Ракитская Г.Я. — Давиду Манделю 31 марта 2000 г. (выдержка)

Б. Кравченко, И. Мысляева, Г. Ракитская, Б.Ракитский. Профсоюзное движение в современной России (краткие тезисы) 11 с. Рукопись. 2000.

B. Kravichenko, I. Myslaeva, G. Rakitskaia, B. Rakitskij (Federation of Russia). Le mouvement syndical de Russie dans les conditions de reformes marchandes radicales et de mondialisation de l'economie. /Geneve. 2000 Forum social/. 5 p.

Перепечатка

Ракитская Г.Я. Профсоюзное движение в бывшем СССР и современные проблемы демократизации проф-

союзов (перепечатан текст 1995 г.). — В брошюре «Основы профсоюзной политики. Выпуск 1» - Чернигов. Школа трудовой демократии Украины. 2000. Стр. 5-12.

2001 год

Письмо. Ракитская Г.Я. — Д.Манделю 7 августа 2001.

Письмо. Ракитская Г.Я. — Давиду Манделю 9 августа-2001 г.

2002 год

Ракитская Г.Я. Восприятие теоретико-экономических знаний и опыта в современной России: критическо-сравнительный анализ. Брошюра. 38 стр. Год не указан. Излагаются исследования 2001-2002 гг.

2003 год

Ракитские — Дени Пайару 10 мая 2003 г. 1 стр.

Ракитская Г.Я. — Старостину В.В. 24 июня 2003. 1 стр.

Перепечатка:

Ракитская Г.Я. Проблемы и перспективы профсоюзной формы самоорганизации трудящихся в условиях глобализации. — В кн. “Глобализация, профсоюзы и международная солидарность трудящихся”. Материалы для семинаров Школы трудовой демократии Украины. — Чернигов. ШТД Украины. Январь 2003. Стр. 17-21.

2004 год

Ракитская Г.Я. — Старостину В.В. 6-8 марта 2004 г. 3 стр.

2005 год

Важнейшие факторы, формировавшие общественное сознание и общественные действия в СССР В 1988-1991 гг. 3 стр. Рукопись (год написания тезисов — предположительный)

Ракитская Г.Я. Собственный, классовый взгляд трудящихся и эксплуатируемых на процессы и проблемы глобализации. Выступление на Малом пленарном заседании Российского социального форума по теме: «Проблемы глобализации и альтерглобализм» 16 апреля 2005 г. 10 стр.

2006 год

Ракитская Г.Я. О главной современной опасности для трудящихся России и мира. Письмо по поводу Обращения и концепции Российского социального форума (РСФ-2006). 2 февраля 2006.

Ракитская Г.Я. Классовое гуманитарное образование как предпосылка и форма политической самоорганизации эксплуатируемых трудящихся. (15-летний опыт Школы трудовой демократии) — Тезисы выступления и резюме заявителя для Международной научной конференции «Рабочий класс — кто он и где он» 11-12 июля 2006 г. 2 стр.

Ракитская Г.Я. Предпосылки и вероятность реализации социалистической идеи в её последовательно гуманистическом исполнении. Доклад на Научном симпозиуме “СОЦИАЛИЗМ после СОЦИАЛИЗМА: новый интеллектуальный вектор в постсоциалистических странах”, 6 – 8 декабря 2006 г., Москва, Институт экономики РАН. Рукопись.

Перепечатка

К народам Литвы и России. 14 января 1991. — Периодическое издание “Перспективы и проблемы России” Выпуск 37. — М.: Институт перспектив и проблем страны. 2006. Стр. 147-149

2007 год

Ракитская Г.Я. Профсоюзы в системе регулирования социально-трудовых отношений: социальное партнёрство или социальная капитуляция. — Тезисы выступления для Межрегиональной научно-практической конференции «Российская модель социального партнёрства: перспективы развития» 14 февраля 2007. Москва. АТиСО. 7 стр.

Ракитская Г.Я. Социальный вопрос в России и основной социальный ресурс его решения. Рукопись. 10 с. 2007.

Ракитская Г.Я. Социальный вопрос в России и основной социальный ресурс его решения (выступление в качестве диспутанта по докладам). Рукопись. 8 стр. Апрель-май 2007.

Ракитская Г.Я. Роль государства в обеспечении социальной устойчивости социально-трудовых отношений и ее деформация в современной России. Рукопись. 2007

Ракитская Г.Я. Социальное партнёрство или социальная капитуляция? — В книге: «Профсоюзы и социальное партнёрство. Материалы всероссийской научно-практической конференции, организованной Федерацией Профсоюзов Липецкой области. Часть 2. М.: 2007. Стр. 86-100.

Ракитская Г.Я. Классовые взаимоотношения на предприятиях и шансы на социальное партнёрство. — В сборнике: Идеология и практика социального партнёрства. Издание второе, дополненное. — Чернигов. ШТУ. 2007. Стр. 60-65.

Перепечатка:

Ракитская Г.Я. Профсоюзное движение в бывшем СССР и современные проблемы демократизации профсоюзов. — В брошюре «Современные проблемы демократизации движений трудящихся» — Чернигов. ШТУ Украины. 2007. Стр. 18-27.

