

ПРОБЛЕМА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В. Г. Бондарев

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ФАКТОР МОДЕРНИЗАЦИИ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Аннотация: Акцентируется внимание на социальном партнерстве как значимом факторе модернизации в современной России. Аргументируется позиция автора о том, что заработная плата в контексте социального партнерства и модернизации является определяющим отношением, оказывающим существенное влияние на социально-партнерские отношения труда и капитала и процессы задуманной правительством страны модернизации. Раскрываются причины сдерживания процесса становления социального партнерства и модернизации, которые кроются в необоснованно высокой норме прибыли, получаемой отечественным капиталом.

Ключевые слова: Политология, модернизация, партнерство, взаимодействие, производительность, конфликт, труд, капитал, социум, прибыль

В условиях коренной ломки системы общественных отношений наиболее существенные преобразования происходят в социально-трудовой сфере. Частная собственность, которая во времена Советского Союза не определяла их, становится не просто фактором, обуславливающим социально-трудовые отношения, она становится доминирующим фактором. Социально-трудовые отношения, в которых главную роль играют отношения частной собственности, вернули страну в то время, когда капитал определял эти отношения, а не труд. Капитал правит и управляет этими отношениями, а не государство как прежде, в связи с чем изменяется внутреннее содержание этих отношений. От отношений, где труд занимал подобающее ему место, был почетной обязанностью граждан страны, осуществляется переход, где на почетное место выдвигается капитал, затмевая своим величием и роскошью труд. Капитал проник во все поры гражданского общества, все больше вытесняя труд. О нем стали складывать стихи и класть их на музыку. Ему поют здравицу церковные хоры и попса. И он щедро оплачивает гимны самому себе, не скупится на даже очередной очерк в какой-нибудь желтой газете о тех успехах, которые достигнуты капиталом в деле эксплуатации труда. И в этом смысле

ему есть чем позабавить народ, благо есть СМИ, увеличительное стекло которых из маленькой мухи достижений капитала делает их достойными эпохи. Живой труд, превратившись в служанку капитала, потускнел, а наемный работник сохранил за собой лишь право на труд и возможность занятия рабочего места в соответствии с приобретенной специальностью. Труд, падая в социальную пропасть, которая образовалась в результате свершенной буржуазной революции в начале 90-х годов прошлого столетия в России, не разбился, но из того, что еще осталось в целостности и сохранности, повредил и теперь хромает на обе ноги и не может до сих пор излечиться и, став здоровым, вернуть себе то место в обществе, которого достоин.

Новые социальные отношения сформированы, но капитал не останавливается на достигнутом. Он хочет увеличить количество труда применяемого на своих фабриках и заводах, в банках и магазинах. Но это увеличение, принося с собой большую массу прибыли, также приносит с собой издержки на содержание труда. Последнее всегда головная боль для капитала, которую он гасит мигрантами, этими странниками, готовыми на немного лучшую жизнь и довольствоваться малым здесь, чем не иметь ничего у себя на родине. А тем самым соотечественни-

кам ничего не остается делать, как идти на уступки и снимать головную боль капитала унижительным соглашением на меньшую оплату труда. И такая каждая победа капитала над трудом лишь на время снимает его головную боль. Дешевая рабочая сила и ее безмерная эксплуатация ведет к другим несчастьям, которые ударяют не по голове, а по сердцу капитала. Это технические нововведения, которые увеличивают производительность труда и оставляют тех, кто использует дешевый труд далеко позади. А быть позади для капитала равносильно гибели и он гибнет, страна теряет преимущества и также гибнет в этом мире постоянной борьбы. Поэтому вывод для российского капитала один: если он не хочет оставаться на положении вечно страдающего болезнями ему необходимо изменить социально-трудовые отношения и в первую очередь обратить при этом внимание на общественную ценность труда, сделать труд таким же почетным как почетен сегодняшний капитал. Еще раз и в очередной раз обмануть труд, спрятавшись в его тени. Американский капитал давно это понял и учинил государственный праздник «День труда». Канадцы также последовали их примеру. А отечественный капитал питается заскорузлыми идеями в отношении труда, присущими господам аристократам помещичьей, а не буржуазной России, для которых труд был омерзительным занятием, достойным холопов и черни. Капитал должен отказаться от идеологии праздного капитала и спекулятивного капитала, для одного из которых труд – это средство для праздной жизни немногих, для другого – виртуальная реальность, существующая как лишь предлог для спекулятивных прибылей. Настало время капитала, не набирающего жир для зимней спячки на Канарах, настало время деятельного капитала, идеологией которого является труд, от которого этот капитал зависит и зависит полностью. Отдайте должное труду и его могуществу, отдайте должное управлению, которое обеспокоено не бонусами, а производительностью и расторопно в овладении рынками. Стране нужен деятельный капитал, а не праздный и спекулятивный, подсчитывающий барыши после очередного обмана, называемого удачной сделкой и результатом эффективного менеджмента от МВІ. А для этого нужны иные отношения капитала к труду, иные социально-трудовые отношения, партнерские отношения, где о любви нет речи, где речь о равенстве, которое освобождает энергию народа на дела достойные и великие.

