МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Л.В. Беззубко, Е.В. Нехода

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ: РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЙ В РОССИИ И УКРАИНЕ

Под общей редакцией Е.В. Неходы

Томск
2013

УДК 338.24
ББК 65.24
Н68

Беззубко Л.В., Нехода Е.В.
Н68 Социально-трудовые отношения: результаты исследований в России и Украине / под общ. ред. Е.В. Неходы. – Томск : Томский государственный университет, 2013. – 372 с.

ISBN 978-5-9462-1392-9

В настоящей монографии представлен широкий круг вопросов, отражающих результаты исследований социально-трудовых отношений в России и Украине. Вопросы, связанные с регулированием социально-трудовых отношений, институтами в системе социально-трудовых отношений, развитием социального партнерства, формированием доходов, и ряд других исследуются в соответствии со спецификой России, Украины и других стран.

Для научных работников, преподавателей, аспирантов и магистрантов, всех, кто интересуется экономикой труда и социально-трудовыми отношениями.

УДК 338.24
ББК 65.24

Рецензенты:
О.В. Финагина, д-р эконом. наук, профессор, зав. кафедрой менеджмента Донецкого института железнодорожного транспорта Украинской государственной академии железнодорожного транспорта (Украина);
Г.А. Барышева, д-р эконом. наук, профессор, зав. кафедрой экономики ФГБОУ ВПО «Национальный исследовательский Томский политехнический университет» (Россия)

ISBN 978-5-9462-1392-9 © Томский государственный университет, 2013
© Беззубко Л.В., Нехода Е.В., 2013

ПРЕДИСЛОВИЕ

Данная монография была подготовлена в знаменательный для России и Украины год. Двадцать лет назад было принято судьбоносное для наших стран решение об образовании двух независимых государств. Имея одинаковый начальный уровень социально-экономического развития и уровень развития социально-трудовых отношений, наши страны за прошедший период приобрели определенную специфику. Во многом это было связано с появившимися особенностями в нормативно-правовой, экономической и социальной жизни государств.

К сожалению, распад СССР привел к значительному уменьшению научных контактов между учеными двух стран. В настоящее время в научной литературе очень мало сравнительных исследований и совместных публикаций по наиболее актуальным социально-экономическим проблемам. В связи с этим авторы считают данную монографию очень своевременной. В ней сделана попытка провести такое сравнительное межстрановое исследование по проблематике развития социально-трудовых отношений.

Целью настоящей монографии является обобщение результатов исследований социально-трудовых отношений, проведенных учеными кафедры менеджмента Института экономики, менеджмента и права в строительстве Донбасской национальной академии строительства и архитектуры (Украина) и кафедры системного менеджмента и экономики предпринимательства Томского государственного университета (Россия).

Авторы отдают отчет, что проблема социально-трудовых отношений является достаточно сложной и многогранной. Многие вопросы, затронутые в книге, носят постановочный характер, не все важные составляющие социально-трудовых отношений современного этапа развития в одинаковой мере рассмотрены. Авторы стремились преодолеть односторонность существующих научных подходов, показать многообразие научных школ и взглядов, сложившихся в Украине и России. Конечно, в связи с этим приходилось решать ряд проблем по приведению данных в сопоставимую форму для целей научного исследования. Авторы надеются, что данная книга откроет новый этап в проведении дальнейших совместных исследований учеными из разных стран СНГ.

РАЗДЕЛ 1. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ: ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

ГЛАВА 1. ХАРАКТЕРИСТИКА ПОНЯТИЯ «СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ»

1.1. Теоретические основы исследования социально-трудовых отношений

Социально-трудовые отношения являются важнейшим базисным элементом производственных отношений общества. Так как производственные отношения представляют собой совокупность объективных общественных отношений, которые складываются между людьми в процессе производства, распределения, обмена и потребления общественного продукта, то социально-трудовые отношения характеризуют ту часть производственных отношений, которая возникает между людьми в процессе и по поводу труда – целесообразной деятельности человека, направленной на производство товаров, работ или услуг.

Прежде чем приступить к непосредственному рассмотрению различных проблем и вопросов, связанных с темой исследования, необходимо уточнить используемые понятия и термины.

Отдельные стороны сложной категории «социально-трудовые отношения» широко освещались в работах зарубежных авторов: К. Маркса, Ф. Герцберга, А. Маслоу, Э. Мейо, М. Паркера; российских авторов – С. Струмилина, Б. Генкина, Р. Колосовой, Г. Слезингера, В. Бобкова, Н. Волгина, Ю. Одегова, А. Рофе, Б. Збышко, Р. Капелюшникова, А. Соболевской и многих других. Среди украинских исследователей, в первую очередь, следует выделить ряд содержательных работ следующих ученых: Д. Богини, В. Врублевского, В. Гриневой, М. Долишнего, С. Злупко, И. Крыжка, Э. Либановой, Н. Лукьянченко, В. Нижник, В. Новиковой, О. Новиковой и др.

Понятие «социально-трудовые отношения» применяются при характеристике различных аспектов, непосредственно или опосредо-

ванно связанных с постоянным взаимодействием между работниками, работодателями и государством в современном обществе. Социально-трудовые отношения регулируются системой законодательства, международными договорами, конвенциями Международной организации труда.

Однако следует отметить, что в настоящее время нет официального, законодательно закрепленного определения понятия «социально-трудовые отношения». В литературе используется много смежных понятий, которые необходимо разграничивать. В табл. 1.1 систематизированы основные термины, характеризующие многоаспектное и сложное понятие «социально-трудовые отношения».

Таблица 1.1

Социально-трудовые отношения: анализ терминологии

Категория	Краткая характеристика	Предметная область исследования
Производственные отношения	Представляют собой отношения между людьми, складывающиеся в процессе производства, распределения, обмена и потребления	Вопросы найма и оплаты труда; вопросы эксплуатации и антагонистических противоречий; деятельность как фактор, определяющий и влияющий на исторический процесс; двойственный характер труда
Индустриальные отношения	Взаимодействие между работодателями и работниками (представляющими их интересы профсоюзами) на уровне фирмы/отрасли. Доминирование в отношениях между работниками и работодателями отношений обмена и распределения	Концентрация на вопросах экономических интересов и власти, конфликта и кооперации; исследование роли профсоюзов и их влияние на трудовые отношения; развитие социального партнерства
Трудовые отношения	Экономические и правовые аспекты взаимодействия отдельных людей и социальных групп в процессе трудовой деятельности	Концентрация на отношениях между работниками и работодателями в процессе производства, распределения, обмена и потребления на рынке труда (широкий спектр вопросов, связанных с наймом, оплатой труда, организацией и условиями труда, а также социальной защищенности работников)

Категория	Краткая характеристика	Предметная область исследования
Человеческие отношения	Система научных принципов и практических мер, которые позволяют развивать и использовать личностный потенциал работников для повышения эффективности труда и удовлетворять их потребности	Исследование целей, ценностей и мотивов трудовой деятельности; взаимоотношения в коллективе, предоставление широких возможностей на работе, самореализация
Социальные отношения	Отношения, складывающиеся по поводу удовлетворения жизненных потребностей людей и зависящие от условий их жизнедеятельности	Акцентирование внимания на исследовании в процессе трудовой деятельности отношений доверия, взаимопомощи, сотрудничества, содействия и кооперации при достижении как общих целей, так и организационных и личных, удовлетворение потребностей
Социально-трудовые отношения	Характеризуют экономические, правовые, социальные, психологические аспекты взаимодействия и взаимосвязи отдельных людей и социальных групп в процессе трудовой деятельности	Объединение предметной области трудовых (индустриальных) и социальных (человеческих) отношений

В целях формулировки основной концепции исследования также были выработаны подходы к структуризации социально-трудовых отношений. Одним из таких подходов может быть выделение уровней (рис. 1.1), что позволяет не только четко обозначить соответствующие им отношения (между государством и работниками, между государством и работодателями, между отдельными работниками), но и дополнить определение социально-трудовых отношений деятельностью институтов, регулирующих и поддерживающих данные отношения. Так, например, в Западной Европе под социально-трудовыми отношениями подразумевают деятельность институтов и соблюдение процедур, предназначенных для определения условий занятости, оплаты труда и социальной защищенности наемных работников с целью приведения этих условий в соответствие с изменяющимися обстоятельствами, а также для представления интересов социальных партнеров: профсоюзов и работодателей.

В действующих нормативно-правовых актах вместо этого термина употребляются различные словосочетания. Часто не видят разницы в понятиях «трудовые отношения» и «социально-трудовые отношения», «общественно-трудовые отношения», подменяя одно понятие другим, используя их как слова синонимы. Некоторые ученые считают, что термин «социально-трудовые отношения» заменил собой «трудовые». Поэтому возникает необходимость уточнения применяемых понятий.

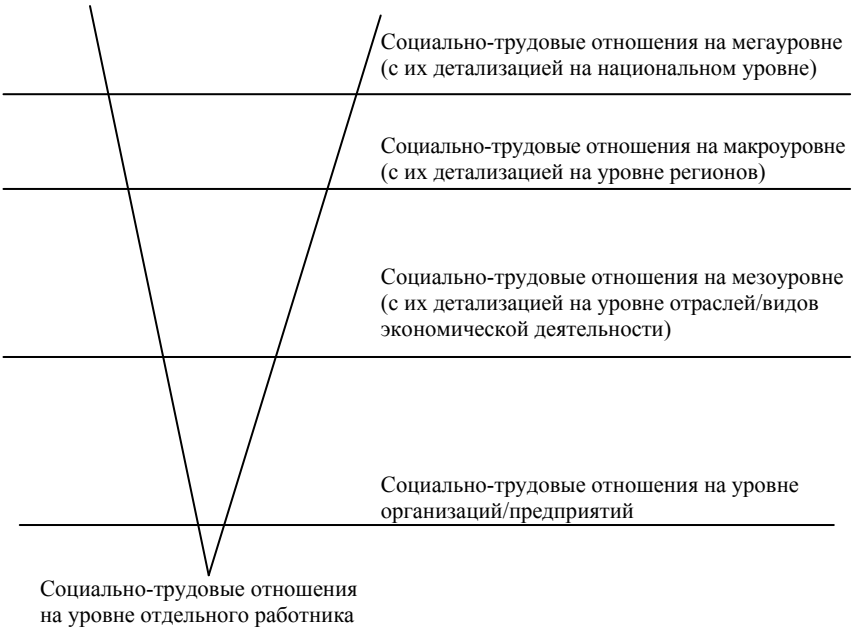

Рис. 1.1. Уровни социально-трудовых отношений

Борис Генкин считает, что социально-трудовые отношения характеризуют экономические, психологические и правовые аспекты взаимодействия индивидов и социальных групп[1]. М. Лукашевич и М. Туленков рассматривают социально-трудовые отношения как социальные отношения, складывающиеся по поводу труда. Сюда они относят

[1] *Генкин Б.М.* Экономика и социология труда : учеб. для вузов. 6-е изд. доп. М. : НОРМА, 2008. 448 с.

всю социальную жизнь в трудовом коллективе (место человека в трудовой среде, его отношение к труду, мотивы и удовлетворенность трудом, престиж профессии, динамика взаимоотношений между работниками и их группами по поводу владения собственностью на условия и средства труда, динамику трудового поведения и т.д.)[2].

В. Жернаков предлагает комплекс социально-трудовых отношений поделить на три уровня:

1) индивидуальные трудовые отношения между работником и работодателем (собственником предприятия или уполномоченным им органом) по поводу непосредственного выполнения работы, его трудовых обязанностей;

2) коллективные трудовые отношения по организации и социально-бытовым условиям труда, регулирующиеся на уровне предприятия через коллективные договоры;

3) отношения по обеспечению занятости, социальных гарантий, уровня жизни, экономики, развития регионов и другие, которые регулируются на уровне региона, отрасли, на национальном уровне через соответствующие соглашения[3].

Тогда трудовые отношения – это только отношения первого уровня, а социально-трудовые отношения охватывают, по его мнению, второй и третий уровень. В. Жернаков предлагает определять социально-трудовые отношения как общественные отношения, которые возникают между сторонами трудового договора (контракта), коллективного договора и соглашений на региональном, отраслевом, национальном уровнях применительно к труду, его организации, социально-бытовым условиям, обеспечению занятости, уровня жизни, экономического и социального развития регионов и других социальных вопросов. Если трудовые отношения охватывают только процесс труда, то социально-трудовые включают в себя решение и социально-бытовых условий, организационных вопросов. Понятно, что социально-трудовые отношения должны рассматриваться гораздо шире, чем понятие просто «социальные отношения» или просто «трудовые отношения».

---

[2] *Лукашевич М.П., Туленков М.В.* Спеціальні та галузеві соціологічні теорії. К. : МАУП, 1999. С. 267.

[3] *Жернаков В.* Соціально-трудові відносини: поняття, суб’єкти, правове регулювання // Право України. 1999. № 10. С. 41–45.

В широком смысле слова в Политологическом словаре под социальными отношениями понимаются общественные, а в узком смысле слова они складываются по отношению к реализации самого социального взаимодействия, возникающего между занимающими разное положение в обществе социальными группами, индивидами, обусловливающего их неравный доступ к власти, жизненным благам[4].

Социальные отношения – это устойчивая система связей индивидов, сложившаяся в процессе их взаимодействия друг с другом в условиях данного общества. Социальные отношения объективны по своей природе, преломляются через внутреннее содержание или состояние человека и выражаются в его деятельности как его личное отношение к окружающей действительности.

Способность творческой деятельности человека производить не только некоторый результат, но и постоянно сохранять, восстанавливать, поддерживать, воспроизводить условия, средства и цели жизнедеятельности людей, является главным условием возникновения трудовых отношений, в процессе которых достигается «интерес», реализуются гражданские и социальные права человека.

Таким образом, трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении, достигнутом в процессе переговоров между работником и работодателем (собственником) по поводу выполнения работником за установленное денежное вознаграждение определенной работы.

Социально-трудовые отношения являются предметом исследования экономических, социологических, правовых наук (табл. 1.2).

С этой классификацией можно согласиться лишь частично. На наш взгляд, экономические науки не должны характеризовать понятие «социально-трудовые отношения» как психологическое взаимодействие индивидуумов и социальных групп в процессах трудовой деятельности, это уже область деятельности психологических наук.

А.И. Кирнос определяет социально-трудовые отношения через отношения между людьми в процессе работы по поводу ее организации, условий, оплаты, социальной защиты, которые регулируются системой соглашений на макро-, мезо-, микроэкономическом и производственном уровнях для достижения оптимальной производительности

[4] *Политологический* словарь. Харьков, 1997. С. 137–138.

и эффективной деятельности субъектов хозяйствования[5]. На наш взгляд, в этом определении представлены не все составляющие социально-трудовых отношений; не дана характеристика всех механизмов регулирования; нуждаются в дальнейшем развитии целевые установки, которые можно достичь при дальнейшем совершенствовании социально-трудовых отношений.

Таблица 1.2

Понятие социально-трудовых отношений в разных науках

Науки	Характеристика понятия
Социологические науки	Социальные отношения, которые возникают в процессе работы, т.е. социальная жизнь в трудовых коллективах: – место человека в трудовом коллективе и его положение; – мотивы работы и удовлетворение ею; – престиж и привлекательность труда; – взаимоотношения между работниками по поводу владения собственностью; – динамика трудового поведения
Правовые науки	Общественные отношения, которые являются частью предмета трудового права
Экономические науки	Экономическое и психологическое взаимодействие индивидуумов и социальных групп в процессе трудовой деятельности

Н.И. Приступа считает, что в общеэкономическом аспекте социально-трудовые отношения обусловливают совокупность производственных и социальных отношений в обществе, которые характеризуют взаимодействие субъектов рынка труда в стране и регулируют уровень и качество жизни населения[6]. На наш взгляд, процесс государственного регулирования должен быть осуществлен относительно всех элементов социально-трудовых отношений.

Понятие «социально-трудовые отношения» является не только более широким, но и более глубоким, ибо охватывает не только взаимоотношения в процессе и по поводу труда, основанием для возникновения которых является заключение индивидуального трудового до-

[5] *Кирнос А.И.* Теоретико-методологические аспекты механизмов государственного регулирования заработной платы как одного из главных факторов социально-трудовых отношений. Донецк : ВИК, 2007. С. 7.

[6] *Приступа М.І.* Регулювання соціально-трудових відносин на регіональному ринку праці : автореф. дис. ... канд. екон. наук. Харків : Харк. держ. економ. ун-т, 2004. 21 с.

говора (контракта), но и комплекс социальных связей и взаимоотношений, вытекающих из необходимости обеспечения государственной политики в области управления трудом[7].

Таким образом, социальные отношения – это специфический вид общественных отношений, выражающий деятельность социальных субъектов по вопросу их неодинакового положения в обществе и роли в общественной жизни.

Социально-трудовые отношения – это совокупность экономических, социально-психологических, административных и правовых методов и норм, направленных на включение работников в процесс труда и их воспроизводство.

В качестве возможного определения можно предложить следующее: «социально-трудовые отношения – комплекс взаимоотношений и взаимодействий между наемными работниками и работодателями (собственниками) или уполномоченными ими органами, трудовыми коллективами или другими выборными органами с участием государственных или местных органов самоуправления, направленных на решение социально-экономических вопросов с целью обеспечения высокого уровня и качества жизни человека, коллектива и общества в целом в условиях рыночной экономики»[8].

1.2. Социально-трудовые отношения как объект исследования

Социально-трудовые отношения многоаспектны и разносторонни, они могут разделяться по разным классификационным признакам, но для целей нашего исследования наиболее перспективна их предметно-субъектная классификация, в соответствии с которой можно выделить следующие основные составляющие:

1) экономико-трудовые – отношения между субъектами, присвоения рабочей силы (собственниками средств производства) и ее носителями (наемными работниками);

---

[7] *Привалова С.В.* Методы правового регулирования трудовых отношений : автореф. дис. … канд. юрид. наук. М., 2001. 21 с.

[8] *Беззубко Л.В., Кирнос А.И.* Основы управления социально-трудовыми отношениями в строительстве. Макеевка : ДонГАСА, 2003. С. 9.

2) производственно-технологические – отношения между работниками в процессе труда;

3) производственно-организационные – отношения между организаторами труда и исполнителями;

4) социально-психологические (межличностные) отношения – отношения между людьми, возникающие в процессе и по поводу труда и зависящие от личностных качеств, психологических мотивов человеческого поведения, субъективных побудительных мотивов действий;

5) мотивационно-трудовые отношения, включающие отношение работника к труду и условиям труда. Выделение этого вида отношений несколько условно, так как отношения предполагают наличие, по крайней мере, двух субъектов, однако, представляется целесообразным для целей исследования в связи с особой важностью этого аспекта социально-трудовых отношений.

Для понимания сущности сложной категории «социально-трудовые отношения» не менее важным представляется структурирование социально-трудовых отношений в виде основных компонентов (см. рис. 1.2) и взаимосвязей (рис. 1.3).

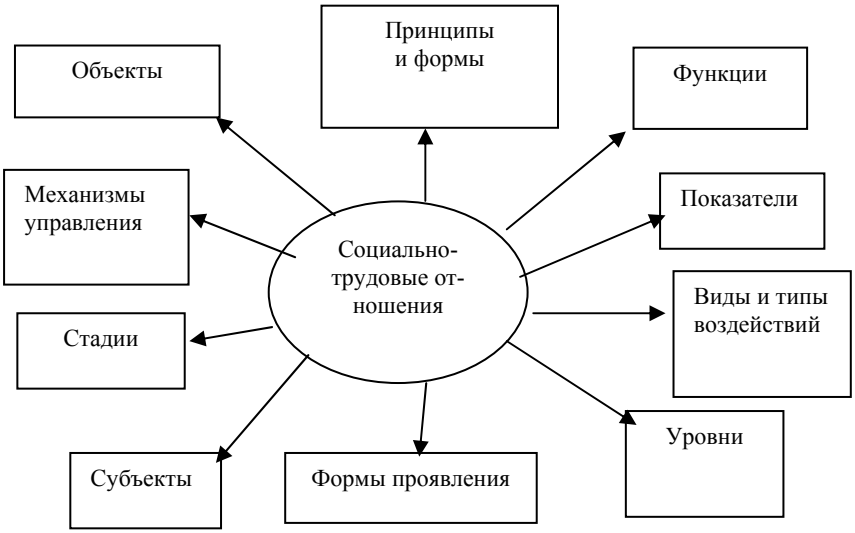

Рис. 1.2. Понятийно-категориальная схема социально-трудовых отношений

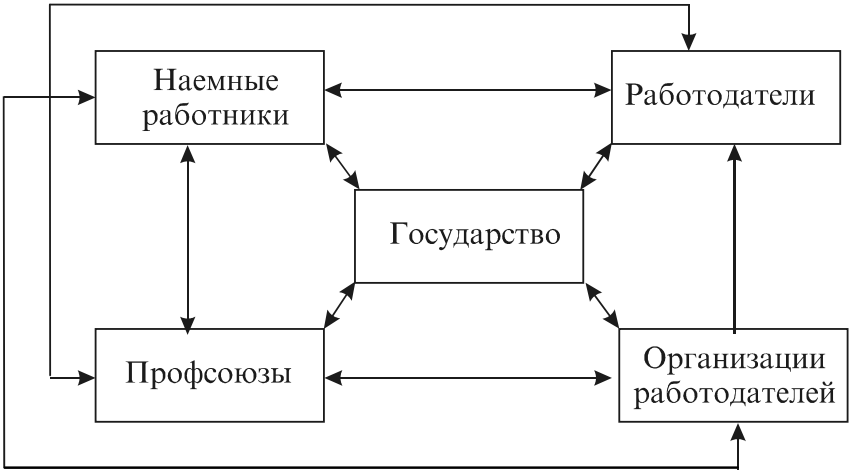

Рис. 1.3. Система взаимосвязей в системе социально-трудовых отношений

Дадим характеристику основных категорий, характеризующих систему социально-трудовых отношений.

1. ***Субъекты социально-трудовых отношений*** – это лицо или орган, который осуществляет внутреннее или внешнее управленческое воздействие на социально-трудовые отношения, т.е. своими действиями будет способствовать их формированию, развитию и т.п. Субъекты социально-трудовых отношений можно подразделить на следующие группы.

Участники социально-трудовых отношений – это первичные группы – непосредственные участники социально-трудовых отношений, взаимодействуют по поводу достижения своих целей. Участники отношений могут находиться на одинаковом уровне (работодатель и наемные работники предприятия) или относиться к различным уровням (государство и наемные работники предприятия).

Со стороны собственника в отношениях участвуют работодатели и их представители (ассоциация работодателей).

Со стороны работников в отношениях могут участвовать как отдельные работники, так и трудовой коллектив, а также лица, их представляющие, – профсоюзы.

Наемные работники – это свободные трудоспособные граждане, для которых работа по найму – главный источник средств существования и индивидуального воспроизводства. Они, как правило, вступают в длительные отношения с работодателем на основе трудового договора (контракта).

В определении «наемный работник – физическое лицо, которое работает по трудовому договору на предприятии, в учреждении и организации, в их объединениях или у физических лиц, которые используют наемный труд» необходимо изъять слова «по трудовому договору». Эти слова противоречат ст. 198 Конвенции МОП[9]. Согласно этой статье все работники имеют право на независимую защиту против любых дискриминационных действий в области труда.

Интересы наемных работников в системе социально-трудовых отношений, как правило, представляют профсоюзы – сформированная общественная организация с большим опытом работы в области защиты интересов трудящихся. Следует отметить, что за последнее время произошла эволюция места и роли профсоюзов в обществе.

Государство и его представители. Государство активно участвует в коллективно-договорном регулировании социально-трудовых отношений на национальном, региональном и отраслевом уровнях, выполняя при этом различные функции.

Как гарант основных гражданских прав государство организовывает, координирует и регулирует социально-трудовые отношения. В границах этой функции государство разрабатывает правовые основы и организационные формы социального партнерства, правила и механизмы взаимодействия сторон, устанавливает обоснованные размеры стандартов (минимальной заработной платы, социальных льгот и гарантий).

Также государство может выступать как независимый регулятор социально-трудовых отношений, устанавливая юридические рамки, которые защищают права профсоюзов и трудящихся и закладывают организационные и процедурные основы коллективных переговоров и решения трудовых конфликтов. При возникновении трудовых конфликтов вследствие проведения переговоров и толкования положений

[9] *Декларація* МОП основних принципів та прав у світі праці. Конвенції Міжнародної організації праці. Женева : МБП, 1999. 75 с.

соглашений и договоров государство берет на себя функцию арбитра – оказывает содействие решению конфликтов через примирительные и арбитражные процедуры.

Государство в современных условиях экономического развития, устанавливая основы социального сотрудничества работников и работодателей в сфере правового регулирования трудовых отношений, определяя легитимные формы договорного сотрудничества, приобретает еще одну роль – роль социального партнера. Как социальный партнер государство осуществляет две функции: координирует совместные действия социальных партнеров (работников и работодателей в лице их представителей) и организует примирение сторон трудового отношения путем содействия урегулированию конфликтов.

Таким образом, роль государства в системе социально-трудовых отношений огромна и определяется тем, что оно выступает как:

– гарант гражданских прав;

– регулятор системы социально-трудовых отношений с целью достижения баланса сил;

– участник в переговорах и консультациях в рамках трехсторонних социально-трудовых отношений;

– крупный работодатель, формирующий политику социально-трудовых отношений в государственном секторе;

– арбитр и посредник при разрешении коллективных конфликтов при помощи специальных государственных органов посредничества и примирения;

– законодатель;

– координатор в процессе разработки и реализации генерального и регионального соглашений;

– заказчик проведения научных исследований по вопросам социально-трудовых отношений;

– финансист социально-экономических программ, направленных на улучшение уровня жизни, труда и быта трудящихся.

Субъекты отношений, которые способствуют их формированию, развитию, разрешению возникающих в ходе них конфликтов. В эту группу органов относятся:

а) национальная служба посредничества и примирения, трудовые арбитры и независимые посредники, заведующие информационно-консультационными центрами;

б) государственные органы власти и местного самоуправления, отраслевые органы.

Косвенные участники социально-трудовых отношений – это органы или лица, непосредственно не участвующие в данных отношениях, но интересы которых могут быть прямо или косвенно затронуты в ходе их протекания. Например, забастовка транспортников приносит огромные убытки населению, другим субъектам хозяйствования, нарушая нормальные условия их жизнедеятельности. После забастовки третьи стороны могут вступить в хозяйственный конфликт с организаторами забастовки, требуя возмещения причиненного ею ущерба независимо от того, была ли забастовка признана в судебном порядке незаконной или осуществлялась с учетом требований законодательства. В эту же группу субъектов конфликта можно отнести лица или органы, составляющие так называемую социальную среду отношений, которая может выступать либо как катализатор, либо как сдерживающий или нейтральный фактор.

2. ***Уровни отношений.*** Можно выделить следующие уровни социально-трудовых отношений: национальный, отраслевой, территориальный (региональный), производственный (см. рис. 1.1).

3. ***Формы проявления отношений.*** К основным формам проявления социально-трудовых отношений относят:

– нормальные, деловые отношения;

– отношения, характеризующиеся появлением социальной напряженности;

– конфликтные отношения.

4. ***Основные типы социально-трудовых отношений***: патернализм, партнерство, конкуренция, солидарность, субсидиарность, дискриминация и конфликт. Классифицируются в зависимости от того, каким конкретным образом принимаются решения в социально-трудовых отношениях и разрешаются основные конфликты. Главную роль в формировании типов социально-трудовых отношений играют факторы равенства или неравенства субъектов социально-трудовых отношений, а также их возможности. От того, каким образом и в какой форме комбинируются данные основные факторы, и зависит конкретный тип социально-трудовых отношений и другие определяющие его принципы. Таким образом, базой социально-трудовых отношений могут служить: принципы солидарности и субсидиарности; отноше-

ния, построенные по принципу «господство – подчинение»; равноправное партнерство; конфликт; конфликтное сотрудничество; соперничество, дискриминация.

Патернализм характеризуется значительной долей регламентации социально-трудовых отношений со стороны государства или руководства предприятия. Этот тип отношений характерен для бывшего СССР, Японии и некоторых других азиатских стран.

Партнерство наиболее характерно для Германии, где экономика основана на системе законодательных документов, в соответствии с которыми работники, предприниматели и государство рассматриваются как партнеры в решении экономических и социальных задач. Профсоюзы выступают не только с защитой интересов нанимаемого персонала, но и за повышение эффективности производства на предприятиях и в экономике страны в целом.

Конкуренция между людьми или коллективами может оказывать содействие достижению синергетичного эффекта (эффект получается от слаженной деятельности людей и социальных групп).

Солидарность характеризуется общей ответственностью и взаимопомощью, основанной на общности интересов групп людей (солидарность членов профсоюзов, союзов работодателей и др.).

Субсидиарность означает личную ответственность человека за достижение своих целей и собственные действия при решении социально-трудовых проблем.

Дискриминация – это ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений, основанное на своеволии. Может осуществляться по полу, возрасту, расе, национальности и другим признакам и обнаруживаться при выборе профессии, вступлении в учебные заведения, оплате труда, продвижении по службе и т.д.

Конфликтные отношения характеризуют взаимодействия между субъектами трудового конфликта, обусловленные их целями и интересами, их действия на различных этапах и стадиях конфликта.

5. ***Виды социально-трудовых отношений.*** В зависимости от формы проведения делятся на:

– институционализированные отношения, при которых четко оговорены нормы и правила ведения, осуществляемые в рамках законодательства и морально-этических норм;

– стихийные отношения – отношения, приводящие к росту социальной напряженности и конфликтам, развивающиеся без учета существующих нормативно-правовых норм и правил.

По способу разрешения возникших в ходе социально-трудовых отношений трудовых конфликтов:

– антагонистические – каждый из субъектов конфликта не склонен уступать другому субъекту, конфликт представляет собой войну до полного поражения противника;

– компромиссные – допускают несколько вариантов разрешения трудового конфликта за счет взаимных уступок сторон социально-трудовых отношений, снижения своих первоначальных требований и т.д.

В зависимости от времени протекания социально-трудовых отношений бывают срочные, бессрочные, краткосрочные, длительные.

С учетом направленности воздействия:

– вертикальные, предполагают распространение социально-трудовых отношений по вертикали, т.е. сверху вниз (работодатель – наемные работники);

– горизонтальные, предполагают взаимодействие равных по уровню участников социально-трудовых отношений (между наемными работниками).

6. ***Классификация стадий развития социально-трудовых отношений.*** Мысленное разделение социально-трудовых отношений на этапы и фазы позволяет рассматривать их как явление, имеющее сложную структуру. Каждый из этапов (фаз) имеет характерные признаки. Переход от одного этапа к другому может быть коротким или продолжительным. Это зависит от активности сторон социально-трудовых отношений и т.д. Следует отметить, что любая стадия имеет определенные содержательные и динамические характеристики, временные и пространственные границы.

В зависимости от уровня развития социально-трудовых отношений выделяют: слаборазвитые отношения; отношения переходного периода; развитые отношения.

Социально-трудовые отношения определяются целями, к достижению которых стремятся люди на разных этапах жизненного цикла:

– период от рождения до окончания образования;

– период поступления на работу и обзаведение семьей;

– период трудовой жизни;

– период старости (послетрудовой период).

Рассматривая любую стадию жизненного цикла, можно сделать вывод, что на любом из этапов жизненного цикла человек будет отдавать предпочтение тем или иным целям-предметам. И потому предметом социально-трудовых отношений на первом этапе жизненного цикла могут выступать: трудовое самоопределение, профессиональное обучение и др. Человек может столкнуться с проблемами профессионального обучения, выбора профессии и самоидентификации.

На следующем этапе определяющую роль в социально-трудовых отношениях будут играть:

– наем – увольнение;

– социально-профессиональное развитие;

– профессиональная подготовка и переподготовка;

– оценка работы и ее вознаграждение.

На третьем этапе предметом социально-трудовых отношений может стать степень трудовой активности. Выделяют следующие стадии социально-трудовых отношений: возникновение, развитие, конфликт, прекращение.

На стадии возникновения социально-трудовых отношений происходят следующие процессы:

а) подготовка и обучение работника, профотбор, наем работника;

б) образование групп, установление и поддержание нормативных и физических границ групп;

в) установление и поддержание относительно стабильной структуры внутригрупповых и межгрупповых отношений;

г) социализация и адаптация как индивидов, так и социальных групп.

На стадии развития социально-трудовых отношений работники осуществляют повышение квалификации, происходят количественные и качественные изменения в рабочей силе.

Стадия конфликта в системе социально-трудовых отношений характеризуется возникновением и развитием социальной напряженности, появлением конфликта, развитием конфликта, разрешением конфликта, спадом социальной напряженности.

На стадии прекращения социально-трудовых отношений наемный работник увольняется, прекращает трудовые отношения по различным причинам (уважительным и неуважительным, по инициативе

работодателя, по инициативе наемного работника, по согласию сторон и т.д.).

7. ***Типы воздействий на социально-трудовые отношения***:

– трудовое поведение больших групп наемного персонала, носящее в значительной степени спонтанный, вероятностный характер;

– деятельность органов управления разных уровней, обладающая четкой формализацией отношений и построенная на основе регулирования социальных процессов;

– рыночные отношения, воздействующие на трудовое поведение работников опосредованно через рынок труда.

Управляющее воздействие на социально-трудовые отношения может быть осуществлено в следующих формах:

Внешнее воздействие – это оказание управляющего воздействия на социально-трудовые отношения со стороны третьих сил, не являющихся основными субъектами этих отношений:

а) государственными специализированными органами, осуществляющими целенаправленную работу по государственному управлению и регулированию социально-трудовых отношений;

б) лицами и органами, способствующими разрешению конфликтов в области социально-трудовых отношений (судебные органы, трудовой арбитраж);

в) службами и органами государственной власти и местного самоуправления, региональными и отраслевыми органами управления.

Следует отметить, что тип регулирования воздействия может также регулироваться официальными государственными структурами или быть теневым (влияние неофициальных теневых отношений).

Внутреннее воздействие на социально-трудовые отношения оказывают основные стороны этих отношений.

8. ***Функции социально-трудовых отношений***:

– *Производственная.* Социально-трудовые отношения осуществляются в процессе процесса производства товаров, оказания услуг.

– *Социальная.* В процессе труда (производства) происходит удовлетворение самых разнообразных потребностей.

– *Информативная.* В свою очередь в ней могут быть выделены подфункции:

а) сигнализирующая подфункция, целью ее является обращение внимания общества на сложившуюся ситуацию (предконфликтную),

имеющиеся недостатки, возникшие проблемы, мешающие дальнейшему развитию предприятия (трудового коллектива, общества);

б) коммуникативная подфункция заключается в обмене информацией между сторонами социально-трудовых отношений. Эта подфункция особенно наглядно проявляется в ходе переговоров по поводу заключения или выполнения коллективных договоров, соглашений.

– *Интегративная* оказывает влияние на соотношение интересов, структуру и расстановку сил в системе социально-трудовых отношений. Благодаря этой функции осуществляются:

а) установление и поддержание относительно стабильной структуры в трудовом коллективе, обществе, социального мира;

б) создание и поддержание баланса и оптимальной расстановки сил социального партнерства;

в) усиление интеграции внутри сторон социально-трудовых отношений, укрепление их единства, мобилизация внутренних резервов, выбор правильной стратегии и тактики, выявление лидеров.

– *Регулятивно-развивающая (инновационная) функция* способствует дальнейшему развитию трудового коллектива:

а) конфликт побуждает к изменениям, открывает дорогу инновациям, при этом снижается синдром «покорности», когда подчиненные не высказывают идей, которые, как они считают, противоречат идеям их руководителей;

б) осуществляется совершенствование законодательства, нормативно-правовых, экономических, организационных и социальных механизмов управления в обществе; систем социального контроля и социальной защиты;

в) происходит создание новых и обновление существующих социальных норм и институтов.

– *Психотерапевтическая (облегчающая) функция* снимает социальную напряженность и дискомфорт в обществе, коллективе, стабилизирует обстановку на предприятии.

Функции социально-трудовых отношений делятся на конструктивные (деловые) и деструктивные.

Конструктивные отношения в трудовой сфере оказывают содействие успешной деятельности предприятия и общества; они возникают, когда стороны не выходят за рамки этических норм, деловых отношений и разумных аргументов, ведут к развитию отношений между

людьми и развитию коллектива. Конструктивными могут быть отношения сотрудничества, взаимной помощи или конкуренции, организованные так, чтобы оказывать содействие достижению положительных результатов. Последствия таких отношений являются функциональными и ведут к повышению эффективности организации.

Деструктивные отношения возникают в следующих случаях:

1) одна из сторон жестко настаивает на своей позиции и не желает учитывать интересы другой стороны или всей организации в целом;

2) один из оппонентов прибегает к нравственно осуждаемым методам борьбы, стремится психологически подавить партнера.

3) интересы сотрудников или социальных групп не совпадают с целями предприятия. Интересы сотрудников предприятия могут различаться по ряду признаков: психофизиологические параметры (пол, возраст, здоровье, темперамент, уровень способностей), национальность, родственные отношения, образование, социальное положение, уровень доходов, профессия и т.п.

Последствия деструктивных отношений приводят к снижению личной удовлетворенности, группового сотрудничества и эффективности организации.

1.3. Факторы, влияющие на состояние и развитие социально-трудовых отношений

Совокупность факторов, влияющих на состояние и развитие социально-трудовых отношений, можно разделить на вещественные и личностные факторы. Такое деление не случайно. Вся трудовая деятельность человека на производстве связана с предметами, орудиями и средствами труда. С помощью вещественных факторов формируются также условия трудовой деятельности работника. С другой стороны, любая организованная трудовая деятельность имеет личностный характер. Это связано с тем, что в процессе труда работники вступают в сферу отношений самого различного свойства, в том числе и социальных. На характер этих отношений оказывают влияние физиологические и социально-психологические характеристики личности, трудовое сознание и самоидентификация, профессиональная подготовка.

Взаимодействие вещественных и личностных факторов в процессе труда объективно обусловливает возникновение и развитие социально-трудовых отношений (рис. 1.4).

Рис. 1.4. Факторы, формирующие социально-трудовые отношения

Рассмотрим группы факторов, формирующих социально-трудовые отношения, более подробно, используя для этого разные критерии (рис. 1.5).

По критерию «направления влияния» можно выделить факторы внешнего и внутреннего влияния.

По критерию «качественная характеристика фактора» – экономические, экологические, социальные, организационные, нормативно-правовые, социально-психологические, технико-технологические, трудовые факторы.

Рис. 1.5. Факторы, влияющие на развитие социально-трудовых отношений

Рассмотрим сущность отдельных групп факторов.

Количество и качество трудового потенциала определяется демографическими факторами (естественным приростом, состоянием здоровья, миграционной подвижностью и др.), потребностями общественного производства в работниках и, соответственно, возможностями удовлетворения потребности трудоспособного населения в рабочих местах.

На демографические характеристики наемных работников (продолжительность жизни, уровень заболеваемости, смертности) большое влияние оказывают экологические факторы.

К факторам, которые оказывают непосредственное влияние на развитие социально-трудовых отношений, также необходимо отнести организационные факторы, которые представлены наличием определенной системы государственного управления, регулирования и контроля.

Технико-технологические факторы влияют на уровень использования кадрового потенциала и характеризуются состоянием развития техники, технологии. Технические и технологические факторы влияют на численность и состав трудового потенциала через изменение объема и содержания выполняемых функций и производительность труда.

Большое значение имеют организационные факторы. Влияние факторов на производственный уровень обнаруживается при осуществлении таких форм и методов организации производства, как массовость и специализация производства отдельных видов продукции, непрерывность и прямоточность процессов с наименьшей продолжительностью производственных циклов, построение операционных циклов с использованием научно-обоснованных норм затрат работы и др.

По критерию «уровень влияния» были выделены факторы мега-, макро-, мезо- и микроэкономического уровней.

Мегауровень – межгосударственный уровень влияния (основные факторы: международное разделение и кооперация труда, развитие международной трудовой миграции, международное законодательство).

Макроуровень – государственный уровень влияния фактора:

1. Экономические факторы – рост ВВП на душу населения.

2. Политические факторы – уровень политической активности населения, уровень развития колдоговорного регулирования.

3. Нормативно-правовые факторы – уровень развития отечественного законодательства, соответствие отечественного законодательства международным нормам.

Мезоуровень представлен региональным уровнем, на котором ключевую роль играют такие социальные факторы, как уровень образования, уровень здоровья, демографические показатели, уровень занятости и безработицы.

Микроэкономический уровень – уровень отдельного предприятия, включающий производственные факторы – уровень механизации и автоматизации труда; уровень нормирования, охраны труда.

Система показателей, которые характеризуют социально-трудовые отношения, может быть представлена совокупностью взаимозависимых показателей, характеризующих различные составные элементы социально-трудовых отношений. В настоящее время существуют различные системы показателей, позволяющие осуществить оценку основных составляющих социально-трудовых отношений. Так, А.И. Кирнос предлагает выделять следующие показатели, которые характеризуют социально-трудовые отношения:

1) объективные (затраты на социальную защиту, коэффициент заболеваемости, травматизм, защита рабочего, личная безопасность, справедливость, доступность социальных благ, уровень зарплаты);

2) субъективные (распределение прибыли, режим рабочего времени и отдыха, личная безопасность и защита работника, условия для развития способностей, трудовая активность, удовлетворенность работой)[10].

К сожалению, автор не приводит критерий, согласно которому осуществляется выделение данных групп показателей. По нашему мнению, критерием могла бы служить степень возможности количественного и качественного измерения показателей. Количественные показатели соответственно поддаются количественному измерению, содержатся в основном в данных официальной статистической и ведомственной отчетности, носят объективный характер (т.е. практически не подвергаются искажающему влиянию человеческого фактора).

---

[10] *Кирнос А.И.* Теоретико-методологические аспекты механизмов государственного регулирования заработной платы как одного из главных факторов социально-трудовых отношений. Донецк : ВИК, 2007. С. 7.

Качественные показатели – это показатели, которые не подаются количественному измерению и могут быть получены в результате проведения экспертных оценок, социологических исследований. Анализ социально-трудовых отношений следует проводить в тесной взаимосвязи с научно-техническим, экономическим и производственным потенциалом государства, региона, отраслей и предприятий.

Для осуществления измерения социально-трудовых отношений в качественных показателях могут быть применены следующие методы:

1. Анкетирование – оценка осуществляется на основе заполненных анкет субъектов отношений.

2. Описательный метод – тот, кто оценивает, самостоятельно определяет и описывает положительные и отрицательные характеристики социально-трудовых отношений на основе наблюдений, изучения статистической информации.

3. Метод классификации осуществляется на основе ранжирования параметров социально-трудовых отношений предприятий по определенным критериям.

4. Метод сравнения парами – сопоставление характеристик социально-трудовых отношений с аналогичными характеристиками на других предприятиях.

5. Рейтинговый метод – на основе рейтинга по шкале оценки.

6. Метод определенного распределения – социально-трудовые отношения оцениваются экспертом в рамках допустимых интервалов по каждой группе характеристик.

7. Метод интервью – характеристики социально-трудовых отношений устанавливаются на основе устных ответов субъектов отношений.

8. Метод деловых игр – на основе участия субъектов отношений в имитационных играх.

Анализ социально-трудовых отношений следует проводить в тесной взаимосвязи с научно-техническим, экономическим и производственным потенциалом государства, региона, отраслей и предприятий.

ГЛАВА 2. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

2.1. Характерные черты и признаки социально-трудовых отношений: межстрановый анализ

Анализ социально-трудовых отношений следует продолжить в контексте мирового опыта и характеристики сложившихся социальных моделей развития общества[11].

Анализ начнем с *американской социальной модели*. Она, как известно, основана на философии, сводящейся к тому, что каждый индивидум свободен в выборе жизненного пути, каждый кузнец своего счастья.

В социально-трудовых отношениях возобладал принцип «дерегулятивности», в основе которого лежит индивидуальный трудовой контракт, олицетворяющий свободу выбора работником тех условий и оплаты труда, какие его устраивают, в то время как коллективные соглашения якобы нарушают эту свободу. Для трудящихся это означает весьма слабую защиту со стороны трудового законодательства. В США в 30-е гг. XX в. были приняты прогрессивные законы Норриса – Ла Гардия (1932 г.) и Вагнера (1935 г.), которые гарантировали наемным работникам права на вступление в профсоюзы и ведение коллективных переговоров и запретили «несправедливую трудовую практику», т.е. нарушение указанных свобод и попытки дискриминировать работника в его принадлежности к профсоюзам. Однако в дальнейшем было принято прямо противоположное законодательство. Это закон об отношениях труда и менеджмента 1947 г., известный как закон Тафта – Хартли, и закон об отчетности и открытости в отношении труда и менеджмента 1959 г., или закон Лэндрама – Гриффина.

Согласно первому закону, право трудящихся на ведение коллективных переговоров было уравновешено правом предпринимателей отказываться от таких переговоров. В дополнение к предотвращению «несправедливой трудовой практики» работодателей было введено понятие «несправедливой профсоюзной практики».

[11] В основу анализа положены исследования В. Можаева и Н. Тарасовой.

Второй закон посвящен некоторым чисто внутренним профсоюзным вопросам. Например, методам проведения выборов в профорганы. Он также ввел подотчетность этих органов государственным властям по ряду финансовых вопросов, впрочем, потребовав того же и от предпринимательских организаций.

В США отсутствуют коллективные переговоры на национальном и, в значительной мере, на отраслевом уровне, своего рода маяком для обеих сторон по традиции является коллективный договор.

На низком уровне находится членство в профсоюзах и охват трудящихся колдоговорной системой. В 1997 г. в профсоюзах США состояли 16% трудящихся, а коллективными договорами было охвачено 18%. Такое же положение характерно и для стран с преобладанием аналогичной социальной модели: в Великобритании профчленством охвачено 34% работающих и 47% – колдоговорами, Канаде – 38 и 36%; Новой Зеландии – 30 и 31%. Для сравнения: в Финляндии 81 и 95%, в Швеции – 91 и 89%.

Европейская, или континентально-европейская, социальная модель построена на совершенно иных основах. Это, в первую очередь, принципы социального диалога и солидарности. В большинстве западноевропейских стран налицо трехсторонние органы социального партнерства, работающие либо на постоянной базе (как экономические советы во Франции и Бельгии), либо созываемые в случае необходимости, либо составляющие часть общего механизма трехсторонних консультаций (в странах Северной Европы). В европейских странах имеется достаточно развитое трудовое законодательство, в котором прописаны такие нормы, как право на забастовку (в конституциях Бельгии, Франции и Швейцарии). В Швеции только за 60–70-е гг. прошлого столетия принято 9 законов, непосредственно регулирующих права трудящихся и профсоюзов, среди которых такие важнейшие, как законы об участии трудящихся в управлении производством и о защите занятости. Причем в ряде случаев шведы опирались на опыт законодательства СССР.

В странах континентальной Европы сложилась стройная система коллективных переговоров (общенациональные, отраслевые, на уровне предприятия). Коллективные соглашения имеют явный приоритет над индивидуальными трудовыми контрактами. Действует принцип солидарности. В социальном обеспечении он выражается в

том, что в основу положена идея «взаимопомощи поколений»: пока работник молод и здоров, он вносит средства в общий социальный фонд, из которого финансируются пособия пожилым людям, инвалидам и безработным с тем, чтобы в старости или в случае заболевания или других причин потери трудоспособности получать из такого фонда социальную поддержку.

Анализируемая система подвергается в последние годы опасности серьезного подрыва в связи с расширением сферы общеевропейской интеграции и воздействием процесса глобализации экономики, при которой нередко социальные параметры выравниваются по низшему уровню.

В настоящее время можно говорить о следующих тенденциях.

1. Заключение коллективных соглашений на общеевропейском уровне. На сегодня таковые подписаны в 2 отраслях: сельском хозяйстве и пищевой промышленности.