2008 год

Ракитская Г.Я. — Этманову А.В. 20 марта 2008 г. Письмо.

Ракитская Г.Я. — Этманову А.В. 15 апреля 2008 г. Письмо.

Ракитская Г.Я. — Этманову А.В. 5 июля 2008 г. Письмо

Ракитская Г.Я. К обсуждению проектов Устава. 2008 г.

Г.Я.Ракитская. Суть и обнадёживающий характер кризиса марксизма как идейно-теоретической основы социалистических движений (тезисы введения в дискуссию «Марксизм: историческая судьба и современность (к 190-летию со дня рождения Карла Маркса)» — Рукопись. 2 стр. (июль 2008 г.)

Ракитская Г.Я., Ракитский Б.В. Устав Межрегионального общественного движения «За права и интересы трудящихся» Проект (предварительный вариант). Сентябрь 2008. 13 стр.

Ракитская Г.Я., Ракитский Б.В. Устав Межрегионального общественного движения «За права и интересы трудящихся» Проект (окончательный вариант). Декабрь 2008. 26 стр.

Ракитская Г.Я. Принцип другого варианта формирования органов Движения. Рукопись. 1 стр.

Ракитская Г.Я. — Этманову А.В. Сентябрь 2008 г. Дополнительные пояснения к УСТАВУ

Ракитская Г.Я. О задачах Движения трудящихся. Рукопись. 1 стр. 2008.

Ракитская Г.Я. Необходимость и трудности нормализации социально-трудовых отношений в России. Рукопись. 3 стр.

Ракитская Г.Я. Социальное партнёрство в России: разнообразие трактовок и оценок реальных процессов и тенденций. — В коллективной монографии «Социальное партнёрство: международный и российский опыт, перспективы развития». М.:Полиграф сервис. 2008. Стр. 285-292.

Интервью Светланы Пилюгиной (Журнал «Профсоюзы», Ноябрь 2008) с Г.Я.Ракитской «За достойный труд. Какой зарплаты достойны россияне?». Рукопись. 6 стр.

Ракитская Г.Я. — Этманову А.В. Некоторые пояснения к проекту устава.

Ракитская Г.Я. — Этманову А.В. Пояснения к проекту Устава.

Ракитская Г.Я. — Этманову А.В. и Лесику В.В. 14 декабря 2008. Письмо

Ракитская Г.Я. — Этманову А.В. и Лесику В.В. 23 декабря 2008 г.

2009 год

Ракитские — Этманову А.В. 6 января 2009 г. Письмо.

Ракитская Г.Я. Не «входить в положение», а требовать! Интервью. 26 апреля 2009. 4 стр.

Ракитская Г.Я. НОРМАЛЬНАЯ (СПРАВЕДЛИВАЯ) ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА: теоретическая концепция и её выход на практику. Рукопись. 2009.

Ракитская Г.Я. Уровень заработной платы в России: необходимость и стратегия нормализации. Рукопись. 12 стр. 2009.

Ракитская Г.Я., Ракитский Б.В. Профсоюзные стратегии в условиях кризиса: как защитить интересы работников — наши задачи, требования и действия. Проект резолюции Круглого стола. Тольятти, 18-19 ноября 2009 г. 4 стр.

2010 год

Ракитская Г.Я. Прошлое, настоящее и будущее России: ответ на дискуссионные вопросы с позиций последовательного гуманизма. Тезисы для Конференции 4-5 сентября 2010 г. 1 стр. Рукопись.

2011 год

Ракитская Г.Я. Предпосылки и вероятность реализации социалистической идеи в её последовательно гуманистическом исполнении. — В книге: «Социализм после социализма. Новый интеллектуальный вектор». СПб.: Алетейя. 2011. Стр. 316-326.

2013 год

Ракитская Г.Я. Предложение от Школы трудовой демократии. Февраль 2013.

2017 год

Ракитская Г.Я. Основные труды. Том первый. Идеология последовательного (революционного) гуманизма. Теория общества и хозяйства. — М.: Школа трудовой демократии имени Г.Я. Ракитской; ПРОБЕЛ-2000. 2017. 744 с.

Ракитская Г.Я. Основные труды. Том второй. Идеология последовательного (революционного) гуманизма. Теория общества и хозяйства. — М.: Школа трудовой демократии имени Г.Я. Ракитской; ПРОБЕЛ-2000. 2017. 580 с.

Ракитская Г.Я. Основные труды. Том третий. Теория и практика социально-трудовых отношений. Социальная политика. — М.: Школа трудовой демократии имени Г.Я. Ракитской; ПРОБЕЛ-2000. 2017. 772 с.

Ракитская Г.Я. Основные труды. Том четвёртый. Теория и практика социально-трудовых отношений. Социальная политика. — М.: Школа трудовой демократии имени Г.Я. Ракитской; ПРОБЕЛ-2000. 2017. 592 с.

