

Система социально-трудовых отношений в рыночной экономике

Н.В. Попова

РГЭУ (РИНХ) г. Ростов-на-Дону

В современных российских теоретических и прикладных исследованиях экономики труда широко используется термин «социально-трудовые отношения», которым относительно недавно, с упрочением рыночной экономики, описывают взаимосвязанное взаимодействие людей в процессе труда. Характеризуя роль человека в развитии экономики, Н.Е. Колесников определяет социально-трудовые отношения как «...сложную систему отношений, возникающих между людьми в процессе их как производственной, так и хозяйственно-экономической, социальной, политической и других форм общественной деятельности, нацеленной на обеспечение высокого уровня и качества жизни человека, трудового коллектива и общества» [1, с. 42]. Б.М. Генкин считает, что: «Социально-трудовые отношения характеризуют экономические, психологические и правовые аспекты взаимосвязей индивидуумов и социальных групп в процессах, обусловленных трудовой деятельностью» [2, с. 347]. В коллективном труде преподавателей МГУ «Экономика труда и социально-трудовые отношения» дается следующее определение: «Социально-трудовые отношения - это объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни» [3]. Н.А. Волгина и Ю.Г. Одегова подчеркивают, что «...на практике трудовые отношения – отношения между трудом и капиталом, наемным работником и работодателем – редко существуют в чистом виде, без социальной составляющей, и, наоборот, социальные отношения, как правило, возникают в результате трудовых процессов, сопровождающих их противоречий, конфликтов и т.д.» [2]. Всю социально-трудовую сферу Н.А. Волгин и Ю.Г. Одегов определяют как совокупность «социально-экономических процессов и отношений, в которой доминируют отношения по поводу общественных и производственных условий труда, по поводу его осуществления, организации, оплаты, дисциплины, по поводу трудовой этики, формирования и функционирования трудовых общностей и т.п.» [4].

Из приведенных определений следует, что система социально-трудовых отношений охватывает обширный круг процессов и связей между ними, возникающих по поводу участия людей в общественном производстве. Рассмотрим элементы системы социально-трудовых отношений в рыночной экономике.

Очевидно, что отношения по поводу участия в общественном производстве возникают между субъектами этого производства. Такими субъектами в рыночной экономике выступают наемные работники и предприниматели (работодатели). Формирующиеся между участниками общественного производства социально-трудовые отношения в рыночной экономике регулируются на институциональном, законодательном уровне, что означает, что еще одним субъектом этих отношений является государство. Государство определяет характер взаимоотношений наемных работников и предпринимателей, например, утвержденный законодательно договор найма определяет рамки социально-трудовых отношений между сторонами.

Наемные работники могут быть представлены как отдельным человеком, так и группой людей, объединенных по какому-либо признаку: по профессиональной принадлежности, по уровню образования, по возрасту, полу, состоянию здоровья, мотивации труда и другим личностным характеристикам, определяющим трудовые функции наемного работника. Таким образом, социально-трудовые отношения имеют как индивидуальную, так и коллективную форму проявления, обуславливающую существование различных форм объединения наемных работников для представления их

интересов. Некоторые из этих форм стали устойчивыми институтами, такими как профсоюзы или международная организация труда (МОТ), созданная раньше, чем Организация Объединенных Наций, — в 1919 году, для решения экономических и социальных проблем, возникающих между работниками и работодателями.

Предприниматель (работодатель) как субъект социально-трудовых отношений согласно классификации МОТ [5] – это человек, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий для работы одного или многих лиц. В рыночной экономике предприниматель является и собственником факторов производства.

Таким образом, социально-трудовые отношения складываются на трех уровнях:

- на индивидуальном, если субъекты отношений представлены отдельными индивидами;
- на коллективном, если субъекты отношений представлены группами/объединениями работников и работодателей;
- на смешанном, если одним из субъектов отношений выступает государство.

Уровни социально-трудовых отношений, критерием классификации которых выступают субъекты отношений, различаются целями, которых субъект труда стремится достичь в социально-трудовых отношениях, и характером этих отношений. Цели, решаемые посредством социально-трудовых отношений, зависят от стадии жизненного цикла человека. Психологи жизнь человека подразделяют на несколько циклов. Базовыми исследованиями жизненного цикла в западноевропейской науке считаются работы Ш. Бюлер, выявившей и описавшей пять фаз профессиональной деятельности человека [6]:

- первая фаза – от рождения до 16-20 лет – период, предшествующий самоопределению человека в профессиональной деятельности;
- вторая фаза – с 16-20 до 25-30 лет – пробы разных видов профессиональной деятельности, формирование представлений о целях жизнедеятельности;
- третья фаза – с 25-30 до 45-50 лет – постоянная профессиональная деятельность, реальная оценка своих возможностей, постановка в соответствии с этим жизненных целей и продвижение к ним;
- четвертая фаза – с 45-50 до 65-70 лет – завершение профессиональной деятельности, подведение итогов и пересмотр целей;
- пятая фаза – с 65-70 лет до смерти – уход от профессиональной деятельности, отказ от достижения не достигнутых целей.