Процесс формирования социального партнерства в развитых странах «был по существу последовательным переходом от социально-трудовых отношений типа «конфликтного соперничества» к типу «конфликтного сотрудничества»¹. Причем оба типа социально-трудовых отношений предполагают сверхактивные позиции субъектов этих отношений в защите и реализации своих интересов. Данные представления о социальном партнерстве отражают существенный этап в его понимании. В этих двух этапах «конфликтного соперничества» и «конфликтного сотрудничества» вряд ли возможно найти объяснение социальному партнерству как социальному явлению, как одной из основных форм взаимодействия наемных работников, работодателей и государства. Само соперничество есть особая форма конфликта, а «конфликтное соперничество» может быть прочитано как «конфликтный конфликт». Также обстоят дела и с определением социального партнерства через якобы существующий сегодня на Западе этап «конфликтного сотрудничества» между его участниками. Под сотрудничеством понимается социальное взаимодействие, при котором все вовлеченные в него субъекты способствуют взаимному достижению поставленной ими и ставшей общей цели и решению единых задач². При этом понятием «конфликтное сотрудничество» хотят сказать, что достижение общей цели осуществляется в двух формах взаимодействия – в конфликтном и сотрудничающем. Как нельзя стоять и идти одновременно, так нельзя конфликтовать и сотрудничать одновременно. Данная позиция стремится примирить два подхода в понимании социального партнерства. Один подход связан с представлением о том, что социальное партнерство есть результат классовой борьбы, другой – есть результат классового мира. Однако попытка эта эклектична и напоминает методологию, которой пользовался Гегель. Для него противоположности всегда сливались во что-то срединное, где растворялись и уничтожались, образуя что-то среднее, а не что-то третье, вобравшее в себя как свойства и качества одной, так и другой противоположности.

О том, что социальное партнерство есть конфликтное взаимодействие, пишут сегодня исследователи

¹ Eliasson G. The Knowledge Base Eliasson G. The Knowledge Base of an Industrial Economy. Stockholm, 1998.

² См.: Фролов С.Ф. Социология: сотрудничество и конфликты / Уч.пособие. – М.: Юрист, 1997. С.133.

и профсоюзные лидеры. Они полагают, что коллективный договор как основа социального партнерства является классовым документом³. Понимание того, что коллективный договор есть классовый документ, а заключение его является элементом классовой борьбы, приводит исследователей и практиков профсоюзного движения к тому, что социальное партнерство есть также продукт классовой борьбы, а не классового мира. Подобные представления о социальном партнерстве как о форме борьбы, а не мира, позволяют говорить о нем как неустойчивой форме взаимодействия работодателей (их представителей), работников (их представителей) и государства (его представителей). Достигнутые соглашения между субъектами социального партнерства становятся результатом борьбы или конфликта, который ведется по законам, традициям и правилам.