2018 год

Ракитская Г.Я. Основные труды. Том пятый. Политика. Гражданское и профсоюзное строительство. — М.: Школа трудовой демократии имени Г.Я. Ракитской; ПРОБЕЛ-2000. 2018. 564 с.

Ракитская Г.Я. Основные труды. Том шестой. Политика. Гражданское и профсоюзное строительство. — М.: Школа трудовой демократии имени Г.Я. Ракитской; ПРО-БЕЛ-2000. 2018. 678 с.

Ракитская Г.Я. Основные труды. Том седьмой. Политика. Гражданское и профсоюзное строительство. — М.: Школа трудовой демократии имени Г.Я. Ракитской; ПРО-БЕЛ-2000. 2018. 706 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ ВТОРОЕ

Прижизненные энциклопедические статьи о Галине Яковлевне Ракитской

1.

РАКИТСКАЯ Галина Яковлевна (р.11.11.1939 в г. Москве) — российский общественвед, социальный мыслитель, учёный, публицист и общественный деятель. Ветеран рабочего движения, участвует в рабочем и профсоюзном движении с конца 1980-х годов, почётный член Профсоюза работников ОАО “АвтоВАЗ” “Единство”.

Мировоззренческие установки: последовательный революционный гуманизм (один из исторических истоков этого направления общественной мысли — революционно-гуманистические составляющие первоначального марксизма середины XIX века).

Один из учредителей (1994) и руководитель (с 1995) Школы трудовой демократии, созданной для обучения рабочих и низовых профсоюзных активистов (цель Школы — помочь рабочим и низовым профсоюзным активистам получить знания, необходимые трудящимся для деятельности по самоорганизации, для коллективного и солидарного отстаивания своих прав, свобод и интересов на производстве и в обществе) (См. *Школа трудовой демократии*)

Один из учредителей и лидер общественного Комитета содействия рабочему движению и самоуправлению трудящихся, созданного группой общественведов в 1990 г. для научно-теоретического обслуживания демократического рабочего движения (См. *Комитет содействия рабочему движению и самоуправлению трудящихся*).

В 1987–1989 гг. как член бюро комиссии Президиума Правления Советской социологической ассоциации АН СССР по проблемам движения самостоятельных объединений активно содействовала становлению организаций и движений демократической ориентации.

В 1987–1991 гг. руководила общесоюзным научно-методологическим семинаром секции “Социология труда” Советской социологической ассоциации АН СССР, в работе которого участвовали как профессиональные ученые, так и рабочие.

Автор или один из авторов программных и/или уставных документов Союза трудовых коллективов страны, Союза трудовых коллективов Москвы, Независимого профсоюза горняков и Независимого профсоюза горняков России, общества “Мемориал”, Конфедерации труда, Социал-демократической ассоциации СССР и Социал-демократической партии России (1988 – 1990).

Беспартийная. Была членом Социал-демократической партии России (СДПР) с 1990 по 1993 гг. (лидером левой фракции в СДПР, председателем Комиссии Правления СДПР по связям с рабочим движением и профсоюзами).

Окончила экономический факультет МГУ им. М.В. Ломоносова в Москве (1962) и заочную аспирантуру Института экономики АН СССР (1978). Доктор экономических наук (2004). Тема докторской диссертации “Общая теория социально-трудовых отношений и перспективы их демократического регулирования в современной России”.

Область научных исследований: социально-трудовые отношения, социальная политика, идеологии и стратегии рабочего и профсоюзного движения, методология политико-экономических исследований, специфика четвертой русской революции, стратегии социальных преобразований в постсоветской России.

Научные публикации – более 200 статей, брошюр и книг.

Важнейшие монографии по проблемам социально-трудовых отношений и социальной политики: «Проблемы и направления развития социально-трудовых отношений в СССР». Препринт / М.: ВНИИСИ. 1986; «На пути к собственной идеологии (идейные представления и требования трудящихся в ходе четвертой русской революции)» / М.: КАС-КОР, ИППС, ИЭ РАН. 1993 (2-е издание – М.: ИППС.

2001); «Марксистская версия социальных институтов и институциональных преобразований. Опыт анализа и актуального продвижения методологии» / М.: ИППС. 2000; «Социальная защита и самозащита труда» / М.: ИППС. 2002 (в соавторстве с Б.В. Ракитским); «Социально-трудовые отношения (общая теория и проблемы становления их демократического регулирования в современной России)» / М.: ИППС. 2003; «Труд: современная теория и методология / М.: Изд. РАГС. 2007 (в соавторстве с Б.В. Ракитским); «Социально-трудовые права и свободы: российские и международные принципы, нормы, проблемы. Учебник (по программам высшего классового образования)». – М.: ИППС 2008 (в соавторстве с Б.В. Ракитским и М.Д. Манделем).

Три лучших статьи по проблемам социально-трудовых отношений и рабочего движения: Состояние и перспективы рабочего движения в России. – В журн. “Вопросы экономики”. 1995. № 6; Современная теория эксплуатации (эксплуатация как тип социально-трудовых отношений). – В период. издании “Обществознание большинства”. Вып.2. Декабрь 2005; Идеология последовательного гуманизма: предпосылки и вероятность реализации – В журн. “Альтернативы”. 2007. № 1.

