

УДК 316.334.22

ПОЛИТИЧЕСКИЕ ИНТЕРЕСЫ «ПРОСТЫХ» РАБОТОДАТЕЛЕЙ: ЧТО ЗА «КАДРОМ»?**В. И. Киселев, Л. Л. Шпак****POLITICAL INTEREST OF ORDINARY EMPLOYERS: «WHAT IS OFFSCREEN»?****V. I. Kiselev, L. L. Spak**

В статье характеризуются политические интересы современных работодателей – представителей малого бизнеса и предпринимательства. Авторы делают акцент на реализации политических интересов в региональной и муниципальной политике на основе соблюдения нескольких востребованных сегодня принципов: эффективности и справедливости, политического реализма и социального партнерства. Предлагаются результаты прикладного исследования, доказывающие необходимость политического участия работодателей, в том числе и через непосредственное вхождение в структуры власти.

The article describes political interests of modern employers – representatives of small business and enterprise. The authors emphasize implementation of political interests in local and municipal politics on basis of following several principles of effectiveness and justice, political realism and social partnership. In the article, the result of applied research are submitted which prove the necessity of employers' political contribution including direct entering the structures.

Ключевые слова: интересы политические, политика муниципальная, работодатели, принципы осуществления интересов, регион.

Keywords: political interests, municipal politics, employers, principles of materializing the interests, region.

Политика в социологическом аспекте есть принуждение к согласию на определенных условиях совместной деятельности. Политический интерес работодателя как субъекта (организатора) определенной хозяйственной и социальной практики направлен на преобразование характера взаимодействий и условий жизни для осуществления в малом бизнесе и предпринимательстве принципа экономической эффективности. К числу таких условий относятся социальный порядок в местах фиксированного местопребывания открытого «дела», создание благоприятного имиджа в глазах местной власти и населения, поддержание лояльных отношений с наемными работниками. Это означает, что «простой» работодатель заинтересован в получении дополнительных шансов на расширение границ свободы и согласия с помощью механизма властного вмеша-

тельства без ослабления социальных связей. Участие в политике дает такие дополнительные шансы.

Политический интерес наёмного работника как субъекта совместной деятельности – это приобретение дополнительных шансов на реализацию принципа социальной справедливости непосредственно во взаимодействии с работодателем.

Прикладное исследование, проведенное нами с техническим участием новокузнецких студентов в проведении опроса, показало, что работодатели, связанные с малым бизнесом и предпринимательством, не имеют «династического» статуса, передаваемого по семейной традиции, как «заводские династии» – по стопам дедов и прадедов. Новое поколение на свой страх и риск включилось в рискованное для себя дело, наличные кадры имеют небольшой стаж самостоятельного ведения дел (см. таблицу 1).

Таблица 1

Социальные характеристики работодателей

(г. Новокузнецк Кемеровской обл., анкетный опрос – весна 2011 г., 100 % – 227 чел.)

<i>Всего респондентов</i>	<i>Из них</i>			<i>Усредненные показатели</i>	
	<i>мужчин</i>	<i>женщин</i>	<i>доля семейных м.+ж.</i>	<i>возраст (полных лет)</i>	<i>деловой стаж в бизнесе и предпринимательстве (лет)</i>
227 – 100,0	72 – 31,7	155 – 68,3	85 – 37,4	32,5	5,87

Возрастное преобладание лиц от 30 до 45 лет позволяет судить о том, что малый бизнес на самостоятельных началах развертывался респондентами по прошествии нескольких лет исполнительской работы в бизнесе.

В авторитетной в Кузбассе Торгово-промышленной палате состоят 64 респондента из 227, в основном в возрасте от 25 до 45 лет. Основное

число респондентов еще не проявили себя настолько, чтобы стать членами Кузбасской торгово-промышленной палаты, активно сотрудничающей с Администрацией Кемеровской области в развитии предпринимательства и бизнеса.

Занятие бизнесом у 2/3 предпринимателей продиктовано желанием иметь достаток лично для себя

и семьи. Основной профиль деятельности – это торговые и другие услуги.

Известно, что современным деловым людям приходится быть не только инициативными, целеустремленными, образованными, способными к взвешиванию ситуативного риска и определению стратегических перспектив своей деятельности, но и граждански ответственному, проявляющему мобилизационную готовность утверждать социально ориентированное дело. Безразличие большой массы населения к институту частной собственности и её развитию ослабляет возможности рекрутирования работодателей из числа действительно предпринимчивых, творчески мыслящих организаторов производства.

Благоприятный облик работодателей, их реальное участие в социальном развитии населения по-

степенно утверждают в массовом сознании местного сообщества представление о частной собственности как социальной ценности и о необходимости более тесного взаимодействия муниципальной и региональной власти с представителями малого бизнеса и предпринимательства непосредственно в публичной политике.

