

## СОВРЕМЕННАЯ МОДЕЛЬ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ

Рассмотрена современная российская модель системы социально-трудовых отношений на фактическом и нормативном уровне. По критериям идентификации в модели выявлены существующие в системе сходства и противоречия, предложены направления развития.

**Ключевые слова:** система социально-трудовых отношений; рынок труда; трудовое законодательство.

Социально-трудовые отношения (СТО) 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. Полагаем, что обращение к трудовому законодательству в исследовании необходимо в связи с тем, что СТО имеют правовую составляющую, а также в трудовом праве они наиболее четко зафиксированы. Связь между этими двумя уровнями существования СТО может быть выражена следующим образом: экономисты формулируют экономические принципы, которые используются при разработке нормативных СТО, имеющих своей целью решение проблем системы СТО на фактическом уровне.

На объективном уровне фактические СТО – это система взаимосвязей, обусловленная объективной необходимостью и свободная от оценочных суждений. На субъективном уровне это система взаимосвязей, взаимодействий между субъектами системы СТО, не свободных от влияния на их поведение внутренней системы ценностей и т.д.

Полагаем, что обе формы существования СТО – фактическая и нормативная – должны отражать одну и ту же модель СТО и опираться на одну и ту же систему ценностей. В противном случае возникает противоречие между тем, какими должны быть СТО (формально) и какие они есть в действительности (реально). Одно из ярких проявлений данного противоречия – наличие конфликта ценностей на субъективном уровне фактических СТО. Д. Норт утверждает: «Формальные правила можно заменить за день, неформальные ограничения – нет» [1. С. 14]. Ценностный конфликт может проявляться в возникающем несоответствии между привычными формами социально-трудового поведения, придании определенных значений явлениям хозяйственной жизни и требованиями изменившейся социально-трудовой ситуации.

Для того чтобы определить модель современной системы СТО в Российской Федерации, считаем необходимым понять, какими ценностями определяется социально-трудовое поведение российских субъектов системы СТО. Какие ценности лежат в основе системы СТО? В каком направлении должны изменяться ценности российских субъектов СТО в ходе развития экономики? В каком направлении изменяются ценности в современном обществе? Полагаем, что для этого необходимо дать анализ системы социокультурных характеристик российских субъектов СТО и выявить простейшую модель системы СТО, опирающуюся на систему российских ценностей. В то же самое время трудовое законодательство также отражает определенную систему ценностей, поэтому имеет смысл сравнить простую базовую модель системы СТО, сфор-

мированную на основе анализа ценностных предпочтений российских работников, и модель, вытекающую из анализа российского трудового законодательства.

Российские субъекты СТО обладают рядом социокультурных особенностей. Одной из основных характеристик русских всегда считался коллективизм или общинность. Общинное землевладение было и у немцев, и у французов, и у предков англичан, и у предков итальянцев, т.е. у всех европейских народов, но оно медленно выходило из обычая, уступая место частной поземельной собственности. Однако мы вынуждены констатировать, что этап общинного землепользования в России по разным причинам затянулся. Это не могло не сказаться на менталитете народа, что проявилось в формировании таких характеристик, как неразвитость личности как субъекта социальных отношений, взаимовыручка, отношение доверия, уважение к лидеру харизматического типа, моральное отношение к частной собственности, патриархальное сознание, неготовность 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 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. Иначе говоря, определенный дух этого сообщества. В этом смысле коллектив обладает еще одним ресурсом социально-экономического развития: эмоциональным, который выражается в доверии членов данного коллектива друг другу, в ощущении товарищеской поддержки, в дополнении себя до целого и, как следствие, большей уверенности в себе, в завтрашнем дне. Коллектив становится самостоятельной единицей, законченным целым, который живет по своим внутренним законам и может выступать как единый субъект СТО рыночного типа, при этом необходимо заметить, что коллектив развивается не по рыночным законам. Такое понимание коллектива позволяет включить в анализ иррациональный элемент, свойственный сознанию российских работников. Такие качества субъектов СТО, как доверие, взаимовыручка, чувство коллективизма представляются современным исследователям базой для дальнейшего усовершенствования системы СТО.

На наш взгляд, на российском рынке труда в настоящее время существует еще одна важная проблема – дискриминация, основанная на личном и статистическом предубеждении работодателей. Ярко выражена дискриминация по возрасту, полу и нации.