Видный представитель созданной Б.В.Ракитским новой научной школы, которая возродила и существенно развила целостно-обществоведческий подход в отечественных политико-экономических, социально-экономических и социально-трудовых исследованиях.

Работа: НИИ ЦСУ СССР (1964 – 1981); ВНИИСИ ГКНТ И АН СССР (1981 – 1987); Институт экономики АН СССР, Институт экономики РАН (1987 – 2005); Институт управления (г. Архангельск, с 2005); Центр труда и рабочего движения Института перспектив и проблем страны РАЕН (с 1992); Российская академия государственной службы при Президенте РФ (с 2000).

Государственные награды: медаль “Защитнику свободной России” (1993).

2.

РАКИТСКАЯ ГАЛИНА ЯКОВЛЕВНА (р.11.11.1939 в г. Москве), доктор экономических наук (2004). Окончила экономический факультет МГУ им. М. В. Ломоносова в Москве (1962) и заочную аспирантуру Института экономики АН СССР (1978). Тема кандидатской диссертации (защитила в 1979 г.: «Методологические основы определения социально-экономической эффективности научно-технического прогресса» Тема докторской диссертации (защитила в 2003 г.): «Общая теория социально-трудовых отношений и перспективы их демократического регулирования в современной России». Учёное звание старшего научного сотрудника (1995).

Работа: НИИ ЦСУ СССР (1964 – 1981); ВНИИСИ ГКНТ И АН СССР (1981 – 1987); Институт экономики АН СССР, Институт экономики РАН (1987 – 2005); Институт управления (г. Архангельск, с 2005); Центр труда и рабочего движения Института перспектив и проблем страны РАЕН (с 1992); Российская академия государственной службы при Президенте РФ (доцент – с 2000, профессор – 2005).

Научно-общественная и общественная деятельность: руководитель общесоюзного научно-методологического семинара секции «Социология труда» Советской социологической ассоциации АН СССР (1987-1991); как член бюро комиссии Президиума Правления ССА по проблемам движения самостоятельных объединений активно содействовала становлению организаций и движений демократической ориентации (1987-1989); один из учредителей и лидер общественного Комитета содействия рабочему движению и самоуправлению трудящихся (с 1990), созданного для научно-теоретического обслуживания демократического рабочего движения; автор (или один из авторов) программных и/или уставных документов Сою-

за трудовых коллективов страны, Союза трудовых коллективов Москвы, Независимого профсоюза горняков и Независимого профсоюза горняков России, общества «Мемориал», Конфедерации труда, Социал-демократической ассоциации СССР и Социал-демократической партии России (1988 – 1990); лидер левой фракции и председатель Комиссии Правления по связям с рабочим движением и профсоюзами Социал-демократической партии России (1990 – 1993); один из учредителей (1994) и руководитель (с 1995) Школы трудовой демократии, созданной для обучения рабочих и низовых профсоюзных активистов.

Государственные награды: медаль «Защитнику свободной России» (1993).

Научные публикации – более 200 статей, брошюр и книг.

Важнейшие монографии по проблемам социально-трудовых отношений и социальной политики: «Проблемы и направления развития социально-трудовых отношений в СССР». Препринт / М.: ВНИИСИ. 1986; «На пути к собственной идеологии (идейные представления и требования трудящихся в ходе четвертой русской революции)» / М.: КАС-КОР, ИППС, ИЭ РАН. 1993 (2-е издание – М.: ИППС. 2001); «Марксистская версия социальных институтов и институциональных преобразований. Опыт анализа и актуального продвижения методологии» / М.: ИППС. 2000; «Социальная защита и самозащита труда» / М.: ИППС. 2002 (в соавторстве с Б. В. Ракитским); «Социально-трудовые отношения (общая теория и проблемы становления их демократического регулирования в современной России)» / М.: ИППС. 2003; «Труд: современная теория и методология / М.: Изд. РАГС. 2007 (в соавторстве с Б.В.Ракитским); «Социально-трудовые права и свободы: российские и международные принципы, нормы, проблемы. Учебник (по программам высшего классового образования)». – М.: ИППС 2008 (в соавторстве с Б. В. Ракитским и М. Д. Манделем).

Три лучших статьи по проблемам социально-трудовых отношений и социальной политики: Со-

стояние и перспективы рабочего движения в России. // "Вопросы экономики". 1995. № 6; Необъявленная реформа социально-трудовых отношений в 1990-е годы // "Вопросы экономики". 2003. № 9; Современная теория эксплуатации (эксплуатация как тип социально-трудовых отношений) //— В период. издании "Обществознание большинства". Вып.2. Декабрь 2005.