Мы исходим из того, что конфликт или трудовой спор, как это принято в законодательстве о труде, является актуальным способом взаимодействия в период заключения коллективного договора, а также в периоды его нарушения со стороны работодателей. В оставшиеся периоды социальное партнерство как мирное взаимодействие между сторонами вполне устойчивая форма взаимодействия, принципиальные интересы которых реализованы. С другой стороны социальное партнерство базируется на трудовом договоре. И здесь подразумевается то, что трудовой договор заключен, и взаимодействие между субъектами осуществляется по существу производства. А существом производства, к какой бы форме собственности оно не относилось, является производимый продукт и доход, получаемый от его реализации. Существом производства является также работник, способный вновь и вновь включаться в процесс производства. Социальное партнерство, базируясь на трудовом договоре, делает тройственный союз сторон удачной формой объединения разнородных сил, с совпадающими целями и интересами. Тем самым процесс заключения договора - подготовка, подписание есть процедуры выходящие за пределы

социального партнерства, являются его подготовительным моментом. Этот период характеризуется напряжением во взаимоотношениях между бывшими партнерами. Такими же напряженными становятся взаимоотношения в результате нарушений трудового договора. В связи с чем создается ситуация при которой профсоюзы приобретают право на действия не санкционированные трудовым договором. Эти действия выливаются в различные формы конфликта или протеста. Конфликт – это протест, выраженный в организованном действии, направленный на поддержку договора.

Однако трудовой конфликт может быть связан с требованиями изменения договора. Изменения договора могут носить плановый характер, т.е. договор изменяется в результате завершения его действия и не желая его пролонгировать. Они могут носить не плановый характер, когда новые условия (договоры заключаются на 3 года – Авт.) не соотносятся с достигнутыми в прошлом договоренностями. В связи с чем трудовые конфликты, касающиеся защиты трудового договора не могут быть включены в социальное партнерство и являются фактором разрушения его. Социальное партнерство одной из своих задач выдвигает задачу противодействия конфликту различными своими видами, которые порождаются в зависимости от потребностей производства, страны, т.е. государства, рынка и общества.

Не совсем однозначны и другие подходы в понимании социального партнерства. Так, С.И. Кубицкий под социальным партнерством понимает социальную систему взаимодействий социальных субъектов, социально-экономические интересы которых, принципиально различны, а иногда и противоположны, однако достижение этих интересов невозможно без определенного согласования позиций субъектов⁴. Можно согласиться с тем, что социальное партнерство есть система взаимодействий субъектов. Однако вряд ли можно говорить о социальном партнерстве как о системе взаимодействий субъектов с противоположными интересами. Оно возникает и получает свое развитие на единых интересах. Данное суждение вытекает из того факта, что помимо противоположных интересов между работниками и работодателями существуют интересы

³ См. Кудрявцев В.М. Как обеспечить интересы рабочих при заключении трудового договора // Теория и практика развития коллективно-договорных отношений в современной России. Материалы Российской научно-практической конференции. Нижний Новгород. 17 октября 2003 г. Под редакцией д.э.н. А.В. Золотова и к.э.н. О.А. Мазура. Невинномыск: Издательство Невинномысского института экономики, управления и права. 2003. С. 36 – 37.

⁴ См.: Кубицкий С.И. Социальное партнерство субъектов рынка образования и труда. Авт.дисс.на соискание докт.социолог.наук. М., 2006. С. 17.

тождественные. И эти интересы есть результат постоянного увеличения производительной силы труда, о чем мы уже говорили прежде. Поэтому социальное партнерство вполне объективная форма существования этих совпадающих интересов. Не логичным по нашему мнению является завершающее суждение определения социального партнерства, данного С.И. Кубицким, в котором он говорит о невозможности существования этих противоположных интересов без согласования позиций субъектов. Позиции субъектов до социального партнерства согласованы дважды. Однажды они получили согласие в результате признания наемными работниками рыночной системы отношений, в другой раз посредством коллективного и индивидуального трудового договора. Поэтому согласование интересов осуществляется за пределами социального партнерства, в рамках же социального партнерства система взаимодействий уже согласована. Социальное партнерство есть форма классового компромисса, который может быть достигнут на общем для партнеров интересе.

