

7. *Науменко Н.* Штормовое предупреждение / Н. Науменко // Власть денег. — 2010. — № 1—3. — С. 34—36.

8. *Новак І.* Трудові відносини в умовах економічної кризи: тенденції розвитку та пропозиції щодо регулювання / І. Новак // Україна: аспекти праці. — 2010. — № 1. — С. 23—25.

9. *Химаныч В.* Антикризисная HR-стратегия / В. Химаныч // Менеджер по персоналу. — 2010. — № 1—2. — С. 8—14.

10. *Черняева Д.* Мировой кризис и трудовые отношения / Д. Черняева // Управление персоналом. — 2010. — № 1(227). — С. 45—49.

11. *Чухно А.* Сучасна фінансово-економічна криза: природа, шляхи і методи її подолання / А. Чухно // Економіка України. — 2010. — № 1 (578). — С. 4—18.

12. *Шимаї М.* Виклики для посткризової глобальної системи / М. Шимаї // Економіка України. — 2010. — № 4 (581). — С. 22—29.

Стаття надійшла до редакції 29.06.2010 р.

УДК 331.107.5:330.342.14

А. С. Митрофанова, аспірант,
Харківський національний економічний університет

МЕСТО СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РАЗРЕШЕНИИ ПРОТИВОРЕЧИЙ КАПИТАЛИСТИЧЕСКОГО СПОСОБА ПРОИЗВОДСТВА

АННОТАЦИЯ. В статье рассмотрены подходы к определению сущности социального партнерства, определены исторические предпосылки его возникновения, раскрыты проблемы и тенденции развития института социального партнерства в условиях капиталистических отношений. Раскрыта неоднозначная роль социального партнерства в разрешении противоречий капиталистического способа производства.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Социальное партнерство, наемный труд, противоречие интересов, технологический способ производства, капиталистический общественный способ производства

АННОТАЦІЯ. У статті розглянуті підходи до визначення суті соціального партнерства, визначені історичні передумови його виникнення, розкриті проблеми і тенденції розвитку інституту соціального партнерства в умовах капіталістичних стосунків. Розкрита неоднозначна роль соціального партнерства у вирішенні протиріч капіталістичного способу виробництва.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Соціальне партнерство, наймана праця, протиріччя інтересів, технологічний спосіб виробництва, капіталістичний суспільний спосіб виробництва.

The SUMMARY. In article approaches to definition of essence of social partnership are considered, historical preconditions of its occurrence are defined, problems and tendencies of development of institute of social partnership in the conditions of capitalist relations are opened. The ambiguous role of social partnership in resolution of conflicts of a capitalist way of manufacture is opened.

KEY WORDS. Social partnership, wage labour, the contradiction of interests, a technological way of manufacture, a capitalist public way of manufacture.

Введение. Среди прогрессивных направлений взаимодействия между технологическим способом производства и общественным способом производства, приводящих к преобразованию производственных отношений, на наш взгляд, особое место занимает система социального партнерства. Почему это так? С одной стороны, исходя из истории возникновения этого явления, социальное партнерство может рассматриваться как определенная уступка со стороны капитала требованиям рабочего движения в развитых капиталистических странах относительно норм заработной платы и условий труда. С другой стороны, в условиях современного капиталистического способа производства социальное партнерство приобрело гораздо более широкие функции, на него возлагаются большие надежды относительно возможности примирения интересов собственников средств производства и наемных работников, что вызвано не в последнюю очередь изменениями в технологическом способе производстве, требующем инициативного, активного, сознательного, творческого и ответственного работника, а не работника-антагониста. Тем более это кажется реальным современным исследователям [1; 3; 8], что в свете теории интеллектуального капитала, теории человеческого капитала наемный работник предстает не столько в качестве владельца рабочей силы как совокупности некоторых умственных и физических способностей к труду, а как собственник уникальных интеллектуальных ресурсов — интеллектуального капитала [2]. Причем владение подобными ресурсами позволяет наемному работнику ощущать себя конкурентом капиталисту, а не зависимым от него. Если же, следовательно, наемный работник выступает как собственник определенного вида капитала, это не может не роднить его экономические интересы с экономическими интересами собственника средств производства. Тогда получается, что наемный работник и капиталист — уже не столько антагонистические силы, сколько партнеры в объединяющем их интересы процессе производства. А углубление и развитие отношений социального партнерства способствует нивелированию противоречий между наемным трудом и