Основные научные достижения Г.Я.Ракитской в исследованиях проблем социально-трудовых отношений и социальной политики:

1. Разработала методологически и содержательно новую общую теорию социально-трудовых отношений, выстроенную с позиций трудящихся **классов**. Основы теории заложены работами 1982-1986 гг. (обоснованно ввела в научный оборот саму категорию «социально-трудовые отношения»). Наиболее полная разработка — докторская диссертация. Основные составляющие этой теории:

— система взаимосвязанных фундаментальных категорий (предложены или же раскрыты по-новому): социально-трудовые отношения, тип жизнедеятельности класса, отношение к **труду** и его социальные типы, социальный тип индивидуальной трудовой судьбы; социальная макропропорциональность, трудовая социализация, социальные силы, соотношение социальных сил и др.;

— современная теория **эксплуатации** как типа социально-трудовых отношений. Эксплуатация рассмотрена как макро-социальноэкономическое, а не сугубо экономическое, распределительное отношение на микроуровне; существенно по-новому осмыслена причина капиталистической эксплуатации (не наёмность труда и не особенности товара рабочая сила, а тип организации межклассовых властно-управленческих отношений — монополизация капиталом власти в обществе и в хозяйстве);

— обоснование необходимости вовлечь в рассмотрение социально-трудовой проблематики **глобализационный** аспект как существенный, не подлежащий абстрагированию; оценка состояния социально-трудовых отноше-

ний в России как закономерного следствия её включения в мировое **капиталистическое хозяйство** в качестве периферийно-зависимой страны;

— обоснование (на основе анализа социально-групповых противоречий) круга узловых социально-трудовых проблем современной России; методологические подходы к их научной постановке и практическому решению; введение в исследование всех узловых проблем аспекта связанности с соотношением и действием социальных сил;

— по существу новая концепция отношений **найма** как типичной для большинства трудящихся формы социальной интегрированности; концепция противопоставлена представлениям, сводящим найм к акту купли-продажи рабочей силы.

2. По-новому осмыслила историческую тенденцию развития капиталистической системы эксплуатации как глобализацию тоталитаризма в форме сегрегации человечества на господствующую **касту** созидателей и касту оттесненных в социальную резервацию с принудительно-нетрудовым типом жизнедеятельности. («Современная теория эксплуатации (эксплуатация как тип социально-трудовых отношений)» // Обществознание большинства. Вып. 2. Декабрь 2005; и др.).

3. Раскрыла классовые корни расхождений в оценках реального состояния социально-трудовых отношений в России по критериям **социального партнёрства**. Дала (с позиций интересов трудящихся) развёрнутую критику представлений о становлении в России социального партнёрства. («Социально-трудовые отношения и профсоюзные стратегии в России: оценка по критериям классовой борьбы и социального партнёрства» // Трудовая демократия. Вып. 56. 2007; «Профсоюзы и классовая самоорганизация трудящихся» // Бюллетень Школы трудовой демократии. № 32; и др.).

4. В 1994-1995 осуществила фундаментальное исследование «Экспертиза и анализ подходов к социальной

политике со стороны разных социальных слоёв, групп и политических сил России» (по заказу Совета по социальной политике при Президенте РФ). Оригинальность и практическое значение исследования — в его направленности на определение приоритетов социальной политики и на реализацию стратегических социальных решений методом налаживания взаимодействия различных социальных сил, а также в вычленении и систематизации требований к социальной политике в двух аспектах: на уровне основных идейно-политических течений и на уровне основных типов переходного сознания, то есть в увязке с конкретными элементами социальной структуры переходного российского общества. (Полный текст разработки опубликован под названием «Будущее и настоящее России в идейных представлениях и требованиях (из летописи четвертой русской революции)» // Перспективы и проблемы России. Вып. 2. М.: Институт перспектив и проблем страны. 1995).

5. В ряде работ дала характеристику социального самосознания основных переходных слоёв в составе трудящегося населения; первая в отечественной науке аргументировала наличие специфической российской ситуации: «Рабочие есть — рабочего класса нет» («На пути к собственной идеологии (идейные представления и требования трудящихся в ходе четвертой русской революции)». 1993; «Современные требования трудящихся к социально-экономической политике» // Вопросы экономики. 1993. № 4; «Общественно-экономические стратегии в современной России» // Вопросы экономики. 1996. № 8; и др.).

6. В начале 1980-х годов в обстановке широкомасштабного поиска советской наукой «ростков» и буйных «побегов» коммунистического отношения к труду обосновала необходимость и содержание категории «социалистическое отношение к труду» как одну из категорий в теоретической модели социализма, основу формирования добровольно-трудового образа жизни. Адекватное социализму отношение к труду определила как заинтересован-

ное и ответственное отношение к нему одновременно как к общественно полезной деятельности, основному источнику средств существования и как к средству и способу развития личности, т.е. как уравновешенность материальной, моральной заинтересованности в труде и заинтересованности в труде как в развивающей деятельности. Дала оценку отношения к труду в СССР как, по сути, казарменной его деформации (использовала при этом приемлемый для подцензурной печати термин «отклонения» от нормального для социализма). («Проблемы и направления развития социально-трудовых отношений в СССР». Препринт. М.: ВНИИСИ. 1986; «Развитие социалистического отношения к труду» // Вопросы экономики. 1988. № 7). Обоснованная Г.Я. Ракитской трактовка специфики социалистического отношения к труду, констатация и характеристика отклонений от него были включены (в несколько искаженном и фрагментарном виде) в один из разделов «Комплексной программы научно-технического прогресса СССР на 1986 - 2005 годы».

