

МАТВЕЕВА Алла Ивановна

Доктор философских наук, профессор кафедры философии
Уральский государственный экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45
Контактный телефон: (343) 251-96-11
e-mail: matveeva2011@yandex.ru



САРАНЧИН Юрий Константинович

Доктор философских наук, профессор, заведующий кафедрой философии
Уральский государственный экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45
Контактный телефон: (343) 251-96-11
e-mail: philos@usue.ru

Институционализация социального партнерства в современной России

Ключевые слова: социальный институт; разделение труда; организация; системность; нормативность; социальное партнерство; партнерские отношения.

Рассмотрены теоретико-методологические подходы отечественных и зарубежных ученых к исследованию феномена социального партнерства. Раскрыта сущность институционального направления в исследовании проблемы социального партнерства. Утверждается, что институционализация общественных процессов становится необходимым условием существования и развития различных сфер общества, а информационная асимметрия является причиной деструкций в системе социальных взаимосвязей между участниками социального партнерства.

Институциональное направление в исследовании проблемы социального партнерства предполагает его трактовку как специфического социального института. В связи с этим необходимо, прежде всего, определить с теоретико-методологическими подходами к исследованию феномена социального партнерства в системе социальных отношений и трактовкой самого понятия «социальный институт».

Институциональная теория изначально возникла и развивалась как оппозиция традиционным теоретико-методологическим подходам в гуманитарных исследованиях. Главное направление институционального анализа было связано со стремлением преодолеть прежний формализм в толковании сущности социальных отношений. Известно, что М. Вебер связывал необходимость институционального анализа социальных отношений с социальным (общественным) разделением труда. Характеризуя отличия *социального* разделения труда от *технического*, он выделял в нем два типа: разделение труда между *автономными* и полностью *самостоятельными* субъектами деятельности [1. С. 63–64].

В связи с этим и система отношений между разными субъектами деятельности может рассматриваться в двух аспектах – как *конкуренция* и как *партнерство*. В современной литературе также отмечается, что «определяющей причиной возникновения, функционирования и развития социальных институтов выступает потребность процесса разделения труда, а в более общем плане – процесса дифференциации человеческой деятельности и общественных отношений» [2. С. 166–167].

Вместе с тем хотелось бы обратить внимание на обстоятельство, которое упускают из виду многие исследователи истории и теории институционализма. Процесс общественного разделения труда может осуществляться либо стихийно, либо планомерно. Представители прежнего институционализма и современной неинституциональной теории исходят именно из стихийного характера процесса общественного разделения труда. Поэтому возникновение социальных институтов они объясняют двояко, считая, что, с одной стороны, такие институты появляются вроде бы стихийно, вслед за стихийным процессом общественного разделения труда, а с другой – трактуются как результат сознательной практики людей, что опровергает первый тезис. Поэтому институциональному анализу изначально присуща некоторая дихотомия в определении природы происхождения социальных институтов,

Осознанное и планомерное регулирование процесса общественного разделения труда в настоящее время уступило место стихийному его развитию. Глобальная конкуренция, ставшая едва ли не главным фактором развития системы социальных отношений и определяющая тип (конкурентный) социального взаимодействия, а также институт частной собственности, – вот два ключевых фактора, детерминирующих современное состояние и содержание большинства социальных институтов. Это сказывается и на характере институционального анализа, включая понимание сущности социальных институтов.

Существует ряд теоретико-методологических подходов к трактовке понятия «социальный институт». Первый связан с их пониманием как некоей *целостности* разноуровневых компонентов, включая субъект деятельности, предмет деятельности, ее средства и результаты. Такое расширительное понимание социальных институтов затрудняет выявление критериев, которые позволяют конституировать социальные явления в качестве социального института. Второй подход можно назвать атрибутивным, поскольку его представители пытаются выделить некий интегративный критерий, свойственный всем социальным институтам и позволяющий отличить социальные институты как таковые от других социальных образований. В качестве интегративного критерия используются такие атрибуты, как организация, системность, нормативность и т. д.

В западной литературе под институтами подразумеваются «правила игры» в обществе, или, выражаясь более формально, «созданные человеком ограничительные рамки, которые организуют взаимоотношения между людьми» [3. С. 17].