Такой облик современного работодателя формируется через преодоление реальных трудностей – барьеров. На косвенный вопрос об этом новокузнецкие респонденты ответили так, как представлено в таблице 2. Из причин, мешающих успеху в предпринимательской деятельности, каждый второй респондент назвал коррумпированность чиновников (см. таблицу 2).

Таблица 2

Мнение работодателей о трудностях на пути к успеху в малом бизнесе и предпринимательстве
(г. Новокузнецк Кемеровской области. Анкетный опрос весной 2010 г., 100 % – 227 чел.)

<i>Перечень трудностей (по мере убывания значимости в выборке)</i>	<i>Число ответивших (доп. не более трех ответов)</i>	
	<i>чел.</i>	<i>%</i>
Коррумпированность чиновников	112	49,33
Нечеткость нормативно-правового регулирования отношений участников бизнеса, предпринимательства	65	28,63
Вмешательство властей в экономические дела работодателей	60	26,43
Мало квалифицированных кадров (рабочих, управленцев и др.)	57	25,11
Вмешательство криминальных кругов в дела	56	24,67
Ненадежные отношения с наемными работниками	42	18,5
Нечестность партнеров и других участников дела	41	18,06
Проволочки в доставке товаров, услуг	40	17,62
Необязательность партнеров и др. участников дела	28	12,39
Не ответили	18	7,93

Положение работодателя, окруженного конкурентами, заставляет его сосредоточить всё своё внимание на экономической эффективности своего бизнеса (прибыли). Чем выше эффективность бизнеса работодателя, тем устойчивее его положение.

В качестве критериев для властного воздействия на процессы реализации политических интересов работодателей мы предлагаем: сбалансированность противоречивых принципов «социальной справедливости» и «экономической эффективности» в политической практике; оптимизацию формы и мер заинтересованного соучастия работодателей в региональной и муниципальной политике, в частности в разработке, принятии и осуществлении решений.

Работодатель ради партнерства с властью должен постепенно смещать акцент с *результата* предпринимательской деятельности – материального благополучия, выступающего в качестве индивидуально-личного интереса, на *сам процесс* предпринимательской деятельности – рациональность деятельности, проявляющуюся как социальный интерес.

Политический интерес современных российских работодателей опосредует формирование баланса интересов с трудовыми объединениями.

Содействие трудовым объединениям в публичной политике не противоречит реализации политического интереса современных российских работодателей, оно обеспечивает работодателям доверие и поддержку со стороны трудовых объединений. Наряду с трудовыми объединениями, при осуществлении главного политического интереса работодателей возможна поддержка работодателей и со стороны местных сообществ. Судя по опросу, деловые взаимодействия новокузнецких работодателей, представляющих малый бизнес и предпринимательство, простираются в основном по Сибири (Томск, Иркутск, Новосибирск, Красноярск и др. города).

Успех деловых судеб работодателей во многом определяется отношениями в сфере их деловых, социальных и политических интересов. Мы предлагаем читателям самооценку статуса новокузнецкими работодателями (таблица 3).

Активное участие работодателей в публичной политике позволяет им соединять непосредственный политический интерес – приобретение части административного ресурса – с основным интересом: сохранением стабильности и социального порядка в регионе как условия успешного ведения дел.

Вопросы перехода в структуры власти, на наш взгляд, могут быть поворотными, прорывными в судьбе человека, принимающего решение отойти от начатого или подхваченного им дела.

В целом исследование подтверждает нашу гипотезу, что в политику люди нередко включаются, чтобы позаботиться о принятии тех решений, кото-

рые обеспечивают благоприятные условия для развития бизнеса, предпринимательства на территории города и региона. Респонденты не исключают миссионерскую роль лиц, представляющих интересы бизнеса и предпринимательства в органах власти. Каждый четвертый из 227 респондентов поддерживает личные знакомства с такими людьми во власти.

Таблица 3

Самооценка (в школьных баллах) работодателями своего положения в Кузбассе
(г. Новокузнецк. Анкетный опрос весной 2010 г., N= 227 чел.)

Параметры оценки статуса	Ответы (чел.) в школьных баллах					Усредненная самооценка, в баллах
	«1»	«2»	«3»	«4»	«5»	
В кругу предпринимателей и бизнесменов	19	25	36	75	12	2,36
Во взаимоотношениях с простым населением	8	4	21	67	54	3,12
На уровне региональной власти	23	4	21	75	54	3,21
На уровне муниципальной власти	16	31	28	59	10	1,95
Во взаимоотношениях с подчиненными работниками	2	15	58	85	67	3,86
Во взаимоотношениях с политическими организациями	16	18	27	57	10	1,81

В настоящее время, на период становления «новых» социальных отношений, вполне оправдана активная позиция региональной и местной власти, проявляющаяся как транзитивный патернализм. В качестве примера мы можем привести Кузбасс, где наряду с развитием регионального бизнеса успешно решаются многие социальные проекты.