7. В советское время существенно иначе по сравнению с подходами, преобладавшими в литературе, осмыслила задачи и вероятную социальную эффективность выдвинутых руководством страны курса на сокращение ручного труда и курса на «бригадизацию» всей страны. Аргументировала социальную ограниченность постановки задачи улучшения условий и облегчения труда посредством его механизации и автоматизации; поставила проблему преодоления технико-технологического и организационного деспотизма, придания любому труду свойств развивающей деятельности. Акцентировала псевдогуманистичность возведения в ранг социального идеала творческого труда в буквальном его понимании; дала также обоснованную критику бригадного псевдоколлективизма (тенденции формирования особой бригадной юрисдикции и особой бригадной морали, позволяющей бригаде вершить над рабочими гражданский и моральный суд от имени государства и общества. («Преобразования в труде в

условиях интенсификации производства» / Социально-экономические проблемы интенсификации производства. Сб. трудов. Вып. 2. М.: ВНИИСИ. 1983; «Проблемы развития личности в социалистическом трудовом коллективе» / Проблемы развития социально-демографических групп и социально-территориальных общностей. Сб. трудов. Вып. 4. М.: ВНИИСИ. 1986; и др.).

8. В кандидатской диссертации поставила и решила методологические, теоретические и методические проблемы выбора социально и экономически предпочтительного варианта развития на основе приоритета социальных критериев эффективности и ранжирования целей, а не путём искусственного сложения социальных и экономического эффектов. Тем самым был преодолен «барьер В.В. Новожилова» — указанное лауреатом Ленинской премии В.В. Новожиловым реальное затруднение в выборе экономически эффективного варианта при нетождественных социальных результатах разных вариантов. Это научное достижение Г. Я. Ракитской и сейчас остаётся фундаментальным заделом в области определения социально-экономической эффективности и обеспечения социальной направленности производства и научно-технического прогресса. («Цели социально-экономического развития и эффективность научно-технического прогресса». Препринт. М.: ВНИИСИ. 1982; «Способы установления соответствия научно-технического прогресса социальным критериям эффективности экономического развития» / Система факторов экономического развития. Сб. трудов. Вып. 1. М.: ВНИИСИ. 1985; «Социально-экономическая природа научно-технического прогресса» // Экономические науки. 1986. № 12).

Г.Я. Ракитская — видный представитель созданной Б.В. Ракитским новой научной школы, которая возродила и существенно развила целостно-обществоведческий подход в отечественных политико-экономических, социально-экономических и социально-трудовых исследованиях.

(«Крупные отечественные учёные и специалисты в области труда и социальной политики. Научно-биографическая энциклопедия» / Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации; Национальная ассамблея специалистов в области труда и социальной политики/ — М.: Издательство РАГС. 2009. Стр. 172-176).

ПРИЛОЖЕНИЕ ТРЕТЬЕ

Трудовая книжка Г.Я.Ракитской (Раздел «Сведения о работе»)

Дата **Сведения о приёме на работу, перемещениях по работе и увольнении (с указанием причин)**

Рабочего стажа до поступления в НИИ планирования и нормативов не имеет

НИИ ПЛАНИРОВАНИЯ И НОРМАТИВОВ ПРИ ГОСПЛАНЕ СССР

17.11.1962 Назначена временно ст. библиографом

18.04.1963 Назначена младшим научным сотрудником

В связи с образованием Совета народного хозяйства СССР переведена в НИИОУИН при СНХ СССР

03.05.1963 назначена младшим научным сотрудником

10.06.1964 Освобождена от занимаемой должности по собственному желанию

НИИ ЦСУ СССР

11.06.1964 Назначена на должность старшего научного сотрудника

25.06.1973 Утверждена решением Научного Совета НИИ об избрании на должность старшего научного сотрудника отдела информационного обеспечения

11.04.1975 Переведена в отдел сводных и сводно-

балансовых работ на должность старшего научного сотрудника

01.05.1979 В связи с введением новых условий оплаты труда и утверждением штатного расписания от 29.04.79 г. назначена на должность старшего научного сотрудника Отдела статистики эффективности и пропорциональности общественного производства.

01.08.1979 В связи с переизбранием на должность на новый срок Научным Советом НИИ назначена на должность старшего научного сотрудника Отдела статистики промышленности и общественного производства.

