

Б. И. Максимов¹**ЭЛЕМЕНТЫ СИЛОВОГО ХАРАКТЕРА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ,
В ТОМ ЧИСЛЕ КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Необходимо отметить отдельные черты (элементы) характера взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений в российском производстве в настоящее время. Одна из таких черт, существенных по значению, — силовой характер отношений между работодателями и наемными работниками в значительной части взаимоотношений. Это отношения не просто сторон с различными (чаще — противоположными) интересами, уравниваемыми при помощи норм трудового законодательства, а именно противостояние сил, притом с доминированием одной из сторон.

В постперестроечном Трудовом кодексе значительная часть трудовых отношений между работодателями и наемными работниками подведена под шапку социального партнерства, являющегося идеальной формой «мирного сосуществования», в идеале — сотрудничества противостоящих субъектов; дух партнерства должен пропитывать отношения в целом. Замыслы составителей Кодекса вполне благонамеренны. Партнерство, то есть достижение, фиксирование договоренностей посредством переговоров, затем осуществление колдо-

говоров, трехсторонних соглашений, в принципе выгодно всем сторонам. Для наемных работников оно более приемлемо, чем ведение постоянной, изнуряющей и малоэффективной силовой борьбы за свои интересы, по крайней мере в тактическом плане. Забастовки, другие способы протеста требуют от работников огромного напряжения, иногда оказываются роковыми в их трудовой жизни, вопреки бытующему представлению о легкости объявления и проведения протестных акций. Недаром рабочие применяют такие формы, как крайние меры. Партнерство в принципе выгодно и работодателям, ибо конфликтное противостояние обходится им иногда дороже, чем соблюдение норм, выполнение обязательств, обозначенных в результате договоренностей, иногда уступок с их стороны, компромиссов. Ну и, разумеется, для властей, государства в целом как со-субъектов трипартизма достижение социального мира в сфере производства также является желательной целью, позволяет властям присутствовать в партнерстве в качестве гаранта законности, но не арбитра, модератора конфликтных отношений, придает всему социальному механизму устойчивый статус, являющийся предпосылкой нормальных трудовых процессов, и в особенности инновационной деятельности.

Правда, противники социального партнерства, как известно, отрицают его в принципе как соглашательство

¹ Ведущий научный сотрудник Социологического института РАН, кандидат философских наук. Автор ряда научных публикаций, в т. ч.: «Горизонты российской социологии труда и самарской социологической школы», «Рабочий класс, социология и статистика», «Трудовые организации как субъекты общественной жизни: динамика изменений», «Рабочие в реформируемой России, 1990-е — начало 2000-х годов», «Шахтеры, власть, народ» и др.

наемных работников с работодателями, с которыми не может быть никакого сотрудничества. Но это в случае принятия наемными работниками стратегической позиции классовой борьбы¹; в тактических целях социальное партнерство все же принимается.

Два достаточно известных в сфере производства обстоятельства делают социально-трудовые отношения силовыми. Первое — неравноправие сторон. (Равноправие — основа партнерства.) Но на практике работодатели доминируют в силу ряда факторов: перевеса их разнообразных ресурсов, более высокого авторитета, в том числе социально-психологического, традиционного почитания начальства подчиненными, слабости защитных объединений наемных работников, психологии терпеливого перенесения «временных» тягот, трудностей. Второе обстоятельство — реальное использование доминирования работодателей для ущемления прав наемных работников. По многим высказываниям респондентов, работодатели перманентно ущемляют, нарушают интересы работников; проявляется это в несоблюдении норм (например, по охране труда), невыполнении соглашений, договоров, обязательств по Трудовому кодексу (особенно в сфере оплаты труда), в игнорировании обращений, заявлений работников и т. п. Упомянутые респонденты подчеркивают, что ущемление прав наемных работников заложено в природе власти собственников, работодателей. «Жадность» последних в сочетании с их социальной безответственностью в свое время отмечал, будучи премьер-министром, В. В. Путин при посещении предприятий в г. Пикалево. Остается неясным, обусловлена ли эта черта начальной «дикостью» российского капитализма или она является коренной характеристикой последнего.

Допускает силовой характер трудовых отношений вплоть до административного произвола не только упомянутая терпимость работников, обусловленная общей зависимостью от начальства, но и позиции контролирующих, правоохранительных организаций, например органов Рострудинспекции, судебных инстанций, односторонняя позиция которых является притчей во языцех, невнимание СМИ, да и общественного мнения в целом к социально-трудовой сфере.

Что из этого всего следует? Силовые отношения, обуславливая трудовую мотивацию работников, делают их позицию индифферентно-отчужденной, способствуют формированию психологии «пофигизма», в первую очередь у рабочих. Такие настроения перекликаются с явлением люмпенизации в позднесоветское время

(отмечаемым, в частности, В. И. Герчиковым)². Можно было бы признать это нормальным состоянием капиталистических трудовых отношений в России, если бы не необходимость современной (сегодняшней) модернизации российского производства. А инновационная деятельность предполагает сотрудничающий характер труда всех участников (субъектов) инновационной деятельности, проявление инициативы, добросовестного отношения к работе и организации. Нововведения, по крайней мере, должны приниматься всеми участниками процесса производства. Успех модернизации, вопреки технократическому подходу определяется не только материальными, финансовыми, правовыми, информационными условиями, но и инновационной активностью наемных работников, в том числе и рабочих, без которых, по выражению инженеров, никакие новшества в материальном производстве невозможны.

Факторы формирования «инновационного человека» и в рыночных (капиталистических) условиях достаточно известны (вовлечение в инновационную деятельность, наличие адекватных стимулов, создание кооперативных организаций, кружков качества, программ обогащения труда, инновационной атмосферы в организации и т. д.). Существуют и реальные примеры инновационных предприятий, где во всю силу работает «человеческий фактор» инновационного развития. Однако предпосылки, механизмы запуска инновационных импульсов остаются недостаточно ясными, малоисследованными. Известная «глухота» российского производства к инновациям (выражение заместителя губернатора Петербурга) выглядит даже загадочной.

Одним из средств смягчения силового противостояния в трудовых отношениях является уже названное социальное партнерство — участие работников в управлении, в прибыли, в корпоративных, патерналистских программах и мероприятиях. Примером использования механизма социального партнерства со стороны наемных работников без патернализма могут служить действия докеров ОАО «Морской порт Санкт-Петербург» по реализации своих требований через колдоговоры в процессе переговоров. Между прочим, профсоюзы показывали работодателям (портовым компаниям) выгоду повышения заработной платы рабочим (ввиду повышения квалификации наемных работников и роста их производительности)³.

Однако на практике, как правило, социальное партнерство остается лишь ориентиром скорее идеологического характера, его потенциальные возможности не задействованы.

¹ Мандел Д. Социальное партнерство и классовая независимость в постсоветском рабочем движении // Альтернативы. 2005. № 3. С. 24–40.

² Герчиков В. И. От социального планирования — к управлению персоналом: развитие прикладной промышленной социологии в России. Новосибирск, 1997. С. 48–53.

³ Максимов Б. Докеры открывают перспективу // Альтернативы. 2006. № 3. С. 117–131.