Отечественные ученые трактуют социальные институты как «организованную систему связей и социальных норм, которая объединяет значимые общественные ценности и процедуры, удовлетворяющие основным потребностям общества» (см., например: [4. С. 143]).

Различают *формальные* и *неформальные* социальные институты: «К формальным институтам относят законы, писанные правила; к неформальным – обычаи, неписанные нормы и общепринятые условности» [5. С. 65]. При этом почему-то не выделяют зрелые социальные институты и незрелые, т. е. такие, которые только еще находятся в стадии формирования. В условиях перехода общества от одной социально-политической и социально-экономической системы к другой подобные «переходные» формы социальных институтов являются наиболее распространенными, а их незрелый характер обуславливает противоречивость и достаточно острую конфликтность развития «переходных» обществ.

Само понятие «институционализм» ввел в научный оборот в 1918 г. У. Гамильтон, который определял социальный институт как «распространенный способ мышления или действия, запечатленный в привычках групп и обычаях народа». Тем самым изначально социальный институт трактовался как *неформальная* норма поведения людей, обусловленная традициями, обычаями и привычками. Эту идею развил другой американский исследователь – экономист и социолог Т. Веблен в книге «Теория праздного

класса. Экономическое изучение институтов» (1899), в которой рассматривалась проблема естественного отбора институтов. Институт праздного класса – рантье – описывается автором как естественное проявление законов хищнического паразитизма, задерживающее (тормозящее) развитие общества [6]. Важно отметить, что социальный институт в трактовке Веблена представляет собой такое социальное образование, которое может играть как положительную, так и отрицательную роль в развитии общества. При этом появление новых социальных институтов и отмирание старых автор объяснял социальными причинами.

Вместе с тем, еще начиная с трудов представителей американского институционализма, в литературе различаются понятия «институт» и «институция». Под «социальным институтом» все чаще начинают понимать некие структуры, социальные образования, создаваемые и функционирующие на основе общих (базовых) интересов и потребностей их участников. Главное отличие такой трактовки социальных институтов состоит в их субъектном понимании и объективации. Под «институциями» же подразумевают определенные правила и нормативные установки, которые выступают в качестве мотивов деятельности социальных образований. При этом «институция» может быть объективирована, хотя сама по себе она бессубъектна. Так, Н. Смелзер отмечал: «Одной из важных черт института является его соответствие социальной потребности. Люди, видимо, не могут существовать без коллективных объединений-общностей и обществ, которые сохраняются в течение длительного времени. Эта тенденция, наверное, обусловлена биологической зависимостью людей друг от друга, преимущественно сотрудничеством и разделением труда в целях выживания по сравнению с усилиями отдельных индивидов, а также друг с другом на основе символической коммуникации» [7. С. 79].

Однако вряд ли можно согласиться с «биологической» трактовкой сотрудничества и разделения труда, которую предлагает Н. Смелзер.

«Коллективистские» объединения-общности могут складываться и на базе различных интересов и потребностей, по принципу дополняемости. К тому же далеко не все социальные образования складываются в силу сугубо биологической зависимости между людьми. Распад семей и массовые разводы как раз свидетельствуют о недостаточности одних только физиологических или биологических оснований для сохранения таких социумов. Да и вряд ли достаточным для понимания их природы и сущности было бы называть семьи или коллективы, социальные группы или государственные структуры только *социальными институтами*. Поэтому, с нашей точки зрения, более последовательной и перспективной в научном плане выглядит понимание социального института как системы ценностей (ценностных ориентаций), определяющих деятельность тех или иных общностей людей. За рамками таких ценностей любые социальные образования могут рассматриваться лишь как социальные образования, но не *социальные общности*. Именно фактор общности (полного единства или частичного совпадения и т. д.) превращает то или иное социальное образование в социальный институт, а его организация служит лишь условием его функционирования, подобно тому как система кровообращения или организация высшей нервной деятельности является условием жизнедеятельности человека.