Не внятно социальное партнерство определено в трудовом кодексе РФ от 21 декабря 2001 года, введенном в действие с 1 февраля 2002 года. Там записано: «социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений»⁵. Законодатель также далек от истины, определяя социальное партнерство как систему взаимоотношений, направленных на урегулирование трудовых отношений и иных непосредственно с ними связанных отношений. Социальное партнерство не механизм регулирования трудовых отношений, а сами трудовые отношения, в пределах которых отсутствует антагонизм. Это отношения равных партнеров, равенство которых в социальном партнерстве не требует регулирования. Они есть саморегулируемые отношения, не требующие какого-либо внешнего регулирования. Ошибка законодателя дорого обходится сегодня только потому, что социальному партнерству приписываются функции,

принадлежащие иному объединению – государству. Государство как уполномоченный представитель общества обязано регулировать взаимоотношения, обязано направлять и контролировать направление развития. Но социальное партнерство есть форма взаимоотношений уже согласных со своим положением субъектов. И направлять их туда, откуда проистекает социальное партнерство социальному партнерству не дано. Оно есть четко обозначенное направление устойчивого компромисса и согласия, является позитивной стороной взаимоотношений, выделяется из этих отношений в самостоятельное отношение как некоторая объективная данность. А регулирование отношений, приводящих к социальному партнерству это задача, еще раз повторимся, закрепляется за государством.

Социальное партнерство есть отношения сотрудничества уже не между разнородными и противоположными социальными группами, а между группами с общим для всех них интересом, который связан с общим ростом благосостояния. Основой этого роста является ускоренный рост производительности труда, и добавим, универсализации способностей самого работника, который свободно ориентируется во всем производственном процессе и может без существенных издержек перемещаться от одного вида деятельности к другому. Отказ государства направлять экономику и народное хозяйство по пути научно-технического прогресса и роста производительности труда, социально-профессиональной мобильности создает трудности в формировании социального партнерства в России. Потому социальное партнерство в России, по всеобщему мнению исследователей, насаждается и является несовершенной формой, а также наделяется не присущими социальному партнерству задачами урегулирования социально-трудовых отношений. Социальное партнерство наоборот есть продукт совершенных отношений субъектов нацеленных на достижение всеобщего благосостояния. Это продукт рыночных отношений, это форма общего интереса, общих целей и решения задач общего для партнеров характера.

Понимание социального партнерства как механизма согласования интересов его участников, акцентирует внимание на том, что между партнерами отсутствует доверие. Профсоюзы не доверяют государству, государство профсоюзам, работники работодателям, работодатели работникам и государству. Из такого всеобщего недоверия, которое как-то

⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации. - СПб.: ООО «Лекс Стар», 2002. С. 17.

уживается в рамках социального партнерства есть, один выход – забастовка. «Не найдя у власти понижения своих усилий, пишет В.А. Михеев, по защите интересов работников наемного труда, профсоюзы вынуждены прибегать к забастовкам»⁶. Тем самым забастовка согласно логике В.А. Михеева должна укрепить доверие. Тогда как в действительности забастовка наоборот укрепляет причины, которые ее породили, т.е. в данном случае укрепляет недоверие. Методологически правильным было бы рассматривать социальное партнерство как форму классового мира, как необходимую форму взаимодействия в рыночных условиях. Отрицать тот факт, что социальное партнерство есть сотрудничество без конфликтов, противоборств и противостояний, значит отрицать вообще возможность в рыночных условиях достичь компромисса. Тогда как только на условиях компромисса достигаются положительные результаты рынка. Социальное партнерство, таким образом, не требует согласований различных интересов. Мы повторимся и вновь скажем, что данные процедуры выходят за рамки института социального партнерства. Такое согласование является предварительным условием социального партнерства. Ибо субъектами социального партнерства являются не представители различных классов, интересы которых противоположны, а представители производственного процесса, чьи интересы не требуют согласования, так как они совпадают. В социальном партнерстве социальными качествами субъектов являются в первую очередь профессиональные качества, потому что с этими качествами связана реализация целей и задач как производства, так и самого партнерства. В процессе согласования особых интересов субъекты наделяются и особыми социальными качествами и главным из них является способность отстаивать свои интересы теми средствами, которые предоставляются им обществом, и которые находятся в их распоряжении. Поэтому еще раз повторимся, что методологически верно различать социальное партнерство и его предпосылки. Сваливать все в одну кучу, значит размывать понятие социального партнерства или сводить его только к набору инструментальных для достижения согласия вообще или при заключении трудовых договоров.

⁶ Михеев В.А. Основы социального партнерства. Учеб. для вузов. – М.: Экзамен, 2001. С. 220.