Поставленные человеком на третьей фазе жизненного цикла цели достигаются посредством занятости в общественном производстве. Отношениям занятости предшествуют самоопределение, профессиональная ориентация, профессиональное обучение и т.п. На этапе профессиональной деятельности человек определяет себя и как субъекта социально-трудовых отношений, примыкая либо к группе наемных работников, либо к группе предпринимателей.

Став наемным работником, индивид вовлекается в отношения занятости, которые на индивидуальном уровне распадаются на наем, увольнение, профессиональную подготовку и переподготовку, степень трудовой активности, повышение квалификации, оценку труда и его вознаграждение и проч.

Став предпринимателем, индивид формирует отношения занятости на коллективном уровне, представленные кадровой политикой его предприятия: требованиями к квалификации кадров, контролем и анализом трудовой деятельности, оценкой эффективности труда, требованиями к производительности труда, политикой заработной платы, способами разрешения трудовых конфликтов, формированием мотивации труда.

Коллективный уровень социально-трудовых отношений в рыночной экономике всегда является смешанным, т.к. они регулируются законодательно. В российской экономике социально-трудовые отношения регулируются на следующих уровнях законодательной власти [7, с. 19-25]:

1. На федеральном уровне:

- определяются конституционные права и свободы граждан в социально-трудовых отношениях;
- устанавливаются минимальные социальные нормативы и гарантии для работников предприятий всех форм собственности;
- проводится индексация тарифных ставок (окладов) работников бюджетной сферы, устанавливается оптимальное соотношение тарифной и надтарифной частей в структуре заработной платы;
- формируется нормативная база оплаты труда работников различных отраслей и национальная система профессиональных стандартов;
- определяется прожиточный минимум для населения;
- задается минимальный уровень безработицы, реализуется политика размещения и использования трудовых ресурсов;
- осуществляется контроль над соблюдением основных прав работников (право на справедливую оплату труда, право на защиту от необоснованного увольнения, право на забастовку и т. п.);
- устанавливаются нормы социальной защиты;
- устанавливаются нормы охраны труда, обеспечения экологической безопасности и др.

2. На региональном уровне определяются:

- размер тарифной ставки первого разряда рабочего основной профессии базовой отрасли региона и коэффициенты, определяющие соотношение тарифных ставок рабочих основных профессий других отраслей;
- перечень межотраслевых (сквозных) профессий и должностей и размеры единых тарифных ставок (окладов) этих работников;
- порядок индексации тарифной ставки первого разряда рабочего основной профессии базовой отрасли региона и др.

3. На муниципальном уровне определяются:

- размер тарифной ставки первого разряда рабочего основной профессии муниципальных предприятий;
- размеры единых тарифных ставок (окладов) рабочих, профессии которых не включены в перечень межотраслевых (сквозных) профессий, предусмотренный региональным межотраслевым тарифным соглашением;
- размеры надбавок, стимулирующих приток рабочей силы на соответствующую территорию, условия их выплат и др.

4. На уровне предприятия (локальном уровне) определяются:

- формы и системы заработной платы;
- размеры окладов и дополнительных выплат;
- соотношение окладов отдельных групп работников;
- размер пособий и компенсаций;
- условия занятости и высвобождения работников,
- условия и охрана труда работников;
- продолжительность рабочего времени и отпусков;
- квалификационные требования к профессиональной деятельности, в т.ч. к повышению квалификации и переобучению и др.

Особенности регулирования социально-трудовых отношений обусловлены характером институциональной среды, образованной совокупностью формальных и неформальных институтов.

Доминирующая роль государства в экономике проявляется в полной регламентации социально-трудовых отношений и формирует патерналистский тип социально-трудовых отношений, при котором интересы наемных работников защищаются на уровне государства. Напротив, доминанта личной ответственности формирует

субсидиарный тип социально-трудовых отношений, основанный на личной ответственности индивида и его стремлении к самореализации. Наиболее распространен в современной экономике солидарный тип социально-трудовых отношений, при котором противоречия между интересами наемных работников и предпринимателей разрешаются на основе договоров. Если согласование интересов предпринимателей и работников происходит на основе сотрудничества и при участии государства, такой тип социально-трудовых отношений называется «социальное партнерство». Такая форма сотрудничества преобладает в странах с социальной ориентацией рыночной экономики и получила название «трипартизм» [8]. В России также создана трёхсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, в которую поступают предложения от субъектов социально-трудовых отношений, например, от Российского союза промышленников и предпринимателей, и после тщательного анализа выносятся предложения по внесению поправок в Трудовой кодекс.

