

УДК 331.5

НАЦИОНАЛЬНЫЕ МОДЕЛИ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Раковская В. С., Ионикан Н. В., Соловьева Н. Н.

ГОУ ВПО «Национальный исследовательский Томский политехнический университет», Томск, Россия (634050, Томск, пр. Ленина, 30), vera.rakovskaya@gmail.com

Данная статья посвящена рассмотрению появившегося в России лишь в конце 20 в. понятия социально-трудовые отношения. В работе исследованы формы, типы и характеристики системы социально-трудовых отношений. Значительное внимание уделено национальным моделям социально-трудовых отношений: континентальной, англосаксонской, японской и китайской. Проанализирована в том числе и отечественная модель СОТ, для которой характерны: коллективизм, приоритетная роль заработной платы в мотивах трудовой деятельности, активная государственная политика. Кроме того, наблюдается несоответствие между фактическим и нормативным уровнями российской модели социально-трудовых отношений. Порождаемые такой ситуацией трения могут быть ослаблены путем обоюдной перестройки ограничений. Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ (Влияние миграции на систему социально-трудовых отношений), проект № 11-32-00305a2.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, наемный работник, работодатель, государство, общество, равенство, модель СТО, оплата труда, коллектив, менталитет.

NATIONAL MODELS OF LABOR RELATION SYSTEM

Rakovskaya V. S., Ionikan N. V., Solovieva N. N.

National Research Tomsk Polytechnic University, Russia, Tomsk (634050, Tomsk, Lenin avenue, 30), vera.rakovskaya@gmail.com

The article contemplates labor relations concept, which appeared in Russia only in the late 20th century. The paper researches forms, types and characteristics of the labor relations system. National models of labor relations, including the “Continental” model, the “Anglo-Saxon” model, the “Japanese” model and the “Chinese” model, are heavily emphasized. Domestic model of labor relations, which is characterized by collectivism, the priority of remuneration as the main cause of labor activity, the active state policy, is also analyzed. In addition, there is a discrepancy between the factual and normative levels of the “Russian” model of labor relations. The tensions caused by this situation can be diminished by means of mutual adjustment of all restrictions. The research was completed under financial support of Russian State Humanitarian Fund within the research project (Influence of External Migration on the Sociolabor Relation System), project No. 11-32-00305a2.

Key words: labor relations, employee, employer, state, society, equality, labor relations model, remuneration, collective.

Введение

Наравне с целым рядом различных теорий и концептов понятие «социально-трудовые отношения» (далее – СТО) в российской литературе появилось вместе с переходом страны от планового к рыночному способу хозяйствования. С нашей точки зрения, этому способствовало то, что именно тогда четко выделились два участника трудовых отношений – «работодатель» и «наемный работник»; решение обширного круга задач стало возможным лишь на основе сотрудничества всех сил общества в проведении согласованной политики в сфере трудовых отношений и защиты интересов ее участников; вступление России в мировое сообщество потребовало однотипных понятий для регулирования СТО.

Сегодня отечественная теория формирования и развития СТО находится в стадии становления и эволюционирования.

В настоящем исследовании под трудовыми отношениями будем понимать отношения, возникающие между людьми по поводу реализации их способности к труду.

Осуществляя трудовую деятельность, люди неизбежно взаимодействуют друг с другом, вступая в социальные отношения. И если в определении социальных отношений как отношений между членами социальных общностей по поводу общественного положения, образа и уклада жизни [1, с.18] разногласий не наблюдается, то насчет понятия «социально-трудовые отношения» до настоящего времени ни в теории, ни на практике не определен единый подход к его пониманию, составу и структуре. Так, Н. Е. Колесников не делает различий в понятиях «трудовые отношения» и «социально-трудовые отношения» [7, с.32]. А В. В. Гурьев отмечает, что «понятие СТО, это отношения, охватывающие как их социальные, так и экономические аспекты» [3, с.16]. Вторит Гурьеву и В. А. Каменецкий, придерживающийся подхода, что понятие СТО намного шире и богаче, чем понятие трудовые отношения. В частности, по мнению Каменецкого, в СТО входят: отношения по поводу формирования работника; отношения по поводу функционирования рынка труда; отношения по поводу создания, функционирования соответствующей материально-технической базы для осуществления трудовой деятельности; отношения по поводу первичного и последующего распределения созданного продукта; отношения по поводу конечного потребления созданного в обществе продукта [5, с.21].