2. Стремление регулирования некоторых трудовых вопросов также на общеевропейском уровне. В качестве примера можно привести достижение договоренности между европейскими социальными партнерами в марте 1999 г. об ограничении так называемых «цепных трудовых контрактов», т.е. постоянного продления индивидуальных трудовых соглашений, не дающих работникам прочных социальных гарантий.

3. Перевод систем информации и консультаций с трудящимися также на общеевропейскую ступень в виде создания комитетов (советов) трудящихся «европредпрятий», т.е. компаний и фирм, имеющих несколько предприятий в различных странах Евросоюза.

4. Переход на отраслевую систему заключения коллективных соглашений при фактическом отказе от национальных переговоров. Это должно позволить трудящимся в лице профсоюзов оказывать бóльшее влияние на деятельность транснациональных компаний.

Суть *китайской социальной модели* состоит в постепенном переходе на рыночные отношения по инициативе «сверху» и при постоянном плановом руководстве этим процессом со стороны правящей партии. Китайская модель характеризуется также тем, что в процесс реформирования экономики вовлекаются достаточно большие массы трудящихся. Не переоценивая роли китайских профсоюзов, необходимо отметить, что они как бы втягивают трудящихся в процесс ре-

формирования. Во многом именно благодаря профсоюзам цели реформ становятся более ясными для людей.

Японская социальная модель. Для характеристики трудовых отношений в Японии можно привести высказывания: «Характерными для японского стиля трудовых отношений являются высокая степень эксплуатации труда, жесткий контроль за работой трудящихся и наличие множества мелких предприятий и фирм со старыми методами эксплуатации. Внедрение микроэлектроники не меняет сущности таких теорий, как «фирма, где я работаю, все равно, что семья для меня», «работники и предприниматели делят одну судьбу». Средствами поддержания такого положения являются системы «пожизненного найма», зависимости от стажа при начислении заработной платы, долгая продолжительность рабочего времени и «персональная оценка труда каждого», а также различные правила, разделяющие работников в трудовом процессе»[12].

К сказанному можно добавить, что в оплате труда в Японии значительную долю составляют разного рода бонусы, позволяющие поощрять различные категории работников (не только старательных, но и «тихих»). Для положения профсоюзов в Японии характерно, что право на организацию, коллективные переговоры и проведение забастовок имеют только трудящиеся частного сектора экономики и производственного сектора госпредприятий. Следует отметить, что значительная часть японских трудящихся работает на мелких и средних предприятиях, где распространены различные системы патернализма и деятельность профсоюзов затруднена или вообще невозможна.

К особенностям японской социальной модели относится и то, что в законодательстве закреплены лишь минимальные нормы условий труда, а остальное предоставлено на решение трудящимся и законодателям на каждом рабочем месте. Система социального обеспечения базируется на страховом принципе и селективном подходе к выплате пособий. Правда, охват ею – всеобщий.

Более подробный сравнительный анализ социально-трудовых отношений в США, Японии и Европе представлен в Приложении 1.

---

[12] *Можаев В.* Характерные черты трудовых отношений в современных социальных моделях общества // Общество и экономика. 1999. №. 12. С. 113.

Модели постсоветских стран. Модели, существующие в Украине и России, как и в странах Центральной и Восточной Европы, во многом схожи. Экономические реформы, проводившиеся без достаточного учета социального фактора, привели, на первых порах, к массовой безработице, обострению социальных проблем – резкой поляризации в доходах, к обнищанию значительных слоев населения, лишению их ясных ориентиров на будущее. Понадобился определенный период времени для относительной стабилизации социально-трудовых отношений в этих странах, для перестройки системы отношений на рыночные принципы ведения хозяйства.

Характеристика общей модели социально-трудовых отношений в постсоветских странах представлена в прил. 2. Однако в каждой из стран имеются свои особенности в развитии социально-трудовых отношений.

Украина. С переходом на рыночную систему хозяйствования в украинском обществе в процессе трудовых отношений сформировались три движущие силы, участвующие в социальном партнерстве: это наемные работники (интересы представлены профсоюзами), работодатели (интересы представлены организациями работодателей) и государство (интересы представлены различными институтами государственной власти).

Очевидно, что от взаимодействия этих движущих сил зависит сбалансированность интересов сторон. Достижение такого баланса позволит не только урегулировать уже возникшие трудовые конфликты, но и прогнозировать их появление, т.е. своевременно принимать управленческие решения, направленные на достижение социального мира. Баланс интересов возможен тогда, когда эти силы будут равнозначны, а их отношения будут строиться на принципах созидания, взаимоуважения и равноправного партнерства. Эти силы должны быть реальными и дееспособными.

Анализ состояния дееспособности[13] движущих сил в Украине был сделан на основе анализа расстановки сил в Донецком регионе. В результате проделанного анализа были сделаны следующие выводы:

---

[13] *Поважный С.Ф., Беззубко Л.В., Шемяков А.Д.* Методические рекомендации работодателям по разрешению коллективных трудовых споров. Макеевка, 2004. 30 с.

1. Профсоюзы Донецкой области представлены двумя профобъединениями: Донецкий областной совет профсоюзов (Донецкий облсовпроф) и Конфедерация профсоюзов Донецкой области.

В области функционируют 5 профсоюзов, которые не входят в эти объединения. Профсоюзы – хорошо структурированная, законодательно оформленная и вполне подготовленная организация, имеет опыт ведения переговорных процессов. Вместе с тем в профсоюзном движении нет единения; внутренние противоречия раздирают на части это движение, что наносит вред не только единству, но и численному составу профсоюзов. Динамика изменения количества членов профсоюзов представлена на рис. 2.1.

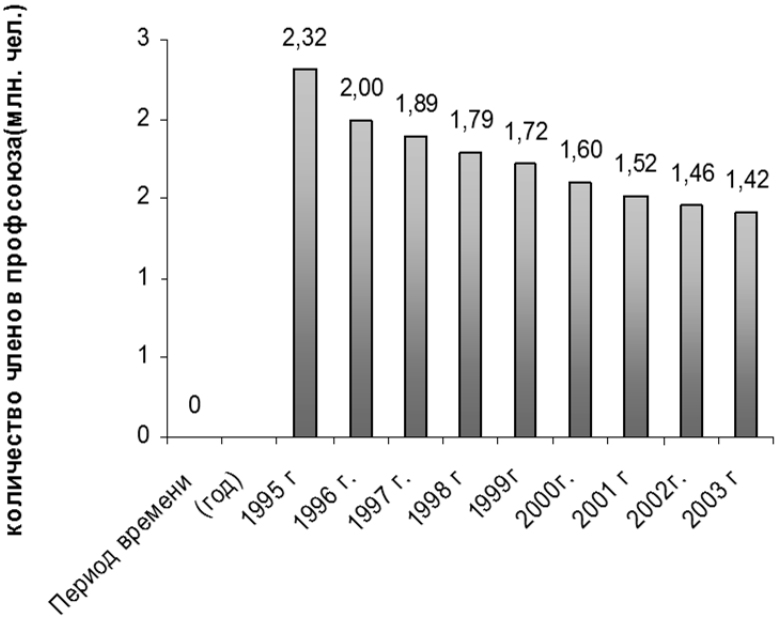

Рис. 2.1. Изменение количества членов профсоюзов, млн чел.

Среди работодателей (собственников) нет осознанного единения. Выполнение решений этой организации пока проблематично. Существующий рабочий орган Донецкой областной организации работода-

телей участвует на региональном уровне в подготовке и подписании Регионального соглашения. Вместе с тем структура этой организации не пронизывает всю вертикаль производственных отношений от работодателя (малого, среднего и большого бизнеса) до регионально-отраслевого уровня. Организация находится в стадии становления.

2. Государство – основной институт политической системы общества, организующий, направляющий и контролирующий совместную деятельность и отношения людей, общественных групп, классов и ассоциаций. Однако существующие региональные институты государственной власти еще недостаточно эффективно влияют на развитие социального партнерства, на поддержание социального мира и баланса интересов в обществе.

Организация работодателей, законодательно оформленная организация, недостаточно структурированная на региональном уровне, нет осознанного единения собственников.

Какую из известных социальных моделей выбрать постсоциалистическим странам? Все существующие в современном мире социальные модели надо изучать и сознательно выделять те их составные части, которые могут стать приемлемыми для использования в российских и украинских условиях. Необходимо также заметить и то, что все модели базируются на концепциях социально-экономического развития той или иной страны, существующей системы ценностей и приоритетов, национальных и культурных традиций, являются концентрированным выражением национальной идеи. При всем многообразии социальных моделей развития общества можно выделить и то общее, что присуще в целом системе социально-трудовых отношений, которые, по мнению большинства ученых, будут доминировать в XXI в.

2.2. Глобализация и технологическая революция и их влияние на социально-трудовые отношения

Исследованию современных форм социальных отношений и экономических типов общества посвящены работы ведущих экономистов, социологов и футурологов: У. Ростоу, Р. Арона, Д. Белла,

Г. Канна, Р. Дарендорфа, К. Томинаги, В. Иноземцева, О. Тоффлера, Дж. Гэлбрейта, Л. Туроу, А. Турена и др. Такая основательная теоретическая основа позволяет и обусловливает необходимость сконцентрироваться на изучении социально-трудовых отношений в контексте результатов этих исследований.

В результате синергетического эффекта глобализации и технологической революции в социально-экономической сфере промышленно развитых стран происходят фундаментальные изменения. Имеется в виду падение удельного веса производственного сектора и рост сектора услуг, сдвиги в процессах концентрации промышленного производства, его отраслевой структуры, соотношение «старых» и «новых» отраслей и сфер деятельности и т.д.

Р. Флорида определяет три фактора развития современного общества:

– технологии (доля ВВП, идущая на инновационные технологии, + количество патентов на 1 млн населения);

– талант (доля представителей творческого класса (артисты, художники, менеджеры, исследователи и др.) + доля населения с высшим образованием + доля населения, которая работает в научной сфере);

– толерантность (уровень сопротивления восприятию новых ценностей в государстве + уровень самовыражения).

По этим трем параметрам Р. Флорида провел исследование уровня креативности ряда стран, в том числе и Украины. Украина занимает 27-е место, а лидерами являются Швеция, Япония и Финляндия. Данная градация проводилась на основе расчета отдельных коэффициентов для каждого из трех факторов. Далее три коэффициента сводились в общий индекс креативности страны[14].

Главным социально-психологическим и культурным последствием глобализации является растущая индивидуализация современного общества. Сущность индивидуализации состоит в ослаблении связей личности с социальной средой или социальной группой, в профессиональной мобильности людей, новых индивидуализированных видах трудовой деятельности. З. Бауман[15] отмечает, что важным элементом современного этапа изменений становится новая ментальность.

---

[14] *Шеремет П.* Україна – творче суспільство. Так чи ні? Режим доступа: www.innovetions.com.ua

[15] *Бауман З.* Индивидуализированное общество / пер. с англ. под ред. В.Л. Иноземцева. М. : Логос, 2002. 390 с.

В. Семиноженко отмечает: если раньше, страны вели борьбу за территории и природные ресурсы, то сегодня акценты меняются в сторону конкуренции за лучший человеческий капитал, носителей уникальных профессиональных знаний и навыков.

Среди глобальных тенденций на рынке труда В. Семиноженко основными считает следующие:

– повышение роли профессии и знаний в качестве главных факторов производства;

– эволюция самой природы современных капиталистических отношений, повышение значения нематериальных факторов производства, рост стоимости «умственного труда», брендов, повышение значения технологических ресурсов конкурентоспособности[16].

Глобализация повлияла и на резкое расширение социального пространства человека, и на мотивационно-ценностную сферу ее деятельности. Это, в свою очередь, стимулирует новые виды экономической деятельности (например, работа на дому оффшорных программистов) и появление новых моделей трудовой жизни.

В общем виде направления влияния глобализационных процессов на социально-трудовую сферу и производительность труда приводят О. Гришнова и А. Пасека[17]:

1. На содержательный компонент глобализационных процессов:

– интеграция национальных экономик, появление глобальной экономической системы;

– глобальная реструктуризация экономики;

– распределение передовых технологий, рационализация производства на глобальном уровне;

– интернационализация производственной деятельности;

– рост роли ТНК и обострение конкуренции в глобальных масштабах;

– новые гибкие модели организации производства;

– улучшение пересечения национальных границ и интенсификация процессов миграции;

---

[16] *Семиноженко В.* Трудовий потенціал інноваційної економіки в Україні. Режим доступа: http://www.semynozhenko.net

[17] *Грішнова Е.А., Пасєка А.С.* Динаміка змін соціально-трудових відносин під впливом глобалізацій них тенденцій // Регіональна економіка. 2010. № 1. С. 7–14.

– неравномерное экономическое развитие страны и регионов;

– рост и усиление влияния международных институтов гражданского общества.

2. На тенденции развития рынка труда:

– образование глобального рынка труда;

– новое качество общественного разделения труда, деиндустриализация труда;

– рационализация занятости;

– иностранные инвестиции в создание новых рабочих мест;

– повышение требований к конкурентоспособности и увеличение потребностей в квалифицированных рабочих кадрах;

– рост разнообразных форм занятости и социально-трудовых отношений;

– изменение качественного состава работников;

– поляризация рынков труда;

– повышение требований к стандартам труда.

3. На фактор влияния на производительность труда:

– зависимость параметров производительности внутри страны от внешних факторов;

– углубление специализации, интеллектуализации труда;

– автоматизация процессов труда, использование современных методов организации труда;

– увеличение производительности труда при разной стоимости рабочей силы в разных странах;

– интернационализация корпоративных стратегий развития персонала, увеличение инвестиций в человеческий капитал;

– изменение принципов организации труда, системы вознаграждения за труд, социальной защиты работников;

– расширение возможностей профессиональной занятости и повышение квалификации, рост мобильности работников;

– дифференциация рабочих мест;

– улучшение условий занятости, труда и безопасности трудовой деятельности.

Под воздействием данных процессов произошли не только положительные структурные сдвиги и выдвижение человека как основы социально-экономического развития и прогресса, но и дестабилизирующие процессы в системе социально-трудовых отношений. В част-

ности, в последние два десятилетия наблюдаются сокращение численности профсоюзов, утрата ими прежних доминирующих позиций в основных отраслях, смещение баланса сил в коллективно-договорных отношениях в пользу предпринимателей, трансформация системы социально-трудовых отношений в целом.

Данные процессы связаны:

– с сокращением занятости в «старых» отраслях обрабатывающей промышленности, традиционном оплоте профсоюзов;

– повышением уровня безработицы, которая поразила именно те категории трудящихся, которые были охвачены профсоюзами;

– распространением частичной и неполной занятости;

– усилением конкуренции, побуждающей предпринимателей свертывать производство или переводить его на территории с низкими издержками на рабочую силу;

– возросшей способностью капитала перемещаться в оффшорные зоны, что сузило возможности маневрирования профсоюзов в рамках колдоговорной системы, в том числе и по вопросу об установлении размера заработной платы;

– усилением конкурентного давления рабочей силы третьих стран на рынки труда развитых как последствия иммиграции рабочей силы и интернационализации производства;

– обострением конкурентной борьбы, выдвинувшей в число приоритетных задач предприятия снижение издержек производства, включая расходы на рабочую силу, что стимулирует предпринимателей к усилению давления на профсоюзы с целью получения от них уступок по коллективным договорам;

– технологической модернизацией предприятий обрабатывающей промышленности, обычно связанной с ликвидацией рабочих мест прежде всего для неквалифицированных и полуквалифицированных трудящихся;

– с гибкостью работников и трудовых процессов, способных быстро перестраиваться, совмещать разные виды работ и на разных предприятиях; появлением «виртуальных» рабочих мест и распространением работы на дому.

Основные качественные изменения в трудовой деятельности и системе социально-трудовых отношений произошли под воздействием двух фундаментальных сдвигов: социального развития человека и

технологических параметров эволюции производственной среды предприятия.

Эволюция роли человека на производстве и эволюция социально-трудовых отношений нашли отражение в соответствующих теориях управления. Известные теории предполагают существование экономического (использование трудовых ресурсов), органического (управление персоналом, управление человеческими ресурсами) и гуманистического (управление человеком) подходов.

Анализ социального развития человека позволил:

1) проследить взаимосвязь между изменениями роли человека в обществе и трудовом процессе и системой социально-трудовых отношений, каким образом трансформировались понятийный аппарат и представления о субъекте труда;

2) осознать возрастание (и, главное, причины) значимости в производстве личностных качеств человека-работника, прежде всего таких, как инициативность, добросовестность, ответственность, умения и навыки; понять, почему отношения, основанные на соперничестве и конкуренции, уступают место отношениям солидарности, доверия и взаимопомощи. В свою очередь, это способствует поиску более эффективных механизмов активизации человеческого и трудового потенциала;

3) оценить эффективность форм совместной деятельности, в том числе и ответить на вопрос, при каких условиях доминирует тот или иной тип взаимоотношений людей в процессе труда;

4) обосновать и приоритетные мероприятия, способствующие социализации трудовых отношений на различных уровнях, прежде всего на макро- и микроуровне.

Таким образом, наиболее точно роль человека в системе социально-трудовых отношений отражает понятийный аппарат, используемый для определения работника, участвующего в трудовом процессе. При этом наблюдается прямая взаимосвязь между этапами промышленных революций, представлениями о субъекте труда, формами совместной деятельности, соответствующей концепцией управления трудовыми отношениями и типом культуры в организации[18].

[18] *Нехода Е.В. Экономика* и социология труда : учеб. пособие. Томск : Томский государственный университет, 2004. 216 с.

В прил. 3 представлена взаимосвязь развития системы социально-трудовых отношений и представлений о человеке (субъекте труда), а в прил. 4 – взаимосвязь форм совместной деятельности, типа культуры и представлений о человеке (субъекте труда).

Не менее важное значение в эволюции социально-трудовых отношений имеет и технологический фактор – промышленные революции и смена технологических укладов. Анализ влияния представлений о субъекте труда и технологических укладов на предметно-содержательную область социально-трудовых отношений позволяет сделать следующие основные выводы (прил. 5).

1. Представления о работнике как о рабочей силе и человеке как носителе определенных качеств и способностей предполагают воздействие управляющей системы на процессы формирования и распределения работников. Более того, массовое конвейерное производство и узкая специализация не требуют от работников уникальных качеств и уникальных способностей, проявлений инициативы и творчества. Необходимость управления рабочей силой со стороны собственников и профессионального менеджмента ведет к острейшим социальным конфликтам и конфронтации, бесправию работников и невозможности их влияния на трудовые процессы и принятие решений. Объективное существование конфликта между трудом и капиталом способствовало формированию институтов в системе социально-трудовых отношений и развитию трудового законодательства. Становление систем социальной защиты и социального страхования служит основой согласования и координации интересов сторон социально-трудовых отношений при регулирующей роли государства. Социально-трудовые отношения характеризуются жесткой централизацией и системой регулирования, затрагивающей все основные аспекты этих отношений (вопросы найма, оплаты труда, мотивации, профессионального обучения).

2. Представление о работнике как о стратегическом ресурсе и движущей силе (человеческий фактор) в повышении эффективности производства, усложнение целей общественного прогресса, развитие цифровых систем управления производством, использование станков с числовым программным управлением и промышленных роботов способствовало развитию творческих навыков работников, инициативности, ориентации систем мотивации на индивидуальные дости-

жения и результат. В свою очередь, данные изменения привели к процессам разработки гибких систем оплаты труда и стимулирования, программ повышения качества трудовой жизни и вовлеченности работников в управление. Осознание значимости работников в трудовом процессе меняет позицию бизнеса и государства в системе социально-трудовых отношений. Это находит отражение в становлении институтов социального партнерства и социально ответственного бизнеса. Социально-трудовые отношения характеризуются гибкостью, солидарностью, партнерством и повышением ответственности всех сторон за принимаемые в социально-трудовой сфере решения. Необходимо добавить, что на уровне систем социального страхования происходит смещение акцентов с жестких централизованных распределительных систем на гибкие и стимулирование работодателей и самих работников в повышении ответственности за принимаемые в этой области решения.

3. Представление о работнике как носителе уникальных знаний, обладающем опытом, определенной квалификацией, системой ценностей и мотиваций, предъявляет и совершенно иные требования к формированию социально-трудовых отношений. Доступность современных технологий, возрастание значимости знаний (прежде всего рынка) в конечной цене товара, развитие сетевых организационных структур и «подключение» всех участников к «цепочке создания ценности» требует от всей системы отношений доверия, сотрудничества, взаимопомощи, командной работы, ответственности, самостоятельности в принятии решений и коллегиальности одновременно. Социально-трудовые отношения характеризуются многообразием институтов, децентрализацией, гибкостью, многообразием форм сотрудничества и направлений (инструментов) развития.

Таким образом, в настоящее время под влиянием процессов глобализации и технологической революции и изменений представлений о субъекте труда можно говорить о складывающейся новой модели социально-трудовых отношений, ключевыми характеристиками которой являются следующие.

1. Дальнейшая демократизация и децентрализация трудовых отношений, основы которых были заложены на предыдущем этапе. Наемные работники, игравшие в старой модели роль «заменяемой части», «винтика», не имевшие возможности оказывать не преду-

смотренное правилами (коллективными договорами) влияние на производственный процесс и проявлять инициативу, вовлекаются в управление производством посредством гибких форм и методов организации труда. Благодаря автономным и самоуправляемым бригадам, неформальным функциональным группам – преимущественно кружкам качества, мероприятиям в рамках программ повышения качества трудовой жизни и обеспечения тотального качества большинству работников предоставляются широкие возможности участия в делах своего предприятия.

2. Жестко фиксированная оплата труда, характерная для «старой» модели трудовых отношений, уступает место системе гибкого материального стимулирования, в которой учитываются личный трудовой вклад каждого работника и трудового коллектива в целом, предусматривается целый набор разнообразных премий за повышение квалификации, рационализаторство и т.п., поощряется участие в прибылях и акционерном капитале компаний.

3. Стимулируется формирование организационной культуры, своего рода «идеологической» базы для участия наемных работников в делах предприятия. В организационной культуре ценится индивидуальность каждого работника, признается его творческий потенциал, развивается атмосфера доверия и открытости, культивируется преданность и лояльность работников своему предприятию. Трудовой коллектив в целом рассматривает себя как единую команду, в которой нет традиционного противопоставления «мы – они».

4. Развитие концепции «обучающейся» организации, рассматривающей обучение как необходимое условие выживания организаций, а процесс обучения – как основу развития. Инвестиции в человека укрепляют способность обучаться при помощи инновационных методов: тренингов, практики обучения действием, вознаграждения и коммуникационных усилий, которые стимулируют обмен идеями. Способные к обучению организации становятся более инновационными и обладают компетенцией руководить знающими, талантливыми работниками.

5. Социально-трудовые отношения перестраиваются в направлении установления партнерских отношений и сотрудничества работников и представляющих их интересы профсоюзов, с одной стороны,

и руководства предприятий, с другой, в целях повышения эффективности деятельности.

Глобализация, придав значительное ускорение и интенсификацию процессам формирования нового производственного уклада, одновременно выявила недостаточность опоры только на передовую технологию и указала на необходимость и неизбежность большего акцента на трудовые отношения. В отличие от прежних этапов научно-технических преобразований и смены производственных укладов, затрагивавших преимущественно производительные силы, сегодня в этот процесс глубоко втянуты и трудовые отношения. Фактически можно констатировать, что складывается новая модель трудовых отношений. И хотя она еще не приобрела вид стройной упорядоченной структуры, неуклонно расширяющаяся сфера ее приложения знаменует собой наступление качественно и принципиально нового этапа в развитии современного производства, сущностной чертой которого выступает ориентация на человека-работника.

2.3. Институционализация социально-трудовых отношений

Огромную роль в формировании и развитии социально-трудовых отношений сыграли и продолжают играть различные институты. Собственно социально-трудовые отношения рассматриваются через совокупность регулирующих правил и взаимосвязей между основными субъектами по поводу вопросов гарантий занятости, найма, увольнения, выхода на пенсию, условий труда, распределения доходов. Следовательно, сама сущностная характеристика социально-трудовых отношений уже предполагает их институционализацию, т.е. формирование устойчивых норм, правил, процедур, линий поведения и взаимодействия основных субъектов: наемных работников, работодателей и государства. Общая эффективность институтов, формирующих нормы и линии поведения субъектов трудовых отношений, должна оцениваться не только и не столько потому, насколько они успешно обеспечивают развитие и удовлетворение потребностей человека, сколько по тому, насколько способствуют его вовлечению в процесс самостоятельной трудовой деятельности. Отсюда возникают новые

вопросы развития социально-трудовых отношений. В частности, каким образом работник, успешно действующий в одной технологической системе (в эпоху массового производства) и социокультурной среде, способен также эффективно трудиться в новых условиях. Осознают ли субъекты социально-трудовых отношений масштабность происходящих социальных изменений, и в каком направлении должны развиваться институты в социально-трудовой сфере? Готовы ли субъекты социально-трудовых отношений к усвоению новых социальных ролей и образцов поведения, позволяющих претендовать на определенные социальные позиции и приобретение соответствующих социальных статусов?

Исследование мирового опыта становления и развития институтов социально-трудовых отношений позволило:

Во-первых, систематизировать институты и устойчивые формы институционализации в системе социально-трудовых отношений на уровне самого работника, организации и государства (мирового сообщества). При этом выделяют институты-субъекты (государство, ассоциации, различные фонды, фирмы и др.) и институты-механизмы (социальное партнерство, социальная ответственность, коллективные соглашения, индивидуальный трудовой договор, трудовая этика, трудовые практики, доверие и др.). В свою очередь, эти институты делятся на формальные (конституции, хартии, декларации, законы и указы, соглашения и коллективные договоры) и неформальные (традиции, стереотипы поведения, моральные нормы, трудовая этика, трудовые практики).

Во-вторых, показать разнообразие институтов в социально-трудовой сфере на уровне государства, организаций, общества в целом. Различная структура институтов и институциональных механизмов в разных странах и их взаимосвязь определяет и специфичность соотношения роли государства, бизнеса и самого работника в развитии и регулировании социально-трудовых отношений в разных странах. Как следствие, доказать параметры специфичности самих институтов и институциональных механизмов для той или иной страны на основе того, как они организованы и как соотнесены их роли в развитии социально-трудовых отношений.

В-третьих, использовать полученные результаты для анализа институциональных преобразований на различных этапах развития российского общества и аргументации последующих выводов.

Институционализация социально-трудовых отношений проявляется в следующих устойчивых формах социального взаимодействия.

1. Защита со стороны трудового законодательства и государственное регулирование трудовых отношений. Основным институтом в данном случае выступает государство, а основными институтами-механизмами являются трудовое законодательство и системы социальной защиты – социальное страхование, социальная помощь, социальные гарантии.

2. Реализация отношений социального партнерства и договорных отношений, защита интересов наемных работников в системе социально-трудовых отношений. Основные институты-субъекты – государство, фирмы, ассоциации (например, ассоциации наемных работников или работодателей), институты-механизмы – коллективные договоры и соглашения, трудовые договоры, контракты.

3. Отношение человека к труду, культура в сфере труда, трудовое поведение. Институты-субъекты – общество в целом, государство, фирмы и работодатели, наемные работники; институты-механизмы – трудовая этика, трудовые практики, трудовые традиции.

Анализ американской, японской и европейской моделей социально-трудовых отношений (см. прил. 1) позволил выделить общее и особенное в процессах становления и развития институтов. Общими в процессах институционализации социально-трудовых отношений в исследуемых странах (США, Япония и ряд европейских стран) являются: наличие жесткого трудового законодательства и сильное правовое государство; формирование прочных механизмов социальной защиты (при этом роль социального страхования в национальных системах является ключевой); существование в тех или иных формах представленности интересов работников в управлении предприятием. Общим для всех стран является и осознание объективных преобразований в социально-трудовых отношениях – необходимость изменений в деятельности профсоюзного движения, трансформация в стратегиях занятости, системах оплаты труда.

В качестве основополагающего положения был сделан вывод и о том, что во всех моделях наблюдаются соответствие и логическая взаимосвязь между различными элементами системы социально-трудовых отношений, с одной стороны, и институциональными механизмами на различных уровнях – с другой. Если, например, в Японии

лидирующая роль государства заключается, прежде всего, в поддержке неформальных институтов, то и вся система социально-трудовых отношений «конгруэнтна» японским трудовым традициям и трудовой этике. Если в США ведущая роль в системе социально-трудовых отношений принадлежит работодателям, то и на макро- и микроуровне используются те институциональные механизмы, которые способствуют развитию частной предпринимательской инициативы и повышению конкуренции американских фирм на глобальных рынках через стимулирование личных качеств. Япония же смогла выйти на мировой уровень благодаря использованию вековых традиций общины, групповой работы и коллективного принятия решений. Здесь как раз и проявляется соответствие между соотношением роли и интересов субъектов в системе социально-трудовых отношений, типов, предметной областью и использованием тех или иных институтов-механизмов на различных уровнях.

Если говорить о России, то сегодня решения в одной предметной области социально-трудовых отношений полностью противоречат решениям, принимаемым в других областях или структурных элементах. По мнению О. Шкаратана, «в советской России только административно-командная номенклатура имела осознанные интересы и обладала всеми чертами социального слоя, включая самоидентификацию. Номенклатура не могла не действовать в своих социально-групповых интересах. А интересы эти сводились к проведению тех реформ, при которых она оставалась хозяином страны и даже укреплялась в этой роли»[19].

Таким образом, если говорить о субъектах социально-трудовых отношений, то можно констатировать полное отсутствие ярко выраженных интересов государства, работодателей и работников. Между тем на уровне государства (общества в целом) провозглашаются цели развития индивидуальной частной инициативы, курс на инновационное развитие, повышение роли образования и здравоохранения. То же можно сказать и о стимулировании формирования тех или иных институциональных механизмов. Например, каким образом будет раз-

[19] *Шкаратан О.И.* К сравнительному анализу влияния цивилизационных различий на социальные процессы в посткоммунистическом мире // Социологические исследования. 2007. № 10. С. 20.

виваться инициатива, если в настоящее время на российских предприятиях работники не влияют на принимаемые решения даже на тактическом уровне? Противоречия видятся и в реформировании систем социальной защиты, в первую очередь социального страхования. Без повышения заработной платы и вовлеченности в эти процессы государства, работодателей и работников (в лице профсоюзов) невозможно проводить социальное реформирование.

Разнообразие форм взаимодействия институтов-субъектов и институциональных механизмов в системе социально-трудовых отношений во многом обусловлено существующими различиями в анализируемых странах. При заимствовании западных механизмов, а также при использовании зарубежного опыта актуализируются этнометрические исследования, в частности анализ экономической ментальности как базового неформального института. Следует сразу отметить, что в настоящее время в России недостаточно этнометрических данных, позволяющих оценить приверженность россиян ценностям индивидуализма (американская модель) или ценностям иерархии, коллективизма, патернализма (японская модель).

В контексте сделанных выводов и проведенного анализа институциональных трансформаций в социально-трудовых отношениях на разных этапах развития России и Украины (см. прил. 2) были выдвинуты следующие положения концепции формирования и развития системы социально-трудовых отношений в этих странах.

1. Целевая функция и направленность развития социально-трудовых отношений должны обеспечивать гуманизацию и повышение престижности труда, поддержку высокой квалификации и ориентацию на человека-работника, стимулирование социально ответственного работодателя. При этом очень важно понимать, что институционализация социально-трудовых отношений – это не только процесс формирования устойчивых образцов социального взаимодействия субъектов на основе формализованных правил, законов, обычаев, традиций, но и процесс усвоения новых социальных ролей и образцов поведения, позволяющих претендовать на определенные социальные позиции и приобретение соответствующих социальных статусов. В частности, общеизвестно, что современный рынок и компании развиваются очень динамично, в связи с чем абсолютно постоянных видов работ и рабочих мест нет. Это, в свою очередь, требует профес-

сиональной мобильности, ротации персонала и освоение навыков и умений, выходящих за «узкие» границы профессиональной подготовки, активности влияния работников на трудовой процесс (современный работник, будь то рабочий или специалист, должен развивать, в том числе, коммуникативные и поведенческие навыки). Следовательно, основное профессиональное требование к работнику в современных условиях – имманентная способность освоения новых видов работ, порождаемых технико-технологическими и социально-экономическими изменениями. Работодатель также должен осознавать масштабность происходящих перемен и быть не только экономически, но и социально ответственным. С одной стороны, собственники и работодатели (в том числе и государство) должны формировать благоприятную, с социально-экономической точки зрения, среду функционирования фирмы, с другой – проводить эффективную кадровую и социальную политику в целом, направленную на работников предприятия и совместно с заинтересованными структурами (например, профсоюзами) прогнозировать события в сфере социально-трудовых отношений, определять приоритеты и социальные цели развития.

2. Институциональные механизмы, таким образом, должны обеспечивать и поддерживать, с одной стороны, направленность развития системы социально-трудовых отношений, с другой – способствовать формированию ярко выраженных интересов сторон социально-трудовых отношений на принципах гуманизма, равноправия, партнерства, соучастия, социального диалога и поиска компромиссов. Анализ европейской и российской моделей социально-трудовых отношений позволяет аргументировать адаптацию таких институциональных механизмов, как развитие социального партнерства, социально ответственного бизнеса; использование макроэкономических механизмов, направленных на регулирование доходов, содействие занятости, профессиональной подготовки и переподготовки.

3. Необходимо учитывать значительную региональную специфику и дифференциацию при использовании тех или иных механизмов. В частности, в системе социального партнерства в рамках региональных соглашений должны учитываться региональные особенности и предметная область соглашений корректироваться исходя из уровня развития того или иного региона. Более того, при разработке основных направлений социальной и кадровой политики компании должны

учитывать общую ситуацию в стране (уровень и качество жизни), уровень регионального социально-экономического развития, тенденции и проблемы развития отрасли, мотивационные ожидания персонала и его удовлетворенность трудом.

4. Необходимость формирования интересов наемных работников, активизации их человеческого и трудового потенциала определяет развитие таких институциональных механизмов, как социальная политика предприятий и качество трудовой жизни с персонификацией программных мероприятий, развивающих личную инициативу и ответственность работников и работодателей и направленных на учет и развитие индивидуальных профессиональных качеств.

2.4. Управленческая и предпринимательская деятельность как основа развития социально-трудовых отношений на современном этапе

Особенностью современного этапа развития социально-трудовых отношений является усиление значимости управленческого труда и предпринимательской деятельности.

Управленческий труд. Изменения технико-технологической составляющей общественного производства обусловили появление и стремительный рост обособленной социальной группы работников интеллектуального труда. Впервые термин «работники интеллектуального труда» ввел в научный оборот в 1962 г. Ф. Мах-луп[20]. Характерно, что новый класс интеллектуальных работников начал занимать не только особое место в структуре общественного производства, но и быстро увеличивать удельный вес в общей структуре занятости. Первые оценки его численности, приведенные Ф. Махлуп, по состоянию на 1958 г. определили его долю в общей структуре занятости США в 31%. Согласно более поздним данным, она выросла до 42,1% в начале 1960-х гг. и 53,3% – в 1980 г.

Выделившись почти 100 лет назад в особый вид профессиональной деятельности, именно управленческий труд связан сегодня с це-

[20] *Иноземцев В.Л.* За пределами экономического общества. М. : Academia ; Наука, 1998. 640 с.

ленаправленностью трудовых процессов. Усложнение экономических, социальных, технологических и прочих процессов, как в масштабах обществ, так и в масштабах отдельных организаций, динамизм изменений внешней среды определяют необходимость скоординированной и слаженной работы сложных организационных структур для достижения целей трудовой деятельности. Во многом именно благодаря эффективному управлению вообще и управленческому труду в частности достигается и эффективность трудовой деятельности.

Управленческий труд, хотя непосредственно и не выступает созидателем материальных благ, является неотъемлемой частью труда совокупного рабочего, и в этой части является трудом производительным. Понятие управленческого труда связано с понятием управления как объекта и сферы его приложения.

Управленческий труд выделяется в особую категорию общественного труда с последующей дифференциацией по видам и подвидам работ и основывается на понимании управления как особого вида профессиональной деятельности, присущей всякому совместному труду. Если в одном общем процессе труда участвует группа лиц, то обязательно возникает необходимость координации их трудовых усилий.

Управленческий труд – это вид общественного труда, основной задачей которого является обеспечение целенаправленной, скоординированной деятельности как отдельных участников совместного трудового процесса, так и трудовых коллективов в целом. По сути, это планомерная деятельность работников административно-управленческого персонала, направленная на организацию, регулирование, мотивацию и контроль за работой сотрудников организации.

Содержание управленческого труда зависит от объекта и определяется структурой производственных процессов, приемами труда, его техническим оснащением, а также взаимоотношениями, которые возникают в процессе выполнения управленческих функций.

Управленческий труд имеет свои специфические особенности:

1. Носит информационный характер, обусловленный принципиальным различием трудового процесса по его содержанию и результатам от других видов труда, необходимых для производства продукции и услуг. Результаты труда персонала управления оцениваются не

по количеству изданных распоряжений и выпущенных документов, а по их влиянию на деятельность коллектива предприятия.

2. Участвует в создании материальных благ не прямо, а через труд других лиц, т.е. является косвенно производительным трудом.

3. В качестве предмета управленческого труда выступают люди и их трудовая деятельность.

4. Средствами управленческого труда служит организационная и вычислительная техника, информационные технологии.

5. Результатом, или продуктом, управленческого труда являются управленческие решения, управленческие воздействия[21].

Также следует отметить, что в качестве особенностей и специфики управленческого труда выступают и личные качества и характеристики менеджеров, такие как интуиция, здравый смысл, организаторские качества, порядочность и честность, навыки лидера и др. Это связано прежде всего с тем, что управленческий труд имеет дело со специфическим «предметом» труда – люди и их деятельность.

Более того, управленческий труд можно характеризовать как сложный, высококвалифицированный, творческий, нерегламентированный, с разнообразием решаемых задач.

На основании своего многолетнего опыта консультирования различных управляющих-практиков американцы М. Вудвок и Д. Фрэнсис описали одиннадцать ограничений, препятствующих эффективности менеджерского труда. Одним из основных ограничений из этого списка авторы по праву считают недостаточное понимание руководителем особенностей управленческого труда.

Одной из существенных характеристик управленческого труда является постоянная необходимость взаимодействия с людьми. При этом взаимодействие осуществляется прежде всего с подчиненными и направлено на организацию и стимулирование эффективной деятельности сотрудников.

Необходимо указать на отличие управленческого взаимодействия с подчиненными от деятельности работников других должностей в организации, где также распространено взаимодействие с людьми (например, диспетчер, секретарь). Если такие специалисты занимают-

---

[21] *Румянцева З.П.* Общее управление организацией. Теория и практика : учеб. М. : ИНФРА-М, 2001. 304 с.

ся преимущественно сбором, передачей или распределением информации, то руководитель в ходе своего взаимодействия с подчиненными планирует, организует и контролирует их работу, т.е. оказывает гораздо более сильное и продолжительное воздействие.

Кроме того, давно замечено, что эффективные руководители не только отдают распоряжения и контролируют их исполнение, но и стараются сделать так, чтобы у самого подчиненного возникло желание, было побуждение к качественному выполнению полученного задания.

Итак, резюмируя все вышесказанное, можно охарактеризовать деятельность современного менеджера как:

– чрезвычайно многоплановую, многоаспектную, имеющую институциональную, процессуальную и инструментальную компоненты;

– фрагментарную и прерывистую, насыщенную большим количеством разнообразных действий;

– протекающую в условиях постоянно меняющейся среды, неожиданно возникающих обстоятельств;

– сильно насыщенную взаимодействием с подчиненными, с другими людьми;

– реализующуюся в условиях выраженного дефицита временных ресурсов и предъявляющую поэтому высокие требования к планированию собственного времени.

С учетом изложенного процесс управленческого труда в организации можно представить в виде следующей схемы (рис. 2.2).

Менеджерские функции и собственно управленческий характер труда в настоящее время характерны для многих видов трудовой деятельности, в особенности это касается сложных, творческих, инновационных, наукоемких видов.

Предпринимательство как особая сфера трудовой деятельности. По наиболее распространенному определению предпринимательство характеризуется как инициативная хозяйственная деятельность, связанная с поиском новых возможностей для производства продукции, сбыта товаров, осуществления коммерческих операций; предприниматель выступает как новатор, генератор идей и действует сам, на свой страх и риск.

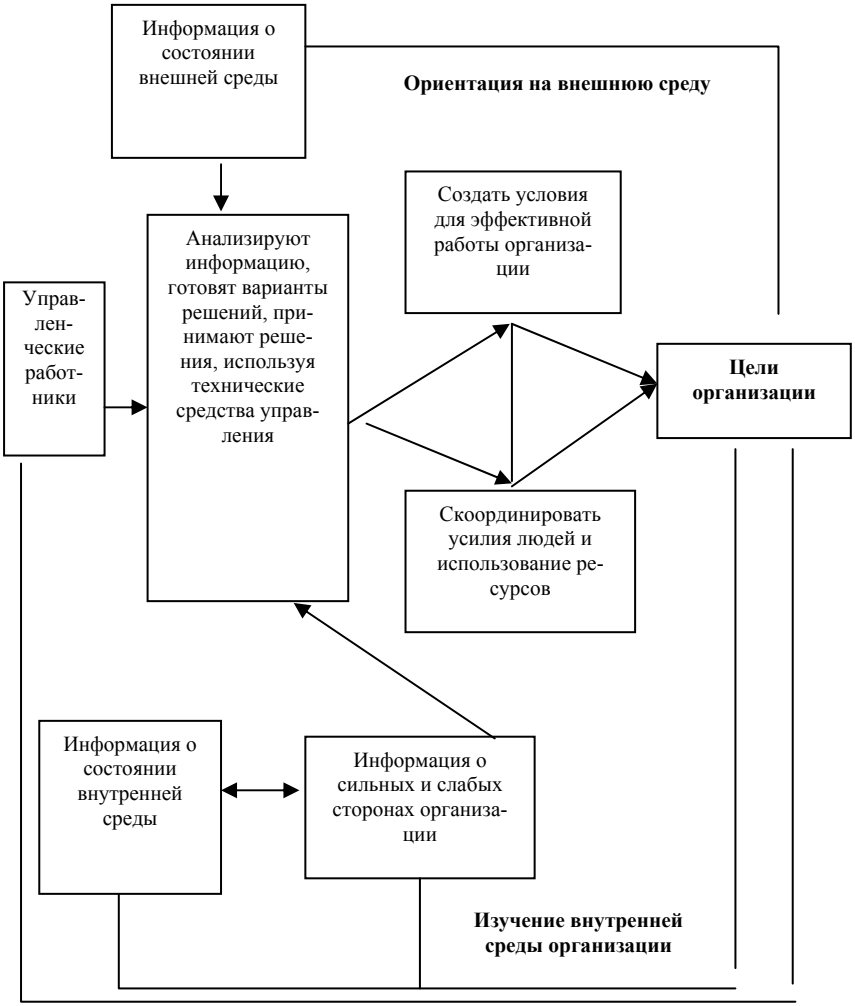

Рис. 2.2. Процесс управленческого труда в организации

Предпринимательство, без сомнения, сыграет определяющую роль в реализации задач переходного периода. При этом успешная транс-

формация административно-командной экономики в современную социально-ориентированную невозможна без деятельности предпринимателей, которые предопределяют соответствующие изменения как на микро-, так и на макроэкономическом уровне. В законодательстве Украины есть распространенное определение предпринимательства: «...предпринимательство – это самостоятельная инициатива, систематическая, на собственный риск деятельность из производства продукции, выполнение работ, предоставление услуг и занятия торговлей с целью получения прибыли»[22]. Предпринимательство как экономическая категория – это определенный тип хозяйствования, в котором главным субъектом является предприниматель, который рационально комбинирует (объединяет) факторы производства на инновационной основе и на собственный риск организовывает и управляет производством с целью получения предпринимательского дохода.

Характерные особенности предпринимательского труда можно рассмотреть на примере малого бизнеса:

1. Предпринимательство следует рассматривать как единство социально-экономической и организационно-технической сущностей, т.е. единство предпринимательских (производственных) отношений и продуктивных сил как совокупности материально-вещественных элементов производства, рабочей силы и форм организации производства. Именно единство преимуществ, которые имеют малые формы организации производства (мелкое производство), с преимуществами предпринимательской деятельности дает качественно новый феномен – малое предпринимательство.

2. Предпринимательство является важным структурообразующим фактором рыночной экономики.

Малое предпринимательство исторически и логически было необходимой предпосылкой создания рыночной среды, первичной исходной формой рыночного хозяйствования в виде мелкотоварного производства, которое играло структурообразующую роль в истории становления экономики рыночного типа.

Своеобразное функциональное назначение малого предпринимательства приобретает особое значение для стран, которые идут путем воспроизведения (создание сызнова) рыночной системы хозяйствова-

[22] *Закон* України «Про підприємництво» від 26.02.1991 р. // ВВР. 1991. № 14. Ст. 168.

ния. Именно на основе способности малого предпринимательства к структурообразованию рынка возникает задача его становления (возрождения) и развития. Большой капитал, безусловно, определяет уровень научно-технического, технологического, инновационного, в целом производственного потенциала, но основой развития стран с рыночной системой хозяйствования является малое предпринимательство как наиболее массовая, динамическая и гибкая форма хозяйствования.

3. Малое предпринимательство имеет особое, исключительное значение в переходный период к рыночной экономике.

Малое предпринимательство стимулирует экономическую конкуренцию, структурную перестройку экономики, оказывает содействие послаблению монополизма, формированию нового социального слоя предпринимателей-собственников, которые составляют социальную базу экономической реформы, обеспечивают стабильность общества и гарантии необратимости движения к рынку.

4. Экономической основой малого предпринимательства является частная собственность в разных ее формах и разновидностях.

В основе малого предпринимательства лежит частная собственность на все составные производства – средства производства, результаты работы, а также землю. Малое предпринимательство является эффективной формой реализации частной и коллективной собственности. Именно оно индивидуализирует собственность, делает распоряжение более конкретным. Малое предпринимательство основывается преимущественно на личной работе самих предпринимателей, заинтересованных в наращивании и преумножении собственности.

Мировой опыт и практика хозяйствования свидетельствуют, что важнейшей составной рыночной экономики является существование и взаимодействие многих больших, средних и малых предприятий, оптимальное соотношение их. Например, в 12 странах Европейского союза насчитывается 15,8 млн частных предприятий несельскохозяйственного сектора. Из них 14,7 млн – микропредприятия (до 9 чел.), почти 70 тыс. – средние (от 100 до 500 работающих) и только 13 тыс. – большие (свыше 500 чел.). Микропредприятия обеспечивали занятость 31,8% работающих, малые предприятия – 24,9%, средние – 15,1% и большие – 28,2%.

5. Роль малого предпринимательства зависит от того, какое место оно занимает в национальной экономике. Значение малого предпринимательства в экономической жизни определяется тем, что в этом секторе

экономики рыночно развитых стран действует значительное большинство предприятий, сосредоточена большая доля экономически активного населения (50–70%) и вырабатывается свыше 50% ВВП. В то же время следует отметить, что доля малых предприятий в ВВП Украины в 5–6 раз меньше, чем в развитых странах, и составляет около 11%. Количество работников малого предпринимательства, с учетом занятых в кооперативах, фермерских хозяйствах и граждан-предпринимателей, составляет свыше 2,8 млн человек, или почти 15% занятого населения.