Выяснив, что конфликтное соперничество или сотрудничество выходит за пределы социально-го партнерства, можно говорить о сочетании двух противоположных форм взаимодействия субъектов социальной структуры современного российского общества – социального партнерства и социально-трудового конфликта. Преобладающей формой взаимодействия между субъектами является социальное партнерство. Фактически оно представлено тогда когда рост благосостояния сопровождается ростом производительности труда. Однако, как замечают некоторые авторы, производительность труда в современной России желает быть выше той, которая представлена сегодня. Тем самым появляется основание для реального социального партнерства, а не номинального, которое наблюдается сегодня. Этот вывод делается из того факта, что в России отсутствует реальный механизм зависимости роста заработной платы от роста производительности труда. Как замечают авторы статьи «Производительность труда: вверх по лестнице, ведущей вниз» И. Ильин, начальник управления заработной платы бывшего Министерства труда России, и Г. Кузнецов, начальник отдела этого же министерства, «отсутствие взаимосвязи между динамикой индекса зарплаты и производительности снижает мотивацию к труду»⁷. При этом за последние пять лет, наметился существенный рост доли заработной платы в структуре доходов населения страны. Если в 2001 году в структуре денежных доходов населения оплата труда составляла 40% от всех денежных доходов, то уже в 2005 году доля оплаты труда, правда с включением «скрытой заработной платы», составила 64,5%, что сопоставимо с долей оплаты труда в развитых западных странах⁸. Однако рост ВВП при этом снижается с 6-7% в начале века до 4 – 4,5% в наше время. Капитал не обновляется с той интенсивностью, которая как раз зависимость роста производительности труда от роста заработной платы, делает действительным отношением. Необходима смена парадигмы отношения капитала и труда, необходимо осуществлять повышение заработной платы не потому, что политики диагностируют рост социального напряжения

⁷ Ильин И., Кузнецов Г. Производительность труда: вверх по лестнице, ведущей вниз//Человек и труд, 2002, №5, С. 73.

⁸ См.: Ильин И., Кузнецов Г. Производительность труда: вверх по лестнице, ведущей вниз. С. 73; Социально-экономическое положение России. М., 2005. С. 48.

и необходимость уступок труду, чтобы его недовольство не выливалось на «Манежные площади», а потому что увеличилась производительность труда. Капитал обязан сегодня быть производительным, ибо его неспособность быть таковым уже влечет за собой необратимые процессы повсеместного упадка материальной и духовной жизни людей.

При том, что доля заработной платы растет, она сохраняет свое значение как фактор конфликтного взаимодействия между работодателями и наемными работниками. Также сохраняет свое значение такая форма согласования интересов капитала и труда как социально-трудовой конфликт. Наемные работники начинают осознавать один, но для их жизни важный факт, что увеличивать свою заработную плату они могут безотносительно от производительности труда и лишь посредством забастовок. А пока российский капитал обогащается за счет прошлого еще советского труда, пока он латает изношенные физически и морально части производства, созданного этим трудом. Труд будет усиливать свои требования повышения заработной платы не зависимо от того, есть или нет фактический рост производительности общественного труда. И эти требования труда будут тем выше, чем масштабнее становится осознание наемными работниками того простого факта, что прибыль капиталиста есть всего на всего неоплаченный труд, а заработная плата есть цена рабочей силы, есть цена тех жизненных средств, необходимых для воспроизводства наемного работника. Эти требования будут расти от осознания того, что «возрастающая конкуренция буржуа между собой и вызываемые ею торговые кризисы ведут к тому, что заработная плата рабочих становится все неустойчивее; все быстрее развивающееся, непрерывное совершенствование машин делает жизненное положение пролетариев все менее обеспеченным; столкновения между отдельным рабочим и отдельным буржуа все более принимают характер столкновений между двумя классами»⁹. Требования будут расти в силу осознания того, растущая производительность не отменяет ни законов конкурентной борьбы, ни кризисов, ни того неустойчивого положения, в котором все еще находится современный труд и который, посредством

забастовок отстаивает свой интерес, покоящийся в заработной плате.