капиталом. Так ли это на самом деле? В какой мере развитие теории и практики социального партнерства — шаг на пути социализации производственных отношений капитализма под воздействием постиндустриального технологического способа производства, требующего раскрытия творческого потенциала работника, а значит — создания для него соответствующих условий? Попытаемся ответить на поставленные вопросы.

Постановка задачи. Целью исследования является раскрытие роли и значения социального партнерства в процессе смягчения, разрешения противоречий капиталистического способа производства, а также преобразования производственных отношений капитализма. Исследование было проведено с использованием таких *методов*, как диалектический метод, исторический метод, метод научной абстракции.

Результаты. Прежде всего, вызывает интерес вопрос об исторических причинах возникновения и развития института социального партнерства. Возникновение любого явления происходит как ответ на вызовы актуальной социально-экономической действительности, и явление социального партнерства не является исключением. Основным толчком к становлению системы социального партнерства в передовых капиталистических странах на рубеже 19—20 ст. послужило становление капиталистических производственных отношений, развитие крупного машинного производства, как следствие — развитие капиталистического общественного способа производства в целом, что повлекло за собой ужесточение эксплуатации наемного труда, и как следствие — организацию и успешные действия рабочего движения в защиту своих интересов. Организационное оформление выступлений рабочих вызвало к жизни возникновение профсоюзов, а в ответ возникали организации работодателей. Таким образом складывались основные субъекты социального партнерства — наемные работники и их организации, прежде всего, профсоюзы, работодатели и их организации — как два противоборствующих класса и два главных субъекта социально-трудовых отношений и государство в качестве арбитра, регулятора и участника их взаимодействия. Углубление разделения труда и специализации, повышение значимости работника в производственном процессе — т.е. изменения в технологическом способе производства внесли свою лепту в понимание необходимости сотрудничества между трудом и капиталом, а не яростного противодействия — меры по улучшению условий труда, обеспечению его безопасности, урегулированию оплаты труда, законодательному определению про-

должительности рабочего дня оказались дешевле для капитала, чем приносящие убытки продолжающиеся страйки. Источники сейчас обычно не говорят об этом, но существенным фактором явился успех создания Советского государства — и страх развертывания подобной революции на их территории подталкивал капиталистические страны идти на новые уступки профсоюзам. Дальнейшее динамичное развитие системы социального партнерства в послевоенные годы, как справедливо подчеркивают ученые [5, с. 26—27], происходило под влиянием распространения концепции социального государства, развития институтов гражданского общества, развития коллективно-договорных отношений, а также деятельности Международной организации труда, которая внесла огромный вклад в развитие социального партнерства путем разработки его принципов и организационных форм. Сегодня существуют различные модели социального партнерства, рассмотрению которых посвящены отдельные интересные исследования [4; 7], наиболее эффективными из них считаются сложившиеся в Швеции, Германии, Франции, Австрии и других странах.

Интересным, на наш взгляд, является то, что, как и на большинство экономических явлений, на систему социального партнерства также существует множество различных взглядов, и версии эти противоречивы. Во-первых, существует расширенное и достаточно конкретное понимание. Расширенная трактовка рассматривается авторами [3] и восходит к понятию партнерства в философском смысле как процесса «становления частью целого», а более конкретно — как участие корпораций в различных проектах с некоммерческими общественными организациями. Хотя здесь не видны социально-трудовые отношения, точнее они спрятаны в «черном ящике» корпорации.