Отношения работодателей с органами региональной власти и местного самоуправления в достижении политического согласия можно разделить на три вида: умеренно патерналистские – со стороны органов региональной власти к работодателям; партнёрские – со стороны местного самоуправления; оппозиционно-конструктивные отношения к органам региональной власти и местного самоуправления – со стороны работодателей.

Политической функцией региональной власти является восстановление и поддержание равновесия, которое нарушается попытками той или иной социальной группы изменить соотношение сил в свою пользу. Так, работодатели всегда стремятся увеличить прибыль путём повышения цен, работники требуют увеличения заработной платы или контроля над предельным уровнем цен. Политика транзитивного патернализма наиболее действенно и эффективно, как нам представляется, позволяет на этапе становления рыночных отношений сдерживать стремление той или иной группы к «агрессивной» реализации своих интересов. В этом случае государственные органы не являются пассивными репрезентантами чьих-то интересов, а признаны активно регулировать отношения между разными группами (Бирюков С. В., 2007).

В такой ситуации политические субъекты начинают приспособлять свои намерения и планы к новым параметрам, восстанавливая равновесие на новом уровне. Результатом политики транзитивного патернализма должно стать продвижение к более

гуманному обществу, где «цивилизованная» предпринимательская деятельность и реализация интересов их представителей (работодателей) будут проводиться не только с целью получения прибыли, но и в интересах общественного блага, что позволяет государству не вмешиваться в рыночные отношения (относительно) свободных субъектов, в дела социально ориентированного бизнеса.

Партнёрские отношения со структурами местной и региональной власти, согласованность интересов развития бизнеса и региона внутри местного сообщества позволяют современным российским работодателям достичь политической цели – стать относительно свободным, самостоятельным субъектом региональных отношений.

Стабильность и социальный порядок в регионе – условия успешного ведения дел и «мягкого», адаптивного возведения частной собственности в социальную ценность. Принятие основной частью населения частной собственности как социальной ценности, по существу, является обоснованием возможностей реализации политических интересов работодателей через личное участие в региональной политике.

Развивая свой бизнес не за счет региона, а совместно с регионом, работодатель реализует через прямое и представительное участие социальные интересы в региональной политике посредством механизма взаимодействия. В этом случае возможна повсеместная поддержка со стороны электората кандидатов во власть от малого бизнеса и партнёрские отношения к малому бизнесу со стороны как местной, так и региональной власти.

Конструктивное взаимодействие работодателей с органами местного самоуправления и государственной власти региона позволяет решать одну из задач региональной политики – обеспечивает согласо-

ванность интересов работодателей и населения региона.

Это взаимодействие может осуществляться по направлениям: согласование позиций по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений с профессиональными союзами и их объединениями; участие в установленном порядке в реализации мер по обеспечению занятости населения; консультации (переговоры) о перспективных разработках (проектах, планах, целевых программах) регионального развития; соучастие в формировании внебюджетных государственных фондов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

От взаимодействия работодателей с органами местного самоуправления и государственной власти региона в осуществлении политических интересов будет зависеть востребованность социального и политического потенциала работодателей.

Литература

1. Дилигенский, Г. Г. Люди среднего класса / Г. Г. Дилигенский. – М., 2002. – 285 с.
2. Качанов, Ю. Л. Социология и политика: casus “социальная группа предпринимателей” / Ю. Л. Качанов // Социс. – 1999. – № 9. – С. 33 – 40.
3. Курбатова, М. В. Общественно-договорные основы российского государства (региональный и местный уровень) / М. Курбатова // Экономическая теория. – 2006. – № 3. – С. 97 – 100.
4. Петросян, Д. Экономическая эффективность и социальная справедливость / Д. Петросян // Общество и экономика. – 2006. – № 12. – С. 37 – 47.
5. Реутов, Е. В. Региональные бизнес-сообщества: легитимация властных притязаний / Е. В. Реутов // Социс. – 2007. – № 6. – С. 72 – 77.
6. Тощенко, Ж. Т. Кентавр-проблема. (Опыт философского и социологического анализа) / Ж. Т. Тощенко. – М.: Новый хронограф, 2011. – 562 с.
7. Хахулина, Л. А. Средний класс в России: мифы или реальность / Л. А. Хахулина // Куда идет Россия?: Власть, общество, личность, 2000. – М., 2000. – С. 279 – 293.
8. Шабанова, М. А. Российский бизнес на пути к более цивилизованному? Ст. 1. Новое поколение деловых людей в контексте взаимодействий с властью / М. А. Шабанова // ОНС. – 2008. – № 5. – С. 18 – 35.