Патерналистскому, субсидиарному и солидарному типу социально-трудовых отношений, при которых интересы работников и предпринимателей разрешаются, противостоят конфликтный тип социально-трудовых отношений, при котором противоречия интересов не разрешаются, а обостряются, и дискриминационный, при котором права наемных работников откровенно и необоснованно нарушаются. Обострение противоречий вызывается экономическими, административно-управленческими, технологическими, социально-психологическими факторами макро- и микроуровня. Наиболее конфликтными элементами социально-трудовых отношений считается увольнение, оценка качества труда, препятствия для карьерного роста, низкий уровень оплаты труда.

Выделенные типы социально-трудовых отношений в чистом виде не существуют. Реальные социально-трудовые отношения аккумулируют свойства вышеперечисленных типов. На характер социально-трудовых отношений влияет, в первую очередь, институциональная среда – совокупность формальных и неформальных институтов, а также такие факторы, как структурные изменения в экономике, научно-технический прогресс, темпы экономического развития, изменения в профессиональных и квалификационных требованиях к рабочей силе, инфляция, волатильность рынка труда и т.п. Все более активными субъектами социально-трудовых отношений в рыночной экономике становятся государства и реализуемая ими социальная политика. С конца XX века доминирующим фактором, воздействующим на социально-трудовые отношения, стала глобализация экономики – рост объемов мировой торговли и инвестиций, формирующая национальную макроэкономическую политику [9].

Очевидно, что социально-трудовые отношения имеют объективный характер, поскольку в процессе общественного производства люди неизбежно вступают во взаимодействие и взаимозависят друг от друга. Но так как каждый участник этих отношений стремится реализовать свои субъективные интересы, социально-трудовые отношения в то же время субъективны, что отражается во взаимных согласованиях, соглашениях и договорах сторон. Термин «социально-трудовые отношения» заменил категории «производственные отношения» и использовавшуюся в советской науке «трудовые отношения», отразив новую социальную реальность — социальное партнерство как стремление к социальному согласию. В период становления термина исследователи пытались в соответствии с марксистской традицией подразделить систему социально-трудовых отношений на надстроечные и базисные отношения: «Система социально-трудовых отношений – это надстроечные явления, протекающие вне сферы труда, трудовые отношения – базисные, протекающие в недрах производства товаров и услуг» [10, с.18].

Но по нашему мнению, современная система социально-трудовых отношений имеет две стороны: 1) реальные социально-трудовые отношения как объективную систему взаимоотношений субъектов общественного производства и 2) совокупность

институциональных актов, регламентирующих эти отношения. Реальные социально-трудовые отношения представлены субъектами, уровнями и типами отношений, а их регламентация – механизмом, принципами и нормами, регулируемыми эти отношения. От трудовых отношений они отличаются тем, что включают в себя социальные аспекты, например, социальную защиту работников и т.д. В трудовые отношения вступают работники и работодатели или их объединения, а в социально-трудовые отношения еще и государственные и муниципальные органы власти и управления, другие лица, заинтересованные в урегулировании этих отношений. Если в командно-административной экономике использовалось понятие «управление трудом», то в рыночной оно сменилась понятием «регулирование социально-трудовых отношений» на рассмотренных выше федеральном, региональном и муниципальном уровнях. На локальном уровне, то есть на предприятии, можно говорить об управлении трудом или локальных социально-трудовых отношений.

В российской науке проблеме урегулирования социально-трудовых отношений придается большое значение, т.к. в систему социально-трудовых отношений включено и личное потребление работника, посредством которого воспроизводится фактор «труд». В соответствии со «Стратегией МОТ в поддержку предприятий» урегулирование социально-трудовых отношений предполагает эффективную занятость, гуманизацию труда, рост уровня оплаты труда и социальную защиту работников. Очевидно, что центральное место в системе социально-трудовых отношений занимает человек. Использование данной категории отражает произошедший в экономическом сознании отказ от восприятия людей как «трудовых ресурсов», как субъектов общественного развития («человеческий фактор»), выдвижение на центральное место понятий «индивидуум, личность».

В России система социально-трудовых отношений, свойственная рыночной экономике, только начинает развиваться. Существующий тип социально-трудовых отношений характеризуется как конфликтный и дискриминационный. Профессиональные объединения работников, советы трудовых коллективов существуют формально; понятие «социальная ответственность бизнеса» знакомо лишь крупным транснациональным компаниям, осуществляющим активную экспансию на мировом рынке и вынужденным соблюдать стандарты международной практики в данной области; государство не выработало эффективной политики в области социально-трудовых отношений. Отчитываясь о деятельности Правительства РФ за 2010 год, В.В. Путин подчеркнул, что «... нам необходимо запустить новую волну индустриального технологического развития России, создать условия для притока долгосрочных, так называемых «умных» инвестиций и передовых технологий. У нас нет другого выбора, другой альтернативы, если мы хотим обеспечить конкурентоспособность и востребованность нашего человеческого потенциала» [11].