6. Развитие малого предпринимательства связано с решением ряда социальных вопросов, поэтому следует учитывать важные социальные факторы малого предпринимательства, а именно:

– развитие малого предпринимательства оказывает содействие постепенному созданию многочисленного слоя предпринимателей-собственников, которые самостоятельно обеспечивают себе благосостояние и соответствующий уровень жизни;

– малое предпринимательство является не только источником средств для существования, но и способом раскрытия и реализации собственного потенциала;

– развитие малого предпринимательства оказывает содействие формированию среднего класса, который служит основой социально-экономических реформ, гарантом политической стабильности и демократического развития общества;

– малое предпринимательство создает дополнительные рабочие места, обеспечивает снижение уровня безработицы и социального напряжения;

– развитие малого предпринимательства оказывает содействие изменению общества и жизненных ориентаций значительной доли населения, выступая альтернативой психологии люмпенства и социального иждивенчества[23].

По своему содержанию и характеру предпринимательство с полным основанием может быть идентифицировано как социально активный вид трудовой деятельности, основанный на самозанятости и инициативе отдельного лица или группы лиц. Поэтому противопоставление предпринимательства труду неправомерно. Можно лишь

[23] *Беззубко Л.В., Долгальова О.В., Балабенко О.В. та інші.* Взаємодія громадських організацій, місцевої влади та підприємців. Макіївка, 2007. 300 с.

говорить о специфическом характере предпринимательского труда как труда творческого, интеллектуального, связанного с поиском и реализацией организационных решений технических, производственных и социально-экономических задач в условиях присущего рыночным отношениям риска. Таким образом, предпринимательство следует рассматривать в двух аспектах: как движущую силу рынка и как особую сферу труда. Соответственно этому определяется и фигура предпринимателя как субъекта рынка и как субъекта специфического, сопряженного с хозяйственным риском, вида трудовой деятельности.

При выборе области применения предпринимательства следует иметь в виду, что практически нет такой сферы, которая не нуждалась бы в нем. Вместе с тем, исходя из приоритетного значения различных видов деятельности, их можно объединить в три группы.

1. Обеспечение жизненных потребностей людей – производство продуктов питания и товаров народного потребления, строительство жилья и социальных объектов, бытовые услуги, общественное питание, гостиничное хозяйство и др.

2. Оказание интеллектуальных услуг – исследования и разработки, обучение, информационное обеспечение.

3. Производственно-коммерческая деятельность – оказание производственных услуг предприятиям, торговля, различные коммерческие услуги.

В каждом из названных видов деятельности предпринимательство реализуется в двух направлениях: создание новых производственно-хозяйственных структур (особенно это касается первой группы) и преобразование структурных подразделений действующих крупных и средних предприятий в самостоятельные фирмы (что в большей мере относится ко второй и третьей группам).

Существенные особенности характерны для предпринимательства в инновационной сфере. Под инновационной сферой понимается область интеллектуальной трудовой деятельности, заключающейся в выдвижении и реализации новых идей и решений, дающих положительный социально-экономический эффект. Непосредственным продуктом труда при этом являются различные виды инноваций в форме открытий, изобретений и рационализаторских предложений, научных отчетов и публикаций, проектов и нормативных материалов, программного обеспечения, учебников и учебных пособий.

Важнейшая особенность предпринимательства в инновационной сфере заключается в том, что главным действующим лицом, ключевой фигурой в ней является инноватор – автор (или группа авторов) – генератор идей, одновременно выступающий в роли предпринимателя, способного не только выдвинуть идею, но и организовать ее реализацию. Это особенно характерно для венчурной деятельности, отличающейся высокой степенью риска и неопределенности, где чаще всего автор и предприниматель – это одно лицо. Венчурные предприятия (чаще всего небольшие) позволяют значительно сократить цикл «исследование – разработка – производство новых образцов конкурентоспособной продукции», создавать и распространять высокую технологию в таких отраслях, как химическая промышленность, фармацевтика, электроника, телекоммуникации, аэрокосмическая промышленность и др.

Труд как целесообразная деятельность должен и качественно, и количественно соответствовать его цели – производству благ, удовлетворяющих общественные потребности. Эта деятельность, таким образом, может подразделяться на инновационную, приводящую к созданию нового продукта (или другого результата) или использующую для достижения цели новые средства и методы, и репродуктивную (рутинную), постоянно воспроизводящую прежние трудовые процессы и продукты.

Инновационная деятельность начинается с осознания противоречия в системе «субъект – внешняя среда» и с формирования цели деятельности, способной его разрешить. Для ее успеха важно, чтобы целеполагание не только содержало описание цели, но и включало критерии, позволяющие оценить результаты инновационной деятельности. В отличие от других видов творческой деятельности (научная, художественная, изобретательская и др.), для которых характерны неочевидный результат и высокая значимость его эмоциональной оценки, инновационная деятельность ориентируется на рационально оцениваемые действия. Они, в свою очередь, позволяют обеспечить уверенно прогнозируемый результат, реально зависящий от состояния внешней среды, в том числе от наличных ресурсов.

Открытия (установление ранее неизвестных закономерностей, вносящих коренные изменения в уровне познания) осуществляются в сфере научной деятельности. К ней относятся прикладные исследова-

ния, связанные с поиском возможностей применения научного знания в общественной практике. Следующая ступенька приближения к практике – инновационная деятельность. Она реализуется в рамках определенных экономических отношений и выступает как существенная предпосылка развития общественного производства, а также субъектов экономических отношений.

Доминирующим субъектом инновационной деятельности в условиях рыночной экономики становится предприниматель, определяющий динамизм развития производства и выступающий как движущая сила изменений, нарушающих равновесие экономической системы. Предприниматель (не всякий, конечно) становится как бы персонифицированной экономической властью, вносящей элемент случайности в традиционные формы и методы производства, тогда как другие хозяйствующие субъекты, наоборот, стремятся к ее равновесию. Так, управляющий или рабочий действуют лишь в определенных, заранее заданных рамках, а предприниматель изменяет условия хозяйствования. Для предпринимателей нововведения становятся инструментом развития бизнеса. Одни результаты инновационной деятельности реализуются непосредственно в виде новых технологий и продуктов, другие принимают правовую форму. Не будучи сам изобретателем и научным работником, предприниматель претворяет новшества в жизнь. Результатом предпринимательского труда становится нарушение рутинного процесса, появление новой комбинации различных его факторов.

Таким образом, роль и значение предпринимательской и инновационной видов деятельности возрастает. XXI в. называют веком антрепренеров, т.е. предпринимателей. По сути, предприниматель никому не подчинен, над ним нет вышестоящих начальников, он сам (на свой страх и риск) управляет своим трудовым процессом и привлекаемыми к нему людьми, выступает как новатор и генератор идей. Естественно, предприниматель подотчетен социальным государственным органам, тем не менее с его позиций видение собственного дела и трудовой деятельности, управление ими в большей степенью связаны с самоуправлением. Именно этим объясняется тенденция в стремлении многих к предпринимательству. Такая тенденция заставляет руководителей разрешать работникам часть рабочего времени использовать для реализации своих интересов в предпринимательстве.

Необходимо отметить также, что сам труд и трудовой процесс претерпевают значительные изменения, результатом которых становится преобладание в трудовых процессах инновационных начал, духа предпринимательства и новаторства, творчества и самоорганизации. Примерно с 70-х гг. прошлого века управление персоналом, как и вся система организации, претерпело качественные изменения, что не могло не сказаться, в свою очередь, на трудовой деятельности. В целом это было связано с вступлением ряда промышленных стран в новую стадию развития, а также с действием целого ряда факторов экономического, политического и социокультурного характера, о которых уже шла речь в предыдущих разделах исследования (2.3).

ГЛАВА 3. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УКРАИНЕ И РОССИИ

3.1. Влияние экономического кризиса 2008–2009 гг. на развитие социально-трудовых отношений в Украине

В настоящее время состояние социально-трудовых отношений в Украине характеризуется тенденциями, обусловленными прежде всего особенностями развития мирового экономического кризиса. В развитии социально-трудовых отношений Украина не достигла уровня большинства развитых стран. Соотношение гранично-допустимых и фактических показателей социального развития в Украине показано в табл. 3.1.

Если в начале 2008 г. общеэкономические тенденции находились в «традиционных» рамках колебаний базовых показателей развития, как по отраслям, так и по регионам, то с весны 2008 г. появился ряд проблем социально-экономического характера, усилились отрицательные тенденции практически во всех секторах экономики. С начала III квартала 2008 г. усилилось влияние финансово-экономического кризиса на финансовую и экономическую сферы государства.

Таблица 3.1

Соотношение предельно допустимых и фактических показателей социального развития в Украине

Показатель	Предельно допустимое значение в мировой практике	Значение фактических показателей в Украине, рассчитанное по состоянию на 2006 г.	Возможные социальные последствия
Соотношение доходов 10% богатейших и беднейших групп населения	10 : 1	15 : 1	Антагонизация социальной структуры, резкое имущественное расслоение
Доля населения, живущего на границе бедности, %	10,0	67,7	Маргинализация значительной части населения
Соотношение минимальной и средней заработной платы	1 : 3	1 : 3,2	Низкая платежеспособность населения, распространение обнищания
Уровень безработицы, %	8–10	10,1–11,1	Рост социально незащищенных категорий населения в сфере работы при 40%-ной скрытой безработице
Уровень почасовой заработной платы, евро	14–22	0,40–0,65	Обесценение стоимости рабочей силы, снижение мотивационного потенциала работы
Ожидаемая продолжительность жизни населения, лет	Япония – 79; Швеция – 78; Великобритания, США – 75	Средняя продолжительность жизни – 67,9 лет: в том числе у мужчин – 62,4; у женщин – 73,6	Отрицательная динамика основных показателей здоровья нации
Суммарный коэффициент рождаемости (среднее количество детей, которое родилось у женщин в фертильном возрасте)	2,14–2,15	1,2	Отсутствие простого замещения поколений, абсолютное уменьшение количества населения
Коэффициент старения населения (доля лиц старше 65 лет в общей численности населения), %	7,0	13,9	Старение населения, возрастание геронтологической социальной нагрузки на ее трудоспособную часть

Отмечались резкие потери рынков сбыта продукции, уменьшалась активность участников рынка, сокращались объемы производства, крайне обострилась проблема недостатка оборотных средств на предприятиях, что отрицательно повлияло на их финансовые возможности и потенциал.

Кризис в банковской сфере повлиял на развитие отраслей и нестабильность валютно-курсовой политики, ведь в период кризиса большинству банков тяжело поддерживать ликвидность, увеличивать кредитование приоритетных отраслей экономики, осуществлять платежи и расчеты между субъектами хозяйствования.

Среди факторов финансово-экономического характера следует отметить:

– несогласование и неурегулированность налоговой, ценовой, кредитной политики (дипаритет цен на сельскохозяйственную и промышленную продукцию, несоответствие установленных цен и тарифов на товары и услуги уровню фактических затрат на их производство в отдельных отраслях);

– сложное финансово-экономическое состояние ряда отраслей экономики, недостаток собственных оборотных средств (металлургия, угольная промышленность, химическая промышленность, машиностроение, жилищно-коммунальное хозяйство, городской электрический транспорт);

– сокращение объемов производства предприятий ряда отраслей экономической деятельности (в 2008 г. доля предприятий, которые убыточно работали, составила 36,4%);

– рост дебиторской и кредиторской задолженности на предприятиях всех регионов государства (по состоянию на 01.11.2008 г. дебиторская и кредиторская задолженность предприятий, кроме малых предприятий и учреждений бюджетной сферы, составляла 706 млрд 687 млн грн (33,6%) и 886 млрд 389,7 млн грн соответственно (30,8%);

– убыточный характер производственной деятельности субъектов хозяйствования ряда отраслей экономики (производство кокса и продуктов нефтепереработки, текстильное производство, химическое производство, металлургическое производство);

– несогласование тарифной политики, несоответствие фактических затрат предприятий существующим тарифам за работы и услуги, недостаточный уровень бюджетного финансирования предприятий от-

дельных отраслей экономики (угольная промышленность, сельское хозяйство, жилищно-коммунальное хозяйство);

– высокая степень износа основных средств, эксплуатация морально устаревшего и физически изношенного оснащения и оборудования.

Среди основных тенденций в области социально-трудовых отношений в период кризиса следует назвать следующие:

– наличие задолженности по заработной плате (по состоянию на 1.11.2008 г. долг по заработной плате составил 1 млрд 46 млн грн);

– низкий уровень оплаты труда в ряде отраслей экономики (угольная промышленность, рыбное хозяйство, сельское хозяйство, бюджетная сфера) и регионов (Тернопольская, Херсонская области);

– несвоевременная выплата текущей заработной платы наемным работникам предприятий (среди регионов наибольший удельный вес работников, которым не выплачена заработная плата, зафиксирован в Житомирской (6,3% к общему количеству штатных работников региона), Луганской (3,6%), Харьковской (3,0%) областях;

– необеспечение прав и гарантий работников на предприятиях, относительно которых реализуются процедуры восстановления платежеспособности должника или признание его банкротом (по состоянию на 01.11.2008 г. задолженность по выплате заработной платы на предприятиях-банкротах равна 330 млн 204 тыс. грн, что составляет 38% от общего долга в целом по Украине);

– сокращение численности наемных работников и, как следствие, возрастание уровня безработицы среди трудоспособного населения (из-за финансового кризиса уровень безработицы в Украине может увеличиться до 8%. Также довольно высоким прогнозируется и уровень скрытой безработицы. В то же время из-за финансового кризиса, по прогнозным данным, могут возвратиться в Украину 6–7 млн украинских мигрантов);

– массовое введение практики вынужденной неполной занятости в базовых отраслях экономики ряда областей Украины (Днепропетровской, Донецкой, Запорожской, Кировоградской, Луганской, Харьковской, Черкасской, Николаевской, Тернопольской);

– массовые увольнения наемных работников, отправление в вынужденные долгосрочные отпуска за свой счет.

Рассмотрим более подробно возникновение отрицательных явлений в области социально-трудовых отношений на примере горно-металлургического комплекса и угольной промышленности.

Существенное влияние финансово-экономический кризис в первую очередь оказал на развитие горно-металлургического комплекса Украины. До кризиса эта отрасль за счет экспорта своей продукции давала в казну государства 43% валютной выручки и обеспечивала 550 тыс. рабочих мест. Реализация собственной продукции на внутреннем рынке составляла до 30%, на внешнем – 70%. Основной причиной неблагоприятной социально-экономической ситуации в горно-металлургическом комплексе стало падение конъюнктуры мирового рынка металлопродукции, спроса и цен на металлопродукцию из-за кризисных явлений в экономике ведущих стран металлопотребителей и, как следствие, отсутствие заказов. Кризисные явления в экономике Украины отрицательно сказались на соблюдении сроков выплаты заработной платы и, как следствие, происходило накопление задолженности по заработной плате.

Финансово-экономическое состояние социально-трудовых отношений в угольной отрасли также оставалось сложным и напряженным. Уменьшение объемов производства, убыточность, неконкурентоспособность угольной продукции через значительный удельный вес затрат, значительное сокращение социальных гарантий постоянным работникам, снижение уровня оплаты из-за применения сокращенного рабочего дня (недели), массовые вынужденные сокращения, рост уровня безработицы, рост задолженности по заработной плате – все это привело к стремительному росту социальной напряженности в трудовых коллективах предприятий угольной отрасли Украины.

3.2. Характеристика особенностей и этапов развития социально-трудовых отношений в России

Цель заключительного параграфа данной главы – систематизировать институциональные преобразования, происходившие в России на том или ином этапе общественного развития, проанализировать направленность и содержание этапов развития социально-трудовых отношений.

Вышеперечисленным вопросам посвящено огромное количество исследований. Среди них выделяются работы фундаментального характера, в которых раскрываются общие вопросы общественного и социально-экономического развития в России. Это, прежде всего, труды Т. Заславской, Д. Львова, В. Мау, Ю. Васильчука, Г. Клейнера, С. Валентея, А. Бузгалина, Л. Абалкина. Можно выделить и работы, посвященные общим вопросам развития социально-трудовой сферы и социально-трудовых отношений, – Н. Тарасова, Н. Зарубина, Н. Волгин, Б. Генкин, О. Шкаратан, В. Роик, Н. Римашевская, Е. Гонтмахер, В. Куликов, А. Рофе, Б. Збышко и многие другие.

Анализ начнем с эволюции систем социальной защиты, прежде всего социального обеспечения и роли государства в ее становлении и развитии. Почему мы охватываем такой ранний период, начало XVIII в., когда еще и понятия «социально-трудовые отношения» не существовало. Данный анализ позволит глубже понять национальный исторический опыт, традиции и особенности России в решении социально-трудовых проблем.

Социальная помощь нуждающимся в России имеет длительную историю и сложившиеся традиции. Первые попытки призрения бедных предпринимались еще в XIV–XV вв. Главную помощь нуждающимся оказывали церкви и монастыри. В XVII в. были заложены основы государственной социальной политики: в соответствии с царскими указами за счет казны создавались дома призрения и богадельни для немощных и детей из беднейших семей. Здесь они могли получить знания и обучение ремеслам; из казны также выделялись средства на выдачу пособий, пенсий, земельных наделов особо нуждающимся. В 1682 г. был принят «Приговор», или решение церковного Собора о призрении больных и нищих[24].

Важное значение в становлении государственной системы социальной защиты имели Указы Петра I «Об определении в домовья Святейшего патриарха богадельни нищих, больных и престарелых»[25]

---

[24] *Миронов Б.Н.* Социальная история России периода империи (XVIII – начало XX). Генезис личности, демократической семьи, гражданского общества и правового государства : в 2 т. СПб. : Питер, 1999. Т. 2. 567 с.

[25] Именно дата учреждения данного Указа, 8 июня 1701 г., послужила основанием для установления Указом Президента РФ нового профессионального праздника – Дня социального работника.

(1701 г.) и «Об учреждении во всех губерниях гошпиталей» (1712 г.). Екатерина II продолжила традиции, заложенные Петром I, в развитии системы социальной поддержки и ее дальнейшем укреплении. При ней были открыты дома призрения для бедных в Гатчине, богадельни. В 1764 г. было создано одно из первых благотворительных обществ в России – Общество воспитания благородных девиц. А в 1775 г. впервые в истории России на законодательном уровне была установлена система общественного призрения «для всех гражданских сословий».

Середина XIX в. характеризуется поисками нетрадиционных для нашей страны подходов к организации социальной помощи. В 1846 г. в Санкт-Петербурге по инициативе князя В.Ф. Одоевского было создано Общество посещения бедных. Оно привлекало к помощи нуждающимся на трудовых началах, с другой стороны, обращались и к чувству общественного долга. Особое развитие в связи с этим получили воскресные народные школы, где обучение было бесплатным, а труд учителей – безвозмездным. Со второй половины 60-х гг. XIX в. широкое развитие получают меценатство и благотворительность. Создаваемые благотворительные общества и фонды объединили вокруг себя людей, не согласных с существующим распределением материальных благ и социальным расслоением. Так появились «Общество женского труда», «Общество дешевых квартир» и многие другие.

В конце XIX – начале XX в. усилилось внимание и к рабочему вопросу. В 1897 г. правительство законодательно ограничило продолжительность рабочего дня до 11,5 часов. Общее количество рабочих дней стало уменьшаться под влиянием рабочего движения: с 286–288 часов (1890 г.) до 276 часов к 1913 г. В юридическую силу вступили законы «О страховании на случай болезни» и «О страховании рабочих от несчастных случаев». Были увеличены пособия по рождению ребенка, пенсии в результате потери зрения, рук и ног, открыты новые больничные кассы. Таким образом, основы трудового законодательства в России были заложены к началу XX в. До этого времени трудовые отношения регулировались нормами гражданского законодательства. В 1913 г. был принят и еще один очень важный документ – Устав о промышленном труде.

Ряд исследователей истории развития социальной защиты и социального обеспечения в России приводят примеры, что страховые законы стали «величайшим благодеянием для рабочих», как их тракто-

вали чиновники на местах, в частности фабричные инспекторы. Действия властных структур по-прежнему основывались на традициях попечительства. Рекрутируя рабочих в больничные кассы и оказывая давление на предпринимателей, государство в лице чиновников, таким образом, не рассматривало ни тех, ни других в качестве полноправных социальных партнеров. Открытое государственное вмешательство во взаимоотношения труда и капитала было провозглашено в циркуляре МВД от 23 июля 1913 г. и было направлено на наблюдение за условиями труда на производстве со стороны местных властей, решение конфликтных ситуаций и фактически подавляло излишнюю инициативу заводской администрации и фабричной инспекции. Такое положение вещей воспринималось участниками трудового процесса по-разному. Например, малоквалифицированные рабочие принципиально отказывались платить взносы, мотивируя это тем, что они не знают, зачем и куда идут эти деньги, требуя от предпринимателей самим вносить страховую сумму.

Доминирующую авторитарную роль государства в российском обществе исследователи этого вопроса связывают с огромной территорией, сложными природно-климатическими условиями, низкой платежеспособностью населения, длительным господством натурального хозяйства. По мнению Н. Зарубиной, создание крупного мануфактурного производства в России со времен Петра I проходило при активной поддержке государства[26].

Однако есть и другие примеры, демонстрирующие осознание на уровне формирующегося фабричного производства, понимания необходимости решения социальных проблем трудящихся в процессе трудовой деятельности. Как известно, до Октябрьской революции владельцы крупных предприятий строили для своих рабочих жилье, больницы, открывали магазины, где товары продавались со скидкой. Некоторые российские фабриканты (самый известный среди которых, наверное, Савва Морозов) и заводчики по собственной инициативе устанавливали 9-часовой рабочий день, стремились улучшать положение рабочих, условия их труда и быта; выдавали «наградные» за продолжительный стаж и безупречную работу. Понятно, что такая

[26] *Зарубина Н.* Социально-культурные основы хозяйства и предпринимательства. М. : Магистр, 1998. 360 с.

забота о работниках не была бескорыстной. Она преследовала и определенные цели: привлечь на свои предприятия дешевую рабочую силу, удержать любыми средствами квалифицированных мастеров, избежать социально-трудовых конфликтов, приносящих ощутимые убытки, оказать нужное влияние на умонастроение людей. Дальновидные хозяева и управленцы, не всегда того осознавая, прокладывали дорогу к будущему социальному партнерству.

Если говорить о системе государственного пенсионного обеспечения, то до 1912 г. оно охватывало только военнослужащих и чиновников. С принятием же страхового Закона (1913 г.) оно распространилось и на 2,5 млн рабочих и служащих, занятых в фабрично-заводской и горной промышленности.

Новым этапом развития социальной защиты в России стал 1917 г. Определяющим субъектом в разработке социальной политики стало государство, а основным элементом – система разнообразных пособий и выплат, призванных обеспечить равенство в стране. В октябре 1918 г. был издан Закон, предусматривающий материальное обеспечение трудящихся при временной нетрудоспособности, инвалидности, безработице, сиротстве и вдовстве. Однако в структуре расходов государственного бюджета доля затрат на социальное обеспечение и страхование составляла лишь 2,5%. В 1918 г. произошло и еще одно очень знаменательное событие: был принят первый КЗоТ в РСФСР, в 1922 г. – второй и в 1971 г. – третий КЗоТ, действовавший вплоть до 2002 г.[27] По мнению профессора Академии труда и социальных отношений Б. Шеломова, «все советские кодексы имели один существенный недостаток – они были рассчитаны на регулирование трудовых отношений на большом промышленном предприятии и даже конкретнее – машиностроительном предприятии»[28]. В 1927 г. в СССР было впервые введено пенсионное обеспечение по старости.

Если очень кратко охарактеризовать систему трудовых отношений в этот период, то можно сделать следующие основные выводы. В со-

[27] Правда, начиная с 1988 г. и в последующие периоды в действующий КЗоТ было внесено большое количество изменений, расширявших возможности установления условий труда в трудовом договоре и одновременно права администрации по изменению условий труда.

[28] Цит. по: http://law.edu.ru/doc/document.asp?docID=1125658

ветский период политика патернализма носила всеобщий характер. Это касалось всех аспектов трудовой жизни общества и трудовых коллективов. Профсоюзами было охвачено почти 100% трудящихся, а их деятельность сводилась в основном к обеспечению досуга и отдыха работников. Деятельность советов трудовых коллективов также во многом имела формальный характер, так как участие работников в управлении и принятии решений было бессмысленным в условиях огосударствления всех сторон общественной жизни. Так, например, прогрессивные для того времени вообще планы социального развития трудовых коллективов (среди первых – принятый на производственном объединении «Светлана» в Ленинграде) были призваны содействовать улучшению условий труда и охраны здоровья работников, улучшению бытового обслуживания и отдыха, повышению квалификации и образовательного уровня работников, развитию трудовой активности и инициативы. Но вскоре социальное планирование превратилось в обязательную часть управления на предприятиях и с 1976 г. была рекомендована типовая методика составления таких планов. Понятно, что на большинстве предприятий такие планы носили формальный характер и составлялись «для галочки».

Расширение в 1970–1980-х гг. дополнительных возможностей для стимулирования носило также прогрессивный характер. 1970-е гг. характеризуются созданием общественных фондов потребления, которые призваны были предоставлять работникам определенные виды социальных выплат (оплата детских садов, путевок). Из фондов общественного потребления финансировались и находящиеся на балансе предприятия учреждения социальной сферы (детские сады, санатории, медицинские учреждения, ведомственное жилье, спортивные клубы). Однако необходимо отметить, что огосударствление всех сторон общественной жизни также оказало отрицательное воздействие на деятельность этих фондов и их стимулирующий характер. Серьезный недостаток практики распределения материальных благ через общественные фонды потребления состоял в воспроизводстве уравнительности, социального иждивенчества и ограничении инициативы работников.

Не умаляя положительных элементов в развитии социально-трудовых отношений и основных преимуществ советской системы (например, доступность и бесплатность образования и медицинского

обслуживания), отметим, прежде всего, негативные тенденции в социально-трудовой сфере и процессах социализации трудовых отношений:

1. Фактическое отстранение работающих от реальной власти на производстве в условиях декларирования народной демократии и ведущей роли рабочего класса.

2. Скрытая эксплуатация труда. По оценкам большинства авторитетных ученых, уровень эксплуатации в СССР превышал таковой в капиталистических странах. Главная характеристика социально-трудовых отношений того периода – принудительный труд, особенно на этапах коллективизации и индустриализации, а также в послевоенный период. Труд крестьян вообще оставался бесправным вплоть до середины 1960-х гг.

3. Централизация распределения и перераспределения доходов и нормированная социальная защита при существовании кастовых льгот и привилегий. Такая политика способствовала стандартизации массового потребления и нормированному уравнительному жизненному стандарту.

4. Уровень организации охраны и условий труда на советских предприятиях был значительно ниже, чем на европейских, американских и японских. И это несмотря на то, что многие отечественные разработки были новаторскими и даже революционными для того времени и были успешно внедрены на Западе[29]. В силу авторитарной системы они не принесли желаемых результатов.

5. Социалистическая система не оставляла места для личной инициативы. Труд работника заменился на труд коллектива, и нормой стал отказ от личных интересов в пользу общественных. Более того, индивидуальный труд преследовался по закону.

Интересным, с учетом последующих выводов, является анализ формирования таких институтов социально-трудовых отношений, как внутрипроизводственная демократия, а также системы базовых ценностей российского общества прежде всего в сфере труда.

В дореволюционной России процесс формирования демократии на производстве связывают с развитием артельной формы организации

[29] Бригадные формы организации труда, рационализаторство на производстве и наставничество, разработка систем морального стимулирования.

труда. Социально-экономической предпосылкой зарождения артелей стало становление товарного производства и рыночных отношений. В частности, на Урале, где активно развивалась горно-рудная промышленность и осваивались новые территории, они получили большое распространение. На Алапаевском заводе, начиная с 1724 г., добывали руду и «выделывали» из нее железо верхотурские крестьяне, объединившиеся в артели.

С 60-х гг. XIX в. наблюдается массовое развитие артелей, и способствовало этому процессу не только развитие производства, но и помощь государства, выражавшаяся в готовности утверждать уставы новых артелей и материально стимулировать их становление. В этот период, таким образом, создаются ссудно-сберегательные артели. Благодаря артелям стали развиваться и укрепляться наиболее привлекательные принципы общинности.

Основные признаки артели следующие:

1. Единство хозяйственных целей объединения. По определению А. Исаева, «артель есть основанный на договоре союз нескольких равноправных лиц, связанных круговою порукою и участвующих при ведении промысла трудом или капиталом»[30].

2. Равноправие ее членов. Более того, члены артели подбирались по возрасту, физическому состоянию и здоровью, рабочим навыкам. Это способствовало функционированию артели как единого целого.

3. Участие в управлении. Для большинства артелей было характерно, что каждый из ее членов принимал участие в исполнительной, проверочной, распорядительной деятельности. Каждый имел право просматривать артельные книги и вносить свои предложения.

4. Органом распорядительной власти было общее собрание членов артели. Артель избирала старосту, а по окончании срока или положительно оценивала его работу, или порицала. Роль старосты заключалась в составлении и корректировании планов, установлении должной дисциплины.

---

[30] *Миронов Б.Н.* Социальная история России периода империи (XVIII – начало XX). Генезис личности, демократической семьи, гражданского общества и правового государства : в 2 т. СПб. : Питер, 1999. Т. 2. С. 89.

Труд на артелях характеризовался общими проблемами, общей чертой было также оптимальное их решение. Все это способствовало формированию специфической солидарности в модели поведения работников. Таким образом, развитие артельной формы организации труда заложило основы демократии на производстве и способствовало ее прогрессу. Именно соблюдение принципов социальной справедливости при сохранении семейных и национальных традиций способствовали эффективности функционирования данной формы организации производства.

Современные формы демократии на производстве начинают свою историю с рабочего контроля, который возник в Петрограде после Февральской революции 1917 г. Именно весной 1917 г. на заводах и фабриках, сначала в Петрограде, а потом и по всей стране, стали учреждаться фабрично-заводские комитеты[31]. Основными задачами образованных структур были: «1) представительство рабочих в их сношениях с правительственными и общественными учреждениями; 2) формулировка мнений по вопросам общественно-экономической жизни рабочих; 3) разрешение вопросов, касающихся внутренних взаимоотношений между самими рабочими; 4) представительство перед администрацией и владельцами предприятий по вопросам, касающимся взаимоотношений между ними и рабочими. Члены фабрично-заводских комитетов избирались непосредственно на фабриках и заводах на основе всеобщего равного избирательного права из числа рабочих»[32].

После октября 1917 г. и в последующий советский период развития, в условиях доминирования государственной собственности и жесткой централизованной системы управления, производственная демократия не имела объективной экономической основы, как уже отмечалось выше, и рабочее самоуправление носило сугубо формальный характер.

Новым этапом развития демократии на производстве в советский период можно считать введение понятия трудового коллектива[33] с наделением полномочий последнего в вопросах социально-экономического

[31] В марте 1917 г. было принято соглашение между Петроградским советом рабочих депутатов и обществом фабрикантов и заводчиков, послужившее началом учреждения фабрично-заводских комитетов и примирительных камер.

[32] *Ключко В.Н.* Участие работников в управлении предприятиями. Российский опыт и перспективы // Менеджмент в России и за рубежом. 2007. № 1. С. 120.

[33] *Закон* СССР «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями» от 17 июля 1983 г.

планирования, распределения и использования фондов общественного потребления (в частности, фонда экономического стимулирования). Наибольшего развития система производственной демократии получила с введением в действие (с 1 января 1988 г.) Закона СССР «О государственном предприятии (объединении)» от 30 июня 1987 г. В рамках этого Закона полноправным хозяином предприятия провозглашался трудовой коллектив, за которым закреплялось решение таких вопросов, как заключение с администрацией коллективного договора, выбор/отзыв членов совета трудового коллектива, заслушивание отчетов об их деятельности. До Закона СССР «О предприятии» от 4 июня 1990 г., который явился началом «девальвации» демократии на производстве в постсоветской России, совет трудового коллектива имел право выбора руководителей всех уровней.

При этом следует подчеркнуть, что формирующееся российское законодательство не способствовало расширению полномочий трудовых коллективов в сфере самоуправления и не стимулировало развитие ни экономической, ни основанной на реализации трудовых прав демократии на производстве.

Такой институт, как трудовая традиция в культуре, представляет собой комплекс ценностей, норм, образцов и стандартов, регулирующих поведение и отношения людей в сфере труда. С. Кордон характеризует современную российскую трудовую культуру следующим образом: если обратиться к современной нам российской культуре, то в ее трудовой традиции основным становится пренебрежение к труду. Даже в отношении элитных форм деятельности – крупного менеджмента, политики, шоу-бизнеса – значение упорного, требующего напряжения сил труда отодвигается на задний план. Жизненный успех интерпретируется и воспринимается как удача или автоматический результат проявления способностей. Труженики (которых теперь стали называть трудоголиками) нигде не выступают в качестве культурных героев и не являются образцами для подражания. Благосостояние как оценка жизненного успеха человека рассматривается как производное от его положения, связей, удачи, в крайнем случае, хорошего образования, но не как адекватная рыночная оценка количества и качества трудовых усилий.

Что касается собственно производства, то особенно отрицательно на нем сказывается авральный стиль работы россиян, в котором короткие периоды невероятных трудовых усилий и подвигов на произ-

водстве чередуются с длительными периодами безделья. Следствие этого – нетехнологичный характер труда россиян. Соблюдение строгих требований современных высоких технологий предполагает особую культуру труда, включающую в себя постоянную старательность, кропотливость, внимательность, тщательное исполнение всех без исключения операций, неукоснительное выполнение всех технологических требований. Неслучайно, что даже там, где на российских предприятиях изготовляется продукция «хайтек», комплектующие для таких изделий приобретаются за рубежом.

Это отношение к работе сопровождается жестокой уравниловкой – комплексом групповых норм, согласно которым каждый рабочий не должен ничем выделяться среди остальных, поскольку на фоне хорошего работника все остальные выглядят как посредственные. Эта трудовая традиция дополняется и усугубляется сложившейся на многих предприятиях управленческой культурой. Характерной чертой последней является патернализм, проявляющийся сегодня в установках, согласно которым работники должны во всем подчиняться «хозяину», который должен взять на себя ответственность за решение всех проблем своих работников. Поэтому работники никогда не спорят с руководителями, не вступают с ними в конфликт. Все противоречия между руководителями и подчиненными носят скрытый характер и порождают колоссальную напряженность в коллективах. Однако единственной формой борьбы против распоряжений руководства остается не открытый спор по их поводу, а скрытый саботаж этих распоряжений[34].

Однако исследования подтверждают и прямо противоположные тенденции: например, то обстоятельство, что труд всегда уважали в России. Более того, для традиционного крестьянина-труженика труд идентифицировался с образом жизни и составлял важнейшую часть жизни вообще, являясь фактически ее смыслом. Но господство крепостного права и подневольных форм труда подрывали его мотивацию и ценность, а также оплату со стороны «хозяина». Так постепенно начал формироваться двойной моральный стандарт в отношении труда: в одних случаях (на себя) человек трудился с полной отдачей, а в других (на барина) считалось вполне оправданным схитрить и схалтурить.

[34] *Кордон С.* Трудовая традиция в современной российской культуре. Режим доступа: http://www.trud.org/ 1234_kultura/html

В настоящее время исследованию ценностей в сфере труда посвящено значительное количество работ. В частности, большинство исследований также подтверждают, что ведущими ценностями в сфере труда являются достойная заработная плата, обеспечение достатка в семье, интересная работа; второстепенными – возможности получения жилья, удобное время работы, наличие дополнительного отпуска. Исследования подтверждают, что ценностные ориентации, связанные собственно с самим трудом, его содержанием, возможностями самореализации и продвижения по службе, оказались на нижнем уровне базовых ценностей в сфере труда. Также авторы свидетельствуют о доминировании традиционных моделей трудового поведения, отсутствии мотивов предприимчивости и новаторства. Подавляющее большинство населения в различных регионах страны предпочитают иметь небольшой, но стабильный, заработок и уверенность в завтрашнем дне. Модели трудового поведения естественно различаются по половозрастным характеристикам и типам собственности. Группу тех, кто хочет много зарабатывать и напряженно работать без стабильных гарантий на будущее, составляет молодежь (причем, мужчины), а группу, выступающую за гарантии, стабильность в сфере социально-трудовых отношений, – люди среднего и старшего возрастов. Готовность к риску, ведению собственного дела также чаще всего высказывает молодежь. В целом, среди факторов, влияющих на формирование ценностных ориентаций в сфере труда, наиболее значимыми являются оплата труда и различные социальные льготы, содержание и условия труда, участие работников в прибылях, демократия на производстве, социально-психологический климат.

Что касается цивилизационной самоидентификации, то согласно данным опроса фонда «Общественное мнение», проведенного в 2005 г., только 5% респондентов полагают, что культура и ценности россиян и европейцев не различаются, 21% сочли, что данные различия невелики, а 63% отметили значительные различия между россиянами и европейцами в ценностях и культуре, в том числе и культуре труда. На вопрос «В какой мере России подходит западный вариант общественного обустройства?» лишь 4% опрошенных ответили утвердительно и 67% граждан сочли его совершенно или не вполне подходящим[35].

---

[35] *Дубинин Б.* Запад для внутреннего потребления // КОСМОПОЛИС. 2003. № 1(3). С. 137–153.

Известный английский специалист С. Уайт из Университета г. Глазго провел в 2005–2006 гг. опрос среди жителей России, Украины и Белоруссии. По данным этих опросов, даже по сравнению с близкими в социокультурном отношении, Украиной и Белоруссией, россияне в большей степени привержены собственного пути развития и необходимости существенной адаптации зарубежного опыта российским реалиям. Сторонниками же общего со странами Европы (при этом речь не идет ни о США, ни о Японии) пути развития являются 25% россиян, 31 и 40% украинских и белорусских респондентов соответственно. Также большая часть населения России сожалеет о распаде СССР, в отличие от Белоруссии и Украины, жители которых реже поддерживают идею о создании единого государства на территории СНГ. Российские респонденты чаще привержены идее государственного патернализма и той точке зрения, что государство должно нести ответственность за благополучие домохозяйств. Например, большинство опрошенных белорусов полагают, что ответственность должна лежать на самих домохозяйствах.

Результаты исследований позволяют сформулировать приоритеты современной идеологии в социально-трудовой сфере и усилении роли государства в формировании трудовых ценностей – общественная поддержка и признание профессионализма, высокой квалификации и возможности ее повышения, стимулирование предпринимательской деятельности, гибкой занятости и самозанятости.

Социально-трудовые отношения в постсоветской России характеризуются существенными изменениями, связанными, в свою очередь, с кардинальными институциональными изменениями в жизни нашей страны. Принципиальные изменения в системе социально-трудовых отношений характеризуются трансформациями как в институтах-субъектах, так и в институциональных механизмах (см. прил. 2).

Началом институциональных преобразований в социально-трудовых отношениях в постсоветской России, по-нашему мнению, явилось признание Верховным Советом РСФСР подготовки проекта нового Трудового кодекса 19 апреля 1991 г. Всего за период с октября 1992 г. по декабрь 2001 г. было принято 16 законов, с помощью которых в КЗоТ 1971 г. были внесены многообразные изменения и допол-

нения[36] (табл. 3.2). Все эти законы частично компенсировали отсутствие реально работающего на тот период Трудового кодекса. С февраля 2002 г. вступил в силу новый Трудовой кодекс, в который также к настоящему времени внесен ряд поправок и дополнений.

В России в процессе регулирования социально-трудовых отношений в качестве партнеров со стороны наемных работников выступают традиционные (официальные) профсоюзы – ФНПР. В их структуре находятся 41 отраслевой профсоюз и более 70 региональных профобъединений, насчитывающих свыше 6,5 млн человек (90% от общего числа членов профсоюзов). Кроме того, функционируют и альтернативные профсоюзы, образованные, как правило, в рамках одного города: профсоюзы негосударственного сектора, объединяющие не только работников, но и работодателей.

Таблица 3.2

Законодательство в системе социально-трудовых отношений

Год принятия	Название закона
1992	Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях»
1995	Закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»
1996	Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»
1998	Закон «Об основах муниципальной службы РФ»
1999	Закон «Об основах охраны труда в РФ»
1999	Закон «О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»
2000	Закон «О минимальном размере оплаты труда» (в редакции Федерального Закона от 29 декабря 2001 г.), 82-ФЗ
2000	Закон «О порядке установления размера стипендий и социальных выплат в РФ»

В России реализуется централизованная модель социального партнерства и действует практика заключения генеральных соглашений на федеральном уровне. На отраслевом уровне заключаются трехсторонние тарифные соглашения; на уровне территорий – региональные, территориальные соглашения; на уровне предприятий и организаций – коллективные договора. К настоящему времени в России сформировались и основные институты социальной защиты (прил. 6).

[36] По материалам сайта http://law.edu.ru

Немаловажную роль в институциональных преобразованиях играет и Международная организация труда. В России после 1992 г. было ратифицировано 12 конвенций МОТ: Об инспекции труда (№ 81); Об охране заработной платы (№ 95); Об упразднении принудительного труда (№ 150); О безопасности и гигиене труда (№ 155)[37] и др. Особое значение для социально-трудовых отношений имеет Конвенция № 150, в которой сформулированы общие принципы, связанные с регулированием социально-трудовых отношений, участие компетентных органов в координации и пересмотре национальной политики, установлена их ответственность за подготовку и применение законов.

Анализ институциональных преобразований в социально-трудовой сфере и системе регулирования социально-трудовых отношений позволяет сделать следующие основные выводы.

1. Анализ процессов реформирования российского общества и институциональных преобразований в социально-трудовой сфере доказывает, что «общественное устройство современной России есть прямое продолжение существовавшей в СССР этакратической системы, исторические корни которой уходят в многовековую историю страны – носительницы евроазиатской православной цивилизации, не знавшей устойчивых институтов частной собственности, рынка, правового государства, гражданского общества… После распада СССР в России не произошло коренного поворота в сторону конкурентной частнособственнической экономики. Присущие этакратическому обществу слитные отношения «власть – собственность» получили частнособственническую оболочку, но по существу остались неизменными. Таким образом, есть веские основания предположить, что в постсоветской России сохранился в преобразованном виде этакратизм, который приобрел форму государственного монополистического корпоративистского квазикапитализма»[38].

Для социально-трудовых отношений это означает, что до сих пор не оформлены интересы основных сторон-субъектов, что определяет, в свою очередь, преобладание принципов недоверия и неуважения

[37] Информация взята с сайта www.trud.org

[38] *Шкаратан О.* К сравнительному анализу влияния цивилизационных различий на социальные процессы в посткоммунистическом мире // Социологические исследования. 2007. № 10. С. 18–19.

сторон друг к другу, отсутствие ярко выраженной предметной области социально-трудовых отношений и, как следствие, действенных институциональных механизмов.

2. Заимствование стандартного западного «набора» социальных институтов, таким образом, не привело к активному их распространению в стране. Очень многие законы принимались и принимаются без должного финансово-экономического обоснования и в дальнейшем не обеспечиваются финансовыми ресурсами. Так, например, к 2004 г. действовавшая нормативная база по льготам включала более 80 законов и иных нормативных правовых актов. Только за период 1992–1996 гг. было принято 57 соответствующих законов и иных правовых актов. С 1997 по 2003 г. – 19 социальных законов, но при этом в ранее принятые законы внесено 225 изменений. В итоге к 2004 г., по экспертным оценкам, от 50 до 70% населения России было отнесено к льготным категориям[39], а объем социальных обязательств государства оценивался в размере 6 трлн рублей, что приближено к годовому консолидированному бюджету РФ.

3. В постсоветской России отсутствует четкое разделение институтов социального страхования и социальной помощи. Между тем, это совершенно различные институциональные механизмы, и при определении концептуальных основ и приоритетных направлений развития системы социально-трудовых отношений эти различия следует учитывать. Социальное страхование связано с ослаблением рисков в социально-трудовой сфере для каждого конкретного работника на основе именно им осуществляемого совместного софинансирования. Основной отличительной особенностью страховых взносов является их целевой характер. Именно благодаря этому в системе социального страхования и работники, и работодатели заинтересованы в формировании финансовой базы, которая была бы достаточной для выплаты пенсий и пособий, сопоставимых с заработной платой. Таким образом, подрывается такая основа социального страхования, как связь страховых платежей и выплат с заработной платой конкретных работников. Следует также добавить, что без «кратного» повышения

[39] Льготниками стали работники налоговых и таможенных органов, судьи. Система льгот, в том числе и в скрытом виде (например, ведомственное жилье и медицинское обслуживание), существует и у чиновников разных уровней.

заработной платы невозможно проводить эффективную политику и реформирование в системе социальной защиты.

Социальная помощь основывается на предотвращении угрозы падения уровня жизни людей ниже минимально допустимой планки. Предоставляется социальная помощь путем безвозмездного предоставления материальных благ и денежных средств, имеет бюджетный характер и направлена на всех нуждающихся.

Для формирующейся модели социально-трудовых отношений в современной России это означает, что основной предметной областью должны стать вопросы, связанные с заработной платой и регулированием доходов. При этом очень важным представляется, какую роль и по каким направлениям в регулировании доходов играют государство, работодатели и сами работники.

4. Реформа российской пенсионной системы как элемента системы социального страхования также вызывает много критики со стороны специалистов-практиков и ученых. Отсутствие надежных финансовых институтов (инвестиционных фондов, управляющих компаний) не позволяет в полной мере перейти к накопительным вариантам – государственным и негосударственным. В настоящее время существующие финансовые институты не способны минимизировать риски, связанные с накоплением денежных средств или даже их сохранением. Очень низок и институт доверия в нашей стране. Эффективное же использование долгосрочных пенсионных накоплений граждан требует комплекса макроусловий: устойчивого экономического роста, устойчивых финансовых механизмов, эффективного финансового регулирования, развитой инвестиционной инфраструктуры, института доверия. Более того, сам переход на накопительную систему не решит быстро всех проблем. Мировой опыт подтверждает использование широкого арсенала средств и механизмов, способных регулировать пенсионный институт – поощрение более позднего выхода на пенсию, сокращение пенсионных льгот, повышение размеров и оптимизация страховых взносов, развитие дополнительных форм пенсионного обеспечения в виде профессиональных, корпоративных и прочих частных систем.

5. Упразднение Министерства труда РФ в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 9 марта 2004 г. № 314 «О системе и структуре федеральных органов власти» и создание Мини-

стерства здравоохранения и социального развития РФ имело негативные последствия. Нами проанализирована функциональная направленность деятельности Министерства труда (см. табл. 3.3) и проведено сопоставление с направлениями деятельности Министерства здравоохранения и социального развития[40].

Таблица 3.3

Некоторые функциональные направления деятельности Министерства труда РФ*

Сферы деятельности	Направления деятельности
Оплата и мотивация труда в производственных отраслях	Изучение перспективных и межотраслевых проблем оплаты труда, разработка форм и систем оплаты труда в различных производственных отраслях, подготовка предложений о минимальных размерах оплаты труда
Оплата труда работников бюджетных организаций	Изучение общих проблем оплаты работников бюджетных отраслей, разработка систем оплаты труда работников различных бюджетных отраслей, установление размеров тарифных ставок и должностных окладов для работников бюджетных организаций
Уровень жизни и социальная поддержка населения	Осуществление мониторинга уровня жизни, доходов, условий и охраны труда; анализ структуры и динамики доходов населения; разработка минимальных потребительских бюджетов и социальных нормативов уровня жизни; разработка социальных пособий и компенсаций; изучение общих проблем пенсионного обеспечения
Политика на рынке труда и народонаселения	Анализ и регулирование рынка труда, выработка региональной политики занятости, изучение и прогнозирование миграции населения и социальных проблем политики занятости
Организация труда	Разработка форм и методов организации и нормирования труда, тарификация труда

[40] В сфере трудовых отношений Министерство здравоохранения и социального развития курировало следующие вопросы: уровень жизни и доходы населения, оплата труда, пенсионное обеспечение, социальное страхование, условия и охрана труда, социальное партнерство и трудовые отношения, занятость населения и безработица, трудовая миграция. На момент подготовки монографии Указом Президента РФ от 21.05.2012 г. № 661 было образовано Министерство труда и социальной защиты РФ, что еще раз подтверждает необходимость и целесообразность данной структуры. Однако анализ основных направлений деятельности данного Министерства показал, что многие важнейшие сферы остаются пока вне его компетенции (http://www.rosmintrud.ru).