Кроме того, в рамках суженной, конкретной трактовки применительно к плоскости социально-трудовых отношений, ученые часто углубляются в частности, в правовые тонкости, представляя родовую сущность социального партнерства и в качестве *системы регулирования социально-трудовых отношений*, и в качестве *правового механизма регулирования социально-трудовых отношений*, и в качестве *взаимной деятельности его субъектов*, и как *метод (способ) согласования интересов* различных социальных групп [9], выпуская из виду саму сущность социального партнерства, которую можно определить, основываясь на позициях ученых [5; 9], как, прежде всего, *систему социально-экономических отношений* между субъектами социального партнерства — работодателями и наемными работниками как основ-

ными силами и государством как регулирующим органом, основанную на системе правовых норм, принципов, процедур, и направленную на обеспечение эффективного взаимодействия его субъектов в регулировании социально-трудовых отношений на различных уровнях.

Какова же роль социального партнерства в преобразовании производственных отношений и установлении социального мира? Одни ученые [3] при ответе на данный вопрос занимают, на наш взгляд, несколько утопичную точку зрения, признавая саму идею партнерства, опирающуюся на развитие институтов гражданского общества, в качестве универсального лекарства от пороков современного капиталистического общества. Аргументы лежат в плоскости таких императивов партнерства, как необходимость оперировать различными позициями, слышать оппонента, усваивать его точку зрения, и таким образом получать новые знания, что обогащает партнеров и ведет к консенсусу мнений. Но ведь в реальности благодородная роль партнерства утопает в стремлении каждого из субъектов выиграть за счет другого, что порождено принципиальным конфликтом интересов противоположных сторон — именно так происходит в процессе достижения согласия между капиталом, наемным трудом и государством, находящимся в современном обществе зачастую на службе крупного капитала.

Однако некоторые исследователи [5; 6] справедливо подчеркивают, что «развитие социального партнерства даже в самых совершенных его формах полностью не решает проблемы противостояния различных социальных сил» [5, с. 27]. И далее: «потенциал социального партнерства не следует переоценивать. Его силы и возможности не способны полностью преодолеть негативные последствия идеологии и практики «рыночного фундаментализма»...» [6, с. 23]. Более того, некоторые исследователи придерживаются позиции, что между классами с диаметрально противоположными интересами — наемными работниками и собственниками средств производства — социального партнерства быть не может, а речь нужно вести не о партнерах, а о «сотрудничающих соперниках»; вместо термина «социальное партнерство» предлагается использовать термин «социальное соглашение» [4, с. 132]. Вселяет надежду, что, таким образом, не все авторы отказались от исторического и классового подхода в исследованиях.

Противоположная крайность в рассуждениях ученых [1], на наш взгляд, состоит в, с одной стороны, признании объективности противоречий классовых интересов, что вполне правомерно. Ведь, как справедливо подчеркивают исследователи [4, с. 132], и

мы к ним присоединимся, интересы собственников средств производства состоят в получении максимума прибыли за счет эффективного использования ресурсов и «совершенствования отношений капиталистической эксплуатации» рабочей силы, а интересы наемных работников — в получении более значительной доли в национальном доходе и обеспечении достойных условий труда — то есть интересы наемных работников и работодателей в некоторой степени являются взаимоисключающими. Но, с другой стороны, полярность суждений состоит в полном фаталистическом отрицании разрешимости этих противоречий в ближайшем или далеком будущем: «Таким эпицентром [социально-трудовых конфликтов] является конфликт между двумя основными силами — наемным трудом и капиталом. Между этими силами всегда были, есть и будут определенные социально-экономические противоречия, то есть речь идет об объективном конфликте» [1, с. 31]. Более того, наличие социальных конфликтов воспринимается как норма, как неизбежный атрибут современного общества, и даже как благо; а путь теоретических исследований сводится к поискам способов смягчения противоречий, ведущих к конфликтам, а не их разрешения: «В цивилизованном обществе социальный конфликт является таким же нормальным, как и свобода слова, выборность, альтернативности другие процедуры» [1, с. 32]. Все это наводит на мысль о том, что капиталистическая экономическая система признается вечной, несменяемой иной, более совершенной, социально-экономической системой в процессе эволюции человеческого общества, а это нарушает принцип исторического подхода к исследованиям.