Эффективное использование человеческого потенциала предполагает соответствие национальной системы социально-трудовых отношений требованиям международных трудовых стандартов, которые сформулированы Международной организацией труда. Основопологающим принципом, принятом в национальных законодательствах стран с рыночной экономикой, является принцип социальной справедливости, исходя из которого интеграция возможна лишь в том случае, если система социально-трудовых отношений основана на праве на труд за справедливое вознаграждение в здоровой обстановке на рабочем месте [12]. Внедрение в национальную систему социально-трудовых отношений лучших международных стандартов подразумевает ратификацию ключевых конвенций МОТ. В 2010 году ратифицированы четыре конвенции МОТ: «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях (Конвенция 135)»; «О содействии коллективным переговорам (Конвенция №154)»; «Об оплачиваемых отпусках (Конвенция № 132)»; «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (Конвенция № 187)». Нуждается в совершенствовании трудовое законодательство, особенно в части правового оформления новых форм занятости,

особенностей регулирования труда работников в сфере услуг и информатики, укрепления института индивидуальных и коллективных трудовых договоров и соглашений, доступности рынка труда для наименее социально защищённых групп населения (молодёжи, инвалидов, матерей с детьми и др.) и проч.

В российском экономическом сознании понятие «человеческий капитал», сформулированное лауреатом Нобелевской премии Т.Шульцем и развитое его последователями, воспринимается как сумма врожденных способностей и морально-психологического и физического здоровья, приобретенных в процессе общего и специального образования, знаний и профессиональной квалификации, творческого потенциала и мотивов деятельности, ориентированных на получение дохода [13, с. 21-22]. Со второй половины XX века под влиянием НТР возросла роль научно-технического прогресса в экономическом развитии, изменились пропорции между материальными и нематериальными отраслями, что отразилось в структурных изменениях в совокупной рабочей силе. Это изменило отношение к работнику – проблема воспроизводства рабочей силы как одного из факторов производства стала вытесняться проблемой создания и развития человеческого капитала как ведущего фактора экономического роста. На этом фоне происходит смещение целей общественного развития – от увеличения темпов экономического роста к устойчивому развитию общества; приходит осознание того, что экономика существует для человека, а не человек для экономики; что человек – главная ценность современного общества. И это новая социальная реальность позволяет нам дополнить вышеприведенные определения социально-трудовых отношений понятием «человеческий капитал» и определить систему социально-трудовых отношений рыночной экономики как *комплекс взаимоотношений по поводу развития и эффективного использования человеческого капитала.*

Литература

1. Колесников Н. Е. Социально-трудовые отношения: современные проблемы теории и практики. - СПб., 1993.
2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. 6-е изд. М.: Норма, 2006; Социальная политика: энциклопедия. /Под ред. Н.А. Волгина. М.: "Альфа-Пресс".
3. Экономика труда и социально-трудовые отношения. М., МГУ. 1996.
4. Социальная политика: энциклопедический словарь. Редакторы: Волгин Н.А. Академический проект. 2005
5. The United Nations Today. United Nations. New York. 2008.
6. Bühler Ch. Basic theoretical concepts of humanistic psychology. — Amer. Psychol., 1971, v. 26, No. 4.
7. Колмакова И.Д. Регулирование социально-трудовых отношений в экономике России // Российское предпринимательство. — 2006. — № 1 (73).
8. Институт социального партнерства в системе социально-трудовых отношений: Монография / Реброва Т.А. - Оренбург: Оренбург. филиал НОАНО ВПО "Ин-та бизнеса и политики", 2011.
9. Субботина И. Ю. Социально-трудовые отношения гудвилльной системы «человек-производство» // Журнал «Инженерный вестник Дона» [Электронный ресурс]: Электронный научно-образовательный и прикладной журнал. №2 2012 - Режим доступа <http://www.ivdon.ru/magazine/archive/n2y2012/743> (доступ свободный) – Загл. с экрана. – Яз. рус.
10. Белкина Н.А. Корпоративная система управления трудом. Екатеринбург, Институт экономики УрО РАН, 2003.
11. Из отчета о деятельности Правительства Российской Федерации за 2010 год, представленного в Государственной Думе Федерального Собрания Российской Федерации, 20 апреля 2011 г.
12. <http://www.un.org/ru/development/progareas/global/labor.shtml>

13. Стратегический ответ России на вызовы нового века / Под ред. Л.И. Абалкина.
М.: Изд-во «Экзамен», 2004.