В. Ванберг в своей книге «Правила и выбор в экономической теории» предложил интересную классификацию социальных институтов («правил игры»). Правила поведения он разделил на: 1) наследуемые; 2) естественно данные и 3) приобретенные, передаваемые через культуру. Последние, в свою очередь, он подразделил на: а) личностные и б) социальные, а социальные правила – на формальные и неформальные. К разряду формальных правил автор относил «частное» и «общественное» (публичное) право. Однако, как справедливо отмечает Р. Нуреев, эта классификация не лишена недостатков: «Ограниченность этой классификации проявляется в том, что она не показывает

взаимосвязь и взаимовлияние различных типов правил. Реальная жизнь богаче этой схемы, поскольку правила постоянно изменяются, модифицируются, а не находятся в застывшем состоянии. Например, неформальные социальные нормы формализуются, закрепляются в праве; не подкрепленные санкциями формальные правила трансформируются в неформальные и т. д.» (цит. по: [8. С. 56]). Тем самым обращается внимание на переходный (трансформационный) характер многих социальных институтов.

Обратимся к нормативной стороне вопроса, а именно к нормативной основе такого социального института, как социальное партнерство. В общем виде данный феномен обладает всеми необходимыми атрибутами социального института. В его структуре можно выделить субъект, объект и саму связь. Очевидно, что социальное партнерство есть некая общность людей. Вместе с тем за социальной формой следует усматривать и конкретное содержание, которое состоит в определенных нормах (правилах) социального взаимодействия всех участников системы социального партнерства. Сегодня понятие «социальное партнерство» является во многих отношениях новым и мало изученным. И это, безусловно, негативно сказывается на практическом решении вопросов, связанных совершенствованием трудовой и социальной политики.

В Трудовом кодексе РФ дано следующее определение понятия «социальное партнерство»: «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» [9]. Очевидно, что это определение весьма размыто, неконкретно и, с научной точки зрения некорректно, поскольку предполагает включение неких «иных» отношений. Отношения между адвокатами работодателей и работников никак не могут считаться непосредственно социальным партнерством. Кроме того, «направленность на обеспечение согласования» отнюдь не тождественна согласованности как таковой.

Существует и несколько иное понимание сути социального партнерства. Так, авторы известного словаря-справочника рассматривают понятие социального партнерства как «специфический тип общественных отношений, присущих цивилизованному обществу с рыночной экономикой» [10. С. 47]. Однако специфику социального партнерства как системы общественных отношений они не раскрывают.

Крайне проблематичным выглядит и определение социального партнерства как «специфического типа общественных отношений между социальными группами, слоями, классами, общностями», как «процесса создания единого социокультурного пространства, в котором обитают разные субъекты, согласные, невзирая на различие интересов, соблюдать общие „правила игры“, партнерские отношения» [11. С. 48]. В этом определении акцентируется различие интересов, но остается неясной сама основа системы социального партнерства – тех общих «правил игры», которые принимают акторы, имеющие различные интересы.

В целом на сегодняшний день существует два подхода к определению социального партнерства – «широкий» и «узкий». «Широкий» связан с трактовкой социального партнерства как способа социального взаимодействия в целом, а не только в сфере социально-трудовых отношений. «Узкий» подход, наоборот, предполагает, что социальное партнерство характеризует только сферу социально-трудовых отношений и не распространяется на иные сферы социального взаимодействия.

В последние годы в литературе появилась новая концепция социального партнерства – «межсекторное социальное партнерство». Недостатком этой концепции, на наш взгляд, является организационный фетишизм. Сторонникам данной концепции представляется, что социальное партнерство как таковое возможно только между *организованными* (в определенные социальные группы) участниками системы.

Неорганизованные субъекты (например, индивидуальные предприниматели, надомные работники, даже иждивенцы) вроде как бы и не могут быть участниками социального партнерства. «Межсекторное социальное партнерство – это конструктивное взаимодействие организаций из двух или трех секторов (государство, бизнес, некоммерческий сектор) при решении социальных проблем, обеспечивающее синергетический эффект от „сложения“ разных ресурсов и „выгодное“ каждой из сторон и населению» [12. С. 15].

Однако и данный подход остается весьма формализованным, поскольку конкретные границы между разными секторами национальной экономики, культурными образованиями (например, представителями субкультур) или в политической сфере весьма размыты, а в условиях глобализма и быстро меняющейся структуры общества «секторный» подход остается на уровне локальной социализации и не отражает высший общественный уровень. Это своего рода упрощенный подход, сторонники которого абстрагируются от реального многообразия модульностей социального партнерства и сводят сам феномен к некоей искусственной схеме.