Необходимо подчеркнуть, что на институт социального партнерства и на его субъекты обществом возложены ответственные *социальные функции*. По оценке ученых [1; 8], основными функциями социального партнерства выступают: содействие снижению социальной напряженности и конфликтности путем регулирования различных аспектов социально-трудовых отношений и разрешения трудовых споров и конфликтов; содействие нахождению общей цели более высокого порядка, актуальной как для одной, так и для другой стороны, на основе чего возможно достижение консенсуса; стимулирование теоретического осмысления проблем и практик социального взаимодействия между субъектами. Хотя это своего рода несколько идеализированное, нормативное («как должно быть») представление о предназначении социального партнерства, тем не менее даже частичное выполнение своей роли рассматриваемым институтом внесло (и

вносит) большой вклад в сохранение шаткого социального мира и смягчение противоречий между наемным трудом и капиталом. Как отмечают ученые [6, с. 20] существуют новые положительные тенденции в развитии социального партнерства (характерно для стран ЕС): возникновение новых форм непрофсоюзного представительства интересов наемных работников; включение в социальный диалог проблематики не только социально-трудовых отношений; развитие разнообразия форм участия наемных работников в принятии управленческих решений.

Указанные функции реализуются через множество форм социального партнерства, сущность которых определена в литературе [5]. Однако в литературе предметом исследований ученых выступает лишь узкий круг этих форм, в основном касающихся вопросов коллективных договоров и соглашений, вопросов разрешения коллективных трудовых споров, их предупреждения и организации арбитражных процедур, а также вопросов трехстороннего регулирования рынка труда, заработной платы. Таким образом, уделяя особое внимание подобным проблемам (что, несомненно, важно) и исследователи, и практики, вносят вклад в закрепление положения класса наемных работников в качестве такового, претендующего лишь на достойную заработную плату и условия труда. В то же время исследователями совершенно не уделяется внимание важнейшим перспективным формам социального партнерства, таким как участие наемных работников в управлении производством и участие наемных работников в прибыли и доходах предприятия на условиях, определенных коллективным договором.

В то же время необходимо подчеркнуть, что на современном этапе происходит парадокс: даже указанные выше, как видим, неограниченные возможности механизма социального партнерства не используются в полную силу, не развиваются перспективные формы социального партнерства, т.е. существуют серьезные проблемы развития социального партнерства в условиях капиталистического общественного способа производства. В чем же состоят эти противоречия и проблемы? Как подчеркивают исследователи [5; 6], и мы с ними согласимся, в связи с нарастанием процессов глобализации мировой экономики, а также в результате невиданной концентрации и централизации капитала — усилением мощи транснациональных корпораций, происходит ужесточение конкурентной борьбы на мировых рынках. Капитал, ослепленный погоней за максимальной прибылью, в масштабах мировой экономики ищет наиболее выгодные отрасли и страны для своего наилучшего

применения. Это ведет к массовому перебазированию производств в развивающиеся страны, в которых рабочая сила наиболее дешева и наименее защищена трудовым законодательством, а социальный диалог находится на начальном уровне. Сами развивающиеся страны слишком заинтересованы в приливе иностранного капитала, чтобы целенаправленно проводить политику защиты интересов наемных работников. Более того, согласно идеологии неолиберализма, коллективно-договорная система как одно из основных звеньев социального партнерства подвергается критике, как институт, тормозящий развитие мировых «свободных» рынков и снижающий конкурентоспособность и гибкость корпораций. Параллельно идет наступление неолиберальной идеологии на роль и значение государственного регулирования экономики (хотя возможно, при виде последствий мирового финансово-экономического кризиса, подобные призывы станут менее заметны), в том числе на реализацию государства через систему социального партнерства своей социальной политики. Кроме того, происходит снижение влияния профсоюзного движения, а также децентрализация систем социального партнерства — перемещение коллективно-договорного процесса с национального и отраслевого на микроуровень отдельных предприятий.