Обобщая вышеперечисленные определения, мы будем считать, что социально-трудовые отношения – это сложная система многоуровневых общественных отношений, существующих между наемными работниками, работодателями и государством в процессе трудовой деятельности, нацеленная на обеспечение необходимого уровня и качества жизни человека, трудового коллектива и общества, системное представление которых позволяет выделить в их структуре взаимосвязанные экономические и социальные элементы.

Социально-трудовые отношения как система имеют две формы существования. Первая – фактические СТО, функционирующие на объективном и субъективном уровнях. Вторая – социально-трудовые правоотношения, отражающие проекцию фактических СТО на институциональный, законодательный, нормотворческий уровень [18, с.48].

В процессе развития общества развивалась и система СТО, поэтому каждому этапу развития общественного производства соответствует определенный тип социально-трудовых отношений [11, с.35].

Первый тип социально-трудовых отношений основан на принципе «господство-подчинение». Наименование краеугольного принципа говорит само за себя – данный тип СТО присущ начальным этапам экономического развития в любой системе, работника при этом неизбежно эксплуатируют.

Второй тип предполагает применение принципа равенства и возможностей, партнерских отношений основных субъектов СТО, причем, права и интересы личности признаются выше прав коллектива. В настоящее время система социального партнерства получила наибольшее развитие в западноевропейских странах.

Для третьего типа социально-трудового общения характерно наличие у коллектива общих ценностей, разделяемых всеми его членами. Этот тип СТО характерен для небольших коллективов и может являться частью предшествующих двух типов общения.

Современная практика демонстрирует возможность взаимосвязанности и взаимопроникновения рассмотренных типов СТО [9, с.56].

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что базисную роль в формировании современных типов социально-трудовых отношений играют принципы равенства или неравенства прав и возможностей субъектов СТО. От того, в какой мере и каким образом комбинируются эти базисные принципы, зависят конкретный тип СТО и другие принципы, его определяющие [18, с. 51, 53].

С другой стороны, формирование системы СТО предопределяется целой системой разнообразных условий и факторов, классифицируемых по различным признакам: внешние (политические, экономические, социальные); внутренние (стратегия фирмы, карьерный рост); специфические (подготовка кадров, повышение квалификации) [3, с.29].

Системе социально-трудовых отношений присущи следующие характеристики, свидетельствующие о комплексной природе ее реализации: иерархичность, полиструктурность, динамичность, вероятность и адаптивность.

Национальные модели социально-трудовых отношений в зарубежных странах очень разнообразны. Однако на основе признаков и характеристик, свойственных относящимся к отдельным регионам странам, можно выделить несколько основных моделей. В этом отношении представляется интересной классификация, предложенная А. Л. Мазиным. Исследуя данную проблему, он выделяет несколько моделей [10, с.176].

Европейская (континентальная) модель характеризуется высоким уровнем правовой защищенности работника; жесткими нормами трудового права; отраслевым тарифным регулированием; законодательно установленным высоким минимумом оплаты труда; относительно небольшой дифференциацией оплаты труда. Очевидно, что по своей сути это

социал-демократическая модель, присущая скандинавским странам (Швеция, Норвегия, Дания). Стоит заметить, что именно континентальная модель отражает и реализует требования и рекомендации Международной организации труда в наибольшей степени. Вместе с тем рост безработицы, проблемы трудоустройства молодежи и лиц с низкой квалификацией, ослабление стимулирующей роли оплаты труда, наблюдаемые в последнее десятилетие, свидетельствуют об определенном кризисе данной модели [10, с.176, 177].

США, Великобританию, Австралию и Новую Зеландию объединяет не только официальный язык, но и англосаксонская модель социально-трудовых отношений. Для нее характерна зрелость и развитость трудового и гражданского права в стране; отсутствие централизованной системы управления занятостью и борьбы с безработицей; предоставление широких прав и свобод работодателям в отношении найма и увольнения работников; функционирование моделей корпоративных, коллективных договорных отношений и отсутствие таких отношений на уровне отраслей и регионов; высокая степень дифференциации в оплате труда; далеко не всегда законодательно закреплена минимальная оплата труда в стране [10, с.178].

Уникальная культура Востока повлияла на специфичные азиатские модели социально-трудовых отношений, среди которых выделяются японская и китайская.