По данным опроса ВЦИОМ, в 2007 г. по карьерной лестнице легче продвигаться мужчинам, считает каждый второй опрошенный (47%) [2]. Женщины с трудом продвигаются по карьерной лестнице и с трудом допускаются к управлению органами власти любых уровней. Например, в 2000 г. численность руководителей органов власти и управления всех уровней мужчин составляла 1715 тыс. против 931 тыс. женщин [3].

Ситуация, складывающаяся на российском молодежном рынке труда в последние годы, также является достаточно напряженной и характеризуется тенденциями к ухудшению. Растут масштабы регистрируемой и скрытой безработицы среди молодежи, увеличивается ее продолжительность. Борьба за выживание российских предприятий приводит к ужесточению условий вступления молодежи на рынок труда. Между тем возможности молодых людей и без того ограничены в силу их более низкой конкурентоспособности.

Реформы в области труда и занятости ликвидировали бронирование рабочих мест для молодежи. Лица, впервые выходящие на рынок труда и не имеющие профессионального образования, утратили гарантию трудоустройства и оказались социально незащищенными на рынке труда. Некоторые из них устраиваются на работу в коммерческие и теневые структуры – в борьбе за выживание постепенно сходят на нет привычные социальные приоритеты, стираются границы между понятиями «престижная работа» и «высокий доход». Неуклонно снижается значение нематериальных аспектов труда: характер, условия и режим работы; перспективы роста; гарантии сохранения рабочего места, начинает доминировать материальная сторона [4].

Таким образом, зарплата утвердилась на первом месте в мотивах труда, оттеснив такие ценности, как содержание труда, самоопределение в труде, возможность реализации своих знаний и способностей через труд, в то время как западные социологи отмечают, что в шкале ценностей человека ведущие места прочно удерживают мотивы, связанные с возможностями наибольшего личного роста, свободного действия, творчества. При этом факты материальной заинтересованности отступают на вторые позиции.

На основе вышеизложенного возможно определить простейшую модель системы СТО, которая может базироваться на системе ценностей, свойственной российским работникам.

Российским участникам системы СТО присущи такие характеристики, как патриархальное сознание, уважение к государственной власти, признание харизматически сильного лидера, неразвитость личности как субъекта социальных отношений, неуважение к формальному закону и т.д., определяющие активный тип политики государства на рынке труда, нацеленной на содействие участникам социально-трудового процесса.

Доминирование вертикальных отношений типа руководитель – исполнитель является ограничением для базовой российской модели системы СТО, что подтверждается наличием таких характеристик, как вышеперечисленные и нелюбовь к дисциплине, к деловой организации труда, неготовность взять на себя ответственность за дело и т.д. При этом обращает на себя внимание тот факт, что СТО на уровне коллектива, между работниками, вполне

могут характеризоваться как отношения неформального типа. Имеет место социальная неравноценность участников социально-трудовых отношений. Неготовность личности к исполнению определенных социально-трудовых ролей, некоторая иррациональность определяет социальную пассивность, которая затрудняет процесс осознания и защиты своих интересов.

Далее необходимо перейти к определению модели системы СТО, вытекающей из современного российского трудового законодательства.

Сегодня в России основными правовыми регламентами, регулирующими рынок труда, являются: Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, Закон о занятости, Закон о социальном партнерстве, конвенции и рекомендации Международной организации труда.

Конституция РФ определяет, что труд должен быть свободен, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принудительный труд запрещен (ст. 37). Согласно ст. 7 государство обязуется гарантировать гражданам наиболее эффективное осуществление указанных прав, являясь социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека [6].

Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» гарантирует: право граждан на выбор места работы, на консультацию, профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и получение информации в органах службы занятости, на профессиональную деятельность за пределами территории РФ, на обжалование действий органов службы занятости и их должностных лиц [7. С. 5–7].

Созданная в 1991 г. Федеральная служба занятости обеспечивает потенциальных работников необходимой информацией, касающейся возможности получения работы, требований, предъявляемых работодателем к кандидатам на данное вакантное место, помогает в выборе работы. Кроме того, служба занятости оказывает необходимую поддержку и работодателям, предоставляя им необходимую информацию и способствуя подбору нужных специалистов.