Выводы. Таким образом, социальное партнерство, как социальный институт капиталистического общества, представляет собой определенный важный шаг вперед в смягчении (но не окончательном разрешении!) противоречий между наемным трудом и капиталом, в некотором смысле полумера, чего явно не достаточно для освобождения труда, преодоления его эксплуатации, обеспечения участия творческих и инициативных работников в управлении *своими* предприятиями — а ведь именно этого требует постиндустриальный технологический способ производства. То есть с помощью института социального партнерства как механизма смягчения противоречий социально-трудовых отношений, возможно движение к частичному разрешению противоречий технологического способа производства и общественного способа производства путем усовершенствования стимулирования творческого труда, смягчения эксплуатации труда, улучшения ситуации на рынке труда, налаживания тесного взаимодействия в рамках триады «образование-наука-производство» — при необходимости активного участия государства. Однако сейчас, как было сказано, сам институт социального партнерства переживает серьезные проблемы, связанные с трудностью выполнения им возложенных на него обществом функций — и это в тот

період, коли він повинен був би грати визначальну роль. Соціальне партнерство — полумера, але — для умов капіталістичного способу виробництва. Це система вимушених заходів при умові наявності протилежних сторін, інтереси яких необхідно узгоджувати з метою забезпечення нормального взаємодіяння та ефективного економічного розвитку, — за відсутності інших альтернативних, більш досконалих, виробничих відносин, в умовах яких існують соціальні верстви, і так об'єднані загальними інтересами. Тож саме на порядку денного подальших досліджень виходить необхідність таких перетворень відносин власності, їх соціалізації, які дозволять узгодити економічні інтереси суб'єктів соціально-трудових відносин, а це такі напрями, як подальше розвиток колективної власності, акціонерної, власності кооперативів, асоціацій.

Література

1. Андрющенко А. Місце, роль і функції соціального партнерства в механізмі регулювання соціально-трудових відносин // Бюлетень національної служби посередництва і примирення. — 2005. — № 2. — С. 24—32.
2. Гордиевич Т. Проблеми «специфікації» прав інтелектуальної власності працівника та інноваційна економіка // Інтелектуальна власність. Промислова власність. — 2008. — № 9. — С. 30—34.
3. Задорожний Г. В. Культурно-історичний зміст та практичне значення соціального партнерства для України // Соціальна економіка. — 2001. — № 1. — С. 63—67.
4. Кинько Е. Соціальне партнерство як фактор соціалізації соціально-трудових відносин // Соціальна економіка. — 2006. — № 1—2. — С. 131—136.
5. Колот А. Соціальне партнерство на зламі двох тисячоліть: стан, виклики, тенденції розвитку (на прикладі країн Європейського союзу) // Соціальна політика. — 2009. — № 1. — 2009. — С. 26—28.
6. Колот А. Соціальне партнерство на зламі двох тисячоліть: стан, виклики, тенденції розвитку (на прикладі країн Європейського Союзу) // Соціальна політика. — 2009. — № 2. — С. 20—23.
7. Оленцевич Н. В. Соціальне партнерство як інститут сучасного ринкового господарства // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: Економічна, 2004. — № 70. — С. 191—196;
8. Оленцевич Н. В. Соціальне партнерство: деякі питання теорії та практики становлення в Україні // Економіст. — 2005. — № 8. — С. 70—73.
9. Пікалюк С. Теоретико-правові основи соціального партнерства // Юридична Україна. — 2009. — № 11—12. — 2009. — С. 196—199.

Стаття надійшла до редакції 10.06.2010 р.