01.10.1981 Освобождена от занимаемой должности по собственному желанию по ст. 131 КЗоТ РСФСР

ВСЕСОЮЗНЫЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ СИСТЕМНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ (ВНИИСИ) ГКНТ и АН СССР

05.10.1981 Зачислена на должность и.о. младшего научного сотрудника

24.06.1983 Избрана на должность старшего научного сотрудника

15.07.1985 Решением Совета Министров СССР ВНИИСИ передан из ведения ГКНТ и АН СССР в ведение Госплана СССР и АН СССР

27.08.1986 Постановлением Совета Министров СССР ВНИИСИ передан из ведения Госплана СССР и АН СССР в ведение

АН СССР
26.01.1987 Уволена по ст. 29 п.5 КЗоТ РСФСР (в порядке перевода в Институт экономики АН СССР)

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ АКАДЕМИИ НАУК СССР

27.01.1987 Зачислена в порядке перевода из ВНИИСИ АН СССР на должность старшего научного сотрудника в сектор аграрных отношений и социально-экономических проблем города и села Отдела общих проблем политической экономии социализма

01.04.1988 На основании результатов аттестации назначена на должность старшего научного сотрудника, к.э.н. Протокол №10 заседания аттестационной комиссии от 21 апреля 1988 года.

01.12.1992 Установить 14-й разряд в соответствии с Единой Тарифной Сеткой

26.12.1995 На основании решения Учёного совета Института присвоить учёное звание старшего научного сотрудника

16.05.1998 Назначить на должность старшего научного сотрудника по результатам аттестации, с установлением 14 разряда ЕТС

01.04.2003 Назначить на должность старшего научного сотрудника по результатам аттестации с установлением 15 разряда ЕТС

25.10.2005 Уволить из Института по собственному желанию (ст. 17 п.3 ТК РФ)

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ
(г.Архангельск)

26.10.2005 Принята на должность профессора кафедры менеджмента и стратегического прогнозирования

07.09.2007 Переведена на должность профессора кафедры бухгалтерского учёта, анализа и аудита

03.03.2008 Международный «Институт управления» переименован в Негосударственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Институт управления»

20.08.2013 Трудовой договор прекращён в связи со смертью работника, п.6 части1 статьи 83ТК РФ

Совместительства (не заносятся в Трудовую книжку)

Штатное совместительство

С 1996 по 2012 профессор Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации

Нештатные (на общественных началах) совместительства

1994-2013 Шеф-руководитель, директор Школы трудовой демократии

1992-2013 Руководитель Центра социально-трудовых отношений Института перспектив и проблем страны

2004-2013 Соректор Интернационального университета трудящихся и эксплуатируемых (Рабочего университета)

СОДЕРЖАНИЕ ПЯТОГО ТОМА

ПОЯСНЕНИЕ СОСТАВИТЕЛЯ И ИЗДАТЕЛЯ К ПЯТОМУ ТОМУ «ОСНОВНЫХ ТРУДОВ» 5

1967
О классификации задач управления 7

1968
Потребитель диктует условия 16

1982
Социальная природа бригадной формы
организации и стимулирования труда и прогноз
её влияния на социально-трудовые отношения,
включая отношение к труду 22

1985
Повышение роли централизованного руководства
как важнейшая задача совершенствования
управления экономикой 73

1986
Предварительный вариант программы
исследования проблем трудовых ресурсов
и труда в базовых отраслях промышленности 77

1987
Отчёт о командировке по проблемам семейного
подряда 81

1987
Соображения к проекту рекомендаций круглого
стола по проблемам и перспективам развития
семейного подряда 90

1988
О стратегии и первоочередных мерах
по социалистической нормализации условий
формирования личных доходов населения
(о борьбе с так называемыми нетрудовыми
доходами и теневой экономикой) 95

2005
Узловые социально-трудовые проблемы
(методологические аспекты постановки
и решения) 101

2007
Социальный вопрос в России
и основной социальный ресурс его решения 113

2007
Социальный вопрос в России и основной
социальный ресурс его решения (выступление
в качестве дискуссанта по докладам) 123

2007
Позиция российских профсоюзов: социальное
партнёрство или социальная капитуляция? 131

2007
Роль государства в обеспечении социальной
устойчивости социально-трудовых отношений
и её деформация в современной России 140

2007
Социально-трудовые отношения и профсоюзные
стратегии в России: оценка по критериям
классовой борьбы и социального партнёрства 151

2007
Сфера социально-трудовых отношений и её
общественное и государственное регулирование 173

2007	Влияние глобализационных реформ 1990-2000 гг. на положение трудящихся в России (<i>Из цикла “Глобализация и профсоюзное движение”</i>)	205
2008	Социальное партнёрство в России: разнообразие трактовок и оценок реальных процессов и тенденций	263
2008	Цена труда в современной России: необходимость и стратегия нормализации	273
2008	Особенности современного российского капитализма и главные факторы его возможной трансформации	285
2008	Необходимость и трудности нормализации социально-трудовых отношений в России	290
2008	СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ПРАВА И СВОБОДЫ: российские и международные принципы, нормы, проблемы Главы из учебника по программам высшего классового образования	295
	Вводная глава. СТЕРЖНЕВОЙ ВОПРОС ИСТОРИИ: кто есть трудящийся — человек или рабочая сила?	295
	Глава первая. ПРАВО В ЖИЗНИ ОБЩЕСТВА И В ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА И ГРАЖДАНИНА	305