Не заработная плата является тормозом роста производительности труда. Она является тормозом роста прибыли. А прибыль и достаточно высокую прибыль можно получать как при высокой, так и низкой производительности труда. И отечественный капитал это доказывает. Норма прибыли исчисляемая как отношение прибыли к заработной плате составляет в стране 200, а то и 300%. Чтобы не быть голословным приведем некоторые расчеты, доказывающие, что современная норма прибыли в России превышает норму прибыли в развитых странах. Для чего возьмем ВВП двух стран – России и Германии. ВВП России в 2009 году составил 1 триллион 230 миллиардов 746 миллионов долларов. ВВП Германии – 3 триллиона 346 миллиардов 702 миллиона долларов. При этом ВВП согласно методики Всемирного банка исчисляется путем суммирования заработной платы, процентов на капитал, прибыли и ренты¹⁰. Доля заработной платы в ВВП Германии составляет допустим 70%, а доля заработной платы в ВВП России составляет 30% ВВП. Отношение доли заработной платы к прибыли, ренте и проценту для Германии составляет 0,43, тогда как для России это соотношение составляет 2,33. Т.е. норма прибыли российского капитала в 5,2 раза выше норма прибыли германского капитала. При существующей сегодня в России норме прибыли интереса у капитала повышать производительность труда нет и не будет до тех пор пока она не будет доведена до разумных пределов, которые установлены капиталистической практикой развитых стран.

Сдерживая рост заработной платы сегодня, капитал сдерживает рост прибылей завтра. Рост производительности труда представляет жизненно важный интерес для капитала при условии свободы торговли, при отсутствии монополизации рынка. Но так как и то и другое в мире капитала проблематично, то и заинтересованность капитала в росте производительности труда также проблематична. Рост производительности труда влечет за собой снижение трансакций и увеличение прибыли. И этот мо-

⁹ Маркс К. и Энгельс Ф. Манифест коммунистической партии/К. Маркс и Ф. Энгельс Соч. Издание второе. Гос. изд-во полит.литер., М.: Т. 4, 1955. С. 432.

¹⁰ См.: Рейтинг стран мира по уровню валового внутреннего продукта – информация об исследовании // Электронный ресурс: гуманитарное развитие в России и за рубежом. gt.market // <http://gtmarket.ru/ratings/rating-countries-gdp/rating-countries-gdp-info>

тив остается единственным побуждением к модернизации производства, его технического оснащения и технологического совершенства. Но при высоких прибылях сегодня и этот мотив для российского капитала ослабевает, тем самым сам капитал не торопится повышать производительность труда, чем отодвигает цикл модернизации на более отдаленную перспективу. При отсутствии свободы торговли, независимой от отечественного капитала, при все еще остающихся высоких прибылях отечественного капитала, единственным фактором, оказывающим влияние на издержки капитала является оплата труда, которая в России находится на низком уровне. И здесь хотя в структуре доходов населения страны оплата труда составляет более 60%, от всех доходов населения, во внутреннем валовом продукте ее доля несравненно ниже средних показателей развитых стран. Отечественный капитал заинтересован в сохранении этой низкой доли заработной платы в ВВП страны. Этот интерес, осязаемый интерес и является сегодня интересом, как отдельного капиталиста, так и совокупного капитала. Но ему противостоит интерес труда, который требует более высокой своей оценки. Поэтому повышение заработной платы становится идеологией профсоюзного и рабочего движения в современной России. Этим определяются сегодня отношения труда и капитала в стране. Этим отношением определяется политика государства, нацеленная, прежде всего на сокращение издержек на содержание труда. Попытки руководства страны заставить капитал двигаться по пути модернизации, а значит увеличения и резкого увеличения производительности труда, сдерживаются низкими издержками на содержание труда и непомерно высокими прибылями.