Окончание табл. 3.3

Сферы деятельности	Направления деятельности
Подготовка и переподготовка кадров	Разработка видов и методов подготовки и переподготовки кадров для рыночных экономических условий, прогнозирование рынка профессий и профориентации населения, разработка межрегиональных и межотраслевых программ в этой области
Охрана и условия труда	Разработка порядка проведения государственной экспертизы условий труда; разработка и согласование норм и правил по охране труда
Социальное страхование	Разработка методического и нормативного обеспечения социального страхования, развитие страхования от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, планирование льготных пенсий
Трудовые отношения и социальное партнерство	Разработка порядка заключения генеральных, региональных и отраслевых соглашений социального партнерства, разрешение трудовых конфликтов; нормативно-методическое обеспечение работ по трудовым отношениям и социальному партнерству
Правовое регулирование труда и социальных вопросов	Подготовка и экспертиза проектов нормативных актов, систематизация и анализ трудового законодательства
Международное сотрудничество	Разработка предложений по двустороннему социально-трудовому сотрудничеству, координация работ с Международной организацией труда и другими международными организациями, изучение проектов зарубежной технической помощи

* Составлено по: http: // dps.smrtlc.ru / Articles / Min_tryda.htm

Анализ показывает, что многие важнейшие вопросы (мотивация работников, общая политика на рынке труда, подготовка и переподготовка кадров, формирование правовой и нормативной базы регулирования социально-трудовых отношений и координация в целом всей работы в социально-трудовой сфере в стране) «выпали» из поля зрения вновь образованного Министерства. Многие ученые и политики обосновывают необходимость восстановления в той или иной форме Министерства труда, и мы разделяем данную точку зрения. Именно в рамках Министерства труда должна осуществляться макроэкономическая политика государства в системе социально-трудовых отношений.

Таким образом, назрела необходимость модернизации системы социально-трудовых отношений (о которой мы говорили ранее), усиления регулирующей функции государства в этой сфере.

РАЗДЕЛ 2. УПРАВЛЕНИЕ И РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

ГЛАВА 4. СОЧЕТАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ И РЕГУЛИРОВАНИЯ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ

4.1. Сущность государственного управления и регулирования социально-трудовых отношений

Формирование рыночных отношений в социально-трудовой сфере происходит в постсоветских странах на фоне структурных преобразований, затрагивающих все сегменты и секторы экономики. Серьезные изменения происходят в отраслевом распределении работников, мотивационной роли заработной платы, в денежных доходах населения и выборе сферы деятельности, количественно-качественной дифференциации рабочих мест по условиям занятости, трудовой мобильности, профессионально-квалификационному уровню.

Общей тенденцией является снижение степени и эффективности государственной политики на рынке труда, потеря не только управляемости процесса становления новых трудовых отношений, но и резкое снижение информированности о происходящих в экономике и занятости тенденциях на макроуровне. Следствием такого положения является возникновение ряда проблем, блокирующих антикризисную экономическую политику государств и фактически исключающих в обозримой перспективе возможность выхода этих стран на траекторию устойчивого развития.

Снижение роли государства в процессе перехода к рыночной экономике во всех постсоциалистических странах носит объективный характер. Это объясняется изменением собственности, отказом государства от патерналистских принципов руководства социально-трудовыми отношениями, формированием системы трудовых отношений в обществе на основе принципов трипартизма: государство – работодатель – работник. Однако при этом инструменты и механизмы реализации государственной политики не должны терять своей прак-

тической значимости при воздействии на реальный сектор экономики и систему социально-трудовых отношений.

На сегодняшний день актуальным является определение соотношения между понятиями «государственное управление» и «государственное регулирование». Это связано с тем фактом, что ряд исследователей, по сути, отожествляют эти понятия.

Понятие «государственное управление» является более широким, чем «государственное регулирование». В государственном управлении можно выделить функцию государственного регулирования.

Понятие «государственное регулирование» означает упорядочение, налаживание, приведение чего-либо в соответствие с установленными норами, правилами и принципами. Отдельные авторы придерживаются мнения, что государственное управление осуществляется в отношении государственных объектов, а государственное регулирование – в отношении негосударственных объектов. Обобщение научных работ, посвященных государственному регулированию, свидетельствует, что оно воспринимается учеными преимущественно как осуществляемое государством влияние на общественные отношения, обусловленное интересами, потребностями общества и государства. Этот аспект понимания государственного регулирования выражает активную сущность правового явления, которое рассматривается, оно носит действенный, организационно-распорядительный характер. В отличие от указанного, второй аспект государственного регулирования связан со свободным и широким выбором средств организации общественных отношений субъектами управления, более пассивными условиями функционирования объектов. Такое понимание государственного регулирования предусматривает отсутствие четких административно-правовых механизмов влияния на управляемые объекты.

Термин «регулирование» в зарубежной литературе имеет два значения. В широком понимании оно отождествляется с государственным вмешательством, а в более узком – с административно-правовой регламентацией предпринимательской деятельности. Само слово «регулирование» происходит от лат. «подчинение определенному порядку»[41].

---

[41] *Швайка Л.А.* Державнерегулюванняекономіки: підручник. К. : Знання, 2008. 462 с. (Вищаосвіта ХХ1 століття).

В результате обобщения ряда определений государственного управления сделан вывод, позволяющий выделить сущностные признаки понятия «государственное управление»:

– специфичность как вида деятельности государства;

– динамизм и творческий характер;

– реализация в границах правового поля, которое означает обязательность однообразного применения его средств на всей территории страны независимо от степени экономического развития;

– влияние на широкий круг объектов в разных сферах общественного бытия;

– зависимость от определенной руководством страны политической стратегии;

– определение цели государственного управления – удовлетворение государственных интересов[42].

Назначение государственного регулирования экономики состоит в целенаправленном воздействии на внешнюю и внутреннюю среду субъектов хозяйствования для упорядочения общественно-полезной деятельности государства, регионов, предприятий в процессе производства или других форм труда.

Отсюда следует, что государственное регулирование экономики – установление социальных, экономических, управленческих, организационных и производственных связей между государством, регионами, предприятиями, возникающее в процессе государственного регулирования экономики.

Под регулированием социально-трудовых отношений следует понимать систему методов, факторов, показателей и средств, с помощью которых удается их проанализировать и эффективно реализовать в практической деятельности как местных органов власти, так и на уровне государства в целом.

Мы согласны с Н. Приступой, который отмечает, что регулирование социально-трудовых отношений на современном этапе развития рыночных преобразований обусловлено разнообразием субъектов хозяйствования на рынке труда, которые призваны обеспечивать социально-справедливое распределение доходов, максимальную заня-

[42]*Оболенский О.Ю.*Державнеуправління та державна служба: напрями розвитку. Одесса : АТ Бахва, 2003. 320 с.

тость населения с учетом свободной, социальной и конкурентной среды в трудовой сфере[43].

Переход от административно-командной экономики к рыночной экономике и демократической государственности выдвинул требование коренного научного переосмысления роли и функций государства. Если на начальном этапе трансформации еще существовало упрощенное понимание, будто бы в переходный период главная задача государства заключается в ограничении его вмешательства в экономические отношения, чтобы открыть простор для формирования рыночных отношений, то к середине 1990-х гг. стало очевидно, что такой подход является упрощенным, неадекватным реальным потребностям и негативно отразится на процессе формирования рынка в этих странах.

Объективными причинами необходимости государственного регулирования являются:

− отсутствие совершенной конкуренции и наличие монополизма в некоторых отраслях народного хозяйства;

− замедленная адаптация к современным условиям хозяйствования определенных рынков, в том числе и рынка рабочей силы;

− обеспечение стабильности и гармоничности общества[44].

Основной целью государственного управления и регулирования является создание условий для формирования, развития и оптимального функционирования системы нормативно-правового, организационного, экономического и социального механизмов государственного управления и регулирования социально-трудовых отношений.

---

[43]*Приступа М.І.* Регулювання соціально-трудових відносин на регіональному ринку праці : автореф. дис. ... канд. екон. наук. Харків : Харк. держ. економ. ун-т, 2004. 21 с.

[44]*Швайка Л.А.* Державне регулювання економіки: підручник. К. : Знання, 2008. 462 с. (Вищаосвіта XXIстоліття).

4.2. Основные функции и принципы государственного управления и регулирования социально-трудовых отношений

К основным функциям государственного управления и регулирования в области социально-трудовых отношений следует отнести следующие:

− функция коррегирования (коррегирование макроэкономических процессов и пропорций в системе социально-трудовых отношений);

− целевая функция (разработка государственных программ, прогнозов, осуществление целенаправленной социально-экономической политики – определение целей, приоритетов, основных направлений);

− функция защиты (социально-экономическая защита работающего населения);

− институциональная функция (формирование и создание условий для работы институтов государственного управления и регулирования социально-трудовых отношений);

− стимулирующая функция (формирование системы стимулов и регуляторов, которые способны эффективно влиять на субъекты отношений);

− регламентирующая функция (создание нормативно-правовой основы государственного управления и регулирования);

− контролирующая функция (контроль за состоянием социально-трудовых отношений).

По мнению некоторых авторов, эффективная система государственного регулирования должна подчиняться следующим основополагающим принципам:

– принцип достаточности – означает, что государству подчиняются лишь те экономические функции, которые не могут выполняться нижестоящими звеньями хозяйственной системы вследствие ограниченной компетенции;

– принцип адекватности – предусматривает соответствие системы государственных регуляторов экономики и системы их применения реально существующему состоянию социально-экономического развития;

– принцип постепенности – указывает на необходимость замены применявшихся ранее командно-административных регуляторов эко-

номическими по мере того, как для этого создаются объективные условия в виде процессов разгосударствления, демонополизации, приватизации, стабилизации экономики, создания рыночной инфраструктуры;

– принцип эффективности – в результате применения механизмов государственного управления должен предполагаться конечный экономический эффект. Мероприятия государственного управления должны исправлять такие отрицательные стороны рынка, как монополия и цикличность, проводить рациональную налоговую политику;

– принцип справедливости – рынок не борется с чрезмерным неравенством людей, а государство с помощью соответствующих регуляторов должно корригировать эту систему перераспределением с целью установления более или менее справедливых основ. Это осуществляется через прогрессивное налогообложение, проведение политики поддержки доходов (помощь людям старших возрастных групп, нетрудоспособным, многодетным), решение сложных социально-экономических проблем жителей депрессивных территорий и т.д.;

– принцип системности государственного влияния – предусматривает комплексный, системный подход к решению экономических, социальных и экологических, внешнеэкономических и других проблем[45].

К принципам государственного управления и регулирования относятся следующие:

1. Государственное управление должно способствовать развитию социально-трудовых отношений, улучшению социального партнерства, установлению социального мира и согласия в обществе.

2. Государственное управление должно способствовать повышению социальной защищенности наемных работников.

3. Государственное управление должно осуществляться в форме активной поступательной политики.

4. Плюрализм; сбалансированность социальных интересов и потребностей сторон; паритетность представительства, равноправие сторон, взаимная ответственность сторон за принятые решения и обязательства.

5. Институционализация социально-трудовых отношений.

---

[45] *Чумаченко Н., Амоша О.* Проблеми інвестування реструктуризації промисловості України // Регіональна економіка. 2002. № 2.

6. Взаимосвязь объективной социальной саморегуляции и целенаправленной субъективной деятельности государственных органов.

7. Комплексность в процессе государственного управления и регулирования, заключающаяся в единстве централизованных и децентрализованных мер, в объединении усилий всех сторон социально-трудового партнерства, государственных, отраслевых, региональных органов, местного самоуправления.

8. Принцип разумной достаточности (государство выполняет только те функции, которые не могут выполняться другими звеньями хозяйственной системы вследствие их ограниченной компетенции и недостаточных ресурсов), взаимосвязь объективной социальной саморегуляции и целенаправленной субъективной деятельности.

9. Принцип взаимосвязи объективной социальной саморегуляции и целенаправленной субъективной деятельности[46].

Огромную роль в регулировании социально-трудовых отношений играет коллективно-договорная система.

ГЛАВА 5. КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

5.1. Сочетание централизованного и регионального государственного регулирования социально-трудовых отношений (опыт Украины)

Важным вопросом является правильное распределение полномочий и прав в области централизованного и регионального государственного регулирования социально-трудовых отношений.

Преимущества правового регулирования трудовых отношений на региональном уровне заключаются в том, что:

1) оно позволяет учитывать в полной мере региональные, территориальные, климатические, отраслевые особенности условий труда работников в регионе;

[46] *Беззубко Л.В., Вольская Е.М.* Методологические основы государственного управления и регулирования социально-трудовых отношений. 2009. С. 54–55.

2) такое правовое регулирование является более динамичным и гибким, поскольку позволяет быстро реагировать на изменение экономической ситуации области и при благоприятной экономической ситуации в регионе повышать гарантии трудовых прав работников, совершенствовать механизмы их защиты[47].

Установленные на региональном уровне стандарты трудовых прав и социальных гарантий граждан (закрепленные в трудовых кодексах и соответствующих законах) на региональном уровне могут дополняться и конкретизироваться с учетом специфики каждого региона, предусматривая дополнительные гарантии для работников без снижения общего уровня социальной защищенности их трудовых прав.

Наметившаяся в современных условиях децентрализация правового регулирования трудовых отношений в связи со значительным расширением договорного метода способствует демократизации общества, включению работников и работодателей в процесс создания правовых норм. Вместе с тем распространение договорного метода не должно повлечь за собой снижения уровня социальной защищенности работников, ибо субъекты договорного регулирования условий труда не могут снижать ниже уровня, установленного государством в централизованном порядке. В процессе реформирования трудового законодательства в настоящее время решается задача гармоничного сочетания различных способов правового регулирования трудовых отношений.

Наиболее развитой и важнейшей формой социального партнерства является коллективно-договорное регулирование, которое направлено на решение отдельных трудовых отношений. При этом за государством должно оставаться регулирование основных социальных гарантий и стандартов.

Соглашения и коллективные договоры выполняют три функции:

1) защитная функция для наемных работников – заключается в том, что работодатель не может, используя свои власть и силу, изменить условия труда в ущерб работнику;

2) организационная функция – означает стандартизацию трудовых отношений и наглядность расходов на содержание штатов;

---

[47] *Привалова С.В.* Методы правового регулирования трудовых отношений : автореф. дис. … канд. юрид. наук. М., 2001. 21 с.

3) примирительная функция – направлена на то, чтобы на период действия договора не допустить трудовых конфликтов и выдвижения новых требований по вопросам, которые уже включены в соглашения и коллективные договоры.

Четкое распределение функций, определение круга проблем, решаемых на государственном, региональном, отраслевом уровнях и непосредственно в организациях, обеспечивают слаженные действия звеньев единой системы договорного регулирования социально-трудовых отношений без дублирования и противоречий.

Иерархия соглашений представлена на рис. 5.1.

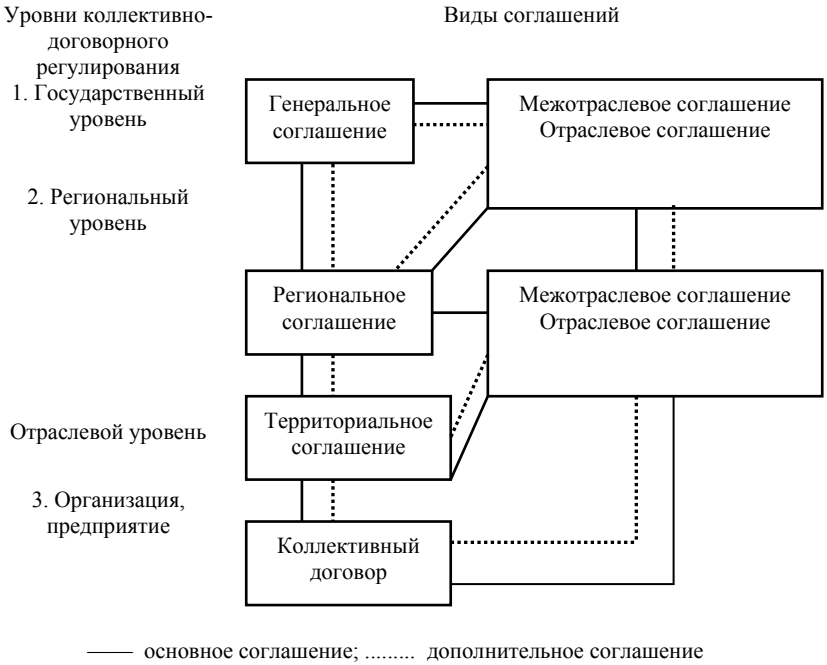

Рис. 5.1. Иерархия соглашений[48]

[48] *Беззубко Л.В., Лобас В.М., Чернобай А.В.* Вопросы трудовых отношений в условиях рынка : учеб. пособие. Макеевка : ДонГАСА, 2000. С. 32.

Соглашения имеют социально-ориентированный характер и содержат ряд принципиально новых положений, направленных на реформирование системы оплаты труда и повышение ее стимулирующей роли. Через механизм коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на государственном уровне последовательно реализуются мероприятия по утверждению в обществе принципов социального диалога, укреплению сотрудничества и взаимодействия органов исполнительной власти всех уровней, работодателей и профсоюзов, повышению их роли и ответственности за формирование и реализацию социально-экономической политики. Значительным достижением всех сторон социального партнерства, которые подписали Генеральное соглашение, является содержание заключительных положений и дополнений 5 и 6. Они направлены на социальный диалог по вопросам проведения государственной социально-экономической политики, в том числе во время разработки проектов актов законодательства, публичного социального диалога по вопросам государственной политики и выполнения Соглашения.

Положение Генерального соглашения действуют непосредственно и являются обязательными для всех субъектов, которые находятся в сфере действия сторон, которые подписали Соглашение. Среди положений Соглашения записано, что профсоюзы взяли на себя обязательство «защищать права и законные интересы работников во время решения трудовых споров (конфликтов) по вопросам условий и охраны труда».

Коллективные договоры дополняют и развивают нормы, принятые в генеральном, отраслевом и региональном соглашениях, но они не могут быть ниже, чем те, что предусмотрены другими соглашениями.

Составление коллективного договора основывается на следующих принципах (рис. 5.2).

Содержание соглашения определяют его стороны (рис. 5.3). Оно может предусматривать положение о содействии занятости, переобучении работников, о льготах предприятиям, которые создают дополнительные рабочие места для работы инвалидов, молодежи, об оплате труда, механизме его регулирования с учетом инфляции, о доплатах, об условиях работы, о содействии заключению коллективных договоров, предотвращении трудовых конфликтов и забастовок, укреплении трудовой дисциплины.

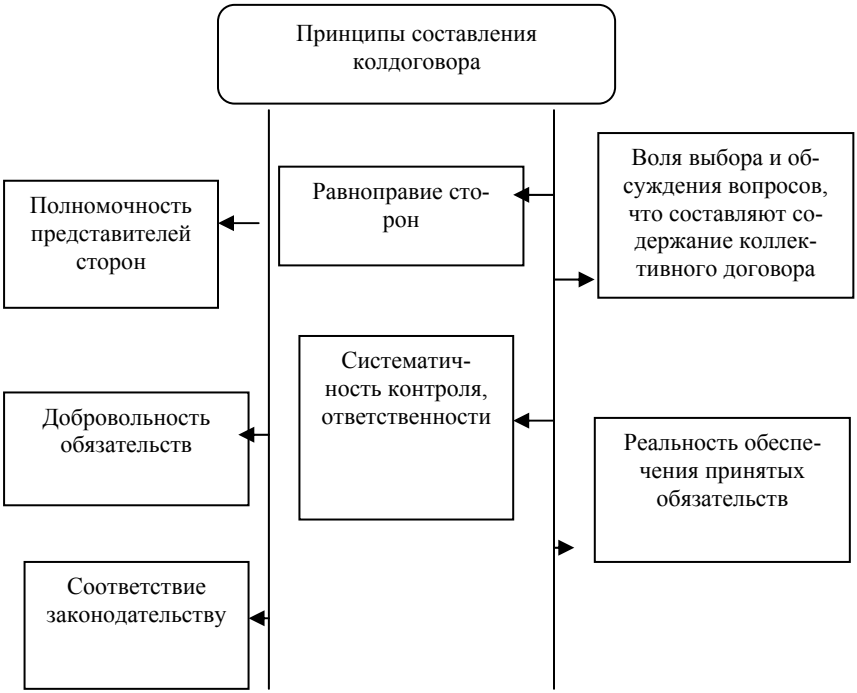

Рис. 5.2. Принципы составления коллективного договора

Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений позволяет согласовывать на основе сотрудничества и компромиссов интересы сторон, выражает общественную необходимость социального мира как одной из основных условий политической и экономической стабильности.

Такое регулирование достаточное гибко, стороны могут учесть особенности организации труда и особенности потребления в данном регионе, отраслевую и локальную специфику, финансово-экономическое состояние работодателя (работодателей) и др.

Рис. 5.3. Структура коллективного трудового договора

Коллективно-договорное регулирование как форма управления социально-трудовыми отношениями, которая может иметь место лишь при определенном уровне развития и зрелости субъектов трудовых отношений – организаций работников и работодателей, которые представляют и защищают их интересы.

5.2. Оценка состояния коллективно-договорного регулирования в Украине

Современными факторами коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в Украине являются:

– преимущественно переговорный характер разрешения расхождений;

– согласование социально-экономической политики и в первую очередь политики доходов;

– согласование ряда критериев и показателей социальной справедливости и установление мероприятий гарантированной защиты интересов всех субъектов социального партнерства;

– утверждение системы общечеловеческих ценностей в производстве и других сферах общественного труда.

С 1993 г. в Украине подписываются Генеральные соглашения между Кабинетом министров Украины и профсоюзами, а с 1997 г. также с Украинским союзом промышленников и предпринимателей.

Важным этапом в укреплении социального партнерства в Украине стало заключение Генерального соглашения между Кабинетом министров Украины, всеукраинскими объединениями организаций работодателей и предпринимателей и всеукраинскими профсоюзами и профобъединениями на 2008–2009 гг. Соглашение закрепляло конкретные шаги, направленные на положительное решение многих проблем социально-трудовых отношений на национальном уровне и определяло основные нормы и принципы реализации социально-экономической политики и трудовых отношений.

Переговорный процесс между сторонами социального партнерства, которое началось еще в октябре 2005 г., был напряженным и трудным. Каждая из сторон принципиально, аргументированно отстаивала свою позицию, искала компромиссные пути решения вопросов. В конце концов, общими усилиями полномочных представителей сторон удалось сформировать согласованный документ, реализация которого даст возможность не только урегулировать на государственном уровне социально-трудовые отношения, обеспечить соблюдение социальных гарантий работников и собственников, но и будет оказывать содействие объединению усилий социальных партнеров для решения острейших социально-экономических проблем.

В Соглашение включено 177 положений, нормы которых являются действующими непосредственно на всех предприятиях, в учреждениях и организациях независимо от форм собственности, обязательными для применения во время заключения соглашений второго уровня и коллективных договоров как минимальные гарантии. Сторона собственников обязалась выполнять 157 положений Соглашения, что составляет 88,8%, в том числе 58 пунктов непосредственно являются

обязательствами Кабинета министров (32,8%), а 99 обязательств (56%) запланировано выполнить при участии всеукраинских объединений организаций работодателей и предпринимателей и профсоюзов, непосредственно обязательств профсоюзной стороны – 20 (11,2%).

Коллективный договор, по Закону Украины «О коллективных договорах и соглашениях»[49], – это правовой акт, который регулирует трудовые и социально-экономические отношения наемных работников и работодателей на предприятиях, в учреждениях и организациях независимо от формы собственности, по видам деятельности, отраслевой принадлежности, а также в их структурных подразделениях.

В Украине в настоящее время действуют 26 региональных соглашений, которые составлены с участием работодателей. А среди 75 отраслевых соглашений только 12 составлены с участием организаций работодателей.

Тщательное соблюдение и выполнение положений этих нормативно-правовых документов являются основанием для установления социального мира в обществе. Однако стороны социально-трудовых отношений нередко расходятся в оценке итогов их выполнения.

Отсутствие коллективных договоров, слабый контроль со стороны профсоюзов за выполнением положений колдоговоров, значительный процент незарегистрированных в местных органах властей договоров, т.е. не имеющих юридической силы; отсутствие мер ответственности у руководителей, которые уклоняются от их подписания и выполнения, усложняют социально-трудовые отношения.

В ходе анализа существующей в Донецкой области практики составления колдоговоров и соглашений было выявлено, что процесс заключения региональных тарифных соглашений осуществляется сверху вниз без учета сложившихся ситуаций в отраслях и подотраслях, в результате чего соглашение не всегда отражает интересы всех отраслей региона. Так, например, в Донецком регионе превалируют интересы угольной промышленности, тяжелого машиностроения и

---

[49] *Закон* Украины «О коллективных договорах и соглашениях» от 1 июля 1993 г. // Відомості Верховної Ради (ВВР). 1993. № 36 (іззмінами, внесеними згідно із Законом N 607/96-ВР от 17.12.96) // ВВР. 1997. № 6. Ст. 49.

бюджетной сферы. Интересы более мелких отраслей и малого бизнеса практически не представлены в региональном соглашении.

По данным Госкомстата Украины (без учета малых предприятий) по состоянию на 31 декабря 2009 г. заключено и зарегистрировано почти 95 тыс. коллективных договоров, ими охвачено возле 9 млн работников, что составляет 83,9% к учетному количеству штатных работников (табл. 5.1).

Таблица 5.1

Состояние заключения коллективных договоров в Украине

Показатель	Годы		
	2004	2007	2009
Количество заключенных коллективных договоров	82 844	95 781	95 000

Следует отметить, что эти данные имеют существенное отличие от данных, предоставляемых профсоюзными органами. Так, по данным территориальных профобъединений, которые охватывают 75 тыс. первичных профсоюзных организаций, заключено 69 477 коллективных договоров. Не заключили коллективные договоры 5 811 первичных профсоюзных организации или 7% от их общего количества.

На предприятиях, учреждениях и организациях, где не заключены коллективные договоры, работают 280 тыс. работников, или 4% от общей численности работников хозяйственных субъектов, на которых действуют первичные организации, что объединяет ФПУ. В среднем на предприятии, учреждении, организации, где не заключен колдоговор, работает около 50 работников. В некоторых областях количество первичных организаций, которые не заключают коллективные договоры, является значительно больше (от 13 до 24%).

В сравнении с 2008 г. количество заключенных и зарегистрированных коллективных договоров уменьшилось на 692. Уменьшение количества колдоговоров произошли (больше всего в Донецкой (11,6%) и Киевской (8,2%) областях). При этом в 12 областях количество коллективных договоров выросло (больше всего Закарпатской области – 15%, и в Автономной Республике Крым – около 10%).

Ввиду значительного уменьшения общего количества штатных работников, занятых в экономике Украины, лишь в двух областях (Закарпатская, Тернопольская) удалось увеличить абсолютное количе-

ство работников, охваченных коллективными договорами. При этом в подавляющем большинстве областей повысился удельный вес работников, охваченных коллективными договорами (кроме Донецкой, Киевской, Полтавской и Хмельницкой областей). Вместе с тем статистическими наблюдениями установлен самый низкий охват коллективными договорами работников в г. Киеве (67,9%), Хмельницкой (74,9%), Тернопольской (75,3%), Киевской (75,5%) областях.

Анализ состояния заключения коллективных договоров по видам экономической деятельности показал увеличение в 2009 г. количества заключенных и зарегистрированных коллективных договоров по 5 направлениям: государственное управление – 1335 договоров (8,5%); образование – 691 колдоговор (2,6%). При этом в других видах экономической деятельности их количество сократилось в наибольших объемах: в строительстве – 476 колдоговоров (11,7%); в сельском хозяйстве, охоте – 505 колдоговоров (7%); в торговле, ремонте автомобилей, бытовых изделий и предметов личного потребления – 550 колдоговоров (6,8%).

Количество работников, охваченных коллективными договорами, возросло в государственном управлении, образовании, здравоохранении и предоставлении социальной помощи. При этом удельный вес работников, охваченных коллективными договорами, вырос по 13 направлениям. Последние годы этот показатель стабильно растет в сельском хозяйстве (составляет 86,9%); государственном управлении (77,4%); образовании (88,2%); здравоохранении (90%), где раньше уровень охвата коллективными договорами значительно отставал от среднего показателя. Вместе с тем показатель охвата работников коллективными договорами остается низким в сферах торговли, ремонта автомобилей, бытовых изделий и предметов личного потребления (51,1%), деятельности гостиниц и ресторанов (61,2%), финансовой деятельности (56,7%).

В 2009 г. в Донецкой области было заключено 8 619 коллективных договоров, которыми было охвачено 1 164,3 тыс. чел., что составляет 85,9% от учетной численности штатных работников. В то же время во многих областях Украины процент охвата работающих колдоговорами невысок. В среднем коллективными договорами было охвачено по Украине только 66,6% к учетному количеству штатных работников.

Так, по данным Госкомстата Украины, Донецкая область занимает первое место по заключению коллективных договоров – 8 025; Харьковская – 6 067; Днепропетровская – 5 064; Одесская – 4 815 (табл. 5.2).

Таблица 5.2

Состояние заключения коллективных договоров в Донецкой области[50]

Показатель	Годы			
	2004	2006	2007	2009
Количество заключенных коллективных договоров	6995	7877	8619	8025
Количество работников, охваченных коллективными договорами, тыс. чел.	1121,8	1144,4	1164,3	1038,6
В % к общему кол-ву работников	85,9	87,3	88,5	87,1
Сумма израсходованных средств на одного работника, грн	178,51	215	300	–

Анализ состояния дел по заключению коллективных договоров показал, что максимальное количество договоров продолжает заключаться на предприятиях, которые относятся к государственной и муниципальной формам собственности. В негосударственном секторе экономики в результате слабой деятельности профсоюзов локальное регулирование трудовых отношений, по сути, находится в руках работодателей. В особенности неудовлетворительное положение в этом вопросе на малых и некоторых средних предприятиях частного сектора экономики.

Основными причинами, сдерживающими заключение коллективных договоров, являются следующие:

– неустойчивое финансовое положение предприятий;

– нежелание работодателей в условиях экономической и финансовой нестабильности брать на себя конкретные обязательства;

– отсутствие профорганизаций на многих предприятиях;

– противостояние работодателей-собственников объединению работников, социальная пассивность работников;

[50] *Статистичний* щорічник Донецької області за 2009 рік. Донецьк : Головне управління статистики у Донецькій області, 2010. С. 334.

– недооценка ими роли и значения коллективного договора как инструмента защиты их прав[51].

Коллективные договоры на многих предприятиях содержат конкретные обязательства и мероприятия, направленные на решение наиболее острых социальных проблем. Изучение и обобщение практики показывает, что основные вопросы, на решение которых направлены обязательства партнеров, независимо от типа соглашения или договора, могут быть систематизированы соответственно оплате труда, занятости работников, рабочему времени и времени отдыха, охране работы, а также социальным гарантиям, льготам и компенсациям. Названия разделов имеют вариативный характер, но суть и смысл их всех сводится к названным пяти рубрикам.

Основным фактором, сдерживающим заключение коллективных договоров, является не только нестабильное финансово-экономическое положение многих предприятий, но и отсутствие инициативы сторон. И если на крупных предприятиях, где есть профсоюзные организации, сложилась традиция заключения коллективных договоров, то предприятия частного сектора экономики остаются неохваченными для договорных отношений. Там работники недостаточно организованы, нет органов самоуправления, они часто не знают своих трудовых прав. Так, на многих предприятиях коллективные договоры отсутствуют вообще, и нередко по взаимному согласию сторон. В то же время их отсутствие на руку прежде всего предпринимателям, которые, используя фактор заработной платы, побудят работников не ставить вопрос о защите своих интересов с помощью коллективных договоров.

Ряд руководителей предприятий продолжают занимать довольно жесткую позицию по отношению к работникам, считая лучшим решать все вопросы единолично, не желая идти на диалог, а это лишь раскаляет обстановку, ведет к коллективным трудовым спорам. Много руководителей предприятий (в особенности средних и мелких) считают заключения коллективного договора пережитком социализма и командно-административной экономики. Органы государственной

---

[51] *Андрющенко А.І., Дубровський І.М.* Система соціального партнерства як інститут регулювання трудових відносин в Україні. Харків : Реал, 2004. 175 с.

власти часто также не заинтересованы в прозрачности отношений, регулированных коллективными договорами.

Мотивацией заключения коллективного договора на предприятии могут служить следующие аргументы (табл. 5.3).

Таблица 5.3

Мотивы заключения коллективных договоров для стороны социально-трудовых отношений

Для работодателя	Для работников и их представителей
Колдоговор обеспечивает стабильные и конструктивные отношения между работодателем и профсоюзом, который представляет интересы нанятых рабочих	Действуя коллективно, работники имеют больше шансов удовлетворить свои потребности
Урегулирование отношений с профсоюзами дает возможность работодателю иметь надежный социальный климат в трудовом коллективе, локализовать трудовые конфликты и забастовки при условии выполнения норм колдоговора	Круг гарантий, зафиксированных законодательством о труде, довольно ограниченный, уровень гарантий недостаточный для обеспечения надлежащего уровня жизни. Гарантии не всегда являются нормами прямого действия. Законодательство и соглашения устанавливают минимальные гарантии, конкретный их уровень определяется в колдоговоре хозяйственного субъекта
Конструктивные договорные отношения создают условия для объединения усилий работодателя и работников в обеспечении эффективности производства, высокой производительности труда, конкурентоспособности предприятия	Круг производственных, трудовых и социально-экономических вопросов, которые регулируются коллективным договором, неограниченный. Поэтому только через колдоговор профсоюз может добиться установления наемным работникам дополнительных, в сравнении с законодательством, выплат и гарантий, льгот и компенсаций
Солидарность работодателя с коллективом в решении производственных, трудовых и социальных вопросов формирует имидж надежного и прогрессивного предприятия и надежного партнера по бизнесу	Увеличение размера установленных в соответствии с колдоговором льгот и выплат на предприятии

В результате отсутствия колдоговора на предприятиях и организациях допускаются различные нарушения трудового законодательства и трудовые коллективы фактически отстраняются от участия в управлении предприятиями и акционерными обществами. Нежелание составлять коллективные договоры, слабый контроль со стороны профсоюзов за выполнением положений колдоговоров, значительный про-

цент незарегистрированных в местных органах властей договоров, т.е. не имеющих юридической силы; отсутствие мер ответственности у руководителей, которые уклоняются от подписания и выполнения усложняют социально-трудовые отношения. Таким образом, низкий уровень заключения коллективных договоров в регионах является одной из причин, способствующих возникновению трудовых конфликтов.

Таким образом, коллективно-договорный метод правового регулирования трудовых отношений в современных условиях является эффективным способом правового регулирования, применение которого способствует созданию правовых условий для достижения согласования интересов сторон социально-трудовых отношений, а также повышению уровня государственных гарантий трудовых прав работников, совершенствованию механизмов их защиты.

Многие ученые делают выводы о том, что в условиях социально-экономических преобразований современного периода наблюдается расширение сферы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений. Это обусловлено тем, что применение коллективно-договорного способа правового регулирования:

1) направлено на обеспечение баланса интересов сторон трудовых отношений. Достижение согласования интересов работников и работодателей в сфере труда способствует установлению социальной стабильности в обществе, развитию отечественного производства;

2) позволяет учитывать отраслевые, региональные, профессиональные и другие особенности условий труда работников;

3) обеспечивает реальное повышение уровня трудовых прав работников.

С этим можно согласиться, однако, на наш взгляд, в современных условиях объективно существует необходимость одновременного применения централизованного и договорного (коллективно-договорного и индивидуально-договорного) методов в регулировании социально-трудовых отношений и, особенно, при регулировании отношений, связанных с нормированием рабочего времени, времени отдыха, определением размера оплаты труда, обеспечением охраны труда.

Процесс госуправления и регулирования не может осуществляться сам по себе, в отрыве от социальных и экономических процессов в гос-

ударстве. В современных условиях хозяйствования правовое регулирование трудовых отношений требует большей гибкости и динамичности, которые позволяют учитывать особенности экономического развития, производственной специализации отдельных регионов, отраслей, профессий. Достижение этой задачи осуществляется посредством сочетания законодательного (централизованного) и договорного регулирования (социально-партнерского, коллективно-договорного и индивидуально-договорного) отношений в сфере труда.

Наметившаяся в современных условиях децентрализация правового регулирования социально-трудовых отношений в связи со значительным расширением договорного метода способствует демократизации общества, включению работников и работодателей в процесс создания правовых норм. Однако мы поддерживаем точку зрения, что централизованный метод правового регулирования трудовых отношений в современных условиях должен иметь по-прежнему преобладающее значение. Это связано:

1) с историческими предпосылками возникновения и развития законодательства о труде;

2) целями и задачами, которые ставит перед собой государство, осуществляя правовое регулирование социально-трудовых отношений: обеспечение баланса интересов работников и работодателей в сфере труда, установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей;

3) необходимостью обеспечения социальной справедливости путем равноправного и справедливого участия работников и работодателей в распределении создаваемого в результате труда общественного продукта;

4) необходимостью обеспечить правовыми средствами общественный мир и социальное согласие, которые достигаются на основе реализации принципов социального партнерства, закрепленных в нормах трудового законодательства.

5.3. Оценка состояния коллективно-договорного регулирования в России

Регулирование ключевых вопросов в системе социального партнёрства, таких как оплата труда и стимулирование, рабочее время и время отдыха, социальные гарантии, охрана труда, досуг, осуществляются в России также с помощью особой формы – коллективно-договорного регулирования. Реализуется оно через систему заключения соглашений на федеральном, территориальном, отраслевом уровнях и на уровне предприятий – через систему коллективных договоров между представителями работников, представителями работодателей и государством. Именно соглашения призваны играть роль регулятора социально-трудовых отношений.

Особенностями системы коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в России являются сложность, многоуровневый характер и высокая структурированность соглашений (рис. 5.4).

Рис. 5.4. Уровни и виды соглашений

Общие тенденции в области коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений позволяют проследить динамику их заключения в целом по РФ (табл. 5.4). Как видно из табл. 5.4, наблюдается положительная динамика всех видов соглашений, хотя и очевидна их стагнация в течение 1997–1998 гг. Это обстоятельство связано с реформированием государственных структур в этот период

и разразившимся финансовым кризисом, пик которого пришёлся на август 1998 г. С 1995 г. произошла стабилизация количества региональных соглашений (на уровне 77–78), откуда следует, что на уровне регионов РФ такие соглашения не заключаются в 12–13 субъектах. Это прежде всего Чеченская и Ингушская Республики, Эвенкийский, Таймырский, Ямало-Ненецкий автономные округи и некоторые другие.

Таблица 5.4

Динамика заключения соглашений и коллективных договоров в 1993–1999 гг. и в 2008–2009 гг.

Вид правового акта	Изменение числа заключённых соглашений и договоров								
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2008	2009
Генеральное соглашение	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Отраслевое (межотраслевое) тарифное соглашение, заключаемое на федеральном уровне	62	51	60	60	51	48	58	59	59
Региональное соглашение	68	74	77	76	78	77	77	78	78
Отраслевое (межотраслевое), профессиональное тарифное соглашение, заключаемое в регионе	241	498	673	964	1420	1423	2062	2432	2536
Территориальное соглашение	62	176	371	430	466	684	827	896	904
Коллективный договор, тыс.	68,	105,3	123,1	147,5	146,0	146,6	144,6	178,9	196,4

Далеко не во всех регионах России сложилась и практика заключения профессиональных тарифных соглашений. Как видно из табл. 5.5, лидируют в заключении профессиональных тарифных соглашениях Северо-Западный, Поволжский, Уральский и Восточно-Сибирский регионы.

Для реализации механизма регулирования социально-трудовых отношений посредством коллективно-договорной системы постоянно функционирует Российская трёхсторонняя комиссия (РТК). Именно в рамках её деятельности осуществляется согласование социально-экономических интересов сторон; готовится и заключается Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительством РФ. В настоящее время действует Генеральное соглашение на 2008–2010 гг. (десятое за годы существования постсоветской системы социального партнёрства). Несмотря на кажущуюся внешнюю статичность этого важнейшего документа, содержание его основных разделов и обязательств отражает сложившуюся на текущий период времени социально-экономическую ситуацию в стране и определяет тот круг проблем, решение которых необходимо для улучшения социальной обстановки.

Таблица 5.5

Наличие заключённых профессиональных соглашений в регионах РФ по состоянию на 1 января 2009 г.

Регион	Всегоотраслевых (межотраслевых) профессиональных соглашений	В том числе профессиональные соглашения	
		Количество	Доля, %
Северный район	118	4	3,3
Северо-Западный район	50	5	10,0
Центральный район	472	0	0
Волго-Вятский район	183	14	7,7
Центрально-Чернозёмный	92	1	1,1
Поволжский	423	158	37,4
Северо-Кавказский	136	0	0
Уральский	247	107	43,3
Западно-Сибирский район	163	10	6,1
Восточно-Сибирский район	62	7	11,3
Дальневосточный район	86	1	1,2

По мнению большинства специалистов, наиболее значимая роль в регулировании социально-трудовых отношений принадлежит региональным соглашениям и коллективным договорам, заключаемым на уровне предприятий (организаций). Региональные соглашения заключаются на уровне территорий (субъектов Российской Федерации) и устанавливают

приоритеты решения социально-экономических проблем, в том числе и с учётом территориальных возможностей и особенностей.

Критический анализ заключения региональных соглашений позволяет сделать следующие основные выводы[52].

1. Практически во всех регионах распространена практика заключения соглашений в отрыве от других соглашений и коллективных договоров, заключаемых на уровне предприятий. Это прежде всего касается основного вопроса всех соглашений – регулирования оплаты труда. Более того, во многих соглашениях этот вопрос даже не рассматривается, а результаты опросов представителей работников и работодателей свидетельствуют о том, что заинтересованные стороны даже не знают об их существовании.

2. Анализ структуры региональных соглашений позволяет констатировать совпадение по названиям разделов с отраслевыми тарифными соглашениями: уровень жизни и оплата труда, социальные гарантии, занятость населения, охрана труда, совершенствование социального партнёрства. Однако содержательно разделы в региональных соглашениях, в отличие от отраслевых, разграничены по субъектам, отвечающим за их исполнение: администрация региона, работодатели, профсоюзы.

3. Анализ региональных соглашений подтверждает необязательность их выполнения, особенно для работодателей. Как правило, основные положения носят рекомендательный характер. Это касается, в первую очередь, основного вопроса – минимального уровня оплаты труда, в основе которого рекомендуется использовать бюджет прожиточного минимума.

4. В части предоставления социальных гарантий анализ показывает, что в ряде регионов администрация предоставляет налоговые льготы тем предприятиям, которые направляют свободные финансовые средства на оказание социальной защиты, пенсионное обеспечение, содержание объектов здравоохранения и спорта (Тверская область, Самарская область). Работодатели также выделяют средства профсоюзам на санаторно-курортную деятельность, и последние несут ответственность за оздоровление членов профсоюзов и их се-

[52] Анализ сделан по материалам журнала «Человек и труд» за 2002–2010 гг. В частности, были проанализированы материалы о работе РТК, постоянно публикуемые в журнале.

мей. Во многих региональных соглашениях вообще отсутствует раздел о социальных гарантиях (например, республика Дагестан).

5. Региональные соглашения различаются по кругу решаемых вопросов, связанных с регулированием социально-трудовых отношений. Это связано со значительными особенностями развития российских регионов. Так, например, в Северных районах ставятся вопросы о компенсационных выплатах работникам, находящимся в вынужденных отпусках без сохранения заработной платы или переводимыми на неполный рабочий день. В Дальневосточном районе администрация устанавливает показатель предельно допустимого уровня безработицы, дифференцированный по районам края.

Данный анализ позволяет сформулировать следующие основные направления дальнейшего развития системы региональных соглашений.

Первое направление. Представляется целесообразным разрабатывать программы развития системы социального партнерства в регионах России сроком на 3–5 лет. Для более эффективного функционирования этих программ может быть разработана и типовая методика. Примерный перечень разделов программы представлен в табл. 5.6.

Таблица 5.6

Структура и содержание Программы развития социального партнерства

Содержание раздела Программы
Раздел 1. Анализ социально-экономического положения региона (с выделением ключевых проблем в социально-трудовой сфере)
Раздел 2. Состояние и тенденции изменений в развитии системы социального партнерства. Оценка действующих мер по регулированию социально-трудовых отношений в регионе
Раздел 3. Приоритетные направления развития системы социального партнерства. Система программных мероприятий
Раздел 4. Ресурсное обеспечение реализации Программы и общая потребность в финансировании
Раздел 5. Механизмы реализации Программы, в том числе организация управления и оценка Программы
Раздел 6. Оценка последствий реализации Программы в системе социально-трудовых отношений (оплата труда, занятость, социальные гарантии)

Второе направление. Повышение правового статуса заключения договоров и соглашений. Разработка правового механизма ответственности за невыполнение социальными партнёрами принятых на себя обя-

зательств. Кроме правового обеспечения, повышение ответственности связано с информационным обеспечением. Необходимо, например, 1 раз в год освещение итогов работы администраций регионов по выполнению принятых на себя обязательств в СМИ, Интернете. Причём подобная информация должна быть по требованию доступна всем участникам соглашений. Это касается и освещения деятельности профсоюзов и работодателей, а также освещения итогов деятельности рабочих групп по заключению региональных соглашений.

Третье направление. Региональные администрации должны проводить и ежегодный информационно-аналитический обзор деятельности работодателей, связанный с вопросами регулирования социально-трудовых отношений. При этом могут быть названы лучшие предприятия в этой области[53] и те, которые не выполняют принятых на себя обязательств. Такое положение вещей может влиять и на размещение государственных заказов при проведении тендеров.

Четвертое направление. На наш взгляд, необходимо привлекать к разработке соглашений на региональном уровне не только заинтересованные стороны (государство в лице региональных властей, работодателей и работников в лице профсоюзов), но и широкую общественность, в том числе СМИ. Опыт привлечения общественности апробирован и используется в Томской области при разработке программ социально-экономического развития муниципальных образований. В частности, в муниципальном образовании «Асиновский район» при разработке Программы социально-экономического развития было проведено несколько фокус-групп. В частности, учитывая специфику района[54] и основные социальные проблемы, выявленные на стадии анализа социально-экономического положения «МО Асиновский район», такие фокус-группы были проведены с участием работников лесной отрасли, с работниками культуры, образования и здравоохранения; две фокус-группы были организованы в 2 сельских поселениях. Результаты работы фокус-групп легли в основу разработки Концепции социально-

[53] Например, Евросоюзом ежегодно проводится рейтинг лучших работодателей Европы и выбирается 10 лучших. Основные критерии выбора 10 лучших работодателей – условия труда, реализация творческого потенциала работников, рабочая атмосфера, социальные льготы и защищённость работников.

[54] Основные отрасли специализации – сельское хозяйство, лесная и деревообрабатывающая.

экономического развития «МО Асиновский район» и в систему программных мероприятий и достаточно высоко оценены как в самом районе, так и на уровне Администрации Томской области.

Пятое направление. Совершенствование организационно-методической работы (проведение семинаров, конференций, «круглых столов», разработка методической литературы). Разработка и внедрение форм статистической отчётности по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений.

Не менее значимой формой регулирования социально-трудовых отношений, наряду с региональными соглашениями, является коллективный договор на предприятии. Коллективно-договорная система в нашей стране носила в целом формальный характер. И только после принятия Закона о трудовых коллективах (1983 г.) коллективные договоры стали основной формой участия работников в управлении и самоуправлении.

Типовая структура коллективного договора представлена в табл. 5.7 (на примере крупнейшего предприятия Томской области ООО «Газпром трансгаз Томск»).