Глава вторая. ОФОРМЛЕНИЕ И ПРИМЕНЕНИЕ СИСТЕМЫ ПРАВОВЫХ НОРМ И ПРАВИЛ	320
2009	
Образование в системе современных ценностей и в системе последовательно гуманистических ценностей	331
2009	
ОСНОВЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ. Учебно-методический комплекс дисциплины	337
2011	
ПРОБЛЕМНЫЕ ДИСКУССИИ В ШКОЛЕ ТРУДОВОЙ ДЕМОКРАТИИ (избранное из программ семинаров для рабочих и низовых профсоюзных активистов)	388
Не ранее 2002	
Определение рынка труда	437
2012	
Особенности рынка труда в России и их оценка по экономическим и социальным критериям	438
ИЗБРАННЫЕ ПИСЬМА	445 - 517
Ракитская Г.Я. — Золотарёву П.А. 27 марта 2000 г.	445
Г.Я.Ракитская — Давиду Манделю 31 марта 2000 г. (выдержка)	447
Ракитские — лётчикам а/к БАЛ 2 июля 2002 г.	448
ПЛС а/к БАЛ — Школе Трудовой демократии 4 марта 2003 г.	449

О.А.Приходько и С.А.Ештокин — Г.Я.Ракитской 4 марта 2003 г.	450
Ракитские — ПЛС а/к БАЛ 6 марта 2003 г.	450
ПЛС а/к БАЛ — Ракитским 24 марта 2003 г.	454
Г.Я.Ракитская — В.В.Старостину 12 мая 2003 г.	459
Ракитские — Администрация Президента Республики Беларусь; Генеральному прокурору Республики Беларусь; Профсоюзу АСМ Беларуси 1 ноября 2003 г.	464
Ракитские — ПЛС а/к “БАЛ” 1 и 2 марта 2004 г.	465
С.А. Ештокин — Ракитским 26 марта 2004 г.	477
Ракитские — Ештокину С.А. 29 марта 2004 г.	479
С.А. Ештокин — Ракитским; Мысляевой 13 апреля 2004 г.	480
Ракитские — Ештокину С.А. 13 апреля 2004 г.	481
Ештокин С.А. — Школе трудовой демократии 16 апреля 2004 г.	483
Ракитская Г.Я. — С.Ештокину, О.Приходько 19 апреля 2004 г.	486
Ештокин С.А. — Школе трудовой демократии 6 мая 2004 г.	489
Ракитский Б.В. ПЛС а/к БАЛ 26 мая 2004 г.	489
Ештокин С.А. — Школе трудовой демократии 7 июня 2004 г.	491
Вечер 7 июля 2004 г. Звонок из Уфы и текст Росбалта	494
Проект текста листовки (7 июля 2004 г.)	496
Участникам забастовки в авиакомпании “Башкирские авиалинии”	498
Ештокин С.А. — Ракитским 13 июля 2004 г.	499
Проект ответа Транспортному прокурору Уфы	502

Ештокин С.А. — Ракитским 16 июля 2004	503
ПЛС а/к “БАЛ” — Школе трудовой демократии 21 июля 2004 г.	506
Г.Я.Ракитская — А.В.Сперанскому 6 марта 2007 г.	508
Л.М.Алексеева — Г.Я.Ракитской. 15 марта 2007 г.	510
Ракитские — Л.М.Алексеевой. 15 марта 2007 г.	511
В.В.Старостин — Г.Я.Ракитской. Март 2007 г.	511
Г.Я.Ракитская — В.В. Старостину 23 марта 2007 г.	513

ПРИЛОЖЕНИЕ ПЕРВОЕ

Дополнение к списку опубликованных и неопубликованных трудов Галины Яковлевны Ракитской	518
---	-----

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Прижизненные энциклопедические статьи
о Галине Яковлевне Ракитской:

1. Статья в «Энциклопедия трудящегося и эксплуатируемого народа». Выпуск 10. М.: 2009. Стр. 362-365.	543
2. Статья в издании «Крупные отечествен- ные учёные и специалисты в области труда и социальной политики. Научно-биографическая энциклопедия» /Российская академия государственной службы при Президенте Российской Феде- рации; Национальная ассамблея специа- листов в области труда и социальной политики/ — М.: Издательство РАГС. 2009. Стр. 172-176.	546

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Трудовая книжка Г.Я.Ракитской (Раздел «Сведения о работе»)	554
---	-----

Научное издание

Ракитская Галина Яковлевна

ОСНОВНЫЕ ТРУДЫ

ТОМ ПЯТЫЙ

**Теория и практика
социально-трудовых отношений.
Социальная политика**

Школа трудовой демократии имени Г.Я. Ракитской
119361, Москва, Озёрная улица, 25-287
Тел. (495) 437-04-97

Подписано в печать 07.06.2018.
Формат 60х90/₁₆. Объем 35,25 усл. печ. л.
Тираж 500 экз.

ISBN 978-5-98604-680-8



Отпечатано в типографии издательства «ПРОБЕЛ-2000»
тел. (495) 287-06-19 e-mail: probel-2000@mail.ru