Закон «О занятости населения в Российской Федерации» также определяет правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан РФ на труд и социальную защиту от безработицы.

Объектом регулирования данного закона выступает не занятость как таковая, а безработица, причем только ее регистрируемая часть, а основными субъектами – пользователями закона – являются органы службы занятости. Другие же субъекты – работодатели, профсоюзы, администрации всех уровней – в нем только обозначены. Закон о занятости преследовал цели обеспечения социальной защиты граждан, не имеющих работы, создание же условий для обеспечения занятости отходит на второй план. К примеру, в действующем законодательстве фактически отсутствуют нормы, регулирующие спрос на труд, не считая продекларированной обязанности работо-

дателей представлять вакансии в службы занятости. Государство практически отдало им на откуп многие вопросы, касающиеся возможности и условий занятости [8].

Анализ структуры и содержания Закона «О занятости населения РФ» показывает, что большая его часть посвящена вопросам гарантий социальной поддержки безработных. Но основные права граждан в сфере трудоустройства не конкретизированы, а принципы правового регулирования рынка труда не систематизированы.

Основополагающие принципы правового регулирования отношений в сфере занятости и трудоустройства практически не закреплены и в действующем Трудовом кодексе РФ. Правовое регулирование трудоустройства представлено в виде перечисления гарантий при приеме на работу, запрещения необоснованных отказов, гарантий реализации права на труд, которые в большей степени касаются высвобождаемых работников [9].

Считаем, что Трудовой кодекс РФ не создает предпосылок для формирования современного рынка труда, не прописывает четко обязанности его субъектов. В нем, по существу, отсутствуют механизмы, обеспечивающие реализацию «возможных» прав объединений работников при решении важнейших вопросов тарифных соглашений и коллективных договоров.

Также в Трудовом кодексе РФ декларируется принцип профсоюзного плюрализма, согласно которому количество профсоюзов, представляющих интересы работников отрасли или предприятия, не ограничено, но при этом не прописывается конкретный механизм реализации на практике такой возможности. Правовая неопределенность создает дополнительные преимущества работодателям, имеющим возможность играть на несогласованности действий конкурирующих профсоюзов и тем самым реализовывать свою власть по отношению к работополучателям [9].

Россия закрепляет нормы международно-правового регулирования труда в законодательстве. Советским Союзом было ратифицировано 50 Конвенций Международной организации труда, из них Россия как правопреемник СССР приняла к исполнению 43 Конвенции МОТ [10]. Таким образом, трудовое право в РФ развивается в направлении мировых стандартов. Можно говорить о демократизации трудового законодательства в части, касающейся механизма установления, изменения и прекращения трудовых отношений, условий оплаты труда с участием трудовых коллективов, разрешения индивидуальных и трудовых споров и иных вопросов труда. Такая тенденция развития, несомненно, есть движение в сторону социального партнерства, предполагающего переход «от конфликтного соперничества к конфликтному сотрудничеству».

В России в условиях перехода к рыночной экономике формировалась правовая база социального парт-

нерства. Сегодня правовая база социального партнерства закреплена в Трудовом кодексе РФ, вступившем в силу в феврале 2002 г. Субъектами социального партнерства являются органы государственной исполнительной власти и такие социальные институты гражданского общества, как объединения, ассоциации, союзы предпринимателей, работодателей.

В обществе рыночной экономики собственник всегда был и остается ближайшим «советчиком» политической власти в формировании социальной политики, регулировании социально-трудовых отношений. Составляя относительно небольшой процент (по различным подсчетам – от 10 до 13% населения), предприниматели владеют абсолютным большинством собственности (примерно 80%) на средства производства в России и имеют объективно все права на представительство, защиту своих интересов и активное участие в регулировании социально-трудовых отношений с учетом этих интересов.

Соответственно, ассоциации, объединения предпринимателей, работодателей выступают в рамках социального партнерства, его системы как социальные институты [11]. Процесс ассоциирования промышленников и предпринимателей, а значит и институционализация, идет неравномерно, в зависимости от сектора и отрасли экономики, конкретной социально-экономической ситуации в том или ином регионе. В настоящее время зарегистрировано около 60 общероссийских объединений предпринимателей.