Таблица 5.7

Структура коллективного договора на ООО «Газпром трансгаз Томск»

Общие разделы	Приложения
Раздел 1. Общие положения	Приложение 1. Положение о порядке учета пенсионеров ООО «Газпром трансгаз Томск»
Раздел 2. Обязательства сторон	Приложение 2. Правила внутреннего трудового распорядка для работников ООО «Газпром трансгаз Томск»
Раздел 3. Трудовые отношения	Приложение 3. Перечень профессий, рабочих и работников, которым устанавливается дополнительный отпуск за вредные условия труда
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха	Приложение 4. Положение о порядке оплаты труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих ООО «Газпром трансгаз Томск»
Раздел 5. Нормирование и оплата труда	Приложение 5. Положение о предоставлении гарантий, льгот и компенсаций работникам ООО «Газпром трансгаз Томск», проживающим и работающим в местностях, приравненным к районам Крайнего Севера

Окончание табл. 5.7

Общие разделы	Приложения
Раздел 6. Социальные гарантии, льготы и компенсации. Социальное страхование	Приложение 6. Положение о периодах работы, учитываемых при исчислении стажа работы в газовой промышленности работникам ООО «Газпром трансгаз Томск»
Раздел 7. Работа с молодёжью	Приложение 7. Список профессий и должностей работников подразделений ООО «Газпром трансгаз Томск», занятых на работах с вредными условиями труда и имеющих право на бесплатное получение молока
Раздел 8. Содействие занятости	Приложение 8. Выписка из списков № 1 и № 2, дающих право на пенсию по возрасту на льготных условиях
Раздел 9. Охрана труда, здоровья и окружающей среды	Приложение 9. Список профессий с вредными условиями труда, которым устанавливаются доплаты в зависимости от условий труда
Раздел 10. Гарантии прав членов профсоюза и деятельности профсоюзных органов	Приложение 10. Положение о медицинском обеспечении работников, членов их семей и неработающих пенсионеров и штатных профсоюзных работников ООО «Газпром трансгаз Томск»
Раздел 11. Контроль за выполнением договора. Ответственность сторон за невыполнение обязательств по договору	Приложение 11. Положение о гарантиях и компенсациях работникам ООО «Газпром трансгаз Томск», совмещающим работу с обучением и иным лицам в связи с обучением
	Приложение 12. Положение о предоставлении беспроцентных займов молодым работникам ООО «Газпром трансгаз Томск», проживающим в сельской местности, впервые вступившим в брак
	Приложение 13. Перечень должностей и профессий ООО «Газпром трансгаз Томск», подлежащих обеспечению специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты сверх установленных Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты

Выделим преимущества коллективно-договорной системы регулирования социально-трудовых отношений на уровне предприятий (по аналогии с опытом Украины, рассмотренным выше).

1. Полный и содержательный коллективный договор является надёжной правовой основой для улучшения условий труда, повышения заработной платы и её индексации, социальных гарантий. В противном случае работник ограничивает возможности защиты своих интересов лишь контрактными условиями (трудовым договором) или на уровне законодательства (Трудового кодекса), где определены минимальные государственные гарантии.

2. Коллективный договор позволяет учесть особенности деятельности предприятия и использовать имеющиеся ресурсы в интересах работников и развития производства, оказывающие влияние на общество в целом.

3. Коллективный договор обеспечивает устойчивую взаимосвязь и отношения между работниками и работодателями (администраций), обозначая права и обязанности заинтересованных сторон. Это проявляется и в развитии партнёрских отношений между коллективом и администрацией.

4. Работники получают законные права на получение информации о положении дел на предприятии.

5. Преимуществом (и одновременно принципом) является и добровольность принятия обязательств, что подчёркивает социальную и экономическую ответственность сторон коллективного договора.

Как показывает практика, в настоящее время коллективные договоры заключаются на крупнейших частных и государственных предприятиях, где сильны позиции профсоюзов и на тех средних и малых предприятиях, где сама администрация заинтересована в их заключении, и проводит политику социально ответственного бизнеса по отношению к своим работникам.

5.4. Развитие коллективно-договорной деятельности в промышленно-развитых странах

Коллективно-договорная система в развитых странах встроена в систему социально-трудовых отношений как один из ее элементов и соответствует социальным моделям, которые мы исследовали в п. 2.1 настоящей монографии.

Заключение колдоговоров традиционно находится в поле зрения общественности. Средства массовой информации регулярно сообщают о ходе и результатах переговоров в отраслях и на предприятиях. Не вмешиваясь напрямую в процесс заключения соглашений, государственные органы многих стран контролируют соответствие договоров трудовому законодательству. Заключение соглашения между профсоюзами и работодателями в скандинавских странах является частью общенациональной политики доходов и представляет собой более или менее успешную практическую реализацию концепции бесконфликтности трудовых отношений[55]. В колдоговорах большинства стран прямо указывается на то, что их участники обязаны избегать трудовых споров, стачек и локаутов во все время действия договора.

В большинстве стран заключение соглашений осуществляется на нескольких уровнях: 1) на уровне центральных организаций; 2) на отраслевом уровне; 3) на уровне предприятий.

В колдоговорной практике зарубежных стран существуют две противоположных тенденции: одна направлена на централизацию процесса, другая – на децентрализацию.

Децентрализованный порядок заключения договоров включает только ведение переговоров на уровне предприятия. Объясняется это тем, что на этом уровне решаются более эффективно многие вопросы, связанные с занятостью, оплатой труда и т.д. Одновременно наблюдается сокращение значимости коллективных договоров. Они все чаще уступают место заключению трудовых соглашений между работодателем и лицами наемного труда.

Централизованный порядок заключения договоров присущ Швеции. Переговоры по заключению колдоговоров состоят из трех этапов. На первом этапе в них участвуют центральные профобъединения и организации работодателей. Главное здесь – достичь соглашения об общих размерах повышения заработной платы. На следующем этапе переговоры ведут уже соответствующие отраслевые профсоюзы и организации работодателей с целью конкретизации условий общей договоренности применительно к данной отрасли. Последний этап переговоров проводится непосредственно на предприятиях между

[55] *Беззубко Л.В., Лобас В.М., Чернобай А.В.* Вопросы трудовых отношений в условиях рынка : учеб. пособие по экономике труда. Макеевка : ДонГАСА, 2000. 206 с.

администрацией и профсоюзными комитетами. Для разрешения возникающих трудовых споров и противоречий в Швеции имеется Закон о совместном регулировании трудовых отношений, Указ о посредничестве в решении трудовых споров и т.д.

В колдоговорах США и Канады вопросы найма и увольнения, влияющие на решение проблемы занятости на предприятиях, регулируются весьма ограниченно. В них за работодателями закреплено исключительное право в вопросах найма рабочей силы, повышения или понижения в должности, перевода на другую работу, временного отстранения от должности, увольнения или восстановления на работе. Частично ограничивают эту свободу договорные положения «О профсоюзных гарантиях», положения о праве профсоюзов распределять рабочих на конкретные работы по заявкам работодателей. В США договоры требуют в решении многих вопросов учитывать стаж работы рабочего, его квалификацию. В США и Канаде в большинстве колдоговоров дается перечень причин увольнения. Среди таких причин, например, участие в незаконных забастовках – по этой причине увольнения проводятся без предварительного предупреждения работника и без права обжаловать это увольнение. В колдоговорах некоторых отраслей имеются положения о материальной компенсации увольняемым (статья «О гарантируемой занятости или оплате»).

В колдоговорах многих стран предусмотрена также повышенная оплата за сверхурочную работу. Рабочая неделя во Франции и Бельгии составляет 39 часов, в других странах Западной Европы – 40 часов. В ряде колдоговоров этих стран регламентируются гибкие графики работы, право работников на персональный сокращенный рабочий график. Первоочередное право на это имеют матери, имеющие детей, вдовы, матери-одиночки и т.д. Одним из очень важных нововведений стало включение в колдоговоры права на длительный, в несколько лет, отпуск без сохранения содержания для создания индивидуального предприятия.

Материальное благосостояние трудящихся обеспечивается не только заработной платой, но и выплатами по линии социального обеспечения и социальной помощи. В коллективные договоры зарубежных стран входят вопросы пенсионного обеспечения, различные пособия по социальному страхованию. Для получения права на пенсию по старости в США и Канаде необходимы достижение 60–65 лет

и наличие установленного стажа работы – 20–30 лет. Размер пенсий составляет до 40% предшествующей зарплаты.

Взносы в фонды социального страхования осуществляют как предприниматели, так и рабочие. В последние годы колдоговоры США включают положения, обязывающие только предпринимателей финансировать социальное обеспечение.

Одним из важных разделов колдоговоров зарубежных стран является оплата больничных листов. Их оплата осуществляется в тесной зависимости от стажа работы. Под защитой колдоговора находятся интересы семейных и пожилых работников. Так, родителям, имеющим детей младшего школьного возраста, предоставляется оплачиваемый отгул в половину рабочего дня при возобновлении учебного года. Во всех колдоговорах предусматривается оплачиваемое время для ухода за детьми во время их болезни и за престарелыми родителями, право на различные отпуска по семейным обстоятельствам.

В колдоговорах предусмотрено поощрение работников. Каждый работник, не допустивший в течение года прогула, имеет право на три дополнительных дня к отпуску. Льготы имеют работники, награжденные медалями «За добросовестный труд», ветераны войны, инвалиды, пенсионеры.

Положение о системе социального страхования, включаемое в колдоговоры, финансируется бизнесом и предоставляется работникам дополнительно помимо тех выплат, которые полагаются ему по государственной системе социального страхования.

ГЛАВА 6. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

6.1. Создание, развитие и задачи Международной организации труда

Международная организация труда (МОТ) – одна из старейших и наиболее представительных международных организаций. Созданная при Лиге Наций, она пережила последнюю, и с 1946 г. является постоянным специализированным учреждением ООН. Если в момент ее

создания в ней принимали участие 42 государства, то в 2000 г. их было 174.

МОТ была создана в 1919 г. на Версальской мирной конференции по итогам Первой мировой войны. Она была основана по инициативе и при активном участии западной социал-демократии. Устав МОТ был разработан Комиссией по работе конференции. Необходимость создания такой организации определяется, по крайней мере, тремя причинами:

1) Политические причины. Поводом для создания МОТ послужили революции в России и ряде других европейских стран. С целью предотвращения решения противоречий, которые возникали в обществе революционным путем, организаторы МОТ решили создать международную организацию, призванную всячески оказывать содействие социальному прогрессу, установлению и поддержке социального порядка между разными слоями общества, решению социальных проблем эволюционным мирным путем.

2) Социальные причины, связанные, прежде всего, с тяжелыми условиями труда и жизнью наемных рабочих. Их социальная защита практически отсутствовала. Социальное развитие резко отставало от экономического, что тормозило общее развитие общества.

3) Экономические причины. Стремление отдельных стран к улучшению состояния трудящихся вызвало увеличение затрат, рост себестоимости продукции, что мешало конкурентной борьбе и требовало решения социальных проблем в большинстве развитых стран.

Структура МОТ включает такие структурные элементы, как Международную конференцию труда, Административный совет, Международное бюро труда[56].

Международная конференция труда созывает в случае необходимости, но не реже, чем один раз в год. Она определяет общую политику, устанавливает минимальные трудовые нормы и уровень социальной защиты, принимая конвенции и рекомендации, утверждает программы и бюджет организации. Любое государство-член имеет право послать на Международную конференцию труда четверых де-

[56] *Международная* организация труда: структура и деятельность : учеб. пособие / Н.П. Бородко, А.А. Греченков, Л.А. Кисилева. М. : Изд-во деловой и учебной литературы, 2006. 124 с.

легатов: двух от правительства и по одному от наемных работников и работодателей, которые могут выступать и голосовать независимо друг от друга. Международная конференция труда проводится в июне каждого года в Женеве.

В период между ежегодными Конференциями работой МОТ руководит Административный совет, который избирается на три года. Этот исполнительный совет проводит свои заседания трижды в год в Женеве. Он принимает решения по политике организации, определяет ее программу и бюджет, которые потом подаются на Конференцию для утверждения. Совет также избирает Генерального директора Международного бюро труда (МБТ). Десять правительственных мест в Совете постоянно закреплены за наиболее развитыми странами (Бразилия, Китай, Франция, Германия, Индия, Италия, Япония, Российская Федерация, Великобритания, США). Представители других стран-участниц избираются в Административный совет делегатами правительств на конференции на трехлетний срок с учетом географического распределения.

Международное бюро труда в Женеве является постоянным секретариатом Международной организации труда, ее штаб-квартирой, исследовательским центром и издательством, не будучи субъектом международного права. Административно-управленческие функции децентрализованы и осуществляются региональными и 344 местными отделениями и бюро.

Возглавляет Секретариат Генеральный директор МБТ, который избирается на пятилетний срок с возможностью переизбрания. В штаб-квартире в Женеве и в более чем 40 представительствах во всем мире работают около 2 500 специалистов и служащих 110 национальностей. Генеральный директор назначается Административным советом и несет перед ним ответственность за эффективную работу бюро и за выполнение поручений, которые дает совет.

Международное бюро труда осуществляет следующие виды деятельности:

– готовит документацию по разным вопросам повестки дня сессий Конференции;

– предоставляет помощь правительствам в разработке законов и правил на основе решений Конференции;

– исполняет обязанности по надзору за выполнением конвенций;

– редактирует и издает публикации по вопросам промышленности и труда, а также выполняет другие поручения Конференции и Административного совета.

Международному бюро труда и Административному Совету помогают в их деятельности трехсторонние комитеты, которые охватывают основные области промышленности и сферы деятельности (отраслевые комитеты), а также комитеты экспертов по проблемным вопросам (профессиональное обучение, совершенствование методов управления, гигиена и охрана труда, трудовые отношения, рабочее образование и особые проблемы женщин и молодых работников).

Под эгидой МОТ функционирует Международный институт по изучению социально-трудовых проблем (Женева). Институт осуществляет обсуждение вопросов социальной политики с участием представителей правительств, предпринимателей, профсоюзов, ученых, проводит лекции по международной социальной политике в университетах разных стран, организовывает курсы по вопросам деятельности и процедур МОТ.

Институт осуществляет следующие программы:

1. Органы труда и экономическое развитие.
2. Органы труда и новые системы организации производства.
3. Социальное согласие и принцип трехсторонности.

Еще одной структурной единицей МОТ является Международный центр повышения профессионально-технической подготовки (Турин, Италия). По программам этого учебного заведения, среди которых подготовка управленческих кадров, трудовые отношения, программы содействия работникам-женщинам, охрана и гигиена труда, социальное обеспечение, прошли обучение около 50 тыс. человек из 170 стран мира. Главными функциями данного Центра являются:

– координирование и обучение для всей системы ООН;
– усиление координации деятельности с МБТ;
– разработка региональных программ.

МОТ тесно сотрудничает с ЮНЕСКО, другими международными организациями и органами ООН на основе заключенных соглашений.

Бюджет МОТ состоит из взносов стран-членов. Решение относительно его утверждения, распределения и получения взносов принимается Конференцией большинством в две трети голосов, представленных присутствующими делегатами. Расходы МОТ несут члены

организации в соответствии с действующим соглашением. Предварительно бюджет и соглашения о распределении расходов между членами организации одобряются комитетом, который состоит из представителей правительств.

Свою главную цель МОТ видит в том, чтобы оказывать содействие обеспечению во всем мире социальной справедливости в области экономических отношений. Именно на это должны быть направлена национальная и международная политика, программы, которые разрабатываются организацией. Они призваны оказывать содействие созданию условий, по которым все люди, независимо от расы, вероисповедания или пола, могли бы реализовать право на обеспечение своего материального благосостояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической стабильности и равных возможностей.

В своей деятельности Международная организация труда руководствуется следующими стратегическими целями:

– внедрение в жизнь базовых принципов и прав в сфере труда;

– создание больших возможностей для мужчин и женщин в получении качественной занятости и доходов;

– расширение границ и эффективности социальной защиты для всех;

– усиление трипартизма.

К основным направлениям деятельности МОТ относятся:

– разработка международной политики и программ с целью содействия основным правам человека, улучшению условий труда и жизни, расширению возможностей занятости;

– создание международных трудовых норм, подкрепленных уникальной системой контроля за их соблюдением; эти нормы служат ориентиром для национальных органов по внедрению в жизнь такой политики;

– внедрение в жизнь обширной программы международного технического сотрудничества, которая вырабатывается и осуществляется в активном партнерстве с участниками Организации, в том числе предоставление помощи странам в ее эффективной реализации;

– вопросы профессиональной подготовки и обучения, исследование, издательская деятельность в поддержку этих усилий.

В Декларации о целях и задачах МОТ, принятой 26-й сессией Генеральной конференции МОТ (Филадельфия, 1944 г.), были подтверждены принципы, на которых базируется деятельность организации: труд не является товаром; свобода слова и свобода объединения являются необходимыми условиями постоянного прогресса; борьба с нуждой может вестись с неослабевающей энергией в каждом государстве на основе постоянных и согласованных усилий в международном масштабе; представители трудящихся и предпринимателей, которые имеют равные права с представителями правительств, эти усилия объединяют для свободного обсуждения и принятия демократических решений с целью содействия общему благосостоянию; и другие.

Международная организация труда осуществляет техническую помощь по таким основным направлениям, как:

– совершенствование управления (социально-трудовой аспект);
– профессиональное обучение и переподготовка кадров;
– политика трудоустройства и управление работой;
– трудовое законодательство;
– условия и охрана труда, производственная гигиена;
– статистика труда;
– развитие кооперативных форм;
– социальное обеспечение.

Значительное внимание уделяется выпуску периодических изданий, в частности: «Труд в мире», «Трудовой мир», «Официальный бюллетень МБТ», «Международный обзор труда», «Законодательные акты о труде», «Сборник по условиям труда», «Рабочее образование», «Статистический ежегодник труда», «Бюллетень статистики труда», «Сборник документов о мире труда».

6.2. Характеристика международного законодательства в области социально-трудовых отношений

Международное правовое регулирование труда – это установленная международными договорами (актами) система стандартов по регулированию труда, которые государства, что присоединились к соответствующему международному договору (ратифицировали его),

используют в национальном трудовом законодательстве. Целью международно-правового регулирования труда является защита трудовых прав работников и их профессиональных организаций, улучшение условий труда и быта работников путем установления юридических и фактических гарантий этих прав. Это регулирование следует рассматривать как добровольно-обязательное и дополнительное к национальному законодательству в области социально-трудовых отношений[57].

Выделяют несколько способов влияния международных норм на отечественное законодательство:

– прямое применение международных норм после их ратификации;

– включение международных норм в текст законов;

– реализация положений ратифицированных или нератифицированных актов с помощью внутреннего законодательства.

В ст. 9 Конституции Украины отмечено, что действующие международные договоры, согласие на обязательность которых дано Верховной Радой Украины, являются частью общего национального законодательства Украины[58]. В Законе Украины «О международных договорах»[59] установлено, что «если в международном договоре, который вступил в силу в установленном порядке, установлены другие правила, чем те, которые предусмотрены в соответствующей акте законодательства Украины, то применяются правила международного договора».

Во Всеобщей декларации прав человека, которая согласована Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г., сформулированы основные права и свободы человека, в частности:

– на труд;

– на свободный выбор труда;

– на защиту от безработицы;

– на справедливые и благоприятные условия труда;

---

[57] *Беззубко Л.В., Вольская Е.М.* Методологические основы государственного управления и регулирования социально-трудовых отношений. Донецк, 2009. С. 70–78.

[58] *Конституція* України, прийнята Верховною Радою України від 28.06.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

[59] *Закон* Украины «О международных договорах» от 22.12.1993. № 3767-XII. Режим доступа: http://jurconsult.net.ua/zakony/zakon_show.php?zakon_id=2086&dbname=laws_rus_1993

– на одинаковую оплату за одинаковую работу без любой дискриминации;

– на удовлетворительное вознаграждение, которое обеспечит достойное существование для человека и его семьи;

– на создание профсоюзов и вступление в них;

– на отдых, включая право на ограничение рабочего дня и оплачиваемый периодический отпуск[60].

Так, п. 2 ст. 21 Декларации провозглашает право каждого человека на равный доступ к государственной службе, ст. 22 – право на социальное обеспечение, ст. 23 – право на труд и защиту от безработицы, равную оплату, удовлетворительное вознаграждение за труд, создание профсоюзов и вхождение в них, ст. 24 – право на отдых, включая ограничение рабочего дня и оплачиваемый отпуск. Юридически Всеобщая декларация прав человека принята в форме резолюции Генеральной Ассамблеи ООН и не обладает обязывающим характером. Однако моральный авторитет Декларации позволил ей оказать значительное влияние не только на национальное законодательство, но и на ряд международно-правовых документов договорного характера, посвященных вопросам труда.

Другим важным блоком документов ООН, которые фиксируют трудовые права, являются международные пакты о правах человека, одобренные Генеральной Ассамблеей ООН в 1966 г.

Среди них наиболее важным является Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах человека и гражданина (ратифицирован Президиумом Верховного Совета СССР 18 сентября 1973 г. и вступил в силу 23 марта 1976 г.)[61].

В Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах трудовым правам посвящено значительное количество статей. Там закреплены:

– право на труд;

– право на отдых;

---

[60] *Всеобщая* декларация прав человека от 10.12.1948 г. Режим доступа: zakon.rada.gov.ua/cgi-bin

[61] *Международный* пакт об экономических, социальных и культурных правах человека и гражданина: Принят резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи от 16 декабря 1966 года. Режим доступа: www.un.org/ru/documents

– право на справедливые и благоприятные условия труда, включая справедливую заработную плату без дискриминации;

– удовлетворительные условия существования для трудящихся и их семей;

– безопасные и здоровые условия труда;

– одинаковые для всех возможности продвижения по служебной лестнице исключительно на основе трудового стажа и уровня квалификации;

– право на профсоюзную организацию;

– право на забастовку;

– право на особую охрану труда, интересов женщин-матерей, детей и подростков.

Вопросам охраны труда в Международном пакте целиком посвящены ст. 6–9 (право на труд, право на справедливые и благоприятные условия труда, право на ассоциацию и право на социальное обеспечение), а также положения п. 3 ст. 10 (охрана труда детей и подростков) и п. 2 ст. 13 (профессионально-техническое образование).

Отдельные нормы, связанные с трудовыми отношениями, имеются и в принятом Генеральной Ассамблеей в 1966 г. Международном пакте о гражданских и политических правах (запрещение принудительного труда, свободное осуществление права на ассоциацию), и в Международной конвенции о ликвидации всех форм расовой дискриминации, принятой Генеральной Ассамблеей ООН в 1965 г. (запрещает расовую дискриминацию при использовании труда, закрепляет право на свободный выбор работы, защиту от безработицы, равную оплату за равный труд и др.). Трудовые права в указанном Пакте сформулированы детальнее, чем в Общей декларации прав человека. Круг этих прав более широкий. Кроме того, здесь отражены конкретные обязательства государств по внедрению этих прав в жизнь. В Международном пакте о гражданских и политических правах имеются нормы о запрете принудительного труда и свободном осуществлении права на ассоциацию.

Международные конвенции ООН[62] о ликвидации расовой дискриминации (1966 г.) и дискриминации относительно женщин (1979 г.)

[62] *Международные* конвенции ООН. Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда с 1967 г. Женева : Международное бюро труда, 1983. 209 с.

запрещают расовую и этническую дискриминацию, а также дискриминацию женщин, в частности в области труда и трудовых правоотношений.

Всеобщая декларация прав человека (принята 10.12.1948 г. Генеральной Ассамблеей ООН), международные пакты в области прав и свобод человека вместе с дополнительными протоколами составляют Международный билль о правах человека.

В 1990 г. ООН принята Международная конвенция о защите прав трудящихся мигрантов и членов их семей, в которой значительное внимание отводится трудовым правам мигрантов.

На региональном уровне источниками международно-правового регулирования социального обеспечения являются акты, принятые европейскими региональными объединениями государств: Советом Европы (СЕ), Европейским союзом (ЕС).

Целью Совета Европы в соответствии с его Уставом, принятым в Лондоне 5 мая 1949 г., является достижение большего единства между его членами во имя защиты и осуществления идеалов и принципов, являющихся их общим достоянием, и содействие их экономическому и социальному прогрессу. Эта цель достигается усилиями органов Совета Европы посредством рассмотрения вопросов, представляющих общий интерес, заключения соглашений и проведения совместных действий в экономической, социальной, культурной, научной, правовой и административной областях. СЕ принял более 130 конвенций, в том числе и в области труда. Среди них – Европейская социальная хартия[63] (1961 г., новая редакция подписана 3 мая 1995 г.) и др.

Особую группу образуют соглашения государств – участников Содружества Независимых Государств. Первым шагом на пути гармонизации законодательства в области трудовых отношений стало Соглашение об образовании Консультативного совета по труду, миграции и социальной защите населения от 13 ноября 1992 г., которое подписали Армения, Беларусь, Казахстан, Кыргызстан, Российская Федерация, Таджикистан, Туркменистан, Узбекистан, Украина, Азербайджан. Целями Совета являются:

---

[63] *Европейская* социальная хартия от 18.10.1961 г. Режим доступа: www.memo.ru/prawo/euro/eusoc.htm

– выработка согласованной политики путем консультаций и обмена мнениями по важнейшим проблемам, представляющим взаимный интерес;

– гармонизация законодательства государств – участников Содружества и урегулирование вопросов, связанных с трудовыми отношениями, миграцией, занятостью, социальной защитой населения и охраной труда;

– разработка предложений и парафирование проектов межгосударственных соглашений по этим вопросам.

Вопросы трудовых отношений в государствах – участниках СНГ регулируются и двусторонними договорами, в частности Соглашением между Правительством Российской Федерации и Правительством Украины о трудовой деятельности и социальной защите граждан России и Украины, работающих за пределами границ своих государств (Москва, 15 января 1993 г.).

МОТ принимает международно-правовые акты в сфере труда по таким направлениям, как право на работу, запрет принудительной работы, право на коллективные переговоры, право на забастовку, занятость и трудоустройство, условия труда, охрана труда, социальное сотрудничество работников и работодателей, мирные средства решения трудовых конфликтов, право работников на создание профессиональных организаций и т.п.

Основными международными правовыми нормами, регулирующими социально-трудовые отношения между наемными работниками, работодателями и государством являются:

1. Европейская социальная хартия (пересмотренная) совместно с Конвенцией прав человека и основополагающих свобод представляет собой единый механизм обеспечения прав человека в Европе. Европейская социальная хартия содержит ряд статей относительно общего права на социальное обеспечение и специальную социальную защиту для отдельных категорий населения, а также заключения соглашений по координации систем социального обеспечения рабочих, которые имеют украинское гражданство и работают на территории государств – членов ЕС. Ее положения являются составной частью системы стандартов Совета Европы в сфере прав человека, которые основываются на идее открытого общества, уважении прав и свобод человека, верховенстве права.

Правительством Украины был утвержден план мер по выполнению положений Европейской социальной хартии (пересмотренной) на 2007–2010 гг. с постоянным мониторингом его реализации. В соответствии с ним были разработаны законопроекты «Об обязательном государственном пенсионном страховании», «О внесении изменений в Закон Украины “О государственных социальных стандартах и государственных социальных гарантиях”», «Об усилении требований по осуществлению профилактики производственного травматизма» и т.д. Основные права, предусмотренные Хартией, поделены на 4 тематические группы:

1) занятость, профессиональное обучение, уровни возможностей;
2) охрана здоровья, социальное обеспечение и социальная защита;
3) трудовые права;
4) дети, семья, мигранты.

2. Международные трудовые стандарты Международной организации труда включают:

– право на свободу объединений;
– право на ведение коллективных переговоров;
– запрет на использование принудительного труда;
– минимальный уровень заработной платы;
– свободу от дискриминации;
– право на одинаковую оплату за одинаковую работу;
– запрет принудительного труда;
– право на коллективные переговоры;
– право на забастовку;
– право на занятость и трудоустройство;
– условия труда;
– охрану труда;
– социальное сотрудничество работников и работодателей;
– мирные средства решения трудовых конфликтов.

3. Международные конвенции и рекомендации.

В следующем параграфе будут более подробно рассмотрены основные конвенции и рекомендации МОТ.

6.3. Характеристика основных конвенций и рекомендаций Международной организации труда

МОТ принимает конвенции и рекомендации, которые касаются разных аспектов труда. Конвенции принимает Генеральная конференция большинством голосов присутствующих делегатов.

Конвенции. Конвенция получает статус многостороннего международного соглашения после ратификации ее как минимум двумя государствами – членами МОТ и с этого момента накладывает определенные обязательства как на те государства, которые ратифицировали ее, так и на государства, которые ее не ратифицировали. Для отдельного государства – члена МОТ конвенция становится юридически обязательной только после ратификации ее вышестоящим органом государственной власти (конвенции содержат правила о порядке их денонсации).

В случае ратификации страной конвенции она обязана принять законодательные акты для ее реализации и раз в 2–4 года готовить доклады о принятых мерах относительно эффективного применения ратифицированной конвенции[64]. Если конвенция не ратифицирована, государство несет обязательство информировать по запросам Административный совет МОТ о состоянии национального законодательства и практики относительно такой конвенции, а также о мероприятиях, которые предполагается употребить для ее более поздней ратификации. Каждая конвенция после ратификации действует на протяжении 10 лет. Любая страна по тем или другим обстоятельствам может ее денонсировать. Если же этого не произошло, то конвенция продлевает срок действия на следующий период.

Конвенции МОТ приобретают обязательность для государств лишь после их ратификации (в отличие от законодательства ЕС). Вместе с тем сразу после регистрации ратификации государством конвенции МОТ оно берет на себя обязательства относительно ее выполнения. Они, как правило, обеспечиваются через принятие национального законодательства или нормативных актов по выполнению конвенции или же через внесение соответствующих изменений в су-

[64] *Конвенції* Міжнародної організації праці. Женева : МБП, 1999. 75 с.

ществующее законодательство, в случае если оно является недостаточным для выполнения упомянутой конвенции. Выполнение конвенций, ратифицированных МОТ, проверяется с помощью надзорного аппарата, и в случае невыполнения стороне, которая провинилась, может быть высказано требование относительно приведения ее национального законодательства в соответствие с конвенцией, которую она ратифицировала.

Подходы к непосредственному применению конвенций МОТ к частным лицам могут отличаться, и в отдельных странах они не имеют непосредственной обязательности. В других же странах ратифицированные конвенции МОТ автоматически интегрируются в национальные юридические системы, в результате чего национальные суды могут применять международную норму, а не национальный закон, если выносят решение относительно отдельного спора.

В случае невыполнения или ненадлежащего выполнения обязательств из ратифицированных конвенций Устав МОТ не содержит жесткой правовой базы для привлечения к ответственности государств-членов, которые их не выполняют. Чаще всего ответственность носит моральный характер.

Конвенции МОТ делятся по значению на приоритетные и фундаментальные. Перечень фундаментальных конвенций определен Декларацией МОТ об основных принципах и правах в сфере труда.

Систематизированные конвенции и рекомендации МОТ образуют Международный кодекс труда. С 1919 г. МОТ приняла около 200 конвенций и рекомендаций по широкому спектру вопросов в сфере труда, это основные права человека, занятость и обучение, условия труда или техника безопасности и гигиена труда.

Существующие международные трудовые нормы для удобства использования были сгруппированы по следующим направлениям.

1. Основные права человека:

– Свобода ассоциаций (сюда включаются конвенции № 87 «Свобода ассоциаций и защита права на организацию», 1948 г.; № 98 «Право на организацию и ведение коллективных переговоров», 1949 г.; № 135 «Представители трудящихся», 1971 г.; № 151 «Трудовые отношения на государственной службе», 1978 г. и др.).

– Запрет принудительной работы (№ 29 «Принудительная работа», 1930 г.; № 105 «Отмена принудительной работы», 1957 г. и др.).

– Равенство возможностей и обращение (№ 100 «Равное вознаграждение», 1951 г.; № 111 «Дискриминация в области работы и занятий», 1958 г. и др.).

– Занятость и человеческие ресурсы (№ 122 «Политика в области занятости», 1964 г.; № 88 «Организация службы занятости», 1948 г.; № 142 «Развитие человеческих ресурсов», 1975 г.; «Профессиональная реабилитация и занятость инвалидов», 1983 г.; № 158 «Прекращение трудовых отношений» и др.).

2. Регулирование вопросов работы (№ 150 «Регулирование вопросов работы», 1978 г.; № 81 «Инспекция труда», 1947 г.; № 160 «Статистика труда», 1985 г.; № 144 «Трехсторонние консультации (международные трудовые нормы)», 1976 г. и др.).

3. Трудовые отношения (№ 154 «Коллективные переговоры», 1981 г. и др.).

4. Заработная плата (№ 131 «Установление минимальной заработной платы», 1970 г.; № 95 «Охрана заработной платы», 1949 г. и др.).

5. Еженедельный отдых и оплачиваемые отпуска (№ 14 «Еженедельный отдых и оплачиваемые отпуска», 1921 г.; № 132 «Оплачиваемые отпуска», 1970 г. и др.).

6. Безопасность и гигиена труда.

7. Социальное обеспечение.

8. Защита в разных областях социального обеспечения (медицинское страхование и помощь по болезни, в случаях производственного травматизма и профессиональных заболеваний и т.п.).

9. Занятость женщин.

10. Занятость (детей и подростков).

11. Особые категории трудящихся (моряки, рыбаки, докеры, арендаторы и т.п.).

12. Трудящиеся-мигранты.

Рекомендации. Рекомендация не являются международным договором и не должна быть ратифицирована, она является пожеланием, предложением ввести соответствующие нормы в национальное законодательство. Рекомендация дополняет, уточняет и детализирует положение конвенции, дает возможность выбора различных мероприятий для государств при применении международной нормы. Рекомендация подается правительству государства – члена МОТ с тем, чтобы

ее положения путем принятия закона или другого нормативно-правового акта приобрели юридическую силу.

Следует отметить, что ратификация соответствующих документов предусматривает взятия на себя обязательств по финансированию многих программ, что в настоящее время является проблематичным из-за нехватки бюджетных средств. Это привело к тому, что не все международные документы в настоящее время ратифицированы Украиной. По состоянию на 1.09.2007 г. МОТ приняла 188 конвенций и 199 рекомендаций[65]. Украина на 1.01.2009 г. ратифицировала 220 Соглашений ООН, 64 соглашения в рамках Совета Европы и 55 Конвенций МОТ[66].

Каково соотношение между конвенциями МОТ и законодательством ЕС? Например, если в ЕС приняты директивы относительно информирования и консультирования работников на общей основе, то в МОТ этого не сделано. В противоположность этому МОТ приняла конвенции относительно свободы объединения и коллективных переговоров, которые не урегулированы законодательством ЕС.

Известно, что эти конвенции стали основанием, на котором страны Центральной и Восточной Европы изменили свои системы социально-трудовых отношений после развала коммунистических режимов. Конвенции МОТ также распространяются на многие другие вопросы, не урегулированные законодательством ЕС, и довольно часто Комиссия рассматривает рекомендации для стран-членов ЕС относительно ратификации Конвенции МОТ, которая отвечает социальным целям ЕС.

Стандарты МОТ обеспечивают кандидатам на членство в ЕС юридическую схему, настолько же важную, как и законодательство ЕС. Иногда законодательство ЕС и Стандарты МОТ пересекаются. В таком случае обычными действиями стран-членов является координация национальных законодательств с соответствующими нормами законодательства ЕС или МОТ, иначе такая страна рискует нарушить свои обязательства перед МОТ или Европейским сообществом.

---

[65] *Конвенции* и рекомендации, принятые Международной организацией труда с 1967 года. Женева : Международное бюро труда, 1983. 209 с.

[66] *О состоянии* соблюдения конституционных гарантий трудовых прав граждан // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. 2008. № 11–12. С. 10.

Многие вопросы трудового законодательства рассматриваются в Стандартах МОТ и не рассматриваются в законодательстве ЕС, и наоборот. Это означает, что каждая нормативная система имеет свои цели и задачи для государств-членов ЕС, на которые распространяется действие обоих систем.

Существуют отдельные сферы, в которых законодательство ЕС и Стандарты МОТ используют противоположные подходы. Среди причин этого – принятие соответствующих Стандартов МОТ свыше пятидесяти лет назад[67].

В Европе источниками международно-правового регулирования труда являются акты, принятые Советом Европы и учреждениями Европейского Союза. Таким образом, нормы международного права содержат целый ряд стандартов в сфере социальной защиты, которые должны учитываться во время принятия новых законодательных актов.

6.4. Нормативно-правовые основы регулирования социально-трудовых отношений в Украине

Метод нормативно-правового регулирования трудовых отношений представляет собой совокупности установленных государством способов правового регулирования, характеризующих особенности юридического воздействия норм трудового права на общественные отношения, возникающие между работником и работодателем в сфере труда. Метод правового регулирования трудовых отношений – это правовое явление, охватывающее весь комплекс правового регулирования начиная со стадии создания и определения характера норм права и завершая стадией их применения с учетом содержания условий труда, которые составляют предмет регулирования.

Система рыночных отношений в Украине лишь формируется, и новое законодательство о труде находится на стадии развития. Вместе с Конституцией Украины[68], которая определяет основные принципы

[67] *Мужикова Н.* Загальна характеристика міжнародних стандартів у сфері праці // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. 2008. № 11–12. С. 20.

[68] *Конституція* України, прийнята Верховною Радою України 28.06.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

правового регулирования социально-трудовых отношений, в стране действует Кодекс законов о труде Украины 1971 г. (с изменениями от 23 сентября 2008 г.)[69].

Кодекс законов о труде Украины (КЗоТ Украины) является законом и действует на всей территории Украины. КЗоТ Украины регулирует трудовые отношения всех работников, содействуя возрастанию производительности труда, улучшению качества труда, повышению эффективности общественного производства и подъема на этой основе материального и культурного уровня жизни трудящихся, укреплению трудовой дисциплины и постепенному преобразованию труда на благо общества в первую жизненную потребность каждого трудоспособного человека (ст. 1 КЗоТ Украины).

Формирование системы социального партнерства в Украине началось в 1992 г. после принятия Закона «Об оплате труда»[70], который заложил правовую основу договорного регулирования оплаты труда на основе системы тарифных соглашений.

Создание новой правовой основы договорного регулирования производственных, социально-экономических и трудовых отношений было продолжено в 1993 г. принятием Закона Украины «О коллективных договорах и соглашениях» (с изменениями от 15.04.2008)[71], в котором учтены нормы конвенций и рекомендаций МОТ, мировой опыт. Законодательно определены сфера заключения коллективных договоров и соглашений и процедура их подписания, партнеры, порядок ведения переговоров и решения расхождений, которые возникают, ответственность сторон при заключении договоров и обязательность выполнения положений коллективного договора как для собственника, так и для работников предприятия.

Кроме того, важную роль в регулировании социально-трудовых отношений играют следующие законы: Закон Украины от 1 марта

---

[69] *Кодекс* законов о труде Украины (с изменениями от 23 сентября 2008 г.). Харьков : Одиссей, 2008. 159 с

[70] *Закон* Украины «Об оплате труда» от 1 марта 1991 года (с изменениями, внесенными согласно Законам № 20/97-ВР от 23.01.97. ВВР. 1997. № 11. Ст. 89. № 1766-III, 1766-14 от 01.06.2000).

[71] *Закон* Украины «О коллективных договорах и соглашениях» от 1 июля 1993 г. // Відомості Верховної Ради (ВВР). 1993. № 36 (із змінами, внесеними згідно із Законом № 607/96-ВР от 17.12.96) // ВВР. 1997. № 6. Ст. 49.

1991 г. «О занятости населения» по состоянию на 31 декабря 2008 г.[72]; Закон Украины «Об охране труда» (с изменениями от 02.09.2008)[73] .

В марте 1998 г. принят Закон Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)»[74]. В ст. 65 Хозяйственного кодекса Украины[75] определено, что «на всех предприятиях, которые используют наемный труд, между собственником или уполномоченным им органом и трудовым коллективом или уполномоченным им органом должен заключаться коллективный договор, которым регулируются производственные, трудовые и социальные отношения трудового коллектива с администрацией предприятия. Требования к содержанию и порядок заключения коллективных договоров определяется законодательством о коллективных договорах».

Необходимо отметить, что в настоящее время проводится большая работа по совершенствованию трудового законодательства. Трудовое законодательство должно представлять собой совокупность правовых норм, которые регулируют социально-трудовые отношения между работодателями и наемными работниками. Основным документом, где помещаются в наиболее общем виде такие нормы, должен являться Трудовой кодекс. Действующий Кодекс законов о труде не отвечает как реалиям развития в Украине рыночных отношений, так и международному опыту их регулирования в развитых странах. В действующем кодексе во многом не учтены нормы, конвенции и рекомендации, разработанные Международной организацией труда (Конвенция № 135 «Представители трудящихся» (1971 г.), Конвенция № 151 «Трудовые отношения на государственной службе» (1978 г.), Конвенция № 154 «Коллективные переговоры» (1981 г.), Рекомендация № 92 «О добровольном примирении и арбитраже» (1951 г.), Ре-

[72] *Закон* Украины от 1 марта 1991 г. «О занятости населения» по состоянию на 31 декабря 2008 г.

[73] *Закон* Украины «Об охране труда» (с изменениями от 02.09.2008).

[74] *Закон* України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (Із змінами, внесеними Законом України від 10.07.2003 р. № 1096-2У) // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. 2003. № 11. С. 6–13.

[75] *Господарський* кодекс України // Голос України. 2003. № 49–50. С. 5–27.

комендация № 163 «О содействии коллективным переговорам» (1981 г.))[76].

Общие нормативно-правовые основные регулирования социально-трудовых отношений в России рассмотрены в п. 3.2, при анализе институциональных преобразований в современной России.

6.5. Направления совершенствования трудового законодательства (опыт Украины)

Перспективы дальнейшего развития социально-трудовых отношений связаны с совершенствованием их нормативно-правовой основы, с ратификацией Украиной международных трудовых норм, принятых Международной организацией труда, созданием новых и приведением существующих нормативно-правовых документов в соответствие с международными требованиями.

Новые изменения в Трудовом кодексе должны, с одной стороны, учитывать принятые нормативно-правовые положения и законы, а с другой – давать толчок дальнейшему развитию законодательства – вызывать необходимость принятия новых законов, внесения изменений в существующие законы и положения.

Проект нового Трудового кодекса Украины содержит ряд норм, которые концептуально по-новому определяют правовой механизм регулирования социально-трудовых отношений между работодателем и работником. Он даст возможность решить неотложные проблемы трудовых отношений, которые существовали в стране на протяжении десятков лет. Весь текст проекта пронизан идеей рационализации трудового законодательства, а также направлен на оптимальное балансирование защитной и производственной функций трудового права, с помощью которых должно обеспечиваться равновесие интересов работников и работодателей. Трудовой договор в новом кодексе устанавливает механизм регуляции трудовых отношений между конкретным работодателем и конкретным работником: это обязательное заключение трудового договора между работодателем и работником,

[76] *Конвенции* и рекомендации, принятые Международной организацией труда с 1967 года. Женева : Международное бюро труда, 1983. 209 с.

причем в письменной форме. В нем должны быть указаны место работы, начало работы, функции, которые будет выполнять работник, оплата труда, режим труда и тому подобное (ст. 39–42 проекта). Впервые устанавливаются правила относительно возможности заблаговременного заключения трудового договора, в том числе и по освобождению с предыдущей работы (ст. 39 проекта).

В новом кодексе уделено внимание испытательному сроку работников. Эти вопросы регулируются ст. 46–49 проекта, которые не отличаются от действующих положений Кодекса законов о труде Украины. В то же время предусмотрено положение относительно защиты прав работника в случае невыполнения работодателем условий предоставления работы.

Установлена обязанность работодателя по требованию работника выдать ему рекомендательную характеристику (ст. 125 проекта) и право работника предъявить ее работодателю при принятии на работу (ст. 58 проекта).

Предложено изъять из трудового законодательства правовые конструкции сезонного и временного трудовых договоров, поскольку они являются неблагоприятными для работников и по которым при отсутствии стабильности трудовых отношений (трудовые отношения длились короткое время) работник в некоторых случаях освобождался по инициативе работодателя в упрощенном порядке.

Одновременно четко определены случаи, когда может заключаться срочный трудовой договор и работнику предоставляется право на расторжение срочного трудового договора по собственному желанию (ст. 69).

Статьи 84–90 проекта впервые определяют условия отстранения от работы в зависимости от его оснований. В частности механизм отстранения лиц, которые находятся в состоянии алкогольного, наркотического или токсичного опьянения (ст. 88 проекта), учитывает и объективную необходимость такого отстранения, и право человека на неприкосновенность.

В проекте упрощена формулировка относительно освобождения работников в случае сокращения штата. Устанавливается обязанность работодателя относительно получения согласия на такое освобождение от профсоюзного органа или профсоюзного представителя и осуществления определенных мероприятий по предотвращению массо-

вых освобождений работников. Четко определяется порядок проведения таких освобождений (ст. 98–101 проекта).

Также согласно новому проекту больше прав появилось как у работников, так и у работодателей. Запрещено отказывать женщинам в приеме на работу или снижать зарплату по причинам, связанным с беременностью или наличием у них детей до 3 лет, а одиноким матерям – при наличии ребенка-инвалида или детей до 14 лет. Если подобный прецедент все же произошел, отказ нужно потребовать в письменной форме, чтобы его можно было оспорить в суде. Если увольнение произошло из-за ликвидации предприятия, таким женщинам должны выдавать повышенное выходное пособие в размере трехмесячной средней зарплаты. Нововведением является термин «работники с семейными обязанностями» (книга 4, глава 1), к ним проект кодекса относит не только матерей, но и отцов.

Либеральным можно считать и то, что авторы проекта устанавливают минимальное время для обеденного перерыва – 30 минут (ст. 156), тогда как действующий кодекс определяет только его максимальное время (2 часа). Кроме того, предполагается выплата вознаграждения работнику за время передвижения от места получения трудовой задачи к месту выполнения трудовых обязанностей (ст. 130), хотя оплата проезда остается на совести работодателя.

Как и в действующем КЗоТ, продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю, при этом предусмотрены случаи сокращения продолжительности рабочего времени. Статья 139 проекта учитывает возможность установления коллективным договором, а если он не заключался – нормативным актом работодателя, продления ежедневной работы, но не более чем до десяти часов, при соблюдении недельной нормы рабочего времени, определенной законом. Проще говоря, есть риск того, что недобросовестный работодатель, заставив работника пару дней потрудиться сверх нормы, потом благополучно «забудет о том, что должен отпустить его раньше».

Снижением уровня гарантий трудовых прав работников можно назвать положения проекта, которыми регулируется вопрос предоставления и использования ежегодных трудовых отпусков. В частности, согласно ст. 183 и 184 законопроекта, работодатель наделен правом предоставления досрочных ежегодных трудовых отпусков всем или отдельным категориям работников в случае простоя предприятия,

учреждения, организации, а также коллективного предоставления всем работникам (большинству работников) таких отпусков в соответствии с характером деятельности предприятия без учета их интересов. Кроме того, ст. 198 в сравнении с действующим КЗоТ не учитывает права одиноких матерей (родителей) или лиц, которые усыновили ребенка, на социальный отпуск продолжительностью 7 календарных дней.

Законодательные условия привлечения к ответственности всегда вызывают особый интерес. Проектом предусмотрено применение к работникам таких дисциплинарных взысканий, как замечание, выговор и увольнение (ныне действующий КЗоТ Украины предполагает выговор и увольнение). Однако новый кодекс несколько расплывчато формулирует основания для привлечения работников к дисциплинарной ответственности: «нарушение им трудовой дисциплины, т.е. своих обязанностей» (ст. 404). Вряд ли стоит отождествлять трудовую дисциплину с обязанностями работника, тем более не каждое их нарушение можно квалифицировать как проступок. С другой стороны, у работников есть право обратиться в госинспекцию труда с требованием контроля за соблюдением трудового законодательства (ст. 400). Если в ходе такой проверки будет выявлено грубое нарушение условий труда (например, невыдача работникам молока или лечебного питания (ст. 278), то предусмотрена возможность расторжения трудового договора с руководителем предприятия.