Модель, ингерентная для страны Восходящего Солнца, характеризуется преобладанием принципа пожизненного найма работника; прямой зависимостью размеров заработной платы и социальных выплат от продолжительности работы на фирму; незначительной дифференциацией оплаты труда между малоквалифицированными и высококвалифицированными работниками; присутствием профсоюзов на внутрифирменном рынке труда; высоким уровнем внутрифирменного патриотизма. Еще одной особенностью японской модели является стратегия предотвращения безработицы, когда списочная численность сохраняется посредством перевода работника на другие предприятия фирмы, либо на сокращенный рабочий день [10].

Для модели Китайской народной республики характерны: жесткое государственное регулирование СТО в госсекторе и полное отсутствие государственного регулирования СТО в частном секторе. То есть, на практике система социально-трудовых отношений представлена в двух принципиально различных моделях [10].

Как уже отмечалось в начале данной работы, отечественная система социально-трудовых отношений начала формироваться совсем недавно, однако, авторы считают, что можно выделить некоторые уже проявившиеся черты российской СТО.

Во-первых, российские субъекты СТО обладают такой исторически сложившейся социокультурной особенностью, как коллективизм или общинность [11, с.90]. С IX в. российский помещик общался с крестьянами только через общину, в советские времена была распространена система колхозов. Таким образом, этап общинного землепользования в России затянулся, что не могло не сказаться на до сих пор мало претерпевшем изменения менталитете народа, проявившись в неразвитости личности как субъекта социальных отношений; взаимовыручке; доверии на низовом уровне; уважении харизматичного лидера; патриархальном сознании; неготовности большого количества индивидов к исполнению роли наемного работника, к самостоятельности принятия решений и ответственности за свою судьбу и судьбу своей семьи. Эти характеристики являются показателем неготовности потенциальных работников участвовать в СТО рыночного типа.

В связи с этим особое значение для российской модели приобретает понятие «коллектив». Считаем, что коллектив работников в России – это не просто организация группы индивидов, имеющих общие экономические интересы, это еще и социально-психологическая общность людей или стремление к ней, это определенный дух этого сообщества.

Во-вторых, в мотивах труда россиян приоритетное место занимает заработная плата, оттесняя такие ценности, как содержание труда, самоопределение в труде, возможность реализации своих знаний и способностей через труд [2].

В-третьих, как упоминалось выше, российским участникам системы социально-трудовых отношений присущи проистекающие из менталитета особенности. Все это обрисовывает тип политики государства на рынке труда как нацеленный на содействие участникам социально-трудового процесса, то есть активный.

Итак, фактический уровень российской модели СТО носит коллективный характер, определяется активной ролью государства на рынке труда, целями количественного характера и патерналистским типом отношений.

Нормативный уровень российских социально-трудовых отношений регулируется Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом о занятости, Законом о социальном партнерстве, конвенциями и рекомендациями МОТ.

Проанализировав российское трудовое законодательство, можно сделать вывод, что оно декларирует модель системы социально-трудовых отношений, обладающую следующими признаками: пассивной государственной политикой на рынке труда, системой социального партнерства между равными субъектами социально-трудовых отношений и

стремлением к уравниванию интересов различных социальных групп [8], [16, с.54], [14], [6, с.4], [17], [4, с.71], [13], [15].

Таким образом, наблюдается несоответствие между фактическим и нормативным уровнем в области политики государства на рынке труда, социальной равноценностью субъектов социально-трудовых отношений и типом СТО (см. таблица 1). Можно предположить, что «узким местом» современной системы социально-трудовых отношений в России является работник с его ценностями и несовершенство в реализации законодательства РФ. Авторы полагают, что в дальнейшем развитии системы социально-трудовых отношений должны и могут быть сохранены и развиты ценности российских субъектов социально-трудовых отношений внеэкономического характера. В то же время необходимо наращивание культуры рационалистического типа посредством социального обучения. Несовместимость формальных правил и неформальных ограничений, являющихся результатом культурного наследия, порождает трения, которые могут быть ослаблены путем перестройки всех ограничений в обоих направлениях [12, с.21].