Экономике страны высокая заработная плата выгодна, но не выгодна частному товаропроизводителю. Для экономики в целом бедный наемный работник является антистимулом производства и модернизации. Он умерщвляет экономику, а политику делает реакционной. Рост заработной платы улучшает перспективу развития экономики, посредством расширения потребностей людей, которые уже сами по себе являются силой, движущей экономику по пути прогресса. Однако повышение заработной платы наемных работников посредством конфликтных форм взаимодействия труда и капитала оказывается имеет под собой практические основания, заключающиеся в серьезной диспропорции между имею-

щейся производительной силой труда и его оплатой. М. Николаев еще в 2004 году, будучи заместителем председателя Совета Федерации Федерального собрания РФ, критикуя политику низкой цены труда, показал, что цена труда в России в соотношении ее к производительности труда невероятно занижена. Для чего предпринял сравнения этих показателей в США и России. Если при условии того, что производительность в России ниже, чем в США в 5-6 раз, оплата труда – ниже в 15 и более раз, говорит он. На Западе доля заработной платы составляет около половины стоимости произведенной продукции, у нас – лишь 7%. Чем человек меньше зарабатывает, тем он меньше покупает. Вывод он делает простой: «чтобы динамично развивать экономику, нужно первым делом повысить оплату труда, платежеспособность граждан. И сделать это не повышением ее на 10-20%, а в разы. А также увеличить размеры пенсий и социальных пособий»¹¹. Поэтому конфликтные способы взаимодействия капитала и труда будут сохранять свое значение до тех пор, пока цена труда не станет адекватной производительной силе труда в стране. А пока, как свидетельствуют данные Центра социально-трудовых прав, сохраняется высокий уровень конфликтности социально-трудовых отношений, проявляющийся в большом количестве забастовок, целью которых является повышение заработной платы¹². Социально-трудовой конфликт в обозримой перспективе не позволит укрепить социально-партерские отношения в стране, что вполне закономерно, и мы это попытались показать, окажет серьезный сдерживающий эффект на планах модернизации экономики и всех сфер общественной жизни.

Но для того чтобы как предлагает М. Николаев снизить разрыв между оплатой труда и производительностью необходимы не малые денежные ресурсы. Где их взять? И тут же отвечает, что было бы справедливым пустить на эти цели часть средств, получаемых от природной ренты. Природная рента стала какой-то панацеей от всех бед. М. Николаев в ней видит источник развития страны, Д. Львов

¹¹ Николаев М. Бедность наскоком не одолеть/Труд, 2004, 20 ноября.

¹² См.: России грозит протестное обострение. Незарегистрированных забастовок в стране в 100 раз больше зарегистрированных // Электронный ресурс: Независимая газета 19 февраля 2010. // http://www.ng.ru/economics/2010-02-19/4_protests.html

резерв для бедных¹³. И с этим конечно необходимо согласиться. Однако вряд ли это произойдет сразу, как только кто-то из экономистов осознал и обосновал необходимость передачи природной ренты народу. Поэтому вопрос о том, какую долю общественного богатства возвращать народу, конечно, не риторический, а практический вопрос и зависит он от степени осознания народом своей значимости в экономическом развитии страны. Но и в

первую очередь зависит от отечественного капитала, от его понимания того, что высокая норма прибыли, получаемая за счет минимальных издержек на содержание труда, если и ведет к удовлетворению личной выгоды капитала, то не ведет к выгоде страны в целом, препятствует интенсивному развитию капитализма в стране, сдерживает развитие института социального партнерства как фактора модернизации.

Библиография:

1. Ильин И., Кузнецов Г. Производительность труда: вверх по лестнице, ведущей вниз//Человек и труд, 2002, №5, С. 73.
2. Ильин И., Кузнецов Г. Производительность труда: вверх по лестнице, ведущей вниз. С. 73; Социально-экономическое положение России. М., 2005. С. 48.
3. Кубицкий С.И. Социальное партнерство субъектов рынка образования и труда. Авт.дисс.на соискание докт.социолог.наук. М., 2006. С. 17.
4. Кудрявцев В.М. Как обеспечить интересы рабочих при заключении трудового договора // Теория и практика развития коллективно-договорных отношений в современной России. Материалы Российской научно-практической конференции. Нижний Новгород. 17 октября 2003 г. Под редакцией д.э.н. А.В. Золотова и к.э.н. О.А. Мазура. Невинномысск: Издательство Невинномысского института экономики, управления и права. 2003. С. 36 – 37.
5. Львов Д. Вернуть народу ренту. М.: Изд-во Эксмо, Изд-во Алгоритм, 2004.
6. Маркс К. и Энгельс Ф. Манифест коммунистической партии/К. Маркс и Ф. Энгельс Соч. Издание второе. Гос. изд-во полит. литер., М.: Т. 4, 1955. С. 432.
7. Михеев В.А. Основы социального партнерства. Учеб. для вузов. – М.: Экзамен, 2001. С. 220.
8. Николаев М. Бедность наскоком не одолеть/Труд, 2004, 20 ноября.
9. Рейтинг стран мира по уровню валового внутреннего продукта – информация об исследовании // Электронный ресурс: гуманитарное развитие в России и за рубежом. gt.market // <http://gtmarket.ru/ratings/rating-countries-gdp/rating-countries-gdp-info>
10. России грозит протестное обострение. Незарегистрированных забастовок в стране в 100 раз больше зарегистрированных // Электронный ресурс: Независимая газета 19 февраля 2010. // http://www.ng.ru/economics/2010-02-19/4_protests.html
11. Трудовой кодекс Российской Федерации. СПб.: ООО «Лекс Стар», 2002. С. 17.
12. Фролов С.Ф. Социология: сотрудничество и конфликты / Уч.пособие. – М.: Юрист, 1997. С.133.
13. Eliasson G. The Knowledge Base of an Industrial Economy. Stockholm, 1998.

¹³ См.: Львов Д. Вернуть народу ренту. М.: Изд-во Эксмо, Изд-во Алгоритм, 2004.

References (transliteration):

1. Il'in I., Kuznecov G. Proizvoditel'nost' truda: vverh po lestnice, veduwej vniz//Chelovek i trud, 2002, №5, S. 73.
2. Il'in I., Kuznecov G. Proizvoditel'nost' truda: vverh po lestnice, veduwej vniz. S. 73; So-cial'no-jekonomicheskoe polozhenie Rossii. M., 2005. S. 48.
3. Kubickij S.I. Social'noe partnerstvo sub#ektov rynka obrazovanija i truda. Avt.diss.na so-iskanie dokt.sociolog. nauk. M., 2006. S. 17.
4. Kudrjavcev V.M. Kak obespechit' interesy rabochih pri zakljuchenii trudovogo dogovora // Teorija i praktika razvitija kollektivno-dogovornyh otnoshenij v sovremennoj Rossii. Materialy Rossij-skoj nauchno-prakticheskoy konferencii. Nizhnij Novgorod. 17 oktjabrja 2003 g. Pod redakciej d.je.n. A.V. Zolotova i k.je.n. O.A. Mazura. Nevinnomyssk: Izdatel'stvo Nevinnomysskogo instituta jekono-miki, upravlenija i prava. 2003. S. 36 – 37.
5. L'vov D. Vernut' narodu rentu. M.: Izd-vo Jeksmo, Izd-vo Algoritm, 2004.
6. Marks K. i Jengel's F. Manifest kommunisticheskoy partii/K. Marks i F. Jengel's Soch. Izda-nie vtoroe. Gos. izd-vo polit. liter., M.: T. 4, 1955. S. 432.
7. Miheev V.A. Osnovy social'nogo partnerstva. Ucheb. dlja vuzov. – M.: Jekzamen, 2001. S. 220.
8. Nikolaev M. Bednost' naskokom ne odolet'/Trud, 2004, 20 nojabrja.
9. Rejting stran mira po urovnju valovogo vnutrennego produkta – informacija ob issledovanii // Jelektronnyj resurs: gumanitarnoe razvitie v Rossii i za rubezhom. gt.market // <http://gtmarket.ru/ratings/rating-countries-gdp/rating-countries-gdp-info>
10. Rossii grozit protestnoe obostrenie. Nezaregistrovannyh zabastovok v strane v 100 raz bol'she zaregistrovannyh // Jelektronnyj resurs: Nezavisimaja gazeta 19 fevralja 2010. // http://www.ng.ru/economics/2010-02-19/4_protests.html
11. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii. SPb.: OOO «Leks Star», 2002. S. 17.
12. Frolov S.F. Sociologija: sotrudnichestvo i konflikty / Uch.posobie. – M.: Jurist, 1997. S.133.
13. Eliasson G. The Knowledge Base Eliasson G. The Knowledge Base of an Industrial Economy. Stockholm, 1998.