Несомненным прогрессом следует считать то, что сформулировано положение о первоочередности выплаты заработной платы за счет средств, которые поступают в кассу или на счет работодателя. Также зафиксирована нижняя граница доплаты за работу в ночное время (не ниже 30% тарифной ставки должностного оклада за каждый час в ночное время), хотя это не означает, что работодатель по собственному почину непременно будет платить больше (ст. 230). Проект более четко регламентирует особенности оплаты труда в случае выполнения работы в сверхурочное время (ст. 232), простоя (ст. 234), во время освоения нового производства (ст. 235). Делается акцент и на том, что работодатель обязан сообщить об изменении оплаты труда не позднее, чем за два месяца до введения таких изменений (ст. 218).

Законопроект значительно расширяет основания, по которым работодатель может уволить работника. Фактически в случае принятия

ст. 98 Трудового кодекса в нынешней расплывчатой редакции работодатель получит возможность сократить должность любого работника, обосновав это «нецелесообразностью и условиями организационного характера».

Проектом предусмотрена возможность увольнения работников, которые организовывали акции забастовок, признанные судом незаконными, а также в случае отказа участников забастовки ее прекратить (ст. 104).

Новшеством является и то, что среди оснований для увольнения предусмотрено совершение аморальных поступков, если работа связана с воспитательными функциями (ст. 104). При этом четкого определения вышеуказанных поступков нет – то есть уровень «безответственности» и «аморальности» работника будет определять сам работодатель.

Законодательное обеспечение системы социального партнерства должны дополнить проекты законов «О социальном диалоге», «О трудовых коллективах», новая редакция Закона Украины «О коллективных договорах и соглашениях», которые продолжительное время находятся на рассмотрении в парламенте. С принятием этих законов может быть обновлена украинская правовая база. Особое внимание следует уделить окончательному упорядочению и принятию современного Трудового кодекса Украины.

ГЛАВА 7. МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ (ОПЫТ УКРАИНЫ)

7.1. Понятие мониторинга социально-трудовых отношений

Мониторинг (англ. *monitor* – контролировать, проверять) – способ проведения специальных постоянных наблюдений в системе социально-трудовых отношений с целью выявления соответствия объекта наблюдения требованиям, стандартам и нормативам, определение путей устранения причин нежелательных результатов выполнения

проектов, программы. Обычно мониторинг используется для характеристики исследовательского приема изучения объекта, предусматривающего регулярное периодическое снятие информации об объекте с целью отслеживания, контролирования его деятельности (функционирования) и разработки прогностических оценок. Его можно также рассматривать как процесс отслеживания состояния объекта (или систем сложного явления) с помощью беспрерывного или периодического сбора данных, которые повторяются и представляют собою совокупность определенных ключевых показателей.

Целью мониторинга является постоянное наблюдение, анализ и контроль социально-трудовых отношений на государственном и региональном уровнях. В результате мониторинга должны фиксироваться фактические данные об изменении определенных показателей состояния социально-трудовых отношений.

Основными задачам мониторинга в области социально-трудовых отношений являются следующие:

– оценка текущего состояния социально-трудовых отношений;

– оценка уровня трудовой конфликтности в регионе в целом и в разрезе отраслей и видов экономической деятельности;

– анализ данных, вызывающих изменение социально-трудовых отношений и уровня трудовой конфликтности;

– прогнозирование изменения социально-трудовых отношений в будущем;

– разработка рекомендаций, направленных на оптимизацию социально-трудовых отношений и снижение уровня трудовой конфликтности;

– представление результатов мониторинга конкретным пользователям в виде оперативной информации, отчетов, аналитических записок[77].

Для объективного отображения состояния социально-трудовых отношений мониторинг должен быть системным, структурно полным и логически завершенным, а поэтому мониторинг-анкета должна содержать качественные и количественные показатели. Эти показатели отбираются по следующим критериям:

---

[77] *Беззубко Л.В., Давиденко Л.І.* Економіка праці і соціально-трудові відносини: навчальний посібник. Донецьк : СПД Купріянов, 2010. С. 218–221.

1. Пригодность для оценивания социально-трудовых отношений. Отобранные показатели должны помочь местному органу исполнительной власти, органу местного самоуправления дать оценку социально-трудовых отношений.

2. Сбалансированность показателей. Показатели должны характеризовать все стороны и элементы социально-трудовых отношений.

3. Взаимосогласованность результатов мониторинга с определенными на государственном и региональном уровнях приоритетами, направлениями государственной (региональной) социально-экономической политики и соответствующими государственными индикаторами (стандартами, нормативами).

4. Доступность, простота измерения. Показатели должны быть доступными и простыми в понимании, максимально эффективными для нужд анализа.

Для сбора информации используются данные анализа документов, опросы, эксперименты. Во время проведения мониторинга на региональном уровне предлагается использовать метод, основанный на комплексном изучении данных рейтингового сравнения городов и районов областей. Такой рейтинг рассчитывается ежеквартально. В настоящее время расчет сводного рейтинга основан на построении рейтингов по определенным направлениям экономического и социального развития. В общем итоге в расчете участвуют 32 показателя как экономического, так и социального характера. В. Лобас предложил также применять ряд дополнительных показателей, в частности показатель «размера средней заработной платы»[78].

Данный подход был применен для целей прогнозирования развития конфликтов в области социально-трудовых отношений. Для этого из общей и дополнительной группы показателей были отобраны те, которые в наибольшей степени, по результатам наблюдений, влияют на возникновение и развитие коллективных трудовых конфликтов (КТК). На основе отобранных показателей подсчитывается сводный рейтинг, представляющий собой среднюю величину от суммы частных рейтингов (табл. 7.1).

---

[78] *Лобас В.М.* Регионализация государственного социального управления: вопросы теории и практики. Донецк : ДонГАУ, 2003. 245 с.

Таблица 7.1

Схема расчета сводного рейтинга наиболее потенциально опасных городов Донецкой области по возникновению КТК[79]

Города	Промышленное производство	Финансовое положение	Состояние местного бюджета	Задолженность по зарплате	Занятость	Средняя зарплата	Общая сумма мест	Сводный рейтинг

Для осуществления мониторинга необходимо создавать региональные, городские, районные мониторинговые группы, а также разработать методику его проведения и систему показателей (мониторинг-анкету), характеризующих социально-трудовые отношения в районах и городах областного значения.

7.2. Нормативно-правовая и информационная база проведения мониторинга социально-трудовой сферы

Нормативно-правовой базой для проведения мониторинга социально-трудовой сферы в Украине являются Конституция Украины, указы Президента Украины, постановления Верховной Рады и Кабинета министров Украины, Кодекс законов о труде Украины, законы Украины и прочие нормативно-правовые акты, которые регулируют трудовые отношения.

Важными источниками информации для проведения мониторинга социально-трудовой сферы являются статистические показатели, которые характеризуют социально-демографическое состояние населения, занятость, рынок труда и безработицу, условия и оплату труда на предприятиях. Для проведения мониторинга используются по большей части комплексные показатели, которые состоят из отдельных статистических данных. Для мониторинга социально-трудовой сферы статистика – необходимое, но недостаточное условие; важно также

[79] *Беззубко Л.В.* Механизм государственного управления коллективными трудовыми конфликтами. Донецк : Норд Компьютер, 2004. 242 с.

учитывать мнения экспертов – руководителей и специалистов, работников предприятий и организаций, – мониторинг которых осуществляется в процессе социологических обследований.

Основными источниками информации о занятости и социально-трудовых отношениях являются следующие:

– административная статистика;
– выборочные обследования домохозяйств;
– выборочные обследования предприятий;
– переписи населения;
– социологические обследования.

Административная статистика – это стандартизированные данные статистической отчетности предприятий и организаций, государственной службы занятости и других субъектов экономической деятельности, органов государственного управления. Основные преимущества этого источника информации: сопоставимая дешевизна; постоянность информации, которая дает возможность следить за продолжительностью и динамикой процессов с начала их учета; возможность получения информации в конкретных группах совокупности без погрешности в выборке.

Выборочные обследования домохозяйств – это исследования в виде опрашивания с высокой мерой регулярности – раз в год, в полгода или в квартал. Эти обследования дают возможность получить информацию обо всех работниках, структуре работающего населения, осуществить одновременное, общее и взаимоисключающее измерение количества занятых, безработных, экономически неактивного населения, получить достоверные данные об уровне жизни.

Выборочные обследования предприятий – это информация о трудовой деятельности с точки зрения производственных процессов. Они являются единым источником информации о внутренних рынках труда. Эти исследования не дают возможности проанализировать неформальный рынок труда и полного представления о трудовой деятельности работника, поскольку ограничивают ее предприятием и не фиксируют вторичную занятость, если она не связана с этим самым предприятием. Преимуществом этих обследований являются анализ взаимосвязи занятости, отработанного рабочего времени и получения вознаграждения; избирательность исследования, которое можно осуществлять по определенным экономическим секторам.

Переписи населения дают возможность получить всеобъемлющую информацию о населении.

Социологические обследования – это анализ социальных явлений с помощью социологических методов: изучение документальных материалов, наблюдение, эксперимент, опрос.

Координацию статистической информации в Украине осуществляет Государственный комитет статистики Украины, в котором функционирует Управление статистики труда. Госкомстат публикует официальные статистические данные по стране в соответствующих статистических сборниках. Государственный комитет статистики Украины также проводит обследование бюджета семей. Данные обследований включают доходы и затраты, степень самообеспечения семьи продуктами, жилищные условия, наличие предметов долгосрочного пользования, таких как автомобиль, телевизор, холодильник, а также сведения о структуре семьи.

Мониторинг социально-трудовой сферы может осуществляться на основе определенной программы. Объектами мониторинга социально-трудовой сферы становятся специально отобранные предприятия, учреждения и организации разных форм собственности и областей экономики, регионы, а также отобранные по социально-демографическим и профессиональным признакам группы населения.

Сбор, обработка и передача статистической информации из мониторинга осуществляются на региональном и государственном уровнях. Статистическая информация на базовых предприятиях формируется Госкомстатом Украины по утвержденной схеме показателей и передается в Министерство труда и социальной политики Украины в установленные сроки.

Социологические опросы населения в соответствии с утвержденной системой показателей осуществляются Институтом социологии НАН Украины или другими органами в соответствии с задачами руководства Министерства труда и социальной политики Украины.

Министерство труда и социальной политики Украины и Госкомстат Украины должны осуществлять координацию деятельности органов государственной власти, учреждений и организаций, которые обеспечивают ведение мониторинга социально-трудовой сферы. Они готовят ежеквартальные отчеты о состоянии социально-трудовой сферы, ежегодно выпускают сборники аналитических и социологиче-

ских материалов по общим результатам и отдельным направлениям мониторинга.

Мониторинг социально-трудовой сферы в Украине является важным и необходимым инструментом разработки и осуществления программ социально-экономического развития, усовершенствования социально-трудовых отношений.

В мониторинге выделяют следующие блоки:

1. Социально-демографические и миграционные процессы.
2. Занятость и рынок труда.
3. Социально-трудовые процессы на предприятиях, в учреждениях, организациях.
4. Условия и охрана труда.
5. Доходы и уровень жизни населения.
6. Социально-психологический климат в трудовых коллективах.

РАЗДЕЛ 3. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

ГЛАВА 8. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

8.1. Теоретические основы и предпосылки формирования социального партнерства

Развитие системы социального партнерства как одной из форм регулирования социально-трудовых отношений на современном этапе рыночных преобразований в постсоветских странах является одной из актуальных на сегодняшний день проблем. Сама идея социального партнерства занимает важнейшее место в научном анализе современного общества, эволюции трудовых отношений и законодательных практик многих стран мира.

Возможности согласования интересов наемных работников и работодателей издавна обсуждались в работах авторов различной политической ориентации: социалистов-утопистов, либералов, социалистов и др. Одной из первых работ, посвященных сущности и условиям общественного согласия, является «Общественный договор» Ж.-Ж. Руссо. В этом трактате, опубликованном в 1762 г., рассматривается общество, основанное на законах, перед которыми все равны и которые сохраняют личную свободу каждого гражданина[80].

Д.С. Милль был один из первых, кто использовал термин «партнерство» для характеристики социальных отношений между хозяевами и работниками[81]. Поскольку основной целью социального партнерства является обеспечение устойчивого эволюционного развития общества, важно определение условий, при которых такое развитие

---

[80] *Руссо Ж.-Ж.* Об общественном договоре, или Принципы политического права. М. : Прогресс, 1969. 247 с.

[81] *Милль Д.С.* Основы политической экономии. М. : Прогресс, 1980. 495 с

возможно. Эти условия были рассмотрены еще в 20-х гг. XX в. Питиримом Сорокиным. Он установил, что устойчивость общественной системы зависит от двух основных параметров: уровня жизни большинства населения и степени дифференциации доходов[82].

Существенное влияние на развитие идей социального партнерства оказали немецкие экономисты Вильгельм Репке (1899–1966), Альфред Мюллер-Армак (1901–1978) и Людвиг Эрхард (1897–1977), создавшие концепцию социального рыночного хозяйства, которая исходит из сочетания конкуренции, экономической свободы предпринимателей и активной роли государства в перераспределении доходов и организации социальной сферы. Концепция социального партнерства утвердилась в законодательстве ряда европейских стран (Германия, Австрия, Скандинавия) в 1960-е гг. как результат многолетнего поиска эффективных форм регулирования социально-трудовых отношений и одного из важнейших направлений их социализации.

Среди современных исследователей, занимающихся проблемой социального партнерства, можно назвать А. Здравомыслова, Н. Данакина, И. Мысляеву, О. Новикову, Н. Диденко, Г. Осового, А. Андрющенко и мн. др.

Между тем наряду с социальным партнерством встречаются и родственные понятия, такие как общественный договор, социальный корпоративизм, трипартизм. Корпоративизм чаще всего используют в ряде стран Западной Европы (Австрия, Швеция) и Латинской Америке. Основы идеи корпоративизма также восходят к теории общественного договора Ж.-Ж. Руссо и взглядам Э. Дюркгейма на роль профессиональных ассоциаций в общественной жизни. Таким образом, первоначально доктрина корпоративизма получила социологическую интерпретацию и в этом аспекте его принято определять как форму социальной организации, при которой ключевые экономические, политические и социальные решения принимаются оформленными корпоративными группами или совместно этими группами и государством[83].

---

[82] *Сорокин П.* Социальная и культурная динамика: исследование изменений в больших системах искусства, истины, этики, права и общественных отношений. СПб. : Изд-во Русского христианского гуманитарного института, 2000. 1054 с.

[83] *Дюркгейм Э.* О разделении общественного труда: метод социологии. М. : Наука, 1990. 390 с.

Согласно социологической концепции, человек может влиять на решения, принимаемые на государственном уровне, посредством членства в корпоративных организациях – профсоюзах – и прочих профессиональных организациях, деловых объединениях, группах политического влияния, добровольных объединениях. Корпоративизм, впрочем, как и социальное партнерство, предполагает наличие следующих условий:

1) сильное государство и наличие социальных институтов;

2) структурированные, ярко выраженные группы интересов;

3) группы интересов, являющиеся частью общественных интересов в целом.

В нашем исследовании будем разграничивать понятия «социальное партнерство» и «социальный корпоративизм». Социальное партнерство чаще всего используется для определения практик собственно в сфере социально-трудовых отношений. Корпоративизм же более широкое понятие, используемое в политологии, юриспруденции, социологии, истории, и предполагает более широкую, чем социальное партнерство, представленность институционализированных участников общественного диалога. Следовательно, системообразующим элементом идеи социального партнерства является социальный диалог и поиск компромиссов основных субъектов социально-трудовых отношений – государства, работодателей и работников в лице профсоюзов.

На Западе социальное партнерство рассматривается как понятие, характеризующее принцип организации общества, который регулирует совместный труд социальных партнеров – сторон социально- трудовых отношений. Российские ученые под социальным партнерством понимают сотрудничество между органами государственной власти и представителями сторон социально-трудовых отношений с целью развития экономики, улучшения условий труда и повышения жизненного уровня трудящихся. Украинские исследователи предлагают рассматривать социальное партнерство в нескольких аспектах: как принцип деятельности субъектов коллективных трудовых отношениях (широкое понимание термина) и как правовой институт (узкое понимание термина), представляющий собой совокупность норм, регламентирующих компетенцию специально образованных органов (например, одним из таких органов является Национальная служба посредничества и примирения (НСПП)).

Б. Генкин утверждает, что социальное партнерство – это идеология, формы и согласие партнеров, социальных групп для обеспечения их конструктивного взаимодействия[84]. В данном случае более приемлемо применение понятия социального партнерства в узком смысле, как системы определенных взаимоотношений между государством, работодателями, наемными работниками и их представителями, позволяющей учитывать цели и интересы сторон и на этой основе достигать согласия в решении вопросов социально-трудовых отношений, которое будет закреплено в коллективных договорах и соглашениях. Такое понимание сходно с определением социального партнерства Международной ораганизации труда.

Эксперты МОТ определяют социальное партнерство как механизм, с помощью которого предприниматели, представители трудящихся и правительства разрабатывают комплекс согласованных и многосторонних вопросов для решения социально-экономических проблем в сфере труда путем нахождения компромиссов. Другими словами, социальное партнерство предполагает согласование интересов основных субъектов трудовых отношений путем социального диалога. Социальный диалог (социальный договор) является механизмом согласования интересов, а само социальное партнерство представляет механизм регулирования трудовых отношений на макроуровне, а также на уровне регионов и отдельных предприятий (местном уровне).

Многие ученые считают, что в условиях социально-экономических преобразований современного периода наблюдается расширение сферы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений. Это обусловлено следующими причинами:

1) применение коллективно-договорного способа правового регулирования направлено на обеспечение баланса интересов сторон трудовых отношений. Достижение согласования интересов работников и работодателей в сфере труда способствует установлению социальной стабильности в обществе, развитию отечественного производства;

[84] *Генкин Б.М.* Экономика и социология труда : учеб. для вузов. М. : НОРМА, 2008. 448 с.

2) применение данного метода в правовом регулировании трудовых отношений позволяет учитывать отраслевые, региональные, профессиональные и другие особенности условий труда работников;

3) применение коллективно-договорного способа правового регулирования трудовых отношений обеспечивает реальное повышение уровня трудовых прав работников[85].

На наш взгляд, в современных условиях объективно существует необходимость одновременного применения централизованного и договорного (коллективно-договорного и индивидуально-договорного) методов регулирования социально-трудовых отношений.

В общем виде схема системы социального партнерства представлена в табл. 8.1.

Таблица 8.1

Схема системы социального партнерства (СП)[86]

Уровни СП	Субъекты СП	Предмет СП	Нормативно-правовое обеспечение	Формы функционирования
Международный (мегаэкономический)	Государства и международные организации	Гарантии и защита прав человека в сфере труда, содействие коллективно-договорному процессу	Конвенции и рекомендации МОТ и др.	Общие консультации; коллективные договоры; заключение договоров и соглашений; согласование на высшем уровне социально-экономической политики; обмен нужной информацией
Национальный (макроэкономический)	Представители правительства, организаций работодателей и профсоюзов	Условия, принципы, нормы реализации социально-экономической политики и трудовых отношений	Государственные законы, нормативные акты правительства	Общее решение коллективных трудовых споров, предотвращение их; контроль за выполнением общих договоренностей

[85] *Привалова С.В.* Методы правового регулирования трудовых отношений : автореф. дис. … канд. юрид. наук. М., 2001. 21 с.

[86] *Немченко О.* Проблема розвитку відносин соціального партнерства в Україні // Бюллетень Національної служби посередництва і примирення. 2008. № 11–12. С. 31.

Окончание табл. 8.1

Уровни СП	Субъекты СП	Предмет СП	Нормативно-правовое обеспечение	Формы функционирования
Отраслевой и региональный (мезо-экономический)	Представители организаций работодателей и профсоюзов, органов регионального самоуправления	Отраслевые (региональные) тарифные условия оплаты труда, занятости, норм труда и др.	Межотраслевые и отраслевые (региональные) нормативно-методические материалы	Участие наемных работников в управлении производством, в доходах; рассмотрение претензий и расхождений, которые возникают между сторонам
Производственный (микроэкономический)	Работодатель, комитет профсоюза, работники	Кадровая политика предприятия в целом или ее отдельные элементы	Нормативные материалы, нормы, уставы, положения, трудовые соглашения и договоры	Участие представителей сторон в работе органов СП; общее управление фондами социального страхования; организация примирительных и арбитражных процедур; участие наемных работников в управлении производством; участие представителей сторон в работе органов СП

В табл. 8.2 представлены виды партнерства, выделенные Н.Г. Диденко.

Таблица 8.2

Виды социального партнерства[87]

Критерии	Виды партнерства
Сфера партнерства	Социальное партнерство в сфере социально-трудовых отношений; межсекторное социальное партнерство; социальное партнерство между отдельными субъектами общественных отношений
Характер связи	Горизонтальное социальное партнерство (между равнозначными социальными партнерами); вертикальное социальное партнерство между субъектами разного иерархического уровня

[87] *Діденко Н.Г.* Державне управління і соціальне партнерство: актуальні проблеми теорії і практики. Донецьк : Східний видавничий дім, 2007. С. 16.

Окончание табл. 8.2

Критерии	Виды партнерства
Функциональность	Специализированное социальное партнерство (экономическое, политическое), комплексное социальное партнерство (охватывает разнообразные проблемы, процессы, явления)
По сроку действия	Ситуативное, среднесрочное, долгосрочное, перспективно-стратегическое
По уровню деятельности	Международный, национальный (макроэкономический уровень), региональный, отраслевой (мезоэкономический уровень), производственный (микроэкономический уровень), уровень отдельного индивидуума (наноэкономический уровень)

Систему социального партнерства, на наш взгляд, можно также представить через взаимосвязь ее основных элементов (рис. 8.1).

Система социального партнерства

↓

Участники социального партнерства	Механизм регулирования трудовых отношений	Круг решаемых вопросов	Показатели развития социального партнерства
– государство (в том числе органы местного самоуправления); – работодатели (представители работодателей); – работники (представители работников)	– генеральные соглашения; – отраслевые тарифные соглашения, заключаемые на федеральном (национальном) уровне; – региональные соглашения; – коллективный договор	– оплата труда, надбавки и вознаграждения; – рабочее время и время отдыха; – специальные льготы, гарантии и компенсации; – гарантии в области занятости; – охрана труда	– количественные показатели; – экспертно-справочные; – информационно-аналитические

Рис. 8.1. Структура социального партнерства

Как показывает практика, на сегодняшний день сложилось несколько моделей социального партнерства, которые рассмотрим в следующем параграфе.

8.2. Модели и формы социального партнерства

В соответствии с социально-экономическими особенностями развития разных стран сложилось несколько моделей социального партнерства. В основу их классификации положен механизм правового регулирования договорного процесса; особенности отношений между институтами государственной власти, местного самоуправления с представителями работников (профсоюзами) и работодателями (предпринимателей); уровень участия работников в управлении предприятием и т.д. Дадим краткую характеристику моделей социального партнерства.

Первая модель характеризуется высоким уровнем централизации договорного процесса и наиболее характерна для стран Северной Европы: Бельгии, Дании, Нидерландов, Норвегии, Финляндии, Швеции, а среди стран Центральной Европы – для Австрии. Для нее характерна активная роль государства в социальном диалоге. Деятельность сторон этого процесса имеет детальную законодательную регламентацию, четко определенные полномочия и детально разработанные процедуры решения трудовых споров (конфликтов). Соглашения, которые разрабатываются на макроуровне, становятся основой для разработки региональных соглашений и колдоговоров предприятий.

Вторая модель наиболее типична для стран Центральной Европы (Италия, Германия, Франция, Швейцария), Великобритании и Ирландии. В этих странах, как правило, не создаются на национальному уровне постоянно действующие органы социального диалога. Правительства стран периодически проводят консультации с национальными объединениями профсоюзов и работодателей. Общие решения на этом уровне почти не принимаются, иногда заключаются общенациональные соглашения по отдельным вопросам социальной политики. Переговоры по социальному партнерству, заключение соответствующие соглашений происходят, в основном, на региональном и отраслевом уровнях.

Третья модель характерна для стран, в которых переговорный процесс происходит на уровне предприятий и учреждений (Испания, Португалия, Греция, США, Япония). В практике трудовых отношений в этих странах широко применяется система индивидуальных трудо-

вых контрактов, в случае нарушения которых нанимаемый работник может сам обратиться в суд и защитить себя. Регулирование трудовых отношений осуществляется преимущественно на уровне предприятий во время проведения коллективных переговоров.

В соответствии с исследованиями Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭС), которые были проведены в 1996 г., каждая из рассмотренных моделей имеет свои недостатки и преимущества. Идеальная модель социального диалога должна быть гибкой, чтобы могла быстро приспосабливаться к необходимости изменений международной конкуренции, национальной экономики и политической ситуации. Отмечается, что на протяжении последних лет централизованные модели уступают место децентрализованным в результате наличия определенных тенденций в развитии социального диалогав большинстве стран:

1) желание правительств ограничить сильную власть профсоюзов и работодателей;

2) желание работодателей лишить контроля профсоюзов, а также создать более гибкую систему производственных отношений для того, чтобы приспособиться к международной конкуренции;

3) в связи с высоким уровенем безработицы работники больше обеспокоены собственной заработной платой на предприятии и в учреждении, чем общими тенденциями и проблемами макроэкономики[88].

Основными формами социального партнерства являются бипартизм и трипартизм. В самом общем виде *бипартизм* – это добровольное, основанное на независимости и равноправии сторон взаимодействие (диалог, консультации, переговоры) работников и работодателей при применении трудовых норм, а также при разрешении трудовых споров. Бипартизм получил наибольшее развития в Японии, хотя сам термин для обозначения формы согласования интересов работников и работодателей практически не используется.

В России и в Украине распространена система *трипартизма*, которая предполагает трехстороннее сотрудничество между следующими сторонами:

---

[88] *Козаченко О.* Міжнародні стандарти розвитку соціального діалогу. Режим доступа: http://nspp.gov.ua/index.php?option

– наемными работниками, интересы которых представляют профсоюзы (или иные уполномоченные ими органы);

– работодателями, чьи интересы представляют союзы работодателей или другие уполномоченные ими органы;

– государством в лице органов исполнительной власти, выступающих как представитель общегосударственных интересов.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1. Социальное партнерство, представляя собой особый тип общественных (социально-трудовых) отношений, выражает сущностную характеристику социального государства, основным принципом функционирования которого является баланс интересов основных социальных групп общества.

2. В социальном государстве социальное партнерство как особый механизм регулирования трудовых отношений направлено на реализацию принципа равноправных переговоров, достижение компромисса между государственной властью, работодателями и работниками и способствует снижению рисков в социально-трудовой сфере.

3. Социальное партнерство способствует, таким образом, вовлеченности в процессы социализации всех субъектов трудовых отношений, повышая тем самым меру ответственности каждого из участников.

4. Социальное партнерство выступает и направлением совершенствования социального государства. Именно в ходе коллективных переговоров, взаимных консультаций, участии работников в управлении происходит взаимное обогащение участников социального диалога, повышение уровня демократичности и развитие институтов гражданского общества.

8.3. Профсоюзы в системе социального партнерства

Системообразующим элементом социально-трудовых отношений являются субъекты и их группы интересов, которые во многом определяют типы отношений (патернализм, партнерство, субсидарность, конфронтация, дискриминация), предмет отношений (вопросы найма и оплаты труда, профессиональное обучение, социальное страхование и защита), развитие тех или иных институциональных механизмов

(социальное партнерство, социальная ответственность бизнеса, социальная политика). Действительно, доминирование той или иной стороны (государства, работодателей или наемных работников) в системе социально-трудовых отношений или, наоборот, согласование интересов и поиск компромиссов оказывают существенное влияние на развитие трудового законодательства и систем социального страхования, в частности пенсионного, вопросы оплаты и условий труда, направления социальной политики и социально ответственного поведения в трудовой сфере.

Формирование цивилизованной системы трудовых отношений (labour relations) началось с осознания интересов, первоначально работодателей, затем государства и наемных работников. Это выразилось в создании союзов, защищающих интересы той или другой стороны, и развитии законодательства в трудовой сфере. Как известно, для защиты интересов наемных работников, вместе со становлением крупного промышленного производства, стали формироваться профессиональные союзы. Впервые профсоюзы возникли в годы промышленной революции в наиболее промышленно развитой стране мира – Англии. Профсоюзное движение в этой стране демонстрирует общие закономерности его развития, которые позже проявлялись и в других странах. Первые ассоциации рабочих имели строго локальный характер и объединяли только высококвалифицированных рабочих наиболее передовых отраслей. Так, одним из самых первых английских тред-юнионов считается созданный в 1792 г. союз прядильщиков Ланкашира. Наиболее активное развитие профсоюзного движения приходится на вторую половину XIX в.

Профессиональные союзы (профсоюзы) представляют собой добровольное общественное объединение людей, связанных общими интересами по роду своей деятельности, и создаются с целью представительства и защиты прав наемных работников в трудовых отношениях. Профессиональные союзы сыграли огромную роль в разрешении конфликтов в XX в., отстаивании коллективных интересов рабочего класса, развитии партисипативного управления. И хотя в настоящее время роль профсоюзов в системе социально-трудовых отношений существенно трансформировалась, неодинаковы их роль и влияние в различных сферах деятельности и странах. В настоящее время можно говорить о трех базовых их типах:

1. Профсоюзы, которые действуют в качестве определенных групп работников в процессе заключения коллективных договоров в рамках системы социального партнерства (Германия).

2. Профсоюзы, которые выступают в роли важнейшей составляющей системы так называемого политического юнионизма. В данном случае профсоюзы тесно связаны с политическими партиями (Франция, Италия, Испания).

3. Профсоюзы, которые оперируют в качестве партнеров в рамках общих социал-демократических договоренностей (Австрия, долгое время Швеция).

Как уже было замечено выше, в настоящее время в результате трансформации системы общественных отношений существенно меняется и роль профсоюзов в защите интересов наемных работников. Ряд авторов в России и за рубежом говорят о постепенном ослаблении их роли в защите интересов наемных работников, связанной, прежде всего, с изменением структуры экономики (традиционно профсоюзы защищали интересы наемных работников в отраслях массового производства, добывающей и обрабатывающей промышленности), форм занятости (расширением нетрадиционных форм занятости, работой на дому, гибкими формами занятости и т.п.), изменением организационных форм и управленческих структур (развитие и доминирование стратегических союзов и альянсов, гибких и временных структур, сетевых, модульных организаций), изменением системы ценностей и интересов, что выражается в персонификации трудовых контрактов, учете личных качеств работников и притязаний. Появились и исследования, обосновывающие постепенное исчезновение с экономической и политической арены профессиональных союзов. Однако большинство исследователей, и мы разделяем их точку зрения, указывают на то, что, во-первых, как и сама система общественных отношений, профсоюзы и их деятельность существенно трансформируются, что находит отражение в формировании новых концептуальных основ их развития, и во-вторых, негативные последствия глобализации, нового этапа технологического развития и структурные изменения в экономиках развитых стран ставят новые проблемы и вопросы перед профсоюзным движением, что также выражается в изменении основных направлений их развития в XXI в.

Влияние процессов глобализации и НТП на профсоюзное движение находится в центре внимания МОТ. В 1998 г. Международный

институт социально-трудовых исследований начал осуществлять проект под названием «Организованный труд в XXI столетии». Для реализации данного проекта была создана специальная электронная система, связавшая профсоюзы с учеными МОТ в единую сеть. Таким образом, были заложены основы для ведения диалогов, обсуждения различных вопросов и проблем в режиме онлайн. Специалистами МОТ также было проведено сравнительное исследование применяемых профсоюзами мер и стратегий в связи с глобализацией. В исследовании приняли участие 15 стран, в том числе США, Япония, Швеция, а также ряд государств Южной Америки, Африки и Азии. Результаты проделанной работы позволяют сделать ряд важных выводов, главный среди которых заключается в том, что перед профсоюзным движением встали две главные проблемы. Первая – рост неравенства в доходах между работниками. Это касается, в первую очередь, развивающихся и постсоциалистических стран. И вторая – появление на рынке труда работников с гибкими, нетрадиционными трудовыми отношениями, которые не вписываются в привычные рамки трудовых отношений и влияния на них профсоюзов.

Однако, несмотря на универсальность происходящих тенденций, в разных странах, в связи с различиями в типах профессиональных объединений и спецификой трудовых отношений, неодинаковы их роль и перспективы дальнейшего развития, что делает полезным изучение опыта развития профсоюзного движения.

Профсоюзы в США

Профсоюзное движение в США начало играть заметную роль в защите интересов рабочего движения и общества в целом в период становления экономики индустриального типа. В период 1940–1970-х гг. рабочее движение с помощью коллективных переговоров обеспечило значительный рост оплаты труда и защиту работников от произвола администрации предприятий путем установления трудовых правил и процедур урегулирования трудовых споров. Профсоюзы играли значительную роль и в политической сфере, борясь за трудовое законодательство, в первую очередь, за повышение минимальной оплаты труда и социальное страхование. Следует также отметить, что основу американской социальной модели, как известно, составляет филосо-

фия, сводящаяся к тому, что человек свободен в выборе своего жизненного пути. Индивидуальный трудовой контракт предполагает свободу выбора работником приемлемых именно для него условий и оплаты труда, тогда как соглашение нарушает свободу выбора (по мнению американцев). Таким образом, в социально-трудовых отношениях возобладал принцип «дерегулятивности». Таким образом, профсоюзы в США вплоть до 1970-х гг. действовали в условиях доминирования общих ценностей, признававшихся всеми социальными партнерами в сфере труда наличием объединений работников и работодателей. Сами же трудовые отношения были стабильными, а действия основных субъектов социально-трудовых отношений – прогнозируемыми.

В настоящее время лишь 9,5% работников США состоят в профсоюзах. Своего пика членство работников в профсоюзах за всю их историю достигало 2 раза: в 1945 и в 1955 гг. Общий показатель при этом достигал 35%. С середины 60-х гг. XX в. этот показатель начал снижаться, прежде всего за счет изменения в структуре занятости в пользу тех сфер, где удельный вес организованных работников был низок. Начиная с середины 1970-х гг. удельный вес членов профсоюзов падал практически во всех отраслях, включая и крупнейшие компании. Работодатели, в свою очередь, способствовали данной тенденции, не жалея средств на целенаправленную деятельность по работе с сотрудниками, агитируя их не вступать в профсоюзы, тем самым нарушая существовавшее, пусть и не в пользу наемных работников, законодательство об их праве на создание подобного рода организаций. В 1977 и 1978 гг. предложение Конгресса США усилить ответственность работодателей за нарушение свободы работников вступать в профсоюзы было блокировано в Сенате. А увольнение рейгановской администрацией в 1981 г. членов бастовавшего профсоюза авиадиспетчеров было воспринято работодателями как руководство к действию в отношениях с профсоюзами.

В последние десятилетия XX в., в условиях глобализации и научно-технического прогресса, в связи с проведением либеральной экономической политики и распространением гибкой политики на рынке труда, в большинстве стран деятельность профсоюзов подвергалась значительным изменениям. Это напрямую касается и США. Технологические перемены привели к росту малых предприятий, разбросан-

ных по территории страны, при одновременном сокращении числа крупных и поляризации работников по доходам. Таким образом, возник слой образованных, заботящихся о своей карьере, индивидуалистически настроенных работников, которые менее всего заинтересованы в классовой солидарности и классовой борьбе. Но глобализация и научно-технический прогресс порождают и другие проблемы, в частности, появилось избыточное количество низкоквалифицированных работников. Кроме того, в городах увеличился приток на рынок труда женщин и мигрантов.

Коренной перелом в профсоюзном движении США наметился после заключения соглашения о Североамериканской зоне свободной торговли (НАФТА), которое, в частности, показало, что пришло время кардинальных изменений в рабочем движении, если последнее намерено вернуть себе традиционную роль хранителя социальной солидарности и справедливости.

В 1995 г. во главе национальной федерации профсоюзов АФТ-КПП (Американская федерация труда – Конгресс производственных профсоюзов) стал Джон Свини. Он объединил вокруг себя сторонников перемен в профсоюзном движении, набрав их в состав высшего руководства АФТ-КПП. В рамках национальной федерации профсоюзов был образован «Комитет-2000», в который вошли 20 наиболее влиятельных и авторитетных членов Исполнительного комитета во главе с Дж. Свини. Исполнительным комитетом была разработана стратегия развития профсоюзного движения США, основной целью которого стало повышение имиджа профсоюзов и служение интересам своих членов.

Основные итоги новой администрации АФТ-КПП[89].

1. Была развернута широкомасштабная работа по активизации местных профсоюзных советов, которых в стране насчитывалось около 600. Активно действующие советы принимали меры по защите интересов членов и не членов профсоюза, организуя сотрудничество со всеми заинтересованными группами населения. Их главная цель – оказать целенаправленное воздействие на работодателей и побудить последних к ненарушению прав работников на организацию.

---

[89] *Некипелов Д.* Профсоюзы и глобализация: социально-трудовые проблемы // Труд за рубежом. 2002. № 3. С. 3–29.

2. В 1996 г. АФТ-КПП приняло программу «Профсоюзный город». Чтобы стать «профсоюзным городом», центральные трудовые советы должны использовать методы стратегического планирования и осуществлять ряд мероприятий по восстановлению профсоюзного движения на своей территории. В плановые мероприятия входили: вовлечение не менее половины профсоюзных организаций на своей территории в программу проведения организационных планов; разработка местных организационных планов; меры по поддержке местными властями права на организацию и др. В 1999 г. 150 центральных трудовых советов стали «профсоюзными городами».

3. Была начата подготовка ведущих организаторов для укрепления и совершенствования организационной работы, а также начата кампания по разъяснению в широких кругах прав выбора работником профсоюза на демократической основе. В 1998 г. в обновленный профессиональный союз новых членов вступило на порядок больше, чем в любой другой год.

4. Анализ организационных структур корпораций также позволил сделать вывод о несоответствии структуры профсоюзов структуре работодателей. В большинстве случаев традиционный партнер по коллективным переговорам получал достаточно полномочий, так как им теперь владела крупная корпорация. Более того, корпорации все чаще начинают использовать сетевую форму организации для повышения гибкости бизнеса и менеджмента и вовлечения партнеров в общие процессы, что усложняет деятельность профсоюзов. Таким образом, стало необходимым разрабатывать такие организационные формы профсоюзов, которые бы максимально соответствовали меняющимся структурам в бизнесе.

Чтобы преодолеть текущий кризис и заложить основы возрождения имиджа, профсоюзы США должны сыграть центральную роль, как в 30-е гг. XX столетия, в решении неотложных социально-трудовых проблем. Несмотря на экономическую мощь и огромное влияние в мире, в США накопились проблемы, требующие неотложных мер по их преодолению. К числу основных можно отнести: 1) возрастание неравенства в оплате труда; 2) снижение возможностей для низкооплачиваемых работников в продвижении по службе и гарантий занятости; 3) сокращение степени охвата медицинским обслуживанием и пенсионными выплатами; 4) нестабильность занято-

сти в целом, что ведет к нежеланию фирм тратить средства на профессиональную подготовку.

Основная задача профсоюзов в современных условиях заключается в их способности решать новые социально-экономические проблемы, время покажет, справятся ли с ней профсоюзы США.

Профсоюзы в Японии

Профессиональные союзы в Японии встроены в систему внутрифирменных трудовых отношений и систему коллективных договоров, также распространено проведение совместных консультаций предпринимателей и профсоюзов. Ведущая роль в этой системе принадлежит профсоюзам, позиция которых придает трудовым отношениям гибкость, а в отношениях с предпринимателями направлена на согласование действий.

Коллективные переговоры в Японии начали развиваться в послевоенный период, когда социально-экономическая напряженность в обществе способствовала формированию профсоюзного движения, причем на уровне корпораций и фирм, содействуя сотрудничеству, а не конфронтации предпринимателей и профсоюзов, как, например, это было в США. Коллективные переговоры ведутся с целью улучшения труда работников, повышения их социально-экономического статуса и уровня организованности и распространены на мелких и средних предприятиях (с числом занятых от 30 до 50 чел.), где профсоюзы не имеют большого веса. Эта форма регулирования трудовых отношений распространена также в таких отраслях, как транспорт, связь, услуги (до 80% предприятий). В области страхования, коммунальных услуг эта цифра не превышает 50%[90].

Особенностью японского типа коллективных переговоров является проведение их на уровне каждого конкретного предприятия. В связи с этим спектр обсуждаемых вопросов чрезвычайно широк:

1) вопросы, связанные с условиями труда, заработной платой, пенсионными выплатами и пособиями при увольнении, продолжительно-

[90] *Ишикава А. и др.* Деятельность профсоюзов Японии в условиях глобализации // Проблемы теории и практики управления. 2003. № 2. С. 64.

стью рабочего времени, перемещением персонала, временными увольнениями или переводом на другие предприятия;

2) вопросы, связанные с наймом, обеспечением безопасности на производстве, уведомлением о забастовках, а также определением отношения к тем работникам, которые в них не принимали участия;

3) вопросы, связанные с условиями профсоюзной деятельности: определение статуса освобожденного профсоюзного активиста на предприятии; использование помещений и оборудования, принадлежащих фирме; возможности заниматься профсоюзной деятельностью в рабочее время; и многие другие вопросы.

Предприниматель, согласно установившейся законодательной гарантии ведения коллективных переговоров, не имеет права отказаться от участия в них без веских на то оснований, игнорировать существование профсоюзов, вести переговоры с отдельными работниками, а также в одностороннем порядке определять или изменять условия труда.

Для проведения переговоров создается специальный комитет, имеющий статус юридического лица, в качестве которого выступает пофирменный профсоюз. Отраслевые же союзы или их объединения, не будучи таковыми, привлекаются в качестве консультантов, экспертов. В состав комитета могут входить профсоюзные лидеры, представители вышестоящей организации, рядовые работники – члены профсоюза; со стороны администрации это могут быть менеджеры среднего звена, а также работники, занимающиеся работой с персоналом.

Пофирменные коллективные переговоры ведутся чаще всего на компромиссной основе, что, в свою очередь, позволяет добиться смягчения недовольства работников, регулировать их требования, находить решения, приемлемые для всех сторон. Все это способствует стабилизации социально-трудовых отношений и отличает японскую систему коллективных переговоров от европейской и американской.

Уникальность японской системы социально-трудовых отношений характеризует и такая форма, как «весенние наступления» трудящихся. «Весенние наступления» выполняют функцию системы национальных и отраслевых форумов для ведения переговоров между профсоюзами и предпринимателями. Один из важнейших вопросов, обсуждаемых на форуме, – это ежегодное повышение заработной платы в масштабах всей страны. Заметная роль при решении данного вопроса принадлежит отраслевым профсоюзам, роль которых в по-

следние десятилетия несомненно возросла. Именно они задают тон на уровне уступок профсоюзов, готовят и корректируют многие другие вопросы в ходе коллективных переговоров и внесения их результатов в трудовое соглашение. Представленные предложения передаются для доработки пофирменным профсоюзам[91].

Японский тип трудового соглашения имеет также ряд особенностей в сравнении с американским и европейским трудовым соглашением. Этот документ в Японии носит более общий, абстрактный, характер и по своему содержанию напоминает трудовой договор, который каждый наемный работник заключает с предпринимателем. Договор же, в свою очередь, повторяет положение Закона о трудовых стандартах, в котором определяются отношения сторон по вопросам условий и оплаты труда, прав, обязанностей и ответственности работодателя в отношении работника, а также лояльность самих работников к работодателям.

Трудовое соглашение также устанавливает нормы труда, причем в Японии это максимальные нормы для работников данного предприятия, и гарантирует определенный срок их соблюдения. Соглашение также определяет правила отношений профсоюзов и предпринимателей в сфере управления – совместные консультации, комитеты, советы. Большое значение в трудовом соглашении имеет мирное урегулирование трудовых конфликтов и неформальное решение большинства вопросов и проблем. Это обстоятельство формирует неопределенность многих положений трудового соглашения и широкого их толкования, что недопустимо для других стран. Трудовое соглашение также имеет пофирменный характер и, таким образом, не способствует контролю над рынком труда.

Трудовое соглашение, согласно Закону о профсоюзах, состоит из нормативной части и обязательств сторон. В нормативной части оговариваются условия труда, найма (что является прерогативой предпринимателя) и увольнений, эта часть распространяется на всех работников. Обязательства сторон регламентируют деятельность профсоюзов на предприятии. Действуют трудовые соглашения в течение 1–2 лет или, по закону, даже до 3 лет.

---

[91] *Япония*: в поисках новых рубежей. М. : Наука, 2008. 287 с.

Огромное значение в системе социально-трудовых отношений в Японии имеет система совместных консультаций предпринимателей и профсоюзов, которые по существу являются альтернативой коллективным переговорам. Система совместных консультаций начала вводиться с середины 50-х гг. XX в. и в 70-е гг. она стала основой японского типа участия работников в управлении производством. В настоящее время их проводят до 80% профсоюзов и около 90% предприятий; их широко используют компании, где нет профсоюзов. В эту систему вовлечено более 80% всех наемных работников предприятий государственного и частного секторов экономики.

Главная цель проведения совместных консультаций – достижение компромиссов и взаимопонимания основных субъектов социально-трудовых отношений и координация их действий. При совместных консультациях практически всегда наступает взаимопонимание, тогда как во время переговоров процедура разрешения интересов может привести к конфронтации и трудовому конфликту. Совместные консультации проводятся для обсуждения вопросов, связанных с управлением производством, что не является компетенцией коллективных переговоров. Они являются своего рода двусторонним каналом обмена информацией. С одной стороны, предприниматель передает профсоюзам данные, касающиеся управления и производства; с другой – получает от профсоюзов сведения, связанные с условиями труда.

До 90% японских профсоюзов с помощью совместных консультаций решают вопросы, связанные с рабочим временем и его продолжительностью, повышением заработной платы, окружающей средой предприятий, и социальные вопросы. Во многих случаях профсоюзы с помощью системы совместных консультаций пытаются урегулировать те проблемы, которые в западно-европейских странах регулируются коллективными переговорами, а в США их регулирование вообще затруднительно в рамках существующего законодательства и сложившейся системы социально-трудовых отношений. Более того, профсоюзные лидеры не только не выступают против администрации по вопросам персонала и управления производством, а действуют в ее интересах.

Система совместных консультаций получила в Японии широкое распространение, так как отвечает интересам бизнеса, способствует снижению трудовых конфликтов, затяжных конфронтаций между наемными работниками и работодателями.

В отличие от ряда европейских стран (например, Германии), в Японии нет формальной, оформленной на уровне законодательства системы совместных консультаций и круг решаемых вопросов зависит от уровня, на котором они осуществляются[92].

На *уровне участка или цеха* совместные консультации обычно не проводятся, а в рабочем порядке, с помощью «кружков качества» согласовываются различные методы организации труда или их совершенствование, постоянное улучшение. На *уровне отрасли* действуют консультационные советы, состоящие из представителей профсоюзов и предпринимательских организаций. На уровне *национальной экономики* функционирует ряд правительственных консультационных комитетов, в которые входят представители правительства, национального профсоюзного центра и федерации предпринимателей.

Главную роль совместные консультации играют на уровне *компаний или фирм*. Для их проведения в равной доли избираются представители наемных работников и администрации. Однако следует добавить, что большую часть членов профсоюза даже не информируют о принимаемых решениях.