Таблица. Сравнение фактического и нормативного уровней модели системы социально-трудовых отношений Российской Федерации

Критерии идентификации модели системы СТО	Фактический уровень модели системы СТО	Нормативный уровень модели системы СТО
Тип политики государства на рынке труда	Активная	Пассивная
Управляемость системы СТО	Господство – подчинение	Социальное партнерство
Социальная равноценность или неравноценность субъектов СТО	Неравноценность	Равноценность
Ориентация модели на интересы индивида или коллектива	Интересы коллектива	Уравнивание интересов социальных групп

Завершая рассмотрение отечественной модели социально-трудовых отношений, считаем, что в России по признаку численности субъектов-участников СТО сложился трипартизм, так как согласно законодательству о труде основными участниками системы СТО являются работодатели, работники (профсоюзы) и государство. По признаку типологии полагаем, что в России сегодня устанавливается социал-демократическая модель, которая предполагает активную политику государства на рынке труда и ориентирована на интересы общества. Также в процессе эволюции системы СТО в России сложились коллективно-договорные отношения, так как все большее распространение имеют коллективные договоры; частично отсутствуют гарантии по социальным выплатам; активно развивается гибкий механизм разрешения социально-трудовых споров (была создана и активно

функционирует Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений).

Итак, переход к демократизации и рыночной экономике привел к появлению в российской литературе нового понятия – «социально-трудовые отношения». Исследование показало, в отношении сущности данной экономической категории единое мнение отсутствует до сих пор. Результатом анализа различных концепций явилось представление авторского определения понятия «социально-трудовые отношения». В мировой практике были выявлены четыре основные национальные модели системы СТО: европейская (континентальная), англосаксонская, японская и китайская. Каждая из них имеет свои достоинства и недостатки, изучение которых может стать подспорьем при определении путей развития и совершенствования системы социально-трудовых отношений в России. Исследование последней показало, система СТО в РФ требует реализации законодательства, осуществления активной политики государства на рынке труда, дальнейшего развития и становления социального партнерства, а также совершенствования ценностных ориентиров всего общества.

Список литературы

1. Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда: учебник для ВУЗов. – М.: ЮНИТИ, 2000. – 407 с.
2. Главное в работе – это зарплата // Пресс-Выпуск ВЦИОМ № 684. – 26.04.2007.
3. Гурьев В. В. Регулирование социально-трудовых отношений: дис. ... канд. экон. наук. – Саратов, 2001. – 174 с.
4. Иванов С. А. Применение конвенций МОТ в России в переходный период. Некоторые проблемы // Государство и право. – 1994. – № 8-9. – С.66-74.
5. Каменецкий В. А. Социальное партнерство в Европе и России: Проблемы реформирования и развития: дис. ... канд. экон. наук. – М., 1999. – С. 21.
6. Каргалова М. В. Занятость как высший приоритет социальной политики XX века // Труд за рубежом. – 2003. – № 1. – С.4.
7. Колесников Н. Е. Развитие социально-трудовых отношений при переходе к рыночной экономике: дис. ... д-ра экон. наук. – СПб., 1993. – 321 с.
8. Конституция Российской Федерации. – М.: Гросс-Медия, 2009. – 32 с.
9. Лапин К. П. Основы социологии и социальной психологии. – СПб., 1994. – 117 с.

10. Мазин А. Л. Экономика труда. Теория и Российская практика. – Н. Новгород: НГЦ, 2002. – 575 с.
11. Медведева Т. А. Социально-трудовые отношения. Теоретические основы и современная практика регулирования: дис. ... канд. экон. наук. – М., 1999. – 147 с.
12. Норт Д. Институциональные измерения: рамки анализа // Вопросы экономики. – 1997. – № 3. – С.6-21.
13. Об объединениях работодателей [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ (ред. от 01.12.2007) // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия проф., сетевая. – Электрон. дан. – М., 2008. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.
14. О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 28.07.2012) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=133337.html> (дата обращения 07.09.2012).
15. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 28.12.2010) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=108631.html> (дата обращения 07.09.2012).
16. Социальная политика: учебник / под общ. ред. Н. А. Волгина. – М.: Изд-во «Экзамен», 2002. – 736 с.
17. Трудовой кодекс Российской Федерации: по состоянию на 1 апреля 2012 года. – М.: Омега-Л, 2012. – 192 с.
18. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г. Г. Меликьяна и Р. П. Колосовой. – М.: Наука, 1996. – 318 с.

Рецензенты:

Нехода Е. В., доктор экономических наук, профессор кафедры системного менеджмента и экономики предпринимательства, ФГБОУ ВПО «Национальный исследовательский Томский государственный университет», г. Томск.

Барышева Г. А., доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономики, ФГБОУ ВПО «Национальный исследовательский Томский политехнический университет», г. Томск.