В рамках системы социального партнерства при рассмотрении взаимодействия социальных институтов самыми заинтересованными в этом процессе выступают сегодня профессиональные союзы [12]. Профессиональные союзы являются важнейшим социальным институтом, имеющим возможность через систему социального партнерства и через непосредственное воздействие на органы государственной власти, а также на органы местного самоуправления оказывать влияние на процесс регулирования социально-трудовых отношений в обществе, на позитивные изменения в социальной сфере.

Взаимодействие сторон социального партнерства осуществляется через специально созданные органы, и примером тому служат трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений всех уровней.

Таким образом, можно констатировать, что российское трудовое законодательство декларирует модель системы социально-трудовых отношений, обладающую следующими признаками: активной государственной политикой на рынке труда, системой социального партнерства между равными субъектами социально-трудовых отношений и стремлением к уравниванию интересов различных социальных групп.

В таблице приводится сравнение фактического и нормативного уровней модели системы СТО в России.

**Сравнение фактического и нормативного уровней модели системы СТО в России**

| Критерии идентификации типа модели СТО                     | Фактический уровень модели системы СТО, определяемый ценностными ориентирами субъектов СТО | Нормативный уровень модели системы СТО, определяемый современным российским трудовым правом |
|--|--|---|
| Тип политики государства на рынке труда                    | Активная   | Пассивная   |
| Управляемость системы СТО                                  | Господство – подчинение  | Социальное партнерство  |
| Социальная равноценность или неравноценность субъектов СТО | Неравноценность  | Равноценность   |
| Доминирование интересов индивида или коллектива            | Интересы коллектива  | Уравнивание интересов социальных групп  |

Несовпадение значений в строках «тип политики государства на рынке труда», «управляемость системы социально-трудовых отношений» и «социальная равноценность или неравноценность субъектов социально-трудовых отношений» показывает, что «узким местом» современной системы социально-трудовых отношений в России является работник с его ценностями и несовершенство в реализации законодательства РФ. Полагаем, что в дальнейшем развитии системы СТО должны и могут быть сохранены и развиты ценности рос-

сийских субъектов СТО внеэкономического характера, исходя из интересов будущего развития экономики России и сохранения психологического здоровья нации. В то же время необходимо наращивание культуры рационалистического типа посредством социального научения. Полагаем, что несовместимость формальных правил и неформальных ограничений порождает трения, которые могут быть ослаблены путем перестройки всех ограничений в обоих направлениях, и тогда будет достигнуто новое равновесие.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Норт Д. Институциональные изменения: рамки анализа // Вопросы экономики. 1997. № 3. С. 14.
2. Карьера или жизнь: что главнее для россиян? // Пресс-Выпуск № 768 от 13.09.2007.
3. Гурьев В.В. Регулирование социально-трудовых отношений: Дис. ... канд. экон. наук. Саратов, 2001.
4. Мониторинг мнений: декабрь 2006 – март 2007 гг. // Мониторинг общественного мнения. Январь – март 2007. № 1 (81).
5. Мостовая Е.Б. Динамика и характер переходности // Проблемы переходной экономики: Сб. науч. тр. Новосибирск: Изд-во НГУ, 2002. С. 87.
6. Конституция Российской Федерации. М.: ПРИОР, 1997.
7. О занятости населения в Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 22.09.1996 г. // Российская газета. 1996. 5 мая. С. 5–7.
8. Каргалова М.В. Занятость как высший приоритет социальной политики XX века // Труд за рубежом. 2003. № 1.
9. Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Юрайт-М, 2002. 168 с.
10. Иванов С.А. Применение конвенций МОТ в России в переходный период. Некоторые проблемы // Государство и право. 1994. № 8–9.
11. Об объединениях работодателей: Федеральный закон в ред. от 27 ноября 2002 г. № 156ФЗ // Консультант Плюс: Справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. Электрон. дан. (39 каб.). М.: АО Консультант Плюс, 1992. Режим доступа: Компьютер. сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та, свободный.
12. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон в ред. от 20 января 1996 г. // Консультант Плюс: Справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. Электрон. дан. (39 каб.). М.: АО Консультант Плюс, 1992. Режим доступа: Компьютер. сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та, свободный.

Статья представлена научной редакцией «Экономика» 26 июля 2009 г.