Между отдельными видами регулирования социально-трудовых отношений сложились довольно сложные формальные и неформальные связи. К настоящему времени сформировались три модели подобных связей. Первая модель – разделительная, когда совместные консультации лишь дополняют отношения профсоюзов и предпринимателей (38% общего числа совместных консультаций). Вторая – соединительная модель, когда совместные консультации являются предварительным этапом коллективных переговоров (35%). Третья модель – смешанная, когда все вопросы, в том числе и касающиеся коллективных переговоров, рассматриваются на совместных консультациях (27%). Сама модель, в свою очередь, служит основой взаимного обучения и просвещения профсоюзных лидеров, управляющих персоналом и предпринимателей.

Использование той или иной модели зависит от позиции профсоюза на предприятии, размера самого предприятия, количества членов профсоюза. Подобные механизмы регулирования трудовых отношений (кол-

---

[92] *Коленсо М.* Стратегия кайзен для успешных перемен в организации : пер. с англ. М. : ИФРА-М, 2009. 175 с.

лективные переговоры и совместные консультации) вписываются в «теорию пирога». Согласно этой теории отношения между трудом и капиталом не должны ограничиваться разделом «пирога» (прибылей), а распространяться на всю сферу управления персоналом и производством. А это требует тесного сотрудничества и взаимопонимания предпринимателей и профсоюзов, действующих в интересах наемных работников. Именно на этом строится модель трудовых отношений в Японии: разделение прибыли осуществляется через коллективные переговоры, а вопросы ее увеличения обсуждаются и решаются путем совместных консультаций, которые обеспечивают участие работников в управлении.

Анализируя круг вопросов, связанных с формированием и развитием профсоюзов и согласованием интересов работодателей и наемных работников, необходимо отметить, что в Японии их институционализация строится на доминировании неформальных институтов над формальными. Именно в Японии прослеживается наличие тесной связи успехов в управлении и регулировании социально-трудовых отношений с культурой, национальными ценностями и традициями. И несмотря на то, что многие из основных положений японской модели в настоящее время пересматриваются, именно курс крупных японских компаний в послевоенный период на «опережающую», а не «догоняющую» модернизацию с опорой на национальные традиции позволил этим корпорациям, во-первых, выйти на мировой уровень организации управления производством и трудом, прежде всего с позиций конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках; во-вторых, превзойти многие компании на мировом рынке по таким параметрам, как качество продукции и услуг, гибкость производства, мотивация труда, социальный климат на предприятии. Именно эти показатели определяют в период глобализации и нового технологического прорыва конкурентоспособность фирмы. И, главное, был задействован многовековой национальный опыт организации производства, труда и быта. Были успешно реализованы даже отдельные элементы феодального наследия страны – многовековые традиции коллективного принятия решений в общине, групповая работа в городе и на селе, ответственность работодателя (сюзерена) перед работниками (вассалами) за их благополучие[93].

[93] *Япония*: в поисках новых рубежей. М. : Наука, 2008. 287 с.

Следует также отметить, что в последние десятилетия многие положения японского менеджмента пересматриваются, что отражается и на управлении трудовыми отношениями, устойчивых формах их институционализации и взаимоотношениях профсоюзов и работодателей. Это касается таких элементов, как система пожизненного найма, зависимость дохода работника от стажа, использование гибких режимов работы. Именно гибкость и неопределенность составляют основу социально-трудовых отношений в современных условиях, что, в частности, отражается и в учете меняющихся интересов наемных работников. Например, в Японии начинают пересматриваться отношения пожизненного найма, не подвергая сомнению значимость коллективистских начал, чувства сопричастности, повышается гибкость в контрактах, и постепенно осознается то обстоятельство, что увольнение не должно рассматриваться как самое жестокое наказание, после которого человек не может никуда устроиться. Последнее можно рассматривать и как возможность дальнейшего развития работников и применения их способностей в других компаниях и видах деятельности.

Профсоюзы в Европе

Общими для большинства стран континентальной Европы являются жесткая система коллективных договоров (коллективный договор имеет приоритет над индивидуальными трудовыми контрактами и реализуется принцип солидарности), активность профсоюзного движения и доминирование на уровне компаний такого института, регулирующего социально-трудовые отношения, как производственные (рабочие) советы / комитеты.

Рассмотрение опыта стран континентальной Европы в коллективно-переговорном процессе представляет ценность и полезность с нескольких точек зрения. Во-первых, так называемая модель корпоративизма, понимаемая как максимальный учет интересов основных участников трудовых отношений, концептуально проработана именно в европейских странах. Во-вторых, она позволяет глубже понять институциональную среду формирования трудовых отношений и согласования интересов социальных партнеров. В-третьих, корпоративистская модель представляет собой признанный пример наиболее эффективного управления социальными конфликтами на производстве и

позволяет понять глубинное значение принципов солидарности, координации и компромисса. На наш взгляд, есть и еще одна причина – возможность адаптации этой модели к современной социально-экономической и политической ситуации в России.

Суть модели корпоративизма характеризуют следующие ее базовые положения[94]:

1. Централизованная система коллективных переговоров и доминирующая роль профсоюзов в переговорном процессе. В первую очередь, эта система касалась жесткого регулирования заработной платы, когда последняя устанавливалась для экономики в целом, а не на уровне отдельного предприятия или отрасли. Таким образом, фирмы были свободны в выборе объема инвестиций и не были связаны требованиями более высокой заработной платы. Централизованная система переговоров по заработной плате способствовала росту объема инвестиций, насколько позволял рост производительности труда, и вела к росту заработной платы. В свою очередь, наемные работники были согласны на меньшую заработную плату при условии получения выгод от этого в обозримом будущем. Подобное текущее справедливое распределение заработной платы рассматривалось как необходимое условие следования политике солидарности.

2. Институционализация представительства профсоюзного движения в органах управления компаниями и среди правительственной бюрократии. Это обстоятельство значительно упростило процессы наблюдения за поведением всех участников трехсторонних соглашений. Кроме того, такого рода сотрудничество содействовало формированию «общего знания» относительно «кооперативного равновесия». На теоретическом уровне эти знания трансформировались в идеально-типическую модель европейского корпоративизма.

3. Государство в данной модели играет роль своеобразного «компенсатора». Это касается и вопросов регулирования заработной платы в сознательном ограничении ее повышения и проводимой политики занятости. «Социализируя риски безработицы» посредством полити-

---

[94] *Кушнарева О.С., Матузенко Л.И.* Построение государства благосостояния и социально-экономические преобразования в современной России // Менеджмент в России и за рубежом. 2004. № 6. С. 37–43; *Надель С.Н.* Социальные факторы экономического роста // Международная экономика и международные отношения. 2005. № 5. С. 26–33.

ки поддержания занятости и предоставления пособий по безработице, правительство способствует ответственному стратегическому поведению профсоюзов.

4. Ориентация отношений между компаниями, наемными работниками и владельцами капитала на долгосрочный период. Этому способствует финансовая система, позволяющая осуществлять долгосрочные проекты компаний, а также система образования и профессионально-технического обучения, включающая длительный начальный период. Например, в Германии лишь 20% работников не имеют документально подтвержденной квалификации, а система ученичества охватывает почти 50% выпускников школ.

5. Институционализация компромисса между трудом и капиталом, закрепление на законодательном уровне в большинстве стран рабочих советов и возможности участия работников в управлении предприятием и принятии решений. Демократия в управлении предприятием как система отношений между работодателями и работниками, в рамках которой обеспечивается согласование их важнейших социально-трудовых интересов, является важнейшей составляющей корпоративистской модели и важнейшим институциональным механизмом регулирования социально-трудовых отношений.

В связи с последним положением следует отметить, что национальная практика участия работников в управлении предусматривает две модели производственных советов: немецкую и французскую.

Первые системы участия трудящихся в принятии решений на предприятиях в Германии начали формироваться еще в начале XX в.[95] Однако именно после Второй мировой войны складывается современная концептуальная модель участия работников в управлении предприятием, ставшая продуктом длительного эволюционного развития, в результате чего она оказалась наиболее развитой и законодательно отрегулированной.

Концепция хозяйственной демократии была впервые выдвинута в 1928 г. на Гамбургском профсоюзном конгрессе. Сущность концепции отражает положение о возможности реализации и совмещения

[95] *Антропов В.В.* Участие работников в управлении на предприятиях ФРГ // Труд за рубежом. 2001. № 1. С. 20–40; *Мотов Н.Л.* Производственные советы на предприятиях (опыт развитых стран Европы) // Труд за рубежом. 2003. № 2. С. 48–68.

демократических и социальных принципов в управлении предприятием с экономическими (рыночными) принципами. В этом заключается дуализм модели корпоративизма в период становления и развития экономики индустриального типа. В более поздний период основные положения и принципы концепции участия работников в управлении предприятием легли в основу Программы профсоюзов (1966 г.) и Закона о коллективных договорах (1969 г.); также были приняты Акт об участии в принятии решений (1951 г.) и Акт «Конституция труда» (1952 г.), которые определили права трудящихся на участие в принятии важных решений.

Однако одним из первых нормативных актов, законодательно оформившим право участия работников в управлении предприятием, стал Закон об уставе предприятия (1928 г.). Целью данного закона стала реализация на институциональном уровне идеи сотрудничества сторон социально-трудовых отношений путем вовлечения работников в управленческий процесс. В 1988 г. в новой редакции он уже распространился на все предприятия частной формы собственности с числом занятых 5 и более человек. На предприятиях с числом занятых более 100 человек на законодательной основе предусматривается образование экономической комиссии, обладающей информационными и консультационными правами в экономической сфере предприятия[96].

Участие трудящихся в управлении предприятием и принятии решений может осуществляться в 2 формах:

1. Информирование наемных работников работодателями или их представителями о предстоящих кадровых перемещениях, изменениях в стратегии предприятия и т.д. Также данная форма предполагает консультирование обеих сторон по наиболее важным аспектам управления.

2. Представительства работников (производственные советы) и их непосредственное воздействие на принятие решений. Эта форма закреплена законодательно с правом решающего голоса производственных советов.

Характерной особенностью германской модели производственных советов является их распространение не только на уровень предприя-

[96] *Управление* человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорнера. СПб. : Питер, 2008. 1197 с.; *Лукьянова Г.И.* Трудовые отношения в современной Франции // Труд за рубежом. 2004. № 3. С. 65–82.

тий, но и на другие уровни. В связи с этим различают следующие уровни.

Уровень рабочего места или рабочей группы. Как правило, на этом уровне решаются вопросы, связанные с техническими условиями трудового процесса, сотрудничества с коллегами, качеством материалов, условиями труда, вознаграждением. Могут решаться и кадровые вопросы, связанные с принятием и увольнением работников.

Уровень компании. На этом уровне работники уже участвуют в решении стратегических для предприятия вопросов: разработке миссии, цели и задач развития, инвестиций и финансирования, распределении прибыли. Компания в данном контексте рассматривается как хозяйствующая единица со статусом юридического лица.

Третий *уровень* рассматривает *предприятие как техническую единицу*, структурообразующий элемент компании в целом, которая, в свою очередь, может включать несколько предприятий. На этом уровне решаются вопросы оплаты труда, социального обеспечения работника и социальной защиты на производстве.

Уровень взаимодействия предприятий и профсоюзов. На данном уровне наемные работники и предприниматели принимают участие в решении проблем отраслевого и межотраслевого характера.

Французская модель комитетов предприятий представляет собой совместные органы работников и работодателей[97]. Во Франции также распространены две формы представительства трудящихся:

1. Делегаты персонала, избираемые всем трудовым коллективом на предприятии, где занято свыше 10 работников. В их функции входят: доведение до администрации индивидуальных и коллективных требований работников по вопросам охраны труда, продвижения по службе, улучшения условий труда; передача в инспекцию по труду жалоб и замечаний по вопросам соблюдения законов и правил. Для выполнения предусмотренных обязанностей делегатам персонала предоставляется не менее 15 оплачиваемых часов в год. Администрация также обязана предоставлять помещение для работы и проведения собраний.

---

[97] *Лукьянова Г.И.* Трудовые отношения в современной Франции // Труд за рубежом. 2004. № 3. С. 65–82; *Лукьянова Г.И.* Реформы в социальной сфере: опыт Франции // Труд за рубежом. 2006. № 3. С. 95–118.

2. Комитеты предприятий, которые создаются на промышленных, торговых предприятиях и учреждениях с числом занятых не менее 50 человек. Они действуют на двусторонней основе, и возглавляет их руководитель предприятия или его представители. Комитеты выражают коллективные интересы всех работников, занятых на предприятии. Администрация обязана предоставлять в их распоряжение экономическую информацию, консультироваться с комитетами по вопросам организации труда, управления и деятельности предприятия в целом. В ведении комитетов предприятий находятся и все социально-культурные учреждения. В рамках всей компании функционируют объединенные комитеты.

Исследования показывают, что почти три четверти соглашений об организации производственных советов функционируют в соответствии с французской моделью совместного представительств. В Греции производственные советы представляют только работников. В Нидерландах на предприятиях с количеством занятых не менее 10 человек создание таких советов обязательно и ответственность за этот процесс возлагается на работодателя. В Бельгии производственные советы также обязательны и состоят из представителей и работников. В Великобритании производственные советы не приняли устойчивых форм на законодательном уровне и под ними понимают различного вида комитеты работников, а также совместные комитеты работников и работодателей, организованные на уровне предприятий.

Начиная с 1980–1990-х гг. трудовые отношения в большинстве европейских стран претерпели значительные изменения. В рамках кризиса модели корпоративизма позволим еще раз систематизировать группу факторов, инициирующих процессы трансформации социально-трудовых отношений и профсоюзного движения, специфичных в европейских странах.

1. Глобализация мировых процессов, процессы общеевропейской интеграции и усиление роли транснациональных компаний.

2. Снижение влияния профсоюзов и снижение количества их членов. Например, в 1990-х гг. французские профсоюзы насчитывали лишь половину состава середины 1970-х гг., несмотря на то, что трудящиеся по-прежнему видят в профсоюзах защитников своих интересов ввиду несовпадения интересов работодателей.

3. Выход из-под государственного контроля переговорного процесса между предпринимателями и трудящимися.

4. Технологические изменения и широкое распространение в управлении производственными процессами информационно-коммуникационных технологий. В связи с внедрением новых технологий обнаружились тенденции к достижению «гибкости»: гибкость рабочего времени, оплаты труда; гибкость при выполнении производственных заданий. Гибкость определила и общую тенденцию изменений в подготовке персонала – с ориентацией последней на учет интересов и специфики данной компании, а не промышленности (отрасли) в целом, как это было ранее.

5. Возникновение новых форм управления, новых управленческих структур (сетей) и новых форм участия работников в управлении компаниями. Новые системы требуют и новых трудовых соглашений и квалифицированных профилей работников. Основные работники получают относительно стабильную гарантированную заработную плату, доступ к внутренним рынкам труда, надежные трудовые договоры. Помимо этого они уже сами могут приобретать дополнительные профессиональные навыки в рамках организации или при выполнении отдельных производственных заданий.

6. Европейские промышленные предприятия в связи с динамизмом и неопределенностью изменений все меньше ориентируются на рентабельность продукции, ценовую конкуренцию, высокотехнологичное массовое производство. Новые вызовы требуют от компаний ориентации на высокий уровень профессионализма работников, высококачественную конкурентоспособную продукцию для конкретного заказчика, повышенную заработную плату «звездам» компании.

Децентрализация социально-трудовых отношений и переговорного процесса, согласование деятельности профсоюзов с новыми возможностями работников в рамках переговорного процесса, помощь отдельным работникам со стороны профсоюзов, повышение гибкости и индивидуализации трудовых договоров – вот основные направления изменений трудовых отношений в европейских странах.

Европейская интеграция позволяет говорить о следующих основных тенденциях в этих процессах[98]:

---

[98] *Тарасова Н.* Трудовые отношения в условиях глобализации и технологической революции (опыт стран Запада) // Общество и экономика. 2000. № 1. С. 67–78.

1. Коллективно-договорная система начинает действовать на общеевропейском уровне. К настоящему времени уже подписаны коллективные соглашения в двух отраслях – сельском хозяйстве и пищевой промышленности.

2. Регулирование также стало носить общеевропейский характер. В марте 1999 г. была достигнута договоренность между европейскими партнерами об ограничении постоянного продления индивидуальных трудовых соглашений, не дающих работникам прочных социальных гарантий.

3. Создание советов трудящихся «европредприятий», т.е. компаний и фирм, имеющих подразделения в странах Евросоюза. Это, в свою очередь, означает перевод системы консультаций с трудящимися также на общеевропейский уровень. В 1994 г. была принята Директива 94/45/ЕС об образовании европейского производственного совета или процедуре по информированию работников на предприятиях на уровне Европейского сообщества. Цель принятия данного документа – улучшение информирования и консультирования работников на предприятии и в группах предприятий на уровне ЕС. В настоящее время Директива действует в большинстве стран – членов ЕС, кроме Великобритании и стран Европейского экономического пространства (Лихтенштейн, Исландия, Норвегия).

Доминирующей тенденцией социально-трудовых отношений европейских стран является индивидуализация трудовых контрактов (часто бессрочных), под которые подведена прочная законодательная база. Основу гибких (атипичных) трудовых контрактов составляют следующие характеристики: 1) степень подчинения работника работодателю; 2) время действия контракта (неопределенный срок, временный, сезонный); 3) организация рабочего времени (неполный рабочий день, гибкий график, работа на дому); 4) использование рабочего места и принадлежность предметов и средств труда (материалов, оборудования).

В профсоюзном движении основные изменения касаются прежде всего организационных стратегий и сохранения возможности их влияния на социально-трудовые отношения на качественно новом уровне. Главный вызов для профсоюзов всех европейских стран – представительство интересов работников с нетрадиционными условиями труда и предоставление новых видов услуг своим членам. Уже

свершившиеся изменения в трудовых отношениях и социальные предпочтения ведут рабочее движение к союзам и коалициям с организациями гражданского общества, преследующими те же цели. Профсоюзы совместно с государством и бизнесом смогли мобилизовать ресурсы для непрерывной профессиональной подготовки и повышения квалификации наиболее уязвленной части работников; взяли на себя ответственность в оказании помощи государству в предоставлении разного рода услуг – образовательных, социальных, культурных, организации отдыха работников и членов их семей. Также стало развиваться сотрудничество с работодателями по вопросам создания новых условий функционирования трудовых отношений на основе управления человеческими ресурсами, поскольку тенденцией стала занятость работников на предприятиях, стоящих на передовых позициях НТП и вовлеченных в глобальные экономические процессы.

Профсоюзы в России

Профсоюзы в России возникли в годы первой русской революции (1905–1907 гг.) и прошли сложный путь становления, развития и реформирования. Рыночные преобразования 1990-х гг. вызвали кардинальные изменения их функционирования и роли в социальном партнерстве. Самым крупным профсоюзным объединением трудящихся является Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР), образованная в 1990 г. ФНПР объединяет 41 общероссийский отраслевой профсоюз на правах членских организаций и 6 профсоюзов, выстраивающих свои взаимоотношения с ФНПР на основе двусторонних договоров о сотрудничестве. ФНПР объединяет около 29 млн членов профсоюзов (более 95% всех членов по стране); в 79 субъектах РФ функционируют 79 территориальных объединений. Высшим органом ФНПР является съезд, а в период между съездами деятельностью ФНПР руководит Генеральный совет, заседание которого проводятся не реже 2 раз в год[99].

Основные направления деятельности ФНПР:

1. Выработка общих направлений развития социально-трудовых отношений. В частности, на VI съезде ФНПР (ноябрь 2006 г.) был

[99] По материалам сайта www.fnpr.ru

принят программный документ «За достойный труд», в котором были определены стратегические действия ФНПР на ближайший период: обеспечение занятости, соблюдение государственных социальных гарантий, рост заработной платы до среднеевропейского уровня, обеспечение безопасных и достойных условий труда.

2. Разработка проектов федеральных и региональных законов в социально-трудовой сфере, активное влияние на процесс совершенствования российского законодательства. Реализуется это в том числе и через представительство ФНПР в Государственной Думе – межфракционную партию «Солидарность».

3. Реализация механизма социального партнерства и ведущей роли в деятельности Российской трехсторонней комиссии (РТК) по регулированию социально-трудовых отношений. Из 30 представителей профсоюзной стороны РТК 24 члена комиссии являются членами ФНПР.

4. Развитие системы профсоюзного образования. В эту систему входят два высших учебных заведения: Академия труда и социальных отношений и Гуманитарный университет профсоюзов (г. Санкт-Петербург); также по стране функционируют 45 учебно-методических центров.

5. Развитие международного сотрудничества. В частности, с 2000 г. ФНПР является членом Международной конфедерации свободных профсоюзов. Это крупнейший международный профсоюзный центр, который в ноябре 2006 г. объединился со Всемирной конфедерацией труда. В рядах данной организации 306 национальных профцентров из 154 стран всех континентов с общим членством 168 млн человек. Представители ФНПР избраны в состав Генерального совета Международной профсоюзной конфедерации.

В настоящее время наряду с ФНПР действуют и независимые профсоюзы ряда отраслей и профессий, которые уже накопили определенный опыт в отстаивании интересов работников и решении социально-трудовых проблем. Особенно активна роль профсоюзов железнодорожников, металлургов, авиадиспетчеров.

Однако в большинстве исследований отмечается слабость профсоюзного движения в России, в частности, как участника социального диалога. Обобщая, в качестве итога можно выделить следующие основные причины слабости профсоюзов: 1) проблемы взаимодействия профсоюзных организаций различного уровня (низового – «перви-

чек», среднего – областных и территориальных комитетов – и высшего – Федерации профсоюзов); 2) отсутствие массовой поддержки со стороны низовых организаций. А ведь именно низовые организации вовлечены в круг основных вопросов / проблем, связанных с регулированием социально-трудовых отношений; 3) номинальный характер и слабая мотивация профсоюзного членства, что характеризует в целом низкий мобилизационный потенциал российских профсоюзов; 4) низкий уровень ответственности профсоюзных лидеров, в первую очередь на местах, за принимаемые решения. Зачастую, и это подтверждают данные социологических исследований, низовые профсоюзные организации действуют в интересах администрации, а не работников, что проявляется, в частности, в характере заключаемых коллективных договоров[100].

К вышеперечисленным причинам и проблемам, существующим в профсоюзном движении России и влияющим на эффективность их представительства в социальном партнерстве, следует добавить и то, что для профсоюзов в целом характерны разобщенность и большое количество. На 2007 г. в России действовало 14 общероссийских объединений профсоюзов, 250 профсоюзов имеют отраслевой или межрегиональный статус. Такое положение вещей не может не усложнять взаимосвязи и взаимодействие с ними объединений работодателей и федеральных (региональных) органов власти в рамках регулирования социально-трудовых отношений.

Критический анализ научной литературы по проблемам социального партнерства и роли профсоюзов в социальном диалоге позволил сформулировать авторскую позицию по направлениям деятельности профсоюзов в России.

1. Представляется целесообразным расширить права профсоюзов в процессе законотворчества, в частности, закрепив за общероссийскими объединениями профсоюзов право выступать в качестве субъекта законотворческой деятельности. Необходимо также наделить их правом контроля за реализацией и соблюдением принятых решений (на двух- и трехсторонней основе) по регулированию социально-трудовых отношений.

---

[100] *Карелина М.В.* Региональные профсоюзы в региональном диалоге // Социологические исследования. 2005. № 3. С. 62–69.

2. Развитие нового направления для российского профсоюзного движения – корпоративные профсоюзы. Хотя это явление и неоднозначное (традиционные профсоюзы видят в них угрозу для своего существования, тенденцию к образованию «карманных профсоюзов»), в целом их образование («Газпром», «Лукойл») говорит, скорей, о заинтересованности работодателей и повышении их ответственности в процессах взаимодействия с работниками.

3. Расширение спектра оказываемых услуг (в первую очередь, юридических, информационных, консультационных) наряду с использованием традиционных форм и методов массового движения. Это направление можно рассматривать и в рамках общих тенденций, характерных для мирового профсоюзного движения в целом.

4. Дальнейшее развитие элементов инфраструктуры социального партнерства, в частности, способствующих координации и интеграции профсоюзных объединений всех уровней. Это, прежде всего, создание координационных центров, телепортов. Для реализации этих функций могут быть использованы современные информационно-коммуникационные технологии (например, Интернет), что, в свою очередь, будет способствовать и снижению издержек на содержание подобных структур.

5. Расширение круга не только прав, но и обязанностей профсоюзов (и профсоюзных лидеров в том числе), которые они принимают на себя добровольно перед работниками и работодателями. Речь идет о заключении договоров, регулирующих социально-трудовые отношения. Только заключение личных договоров с каждым работником может дать основание профсоюзам считаться действительными их представителями.

6. Установление материальной ответственности профсоюзов за невыполнение взятых на себя обязательств. Как показывает практика функционирования профсоюзов, последние до сих пор не привыкли строить свою деятельность на принципах юридической и материальной ответственности как перед работниками, так и перед работодателями. В данном случае речь идет об установлении действительного равноправия сторон социального партнерства в части соблюдения прав, обязанностей и ответственности.

7. Ряд исследователей предлагают увеличить размер профсоюзных взносов, в том числе и для укрепления собственной материальной

базы. По нашему мнению, это повышение должно быть постепенным и увязанным, с одной стороны, с повышением ответственности профсоюзов и переводом их на договорную основу функционирования, а с другой – с повышением заработной платы в целом.

10 апреля 2006 г. состоялось заседание круглого стола «Российский рынок труда в системе глобальных рынков». В ходе обсуждения Комиссией Общественной палаты РФ были выработаны рекомендации по вопросам глобализации и национальной стратегии развития при участии Федерации независимых профсоюзов России и Академии труда и социальных отношений.

С точки зрения социально-трудовых отношений глобализация проявляется как: 1) формирование новой конфигурации систем международного и внутринационального разделения труда; 2) установление новой зависимости между динамикой технологических изменений и качеством рабочих мест; 3) трансформация традиционных и возникновение новых институтов рынка труда; 4) расширение масштабов гибких форм занятости; 5) увеличение численности занятых в транснациональных корпорациях; 6) утверждение новых моделей индивидуального и коллективного трудового поведения, как лояльного, так и конфликтного; 7) рост миграции и безработицы.

Все вышеперечисленные проблемы должны учитываться в концепциях и программах социально-экономического развития, в том числе в основных направлениях развития профсоюзного движения в России.

Профсоюзы в Украине

В настоящее время все профсоюзное движение в Украине можно разделить на две части: 1) профсоюзы, входящие в Федерацию независимых профсоюзов Украины (ФПУ). Членство в ФПУ осталось, как и в прежние времена, смешанным, т.е. в один и тот же профсоюз входят и наемные работники, и работодатели или их представители – администрация; 2) профсоюзы, объединяющие только наемных работников.

Федерация независимых профсоюзов Украины была создана 6 октября 1990 г. и является правопреемницей Украинского республиканского совета профсоюзов. Декларацию об основании Федерации под-

писали 25 республиканских отраслевых профсоюзов и 24 региональных межсоюзных профобъединения. ФПУ является наиболее крупной профсоюзной организацией и объединяет свыше 75% членов профсоюзов страны (общая численность членов профсоюзов на Украине – около 12 млн чел.). По состоянию на 1 января 2009 г. структуры профсоюзов ФПУ были представлены во всех регионах Украины, численность первичных структур профсоюзов, входящих в ФПУ, составила 89 424 организаций, общая численность членов – 9 208,5 тыс. человек[101].

Согласно Уставу целью деятельности ФПУ является выражение, представление интересов и защита прав организаций – членов ФПУ, координация их коллективных действий, представительство и защита трудовых, социально-экономических прав и интересов членов профсоюзов в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в отношениях с работодателями, их организациями и объединениями, а также с другими объединениями граждан (ст. 8 Устава ФПУ).

Основными задачами ФПУ являются защита трудовых, социально-экономических прав и интересов членов профсоюзов; социальная защита членов профсоюзов и их семей; отстаивание духовных, социально-культурных прав и интересов членов профсоюзов; правовая защита членов профсоюзов; усиление влияния на политическую жизнь и формирование гражданского общества; совершенствование системы социального партнерства (профсоюзы, работодатели, государство); развитие сотрудничества с другими профсоюзами и их объединениями; обеспечение прав и возможностей женщин и мужчин; укрепление ФПУ как наибольшего представительского профцентра Украины; углубление международных связей ФПУ (Программа действий ФПУ).

Федерация профсоюзов Украины, помимо ведения своей основной уставной деятельности, является собственником широкого перечня учреждений, предприятий и организаций, ведущих разные виды деятельности, в том числе на коммерческой основе. Наиболее крупными предприятиями ФПУ являются ОАО «Укрпрофздравница» и ЗАО «Укрпрофтур», в подчинении которых находится значительное количество санаториев, здравниц, учреждений отдыха и других предприя-

[101] *Офіційний* веб-портал ФПУ. Режим доступу: http://www.fpsu.org.ua/

тий (свыше 100 объектов). Помимо этого ФПУ имеет информационное агентство «Профинформ», выпускающее профсоюзные издания: еженедельную газету «Профсоюзные вести» и ежеквартальный журнал «Профсоюзы Украины».

К основным направлениям деятельности профсоюзов в Украине относятся следующие:

1. Экономическая и социальная защита трудящихся. С целью преодоления негативных экономических и социальных явлений в экономике и общественной жизни ФПУ разработала самостоятельную антикризисную программу.

2. Осуществление колдоговорного регулирования социально-трудовых отношений. В Украине за период с 2006 по 2011 г. заключены 2 генеральных тарифных соглашения, 90 отраслевых соглашений, 105 тысяч колдоговоров.

3. Международная деятельность. В соответствии с рекомендациями МОТ ФПУ осуществляет мониторинг нарушений прав профсоюзов. ФПУ имеет консультивный статус при экономическом и социальном совете ООН.

4. Охрана труда и здоровья, социальное страхование. На парламентских слушаниях с участием профсоюзов был рассмотрен вопрос промышленной безопасности и охраны труда, поддержано предложение ФПУ о реформировании системы управления охраной труда в государстве и разработки Национальной долгосрочной стратегии охраны труда, создан Центр независимых экспертиз по охране труда ФПУ, что усиливает роль профсоюзов в этой сфере.

5. Правовая и информационная работа, организационная и гуманитарная работа, молодежная политика. ФПУ подала ряд предложений в Трудовой кодекс Украины, направленных на совершенствование его норм, усиление социальной защищенности наемных рабочих. В качестве инновационных подходов в сфере культуры следует указать создание Фонда культуры ФПУ. Проведению молодежной политики способствовало создание Молодежного совета ФПУ и Центра молодежных инициатив ФПУ, проведено 2 всеукраинских форума лидеров студенческих организаций. Учебно-методическим центром ФПУ выдан справочник председателя первичной профсоюзной организации.

Предложения по стратегии дальнейших действий были изложены в подготовленном Национальном профсоюзном докладе «Труд в

Украине: необходимость качественных изменений для общественной эффективности и достойной жизни».

ФПУ инициировала предложения в законодательство относительно:

– повышения с 1 до 1,35% стоимости одного года страхового стажа;

– более справедливой индексации пенсий относительно темпов повышения заработной платы;

– эффективного использования средств социального страхования для страховых выплат и помощи;

– механизма социальной помощи частично безработным[102].

Следует также отметить, что не удалось сделать украинским профсоюзам:

– не исчезла задолженность по выплате заработной платы;

– продолжает ухудшаться механизм формирования единой тарифной сетки, вследствие чего работники бюджетной сферы имеют значительные потери в заработной плате;

– на низком уровне остается удельный вес затрат работодателей на оплату труда в частном секторе экономики;

– по-прежнему распространены выплаты заработной платы «в конвертах», что усиливает налоговое давление на легально работающих граждан, ухудшаются цивилизованные трудовые отношения;

– имеет место вмешательство органов государственной власти в деятельность фондов социального страхования;

– продолжает сокращаться численность членов профсоюзных организаций.

Основными причинами этого являются:

– ликвидация государственных предприятий, тенизация занятости;

– противодействие работодателей в частном секторе экономики;

– недостаточно обеспечивается финансовая деятельность ФПУ за счет членских взносов, не реализована в полном объеме стратегия повышения эффективности использования имущественного комплекса ФПУ.

---

[102] *Постанова* 6 зїзду Федерація професійних спілок України «Про звіт Ради Федерації профспілок України про роботу після 5 зїзду та завдання, що стоять перед ФПУ» от 24.03.2011. № 63-З.

8.4. Развитие социального партнерства на национальном уровне

Следуя основной направленности настоящего исследования, рассмотрим более подробно развитие социального партнерства в России и Украине.

К общим особенностям развития социального партнерства в постсоветских странах следует отнести следующие:

1. Эти страны продолжительное время были охвачены социально-экономическим кризисом, который поразил не только экономику, но и все социальные и политические институты одновременно. Социальная ориентация рыночной экономики пока является скорее пожеланием, чем фактом реальной действительности.

2. Рыночные отношения и институты как необходимое условие широкого развития социального партнерства еще находятся на стадии формирования.

3. В странах имеется поляризованная социальная структура, имущественное расслоение населения. Существенным препятствием на пути цивилизованного социального партнерства является распространение коррупции, преобладание корпоративных интересов и настроений.

4. В качестве основных проблем социального партнерства можно выделить следующие:

– «монополизация» государством принятия решений в сфере социальной и экономической политики;

– несовершенство законодательного обеспечения урегулирования отношений «государство – профсоюзы – работодатель» на основе социального диалога на региональном уровне;

– низкий уровень координации между институтами социального партнерства на региональном уровне;

– недоверие бизнеса относительно обеспечения государством целевого назначения социальных инвестиций на уровне региона;

– недостаточный уровень знаний участников социального диалога относительно своих прав и механизмов решения спорных ситуаций.

Система социального партнерства в России

Формирование социального партнерства в современной России связано с вступлением в силу ряда законодательных актов, о которых мы уже говорили в параграфе 3.2, в частности, были приняты Указ Президента РСФСР «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» (1991 г.), Закон «О коллективных договорах и соглашениях» (1992 г.), Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (1992 г.). В этих нормативных документах устанавливались взаимоотношения сторон трудового процесса, базирующиеся на социальном партнерстве, а также на основе коллективных договоров и соглашений. Формирование законодательной базы в системе социального партнерства отражено в табл. 8.3.

Таблица 8.3

Формирование законодательной базы системы социального партнерства в Российской Федерации

Год принятия	Номер закона / нормативно-правового акта	Наименование закона / нормативно-правового акта
1991	212	Указ Президента РСФСР «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)»
1992	45	Указ Президента РФ «О создании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»
1992	103	Постановление Правительства РФ «Об образовании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»
1992	2490-1	Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях»
1995	176-ФЗ	Федеральный закон «О внесении дополнений и изменений в Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях»
1995	175-ФЗ	Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»
1996	10-ФЗ	Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»
1997	2-ФКЗ	Федеральный конституционный закон «О Правительстве РФ»

Окончание табл. 8.3

Год принятия	Номер закона / нормативно-правового акта	Наименование закона / нормативно-правового акта
1997	3-ФКЗ	Федеральный конституционный закон «О внесении изменений и дополнений в Федеральный конституционный закон «О Правительстве РФ»
1999	92-ФЗ	Федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»
1999 2001	93-ФЗ 196-ФЗ	Федеральный закон «О внесении изменений и дополнений в Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях»
2002	31-ФЗ 112-ФЗ 116-ФЗ	Федеральный закон «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности»
2002	156-ФЗ	Федеральный закон «Об объединениях работодателей»

Однако до вступления в силу Трудового кодекса РФ на уровне федерального законодательства так и не было установлено, что же представляет собой социальное партнерство, в каких формах оно может существовать и реализовываться, каковы действительные интересы основных участников системы социального партнерства. Трудовой кодекс РФ, вступивший в силу 1 февраля 2002 г., закрепил общие принципы и структуру формировавшейся на протяжении 10 лет в России системы социального партнерства как «системы взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленными на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений»[103].

Для реализации механизма регулирования социально-трудовых отношений посредством коллективно-договорной системы постоянно функционирует Российская трехсторонняя комиссия. Именно в рамках ее деятельности осуществляется согласование социально-эконо-

[103] *Трудовой* кодекс РФ, вступивший в силу 1 февраля 2002 г.

мических интересов сторон; готовится и заключается Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительством РФ. До последнего времени действовало Генеральное соглашение на 2008–2010 гг. (десятое за годы существования постсоветской системы социального партнерства). Несмотря на кажущуюся внешнюю статичность этого важнейшего документа, содержание его основных разделов и обязательств отражает сложившуюся социально-экономическую ситуацию в стране, и определяет тот круг проблем, решение которых необходимо для улучшения социальной обстановки.

Особенности формирующейся модели социального партнерства в России (по материалам периодической печати):

Первая особенность. Российская модель социального партнерства формировалась сверху и, по мнению большинства исследователей, была навязана государством. «Правительство Б. Ельцина, декларировав курс на построение социального государства, оказалось вынужденным в спешном порядке формировать партнеров по переговорам. Самым простым «представлялось осуществление идеи социального партнерства, или трипартистской модели, в силу чего диалог был организован между государством, работодателем и профсоюзами»[104]. Государством было принято огромное количество правовых актов и законов. Например, по состоянию на 2001 г. российское трудовое законодательство только на федеральном уровне включало 40 тыс. нормативно-правовых актов, что объясняет факт принятия многими регионами (г. Москва, Ленинградская область, Пермская область, Саратовская область, Красноярский край) законов «О социальном партнерстве» задолго до принятия многих нормативных актов на федеральном уровне. Это обстоятельство в настоящее время приводит к путанице и прямой несостыковке, так как кроме чисто юридических неурядиц имеются и терминологические разногласия.

Вторая особенность. Исследования подтверждают, что характерной особенностью искусственно созданных отношений социального партнерства является и неравенство сторон при очевидном доминиро-

[104] *Кривошеев В.Т.* Социальное партнерство и корпоративизм: российская специфика // Социологические исследования. 2004. № 6. С. 38–44.

вании государства[105] и слабости профсоюзов, с одной стороны, и отсутствии ответственного представительства работодателей – с другой.

Дважды, в 1998 и 2004 гг., Институтом социальных исследований трудовых отношений по заказу московского бюро МОТ было проведено исследование «Социальное партнерство в России». Его результаты, а также данные проекта Tasic «Поддержка осуществления социальной реформы и системы трудовых отношений (социальное партнерство и трудовые споры)»[106] подтверждают выводы о неравенстве сторон социального партнерства. Функционирование социального партнерства на местах «происходит главным образом за счет ресурсов региональных администраций – именно они являются его ключевым организующим звеном, осуществляют материально-техническое и кадровое обеспечение. Координацией действий других сторон и отстаиванием позиций власти занимаются, как правило, структурные подразделения региональных администраций, ведающих вопросами труда. Роль административного обеспечения оказывается столь важна, что изменение в руководстве администраций, назначения новых координаторов трехсторонних комиссий нередко отбрасывают переговорный процесс назад, а то и полностью парализуют его на некоторое время»[107].

Таким образом, власть при соблюдении внешних форм демократии, с одной стороны, фактически навязывает своим социальным партнерам жесткие бюрократические правила игры, не позволяющие последним влиять на коллективно-договорные соглашения, а с другой – жестко централизованный государственный аппарат корректирует примирительные процессы в своих интересах.

Третья особенность. Сфера отношений, которая регулируется системой социального партнерства, значительно шире, чем в других странах. Она включает в себя круг вопросов, связанных с оплатой труда и системой вознаграждения, регулированием рабочего времени и времени отдыха, гарантий в области занятости и охраны труда. В евро-

---

[105] Мы подчеркиваем, именно доминирующая (авторитарная) роль государства, что не означает его силу и уж тем более равенство сторон.

[106] Режим доступа: www.MTY-NET.ru/socparnership/review

[107] *Карелина М.В.* Региональные профсоюзы в региональном диалоге // Социологические исследования. 2005. № 3. С. 62–69.

пейских странах социальное партнерство связано с регулированием отношений по поводу оплаты труда (главным образом) и участием работников в управлении. В России же, наоборот, вопросы, связанные с демократией на производстве, фактически «выпали» из сферы отношений, регулируемых принципами социального партнерства.

Четвертая особенность. Большинство исследователей круга вопросов, связанных с социальным партнерством в России, отмечают тот факт, что распространение практик заключения, прежде всего региональных соглашений более чем на год, таит свои опасности. В таких условиях добиваться профсоюзами внесения значительных коррективов в утвержденный и действующий документ очень сложно. Причем органы государственной и региональной ветвей власти в таких случаях указывают на несоответствие действующему законодательству и отвергают требования профсоюзов.

Пятая особенность. Слабость российского профсоюзного движения, в том числе характеризуемая и слабой мотивацией членства в профсоюзах; пассивность работников в защите своих прав и в целом низкий уровень доверия к профсоюзам. Большинство рядовых членов профсоюзных организаций считают, что последние не способны защитить работников от произвола работодателей, влиять на повышение заработной платы, расширение производственной демократии и многие другие вопросы.

Более того, в настоящее время сбор профсоюзных взносов осуществляется бухгалтериями предприятий, так же как и сбор подоходного налога. Оплата текущей деятельности профсоюзных функционеров фактически не зависит от их активности и результатов деятельности. Все это снижает уровень ответственности профсоюзных лидеров и одновременно влияет на степень доверия со стороны рядовых членов.

Шестая особенность. Большинство соглашений и коллективных договоров, особенно на региональном уровне и уровне предприятий носят формальный характер, соблюдение принятых сторонами обязательств не регламентируется; работники практически лишены формальных и неформальных прав влиять на соблюдение обязательств.

Седьмая особенность российской модели социального партнерства – ее сложность, многоуровневый характер и высокая структурированность соглашений (см. рис. 5.4).

В Москве 29 декабря 2010 г. подписано новое Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011–2013 гг.

В отличие от Генерального соглашения, которое заключено в Украине 9 ноября 2010 г. и конкретно и детализированно предусматривает регуляцию основных принципов и норм реализации социально-экономической политики и трудовых отношений. Генеральное соглашение Российской Федерации (дальше Соглашение) устанавливает общие принципы регуляции социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне и общие действия сторон по их реализации.

Стороны определили приоритетные задания Соглашения: создание условий для оживления экономики в посткризовый период, повышение ее конкурентоспособности; увеличение производительности труда, стабильной занятости и развития инфраструктуры рынка труда, подготовки квалифицированной рабочей силы; безопасности рабочих мест; проведение социально-экономической политики направленных на повышение качеств жизни работников и их семей, сокращение масштабов бедности, поддержку социальной стабильности и обеспечения социальной защиты населения.

Следует отметить, что Трудовой кодекс Российской Федерации предоставляет значительные полномочия Российской трехсторонней комиссии из регуляции социально-трудовых отношений (обеспечение регуляции социально-трудовых отношений, ведение коллективных переговоров и подготовка проекта Соглашения, организация контроля за ее выполнением), потому отмеченный орган является одним из основных инструментов реализации приоритетных заданий и обязательств Сторон. Соглашение содержит целый пакет вопросов, которые должны быть рассмотрены в рамках этой Комиссии, для примера:

– подготовленные Правительством законопроекты, которые регулируют вопрос налогообложения и задевают социально-трудовые отношения;

– консультации при формировании федерального бюджета относительно максимальной и минимальной величины помощи по безработице;

– вопросы связаны с проведением миграционной политики;

– проекты бюджетов Пенсионного фонда, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования, а также страховых тарифов на социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Система социального партнерства в Украине

Основная нормативно-правовая база социального партнерства в Украине представлена в табл. 8.4.

Таблица 8.4

Основы законодательной базы системы социального партнерства в Украине

Год принятия	Наименование закона / нормативно-правового акта
1991	Закон Украины «О занятости населения»
1992	Декрет Кабинета министров Украины «Об оплате труда»
1991	Указ Президента РСФСР «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)»
1993	Закон Украины «О коллективных договорах и соглашениях»
1993	Указ Президента Украины «О национальном совете социального партнерства»
1995	Закон Украины «О охране труда»
1995	Закон Украины «Об оплате труда»
1996	Конституция Украины
1998	Закон Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)»
1999	Закон Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»
2001	Закон Украины «Об организации работодателей»
2005	Указ Президента Украины «О национальном трехстороннем социально-экономическом совете»
2006	Кодекс законов о труде Украины
2011	Закон Украины «О социальном диалоге»

Для эффективного функционирования системы социального партнерства необходимо иметь специальные органы, которые бы осуществляли координацию деятельности сторон социально-трудовых отношений. Начало формированию таких органов было положено Указом Президента Украины от 23 мая 1993 г. о создании Нацио-

нального совета социального партнерства – специального постоянного действующего консультативного органа при Президенте Украины[108]. Создание Национального совета социального партнерства должно было содействовать формированию и лучшей координации организации работодателей, приданию им более активной роли в решении проблем социально-трудовых отношений.

К числу основных задач этого органа относят:

1) согласование путем трехсторонних консультаций позиций сторон в социально-трудовой сфере с целью обеспечения соединения интересов государства, собственников и работников предприятий, учреждений и организаций, а также поиск компромиссов между социальными партнерами для предотвращения конфликтов;

2) проведение переговоров между сторонами для согласования, принятия общих решений и составление соглашений и коллективных договоров;

3) участие в подготовке выводов по проектам законов, другим актам законодательства в области социально-трудовых отношений и предложений по вопросам совершенствования трудового законодательства с учетом норм международного права;

4) содействие составлению Генерального и отраслевых соглашений;

5) согласование позиций сторон по ратификации и денонсации конвенций Международной организации труда.

К сторонам социального диалога в Украине относятся:

– на национальном уровне – профсоюзная сторона, субъектами которой являются объединения профессиональных союзов, имеющие статус всеукраинских; сторона работодателей, субъектами которой является объединение организаций работодателей, имеющих статус всеукраинских; сторона органов исполнительной власти, субъектом которой является Кабинет министров Украины;

– на отраслевом уровне – профсоюзная сторона, субъектами которой являются всеукраинские профсоюзы и их объединения, действующие в пределах определенного вида или нескольких видов экономической деятельности; сторона работодателей, субъектами которой являются всеукраинские объединения организаций работодателей,

---

[108] *Указ* Президента України «Про Національну раду соціального партнерства» від 8 лютого 1993 р. № 34/93. Режим доступа: http://zakon. rada. qov. Ua.

действующие в пределах определенного вида или нескольких видов экономической деятельности; сторона органов исполнительной власти, субъектами которой являются соответствующие центральные органы исполнительной власти.

На территориальном уровне сторонами социального диалога будут профсоюзная сторона, субъектами которой являются профсоюзы соответствующего уровня и их объединения, действующие на территории соответствующей административно-территориальной единицы; сторона работодателей, субъектами которой являются организации работодателей и их объединения, действующие на территории соответствующей административно-территориальной единицы; сторона органов исполнительной власти, субъектами которой являются местные органы исполнительной власти, которые действуют на территории соответствующей административно-территориальной единицы.

На территории соответствующей административно-территориальной единицы стороной социального диалога могут быть органы местного самоуправления в пределах полномочий, определенных законодательством; на локальном уровне – сторона работников, субъектами которой являются первичные профсоюзные организации, а в случае их отсутствия – свободно избранные для ведения коллективных переговоров представители (представитель) работников; сторона работодателя, субъектами которой является работодатель и / или уполномоченные представители работодателя.

Можно определить двухвекторное направление современного социального партнерства: его последующее развитие и социальная защита ее субъектов. Система социального партнерства связывается с реализацией идеологии, существованием ценностных ориентаций и приоритетов. Теория и идеология социального партнерства основывается на признании следующих положений:

– необходимость мирного сосуществования в обществе разных социальных групп с их специфическими, часто противоположными интересами;

– объективность проявления и конфликта интересов, борьбы между социальными группами;

– возможность разрешать существующий конфликт интересов в цивилизованных формах, в виде взаимоприемлемого компромисса,

который отвечает перспективным направлениям общественного прогресса.