Во многих исследованиях российских авторов по данной проблематике *социальное партнерство* понимается как сугубо *цивилизированный* вид общественных отношений (см., например: [13]). Рассматривая данный феномен как порождение цивилизации вне культурного контекста, С. А. Иванов вообще относит его исключительно к социально-трудовой сфере, построенной на согласовании и защите интересов работника, работодателей, органов власти и местного самоуправления путем достижения соглашения по проблемам социально-экономического и политического развития. Вместе с тем известно, что способы такого согласования могут быть принципиально различными: в одних случаях они «культурные», а в других – нет. Согласовывать свои интересы с интересами других можно и с помощью насилия, обмана или самого неприкрытого давления на контрагента. Практика выборных компаний, например, свидетельствует о таких случаях, когда обещания не выполнялись, результаты подтасовывались, а на избирателей оказывалось давление. Чаще всего уповают на развитие практики контрактных (договорных) отношений. Например, один из наиболее известных разработчиков теории оптимального контракта С. Соссье считает контрактацию едва ли не универсальным способом согласования интересов всех участников системы социального партнерства; при этом он игнорирует принципиально различные стартовые условия, в которых находятся договаривающиеся стороны.

Большая часть соглашений между работодателями и работниками в наших условиях относится все-таки к условным контрактам, причем контракты часто не исполняются или носят сугубо формальный характер. Возможности работника влиять на содержание и характер таких контрактов крайне невелики, в отличие от работодателей, да к тому же многие законы являются условными и не исполняются часто из-за отсутствия финансирования или по иным обстоятельствам. Важно учитывать распространенную в нашем обществе асимметрию информирования участников хозяйственных процессов, которая также является причиной разрушения трудовых отношений и в целом деструкций в системе социальных взаимосвязей между различными участниками системы социального партнерства. Так, сужение ареала социального партнерства на фоне расширения культурно-исторического контекста или укрепления межсубъектных связей (взаимосвязей) при существенном сокращении численности субъектов вполне может вызвать коллапс системы социального партнерства. Однако эта проблема до сих пор не обозначена в современной литературе.

Как представляется, мы находимся в начале долгого пути научного осмысления и практического освоения социального партнерства как особого интегративного феномена, результаты которого существенно влияют на социальную и культурную динамику, а шире – на динамику (политическую, экономическую и т. д.) развития общества.

Источники

1. Кравченко А. И. Социология Макса Вебера: труд и экономика. М. : На Воробьевых, 1997.
2. Андреев Ю. П. Социальные институты // Философская жизнь Урала. Проблемы общей и социальной онтологии / под ред. В. И. Кашперского. Екатеринбург : Изд-во УГТУ-УПИ, 1999.
3. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М. : Фонд экон. кн. «Начала», 1997.
4. Якимец В. Н., Никовская Л. И., Коновалова Л. Н. Межсекторное социальное партнерство в России: концепция, механизмы, примеры / под ред. А. Г. Поршнева, Ю. Л. Старостина. М. : ГУУ, 2004.
5. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учеб. для вузов. 7-е изд., доп. М. : Норма, 2007.
6. Веблен Т. Теория праздного класса. М. : Прогресс, 1994.
7. Смелзер Н. Социология : пер. с англ. М. : Феникс, 1994.
8. Институциональная экономика : учебник / под общ. ред. А. Н. Олейника. М. : ИНФРА-М, 2007.
9. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.
10. Киселев В. Н., Смоляков В. Г. Социальное партнерство : слов.-справ. АТиСО. М. : Экономика, 1999.
11. Шаститко А. Е. Базовые понятия институционального анализа // Введение в институциональный анализ / под ред. В. Л. Тамбовцева. М. : ТЕИС, 1996.
12. Петрушечкин П. В. Социальное государство и гражданское общество в России: практика социально-политического взаимодействия (на материалах Республики Саха (Якутия)) : автореф. дис. ... канд. полит. наук. Якутск, 2011.
13. Гайнуллина Ф. И. Становление системы социального партнерства в Республике Татарстан (политологический анализ) : автореф. дис. ... д-ра полит. наук. М., 1999.