Особенностями модели социального партнерства в современной Украине являются следующие характерные признаки:

Первая особенность. Наличие специальных органов, которые бы осуществляли координацию деятельности сторон социально-трудовых отношений. Создание Национального совета социального партнерства должно было содействовать формированию и лучшей координации организации работодателей, приданию им более активной роли в решении проблем социально-трудовых отношений.

К числу основных задач этого органа относят:

– согласование путем трехсторонних консультаций позиций сторон в социально-трудовой сфере с целью обеспечения соединения интересов государства, собственников и работников предприятий, учреждений и организаций, а также поиск компромиссов между социальными партнерами для предотвращения конфликтов;

– проведение переговоров между сторонами для согласования, принятия общих решений и составление соглашений и коллективных договоров;

– участие в подготовке выводов по проектам законов, другим актам законодательства в области социально-трудовых отношений и предложений по вопросам совершенствования трудового законодательства с учетом норм международного права;

– содействие составлению Генерального и отраслевых соглашений;

– согласование позиций сторон по ратификации и денонсации конвенций Международной организации труда[109].

Национальный совет состоит из равного количества полномочных представителей сторон социального диалога национального уровня и объединяет 60 членов, которые осуществляют свои полномочия на общественных началах: 20 членов профсоюзной стороны, которые делегируются репрезентативными объединениями профсоюзов, имеющими статус всеукраинских; 20 членов стороны работодателей, которые делегируются репрезентативными объединениями организаций

[109] *Региональное* соглашение Донецкой области на 2011–2012 гг. Режим доступа: www.osps.dn.ua/index.php

работодателей, имеющими статус всеукраинских; 20 членов стороны органов исполнительной власти, которые назначаются Кабинетом министров Украины.

На основании актов Президента Украины, Правительства Украины о создании Национального совета социального партнерства в областях созданы советы социального партнерства, в состав которых вошли в равном количестве представители от органов исполнительной власти, работодателей, профсоюзных организаций. Областной совет социального партнерства действует на основе разработанного Положения, в котором изложены основные его задачи и права. На него возложены функции по выработке единой политики в важнейших направлениях социально-экономического развития региона, координатора единых действий сторон. Одним из направлений его работы стало проведение трехсторонних консультаций и переговоров, принятие согласованных решений по вопросам социально-экономической защиты трудящихся и трудовых отношений, снижения социальной напряженности, предупреждения возникновения коллективных трудовых споров. В ходе проведения переговоров происходит обмен мнениями.

Вторая особенность. Наиболее развитой и важнейшей формой социального партнерства является коллективно-договорное регулирование, которое направлено на решение отдельных трудовых отношений, но эта форма действует преимущественно на крупных предприятиях государственной и смешанной форм собственности. На многих частных предприятиях такие договоры до сих пор отсутствуют. В среднем коллективными договорами в Украине охвачено 66,6% к учетному количеству штатных работников.

Несоставление коллективных договоров, слабый контроль со стороны профсоюзов за выполнением положений колдоговров, значительный процент незарегистрированных в местных органах властей договоров, т.е. не имеющих юридической силы; отсутствие ответственности у руководителей, которые уклоняются от подписания и выполнения договоров, усложняют социально-трудовые отношения. Таким образом, низкий уровень заключения коллективных договоров в регионах является одной из причин, способствующих возникновению коллективных трудовых конфликтов.

Третья особенность социального партнерства – подписание Генерального, региональных, отраслевых соглашений и коллективных договоров.

Четвертая особенность социального партнерства: в государстве осуществляется содействие распространению идеологии и культуры социального партнерства, создаются социальный, определенные нормативно-правовой и организационный механизмы создания системы социального партнерства.

Нормативно-правовой механизм системы социального партнерства составляют международные нормативно-правовые акты (хартии, декларации, конвенции, рекомендации Международной организации труда); Конституция и законы Украины («О коллективных договорах и соглашениях», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)», «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» и др.).

Организационный механизм системы социального партнерства составляют коллективные договоры на предприятиях и существующая система соглашений – Генеральное соглашение, отраслевые и региональные соглашения.

Экономический механизм системы социального партнерства представляет собой совокупность экономических условий, которые осуществляют экономическое влияние на субъекты управления. Действие этого механизма должно проявляться в возникновении у субъектов управления материальной ответственности и заинтересованности в реализации требований, которые были зафиксированы в коллективных договорах и соглашениях.

Социальный механизм системы социального партнерства представляет собой совокупность психологических установок, которые характеризуют отношение общества к идее социального партнерства.

Пятая особенность. В Украине принят Закон «О социальном диалоге»[110]. Этот Закон определяет правовые основы организации и порядка ведения социального диалога на Украине с целью выработки и реализации государственной, социальной и экономической политики, регулирования трудовых, социальных, экономических отношений и обеспечения повышения уровня и качества жизни граждан, социаль-

[110] Закон Украины «О социальном диалоге».

ной стабильности в обществе. Закон предусматривает, что социальный диалог – процесс определения и сближения позиций, достижения совместных договоренностей и принятия согласованных решений сторонами социального диалога, которые представляют интересы работников, работодателей и органов исполнительной власти и местного самоуправления, по вопросам формирования и реализации государственной социальной и экономической политики, регулирования трудовых, социальных, экономических отношений.

С 1993 г. в Украине подписываются генеральные соглашения между Кабинетом министров Украины и профсоюзами, а с 1997 г. также с Украинским союзом промышленников и предпринимателей. В Генеральном соглашении между Кабинетом министров Украины, всеукраинскими объединениями организаций работодателей и предпринимателей и всеукраинскими профсоюзами и профобъединениями на 2004–2005 гг. отмечается, что Соглашение направлено на совершенствование коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, развитие социального партнерства, реализацию конституционных прав и гарантий работников и работодателей.

8.5. Направления развития социального партнерства в России и Украине

По итогам анализа складывающихся моделей социального партнерства в России и Украине можно сделать следующие основные выводы:

1. Социальное партнерство в России и Украине находится в стадии становления, и пока еще не созданы условия для цивилизованного, равноправного и эффективного взаимодействия основных социальных партнеров (работников, работодателей и государства). Однако следует признать и тот факт, что это процесс эволюционный и длительный, ожидать кардинальных изменений в социально-трудовой сфере вряд ли стоит в ближайшие 5–10 лет.

2. Анализ территориальных и отраслевых соглашений последних лет свидетельствует о том, что существует ряд негативных тенденций, снижающих эффективность социального партнерства. Это, прежде

всего, слабая законодательная и нормативная база социального партнерства, несоблюдение основополагающих принципов заключения соглашений и договоров, слабость профсоюзов и недостаточная организованность работодателей. Следует признать, что и государство демонстрирует ослабление регулирующих и координирующих функций при доминировании авторитарных методов давления на социальных партнеров. В первую очередь, это связано с вопросами регулирования заработной платы.

3. Существующий сегодня понятийный аппарат в системе социального партнерства также нуждается в серьезном совершенствовании. Исследователи проблемы развития социального партнерства, равно как и практики в этой области, указывают на необходимость конкретизации самого понятия «социальное партнерство». Сегодня наблюдается широкая интерпретация его трактовки.

4. По полномочиям органов социального партнерства и по многим другим вопросам региональные законодательства практически повторяют национальное (федеральное) с небольшими модификациями. Анализ законодательств, принятых на региональном уровне, в содержательном плане характеризуется различной степенью охвата тех или иных вопросов.

5. Эффективность социального партнерства зависит от того, насколько полно оно будет встроено в систему управления социально-экономическим развитием государства.

Сделанные выводы позволяют сформулировать и основные направления совершенствования социального партнерства на уровне территорий.

Главная задача социального государства как одного из партнеров состоит в создании условий для взаимодействия, реализации гражданских и политических прав без вмешательства и авторитарного давления на деятельность предпринимателей и профсоюзов. Целью также является установление рамок и правил игры, в пределах которых социальные партнеры сохраняют свою независимость.

Совершенствование представительства государства в системе социального партнерства целесообразно, на наш взгляд, рассматривать в рамках совершенствования его функций как социального партнера.

Во-первых, государство является крупным работодателем, что, в свою очередь, предполагает социально ответственную политику в

системе трудовых отношений. Именно государство как крупнейший работодатель должно оказывать значительное влияние на социально-трудовые отношения в целом. Это касается и политики в области доходов, создания рабочих мест, программ занятости. Так, например, именно государство должно использовать государственный сектор как ориентир для частного сектора в области создания достойных условий труда, заработной платы и систем стимулирования, социальной защищенности работников.

Во-вторых, государство выступает как гарант важнейших гражданских прав, которые необходимы для эффективного функционирования системы социального партнерства, реализации прав работников и профсоюзов, предпринимателей и их союзов. Государство разрабатывает основные правила, нормы и механизмы взаимодействия сторон; формирует порядок определения минимальных трудовых стандартов (минимального уровня оплаты труда, социальных льгот и гарантий). Таким образом, государство может широко использовать косвенные экономические регуляторы в виде федеральных социальных норм и нормативов, для работодателей – инвестиции, налоговые льготы, кредиты, государственный заказ, лицензии, зоны свободной торговли или особые экономические зоны; для работников – гарантии от безработицы и дополнительные меры социальной защиты.

В-третьих, являясь полноправным участником социального диалога, государство выступает и в качестве стороны на переговорах и в консультациях и может рассматриваться как независимый регулятор системы социального партнерства и социально-трудовых отношений в целом. Трехсторонние переговоры приводят к трехсторонним соглашениям, в которых, с одной стороны, определяются обязательства каждой из сторон, а с другой – вырабатываются основные направления экономической, промышленной и социальной политики в стране. Консультации же, в отличие от переговоров, позволяют государству в лице правительства и региональных органов власти реализовать собственные предпочтения при определении основных направлений социально-экономической политики.

Необходимо отметить, что в периоды социальной напряженности и экономической стагнации государство должно вырабатывать упредительные меры по недопущению застойных явлений на рынке труда, снижения уровня жизни, а также меры, направленные на предотвра-

щение инфляции и снижение конкурентоспособности в тех или иных отраслях. Чтобы добиться этих целей, государство может прибегнуть к контролю или убеждению. Контроль может проявляться в таких формах, как законодательное замораживание заработной платы, установление предельно допустимых надбавок, а также принудительное продление действующих коллективных договоров. Убеждение может реализовываться в таких формах, как апелляция к общественному мнению с целью усиления общественного давления на социальных партнеров.

В-четвертых, одной из важнейших функций государства как социального партнера является функция арбитра, примирителя и посредника. Именно под эгидой государства осуществляется разрешение коллективных конфликтов с помощью примирительных и арбитражных процедур. Как показывает опыт западно-европейских стран и Японии подобные административные процедуры более эффективны, чем судебные разбирательства, так как не приводят к затяжным и нежелательным последствиям, в частности забастовкам.

В-пятых, государство в системе социального партнерства выполняет и функцию организатора. Реализация данной функции предполагает законодательное закрепление соглашений, достигаемых партнерами в ходе социального диалога. Причем для государства и общества в целом важно создать условия для выработки таких договоренностей и обеспечить контроль за их соблюдением.

В рамках организационного обеспечения реализации социального партнерства в России необходимо решать и ряд координационных вопросов. Например, важнейшими функциями государства становятся увязка Генерального соглашения с отраслевыми и региональными, координация деятельности трехсторонней комиссии; определение перечня вопросов, решаемых с участием правительства и / или без такового.

В-шестых, важнейшей функцией государства является и роль координатора. Значение этой функции усиливается сложностью и многоуровневым характером соглашений в системе социального партнерства и неравномерностью развития российских регионов. Так, широкий разброс уровня цен, различный экономический потенциал регионов, значительная дифференциация в заработной плате и уровне социальных льгот и выплат вызывают острейшие проблемы в осу-

ществлении договорных процессов. Вследствие этого именно на основе координации таких соглашений могут предусматриваться единый порядок выплаты заработной платы, допустимый уровень безработицы, специально разработанные мероприятия по реализации государственной политики занятости, программ по подготовке, переподготовке и повышению квалификации.

В-седьмых, последняя функция – это функция информатора (информационная функция). Именно государству, по нашему мнению, с помощью СМИ и формирования общественного мнения, принадлежит лидирующая роль в продвижении идей социального партнерства в России. Для этих целей необходимо задействовать и сеть Интернет, и научную периодику. В частности, на страницах журнала «Человек и труд» в течение последних лет регулярно публикуются материалы об итогах работы трехсторонней комиссии, проводятся конференции, семинары и круглые столы. Необходимо, на наш взгляд, скоррелировать успехи в экономической и социально-трудовой сферах с развитием системы социального партнерства. Большую роль в этом должна сыграть и отчетность (система показателей), которая должна быть доступна широким общественным кругам.

Таким образом, государство в системе социального партнерства должно выполнять функции гаранта основных прав и свобод, арбитра в случае возникновения конфликтов на производстве, организатора и координатора переговорных процессов. Государство также призвано создавать условия для цивилизованной системы социального партнерства, формируя законодательно-правовую и нормативную базу.

РАЗДЕЛ 4. ЧЕЛОВЕК В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

ГЛАВА 9. ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВОГО И ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В РОССИИ И УКРАИНЕ

9.1. Эволюция понятий: от «рабочей силы» к «трудовому потенциалу»

Исследование сложнейшей категории «социально-трудовые отношения» невозможно без анализа терминологии, характеризующей роль человека в процессе труда. В литературе для характеристики изучаемых явлений используются разные понятия: «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «экономически активное население», «трудовой потенциал», «кадровый потенциал», «кадры», «персонал», «личностный потенциал», «человеческие ресурсы», «человеческий потенциал» т.п. Эти понятия широко используются в различных науках, но наблюдается постоянно их смешивание, использование в качестве синонимов. Все это вызывало потребность в уточнении и конкретизации используемых понятий[111].

Изучение употребления понятий во времени позволяет говорить об эволюции их использования. Так, понятие «кадры» сначала изменилось на «персонал», а начиная с 70-х гг. XX в. распространение получило понятие «человеческие ресурсы». Более подробная характеристика изменений была дана А.С. Криклием (табл. 9.1).

---

[111] *Беззубко Л.В., Гончарова Л.О., Беззубко Б.І.* Трудовий і кадровий потенціали. Донецьк : Норд прес, 2008. 198 с.

Таблица 9.1

Эволюция взглядов на роль и место человека в экономической жизни и изменение категориального аппарата[112]

Понятие	Начало активного использования	Представление о роли и месте человека в экономической жизни	Причины возникновения
Рабочая сила	XIX в.	Человек как носитель способностей и черт, которые могут производительно использоваться в процессе труда	Необходимость определения и учета личного фактора производства
Трудовые ресурсы	20-е гг. XX в.	Человек как пассивный объект внешнего управления, планово-учетная единица всего трудоспособного населения	Необходимость измерения показателей рабочей силы в условиях централизованного управления и обязательности труда
Экономически активное население	нач. 90-х гг. XX в.	Человек как субъект, который характеризуется своими потребностями и интересами на рынке труда	Общественно-экономические условия, формирование рынка труда, отмена обязательной занятости
Человеческий капитал	нач. 60-х гг. XX в.	Человек – объект самых эффективных вложений и субъект, который превращает их в производительные способности с целью последующей реализации в производстве	Научно-технический прогресс, необходимость признания интегральной ценности человека и производительного характера инвестиций в экономику человека. Признание инструментальной ценности человека и производственного характера инвестиций в человека
Трудовой потенциал	70–80-е гг. XX в.	Человек как главная движущая сила общественного производства, которая характеризуется не только количественными, но и качественными характеристиками	Общественно-экономические условия, необходимость активизации и эффективного использования возможностей экономически активного населения

[112] *Криклій А.С.* Формування трудового потенціалу в умовах трансформаційної економіки : дис. … д-ра економ. наук. Киев, 2005.

Окончание табл. 9.1

Понятие	Начало активного использования	Представление о роли и месте человека в экономической жизни	Причины возникновения
Личностный потенциал	нач. 90-х гг. XX в.	Человек – главная движущая сила научно-технического прогресса, идеологической, моральной, социально-культурной сферы общественной жизни	Необходимость наиболее эффективного использования совокупности личностных качеств человека в разных сферах общественной деятельности
Человеческий потенциал	конец 80-х – начало 90-х гг. XX в.	Человек – главная движущая сила общественного производства, основа повышения его эффективности	Необходимость наиболее эффективного использования совокупности личностных качеств человека в разных сферах общественной деятельности

На наш взгляд, представляет интерес и эволюция подходов к системе управления трудовыми ресурсами (табл. 9.2).

Таблица 9.2

Подходы к управлению человеческими ресурсами

Период	Основные заботы менеджмента	Отношение менеджмента к работникам	Деятельность по управлению персоналом
До 1890 г.	Производственные технологии	Безразличие к нуждам	Системы дисциплинарного воздействия
С 1890 по 1910 г.	Социальное обеспечение работников	Работникам нужны безопасные условия труда	Программы по безопасности
С 1910 по 1920 г.	Эффективность задач	Работникам требуется высокая заработная плата при условии повышения производительности труда	Исследование движений во время работы и затрачиваемого времени
С 1920 по 1930 г.	Индивидуальные различия	Учет индивидуальных различий работников	Психологическое тестирование и консультации для работников
С 1930 по 1940 г.	Профсоюзное движение	Работники в качестве силы, противостоящей руководству	Программы коммуникации работников, антипрфсоюзные приемы

Окончание табл. 9.2

Период	Основные заботы менеджмента	Отношение менеджмента к работникам	Деятельность по управлению персоналом
С 1940 по 1950 г.	Экономическая безопасность	Работникам требуется экономическая защита	Пенсионные планы для работников, планы по здравоохранению
С 1950 по 1960 г.	Человеческие взаимоотношения	Работникам требуется учет их мнения	Профессиональная подготовка (ролевые игры, подготовка, обучение навыкам уделения внимания различным аспекта)
С 1960 по 1970 г.	Соучастие	Работники требуют участия в принятии решений	Приемы соучастного управления и совместной работы
С 1970 по 1980 г.	Сложность задач	Работникам необходима работа, которая заставляет их решать сложные задачи и соответствует их способностям	Обогащение должностных обязанностей, интегрированные группы постановки и решения задач
С 1980 по 1990 г.	Перемещения работников	Служащим нужна работа, потерянная при экономических спадах, из-за международной конкуренции и вследствие изменений технологий	Опережение, переподготовка, изменение структуры
С 1990 по 2000 г.	Изменения в составе рабочей силы и ее нехватка	Работникам требуется большая гибкость рабочего дня, льгот, проводимой в отношении них политики	Стратегическое планирование, права работников, профессиональная подготовка, гибкая система льгот и т.д.

На наш взгляд, некоторые определения, которые представлены в табл. 9.1 и 9.2, требуют дополнительного уточнения. Так, в специальной литературе широко используется понятие «рабочая сила». Границы данного понятия четко не определены. Иногда под рабочей силой подразумеваются и реальные, и потенциальные работники, т.е. те же трудовые ресурсы. Понятие «рабочая сила» часто трактуется и в бо-

лее широком смысле – общее число работников; используется также это понятие и в контексте «спрос и предложение на рабочую силу».

Широкое использование термина «рабочая сила» связано с учением К. Маркса. В частности, К. Маркс определял рабочую силу как «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости»[113]. Несмотря на то что понятие «рабочая сила» получило широкое распространение, границы его до сих пор четко не определены. Большинство авторов придерживаются мнения, что рабочая сила представляет собой индивидуальную способность к труду, которая слита с живой личностью человека и выступает его важнейшим атрибутивным свойством. Данная способность к труду является производительной способностью лишь в потенции. Реальной производительной силой она становится в процессе непосредственного соединения с конкретными средствами производства, будучи включенной в совокупную рабочую силу на конкретном предприятии.

К. Маркс ввел в оборот категорию «рабочая сила» и для того, чтобы подчеркнуть классовый, априори антагонистический характер отношений между трудом и капиталом. Мы разделяем позицию тех авторов[114], которые считают некорректным использование данной категории в настоящее время, особенно в сочетании «товар рабочая сила». Вполне справедливо замечание С. Утиновой по поводу того, что «труд – это не товар, но с большей натяжкой, по нашему мнению, к таковым можно отнести и способность к труду (которую К. Маркс определил тоже как товар). Ведь и труд, и способность к нему непосредственно связаны с другими сторонами жизнедеятельности человека и самой его жизнью, которая “производится” не для продажи. А значит товаром, в непосредственном его значении, не является»[115].

Систематизация подходов к определению «рабочая сила» позволяет выделить следующие основные характеристики данного понятия:

---

[113] *Маркс К., Энгельс Ф.* Соч. Т. 23. С. 178.

[114] Такой точки зрения придерживаются, например, С. Утинова, В. Марцинкевич, В. Каменецкий.

[115] *Утинова С.С.* Изоморфный рынок труда в России. М. : Экономика, 2002. С. 41–42.

1) особая разновидность товара, товар на рынке труда[116];

2) экономическая категория, выражающая способность к труду; совокупность физических и интеллектуальных способностей, знаний, умений и навыков, которыми располагает человек, и которые используются им для производства жизненных благ.

По нашему мнению, более целесообразно использовать «рабочую силу» как абстрактное понятие, служащее основой для дальнейшего определения понятий, которые используются для определения роли и места человека в процессе труда (рис. 9.1).

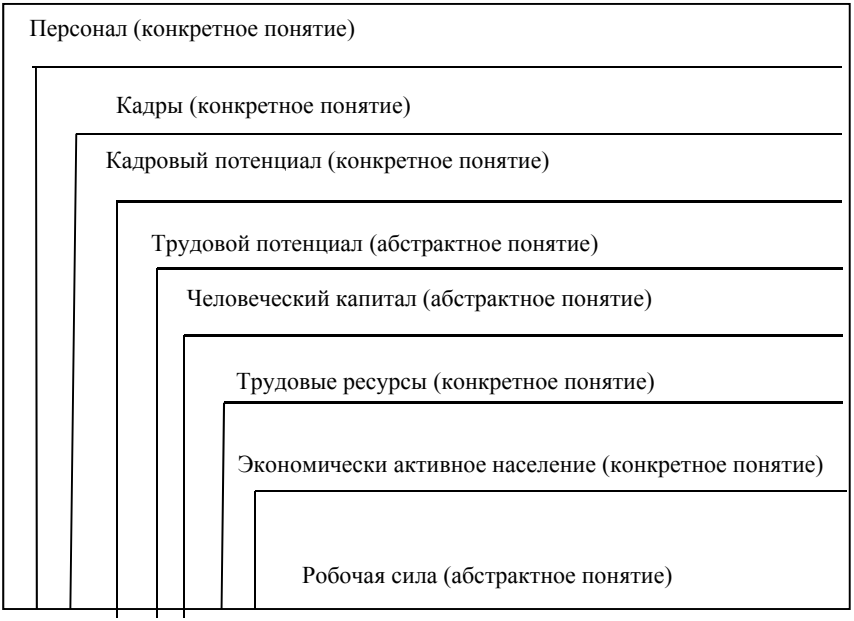

Рис. 9.1. Соотношение конкретных и абстрактных понятий

Термин «трудовые ресурсы» был введен в научный оборот в 20-е гг. XX столетия академиком С. Струмилиным. Трудовые ресур-

[116] Эта позиция продолжает доминировать среди отечественных исследователей и имеет право на существование.

сы – часть населения страны, которая в силу психофизиологических и потенциальных качеств способна производить материальные блага или услуги[117]. Из этого определения следует, что трудовые ресурсы включают в себя как тех людей, которые заняты в экономике, так и тех, которые не заняты, но могут трудиться. Итак, трудовые ресурсы – это реальные и потенциальные человеческие ресурсы.

В советское время подсчету и использованию трудовых ресурсов уделялось едва ли не самое большое внимание. В 70–80-е гг. XX в. считалось, что российская экономика постоянно испытывала недостаток трудовых ресурсов, большинство районов относилось к числу «трудонедостаточных».

К трудовым ресурсам официально было принято относить лишь ту часть трудоспособного населения, которая находится в возрасте от 16 до 55 лет (женщины) или до 60 лет (мужчины), кроме неработающих инвалидов и пенсионеров-льготников младше или старше этого возраста, но обязательно занятых в общественном производстве.

Л.В. Балабанова, О.В. Сардак под трудовыми ресурсами понимают физически развитую часть населения, которая владеет умственными способностями и знаниями, которые необходимые для работы в народном хозяйстве[118].

Вместе с понятием «трудовые ресурсы» в настоящее время широко используется понятие «экономически активное население»[119]. Согласно международным стандартам к нему относят занятое население и безработных, ищущих работу. Распространено также понятие «гражданское экономически активное население», в которое не включаются военнослужащие. Таким образом, трудовые ресурсы по своему содержанию шире понятия «экономически активное население». Кроме экономически активного населения они еще включают учащихся трудоспособного возраста, а также домохозяек и всех остальных граждан страны, не являющихся безработными.

---

[117] *Бушмарин И.В.* Трудовые ресурсы в экономике России и Запада / отв. ред. К.М. Никитин. М. : Эпицентр, 1998. 190 с.

[118] *Балабанова Л.В., Сардак О.В.* Управління персоналом : навч. посібник. Донецьк : ДонДУЕТ, 2006. С. 17.

[119] *Онікієнко В.В.* Методологія регулювання попиту і пропозиції робочої сили // Зайнятість та ринок праці : Міжвід. наук. зб. Киев : РВПС України НАН України, 2002. Вип. 18. С. 7.

В 60–70-е гг. XX в. в научный оборот широко вошло понятие «трудовой потенциал». Ученые связывают появление данной категории с назревшей необходимостью отражать наиболее полно количественные и качественные характеристики рабочей силы.

Понятие «трудовые ресурсы» утвердилось в странах с централизованным планированием и использовалось в качестве инструмента воздействия на экономику. Однако необходимо отметить следующее. При всей важности категории «трудовые ресурсы» и ее количественной оценки нельзя упускать из виду и качественную сторону. Наиболее богаты не те страны, где больше всего работников, а те, где наиболее высока отдача от каждого из них. И тогда встает вопрос о трудовом потенциале человека и общества в целом. Трудовой потенциал можно определить как качественную характеристику трудовых ресурсов.

Таким образом, трудовой потенциал наиболее полно отражает современные тенденции общественного развития, в центре которых стоит человек, и имеет количественные и качественные характеристики.

1. *Количественная характеристика* может быть представлена среднегодовой численностью работников (число чел-лет). Для более детального анализа трудовой потенциал можно представить фондом ресурсов труда (среднегодовая численность, умноженная на среднюю продолжительность рабочего времени в месяц, день, час).

2. *Качественная характеристика* трудового потенциала выражается в степени профессиональной и квалификационной пригодности людей к выполнению работ. Это зависит от их общеобразовательной и профессиональной подготовки, навыков в труде и личных способностей.

Трудовой потенциал – одна из форм проявления человеческого фактора развития общественного производства, понятие, которое отображает более широкий и современный взгляд на роль человека в производстве. В понятии «трудовой потенциал» главный смысл несет слово «потенциал» – возможность реализации имеющихся предпосылок, совокупность средств и возможностей, а также внутренние возможности, это позволяет говорить о возможности его формирования, распределения, развития и использования.

Разные авторы в научной литературе дают неоднозначное толкование понятия «трудовой потенциал».

Как отмечает О.А. Гришнова, существовало три основных подхода к определению сути этого понятия:

1. Трудовой потенциал – форма воплощения личного фактора производства (человеческого фактора).

2. Трудовой потенциал – ресурсы труда, которые имеет общество на определенном этапе своего развития (численность трудоспособного населения и его качественные характеристики). В этом случае трудовой потенциал рассматривается через призму понятия «трудовые ресурсы».

3. Трудовой потенциал является одним из направлений конкретизации категории «рабочая сила». В отличие от трудовых ресурсов трудовой потенциал отображает не только общую численность носителей способности к работе, но и их просветительно-квалификационные характеристики и продолжительность участия определенной совокупности трудоспособного населения в общественном труде при соответствующих условиях[120].

Большинство исследователей выделяют трудовой потенциал общества, трудовой потенциал организации и трудовой потенциал человека. Конечно, исходной единицей анализа трудового потенциала является трудовой потенциал работника. Среди российских ученых, занимающихся вопросами трудового потенциала и анализом его компонентов, выделяются работы Б.М. Генкина, Ю.Г. Одегова, Н.А. Волгина и др. Ю.Г. Одегов и Н.А. Волгин, характеризуя трудовой потенциал работника, рассматривают: 1) психофизиологический потенциал (способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы); 2) квалификационный потенциал (объем, глубина и разносторонность знаний, трудовых навыков и умений); 3) социально-личностный потенциал (уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы и потребности в сфере труда). В учебнике Б.М. Генкина в качестве основных компонентов трудового потенциала выступают здоровье, нравственность, активность, организованность и ассертивность, образование, профессионализм и ресурсы рабочего времени (табл. 9.3).

---

[120] *Грішнова О., Тертична Л.* Економічна природа і значення категорії людський капітал // Україна: аспекти праці. 2003. № 7. С. 33.

Таблица 9.3

Примеры характеристик трудового потенциала[121]

Компоненты трудового потенциала	Объекты анализа и соответствующие им показатели		
	Человек	Предприятие	Общество
Здоровье	Трудоспособность. Время отсутствия на работе из-за болезни	Потери рабочего времени из-за болезней и травм. Затраты на обеспечение здоровья персонала	Средняя продолжительность жизни. Затраты на здравоохранение. Смертность по возрастам
Нравственность	Отношение к окружающим	Взаимоотношения между сотрудниками. Потери от конфликтов. Мошенничество. Воровство	Отношение к инвалидам, детям, престарелым. Преступность, социальная напряженность
Творческий потенциал	Творческие способности. Талант	Количество изобретений, патентов, рационализаторских предложений, новых изделий на одного работающего. Предприимчивость	Доходы от авторских прав. Количество патентов и международных премий на одного жителя страны. Темпы технического прогресса
Активность	Стремление к реализации способностей. Предприимчивость		
Организованность и ассертивность	Аккуратность, рациональность, дисциплинированность, обязательность, порядочность, доброжелательность	Потери от нарушений дисциплины. Чистота. Исполнительность. Эффективное сотрудничество	Качество законодательства. Соблюдение договоров и законов
Образование	Знания. Количество лет учебы в школе и вузе. Затраты на обучение и повышение квалификации	Доля специалистов с высшим и средним образованием в общей численности работающих. Затраты на повышение квалификации персонала	Среднее количество лет обучения в школе и вузе. Доля затрат на образование в госбюджете
Профессионализм	Умения. Навыки. Уровень квалификации	Качество продукции. Потери от брака	Доходы от экспорта. Потери от аварий
Ресурсы рабочего времени	Время занятости в течение года	Количество сотрудников. Количество часов работы за год одного сотрудника	Трудоспособное население. Количество занятых. Уровень безработицы. Количество часов занятости за год

[121] *Генкин Б.М.* Экономика и социология труда : учеб. для вузов. 6-е изд., доп. М. : НОРМА, 2008. 486 с.

С. Радько и А. Афанасьева дополняют вышеперечисленные компоненты и такими характеристиками, как опыт и стаж работы, предпринимательские способности, удовлетворенность работой, рентабельность труда, возраст[122]. Н.И. Шаталова выделяет такие структурные компоненты трудового потенциала работника, как психологические, ценностно-ориентационные, статусные, нормативно-ролевые, адаптационные[123].

В последнее время все большее развитие приобретает подход к исследованию трудового потенциала как элемента человеческого фактора производства, т.е. социально-экономического явления. Трудовой потенциал – интегральная форма, которая количественно и качественно характеризует способность общества в динамике обеспечить человеческий фактор производства соответственно требованиям его развития. Именно добросовестность, умение, желание трудиться, инициативность в работе и хозяйственной предприимчивости, творческая активность и состязательность в труде – те качества человеческой личности, на основе которых формируется трудовой потенциал. Выделение трудового потенциала в самостоятельную экономическую категорию имеет практическое значение, основное содержание которого обнаруживается при сбалансировании ресурсов живого труда и числа рабочих мест.

С точки зрения демографического подхода трудовой потенциал – это демографическая характеристика трудовой активности населения, она определяется средним числом человеко-лет, которые данное поколение проживет в составе экономически активного населения при заданном уровне равные смертности и экономической активности[124]. Множество определений трудового потенциала трактуют его как совокупность разных качеств человека, которые определяют его трудоспособность.

Очевидно, что дальнейшее развитие и использование трудового потенциала и возрождение экономики в целом может быть достигну-

---

[122] *Радько С., Афанасьева А.* Сохранение трудового потенциала и максимизация прибыли // Человек и труд. 1999. № 7. С. 82.

[123] *Шаталова Н.И.* Трудовой потенциал работника : учеб. пособие для вузов. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. С. 17.

[124] *Демографический* энциклопедический словарь / под ред. Д.И. Валентей. М. : Сов. энцикл., 1985. С. 480.

то при развитии человека, его общей и нравственной культуры, профессионального и творческого потенциала. Повышение благосостояния и укрепление здоровья людей является важнейшим условием и одновременно мощной движущей силой научно-технического и социально-экономического развития, надежной основой стабильного процветания общества.

9.2. Человеческий потенциал как основа развития трудовых отношений в XXI в.

Понятие «трудовой потенциал» тесно связано с понятием «человеческий потенциал»[125]. От степени развития человека во многом зависит и формирование трудового потенциала. Инициативность в труде и предприимчивость – вот те качества личности, на основе которых формируется человеческий потенциал. Более того, предприимчивость, инициативность, стремление к саморазвитию и самореализации позволяют рассматривать человека как активного участника трудовой деятельности, субъекта процесса социализации трудовых отношений. Характеристика человеческого и трудового потенциала представлена в табл. 9.4.

Таблица 9.4

Содержание и структура человеческого и трудового потенциала

Вид потенциала	Краткое описание	Структура
Человеческий потенциал	Интегральная характеристика жизнеспособности общества (страны, государства) как субъекта собственного воспроизводства, развития и взаимодействия	Социально-демографический потенциал, социально-экономический, социокультурный, деятельностный потенциал
Трудовой потенциал общества	Совокупность условий, обеспечивающих реализацию трудового потенциала работника, а также новое качество, возникающее при целевом соединении	Государственно-административная система, специальные социальные институты общества; конкретные организации, в

[125] Использование данного термина связано с более поздними исследованиями и этапами социально-экономического развития (80–90-е гг. XX в.).

Окончание табл. 9.4

Вид потенциала	Краткое описание	Структура
	индивидов и коллективов в процессе трудового взаимодействия	которых трудится человек; трудовой коллектив; семьи и семейные традиции; отдельные профессионалы и профессиональные группы
Трудовой потенциал работника	Сложная система, возникающая в результате взаимодействия личности с предметной и человеческой средой, образуемой другими работниками (группами) с их трудовым потенциалом. Создание и использование данной системы предполагает технико-технологические, материальные, информационные и другие условия труда	Образование, профессионализм, предпринимательские способности, опыт, здоровье, стаж работы, ответственность, конфликтность, возраст, нравственность и др.

На наш взгляд, наиболее полно компоненты человеческого потенциала раскрыты Т. Заславской. Анализируя человеческий потенциал, автор выделяет следующие компоненты[126]:

1. *Социально-демографический потенциал* включает демографическую структуру населения, среднюю продолжительности жизни и соотношение рождаемости и смертности, браков и разводов. Социальная компонента в данном случае отражает состояние физического и психического здоровья, уровень и качество образования граждан.

2. *Социально-экономический потенциал* характеризует уровень квалификации и профессионализма, а также востребованность обществом данных качеств. Социально-экономический потенциал отражает также уровень и структуру занятости, степень реализации трудовых и интеллектуальных ресурсов; потребности и платежеспособный спрос на материальные и социальные блага, социальную защищенность человека.

3. *Социокультурный потенциал* включает социально-значимые характеристики людей, включая особенности менталитета, убеждения и верования, следования традициям, уважение к закону, уровень морали и

[126] *Заславская Т.* Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // Общественные науки и современность. 2005. № 3. С. 5–16.

нравственности. Социокультурный аспект включает также структуру мотивационного комплекса и типы поведения, в том числе и трудового.

4. *Деятельностный потенциал* выражается в уровне деловых качеств человека, его предприимчивости, социальной активности и инициативы. В обществе с высоким уровнем деятельностного потенциала, как правило, доминируют разнообразные формы повышения квалификации, дополнительного образования, распространенности наукоемких технологий. По мнению Татьяны Заславской, именно данная компонента человеческого потенциала служит основой реализации предыдущих составляющих, укрепляющей жизнеспособность общества.

В более поздний период в Программах развития ООН (ПРООН) стали публиковаться доклады о развитии человека. Один из самых известных разработчиков концепции и методологии анализа человеческого потенциала – выдающийся ученый Махбуб уль Хака, стоявший у истоков подготовки докладов о развитии человека. В первом докладе ПРООН (1990 г.) была сформулирована принципиальная идея: главная цель и смысл экономического и общественного прогресса состоят не в ускорении развития рыночной экономики, а в обеспечении каждому человеку возможностей реализовать свой потенциал и вести здоровую, творческую, полноценную, активную жизнь. Каждый человек представляет личность, которая рассматривается как главный приоритет общественного развития и активный участник социально-экономической политики (социально-трудовых отношений).

Под устойчивым развитием человеческого потенциала понимается процесс непрерывного сбалансированного расширения человеческих возможностей, адаптирующихся к изменениям внешнего мира в условиях свободы выбора. В принципе, экономические и социальные предпосылки реализации потенциала человека могут быть разнообразны и меняться на протяжении его жизни. Но основополагающими признаются три главные возможности: долголетие и здоровье, образовательный и профессиональный рост, поддержание достойного уровня благосостояния.

Исторический экскурс исследования понятийного аппарата позволяет сделать вывод о том, что в настоящее время, наряду с понятием «потенциал» широко используется понятие «капитал» в различных

сочетаниях – «человеческий капитал», «интеллектуальный капитал», «организационный капитал» и т.п.

Впервые термин «человеческий капитал» был использован У. Петти в работе «Политическая арифметика». Позже А. Смит указывал, что полезность талантов, приобретенных жителями страны или членами общества, является главной составляющей постоянного капитала[127]. Значительный вклад в теорию человеческого капитала сделали в XX столетии Г. Шульц, Г. Беккер, О. Тоффлер и др. В теоретической концепции человеческого капитала индивидуальные характеристики человека определяются особой формой капитала, поскольку развитие способностей, обретение знаний и привычек требуют значительных затрат времени и материальных ресурсов. Человеческий капитал можно определить как накопленный человеком запас способностей, знаний, привычек, умений, опыта, здоровья, которые используются в той или другой сфере, оказывают содействие росту производительности и тем самим влияют на рост доходов данного индивида, организации, общества в целом[128].

Под человеческим капиталом понимают также, с одной стороны, совокупность производственных способностей современного человека (такие качества человека, как нагроможденные продуктивные способности, знания, владение информацией, здоровье, мотивация и мобильность, которые он использует в экономической деятельности для производства товаров, услуг, а также они обеспечивают получение высокой добавленной стоимости), а с другой стороны, затраты государства и самого человека на формирование и постоянное совершенствование этих способностей. Т. Кирьян дает такое определение человеческого капитала: это социально-экономическая категория, производная от категорий «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий фактор». Он предлагает человеческий капитал в общем виде рассматривать как совокупность надлежащих работнику естественных способностей (здоровье, творческие склонности и т.п.), а

---

[127] *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов. М. : Соцэкгиз, 1956. 490 с.

[128] *Токарева В.І.* Концепція людського капіталу в сучасній системі управління // Соціальний менеджмент і управління інформаційними процессами : зб. наук. праць ДонДУУ. Донецьк : ДонДУУ. С. 147.

также самостоятельно приобретенных (приобретенных в результате жизненного опыта) и развитых им вследствие инвестирования в образование, профессиональную подготовку и оздоровление[129].

Характерные особенности человеческого капитала:

– он внедрен в человеке, реализуется через его экономическую и прочую деятельность, не может продаваться, передаваться, оставаться по наследству;

– объективно существует и существенно влияет на результаты экономической и прочих видов деятельности;

– формируется и накапливается в результате инвестиций в образование, здравоохранение, отдых, культурное развитие, поиск информации;

– формируется на протяжении продолжительного периода удержания, воспитания и обучения лица (18–25 лет) к началу трудовой деятельности. В течение трудовой деятельности работника человеческий капитал не только изнашивается, но и обогащается через практический опыт, повышение квалификации; это большей частью происходит в первой половине трудового периода.

Некоторыми учеными категория «человеческий капитал» рассматривается под углом зрения понятий «образовательный капитал», «интеллектуальный капитал» и т.п. Образовательный капитал представляет собой совокупность надлежащих работнику способностей, которые получены естественным способом (здоровье, в том числе психофизиологическое), самостоятельно приобретены (а также приобретены с жизненным опытом) и развиты им вследствие инвестирования в образование.

Основу трудовой организации XXI в. и, как следствие, основу трудового процесса составит интеллектуальный капитал. В связи с этим организации начинают придавать все бóльшее значение нематериальным характеристикам, таким, как лояльность, способность устанавливать взаимоотношения с потребителями и готовность идти на риск, а также ищут способы их формальной оценки. И понимая, насколько дорогостоящ потенциал человеческих качеств, организации преобразуют их в нечто более конкретное – человеческий капитал.

---

[129] *Кір'ян Т.* Людський капітал в історії економічної думки // Економіка України. 2008. № 9. С. 72.

По мере того как «человеческий капитал» входит в корпоративный лексикон, многие компании свободно оперируют этим понятием, не предпринимая никаких попыток измерять его или управлять активами, о которых они говорят. В результате очень сложно установить связь между размышлениями сотрудников и результатами деятельности, полученными компанией.

Определимся с некоторыми понятиями. Концепции человеческого капитала и интеллектуального капитала тесно связаны, и часто происходит смешивание понятий. Уточнение данных определений было сделано Даффи[130].

Интеллектуальный капитал состоит из структурного капитала и человеческого капитала. В нем учитывают возможность будущих доходов с точки зрения вклада человека, его способности постоянно создавать и порождать еще большую стоимость.

Человеческий капитал – совокупная величина инвестиций в обучение, способности и будущее сотрудника. Может также рассматриваться как компетентность сотрудника, его способность к общению и польза.

Структурный капитал – это то, что остается, когда сотрудники (человеческий капитал) уходят домой. К структурному капиталу, к примеру, относятся базы данных, списки потребителей, руководства, торговые марки и организационные структуры.

Организационный капитал – систематизированная и собранная воедино компетентность плюс системы, позволяющие реализовывать способность компании к инновациям, а также организационные возможности создания капитала. Он состоит из процессного, культурного и инновационного капитала.

Инновационный капитал – способность к обновлению компании, выраженная в виде интеллектуальной собственности, т.е. защищенная коммерческим правом, а также другие нематериальные активы и ценности, такие как методики работы и коммерческие секреты.

Процессный капитал – совокупная стоимость процессов, как создающих, так и не создающих стоимость.

---

[130] *Даффи Д.* Человеческий капитал. Режим доступа: //www.osp.ru/cw/cio/2000/06/023.html

Таким образом, интеллектуальный капитал – это более широкое понятие, включающее в себя совокупные знания, которыми обладает организация в лице своих сотрудников, а также в виде методологий, патентов, архитектур и взаимосвязей. Человеческий капитал – элемент этой концепции. Джеймс Хетч, директор по кадровым вопросам и управлению персоналом отдела обслуживания человеческого капитала компании Arthur Andersen, утверждает, что человеческий капитал выходит за рамки знаний и умений, включая в себя и другие качества, такие как лояльность, мотивация и умение работать в команде. Работа с человеческим капиталом становится все важнее, поскольку на современном рынке труда специалисты имеют свободу выбора своих работодателей. Основная причина, по которой сотрудники уходят из компании, состоит в том, что они не ощущают своей востребованности или не видят перспектив для полного развития своих возможностей, считает Д. Хетч. Управление человеческим капиталом помогает эффективно использовать опыт и знания сотрудников, чтобы помочь им полностью реализовать свой трудовой потенциал[131].

По нашему мнению, интеллектуальный капитал является составляющей человеческого капитала, с одной стороны, он включает в себя знания, опыт, информацию, интеллектуальную собственность, то есть все то, что касается самого человека; с другой стороны, это внутренняя и внешняя интеллектуальная структура организации (организационная культура, имидж предприятия и т.д.) и человека.

Процесс формирования человеческого капитала рассматривается как процесс приобретения, восстановления и усовершенствования качественных продуктивных характеристик, с которыми человек вступает в общественное производство, в первую очередь, общих и профессиональных знаний. Становление и развитие человеческого капитала работника обеспечивает формирование кадрового потенциала предприятия.

---

[131] *Даффи Д.* Человеческий капитал. Режим доступа: //www.osp.ru/cw/cio/2000/06/023.html

9.3. Факторы формирования трудового потенциала: результаты исследования в Украине

Все факторы, которые влияют на формирование и состояние трудового потенциала, можно сгруппировать на факторы макро- и микросреды (рис. 9.2).

Рис. 9.2. Факторы, влияющие на формирование и развитие трудового потенциала

На состояние трудового потенциала Украины в наибольшей степени влияют демографические процессы.

Характеристика естественного прироста населения. За последние годы в Украине наблюдаются неблагоприятные социально-демографические и медико-социальные тенденции. Начиная с 1993 г. происходит уменьшение численности населения Украины (рис. 9.3).

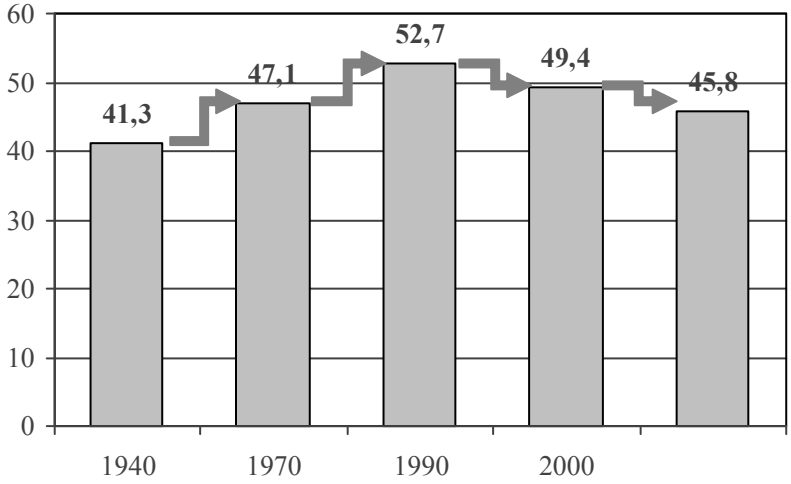

Рис. 9.3. Численность населения к началу года, млн чел.

Численность населения Украины на 1 октября 2010 г. составляла 45 822,2 тыс. чел. и с начала года уменьшилась на 140,7 тыс. чел. Естественное движение населения в январе–августе 2010 г. характеризовалось снижением рождаемости и смертности, а также существенным превышением числа умерших над количеством родившихся живыми: на 100 умерших – 71 родившийся.

Анализ бытовой смертности свидетельствует о том, что практически всегда она зависит от так называемого человеческого фактора и вызвана человеческой неосторожностью и пренебрежением элементарными правилами безопасного поведения. При этом необходимо обратить внимание на то, что количество умерших от бытовых причин (32 062 тыс. чел.) в десятки раз больше, чем травмированных на производстве.

За 17 лет численность населения Украины сократилась более чем на 4,6 млн чел. Главной причиной этого остается естественное сокращение населения – около 500,0 тыс. чел. ежегодно, в первую очередь за счет роста смертности. Вместе с тем в последние два года наблюдается положительная тенденция роста рождаемости. По уровню рождаемости Украина занимает 222-е место среди 226 стран мира, по уровню смертности – 24-е место в рейтинге (США на 110-м месте).

Общие коэффициенты рождаемости и смертности – отношение соответственно количества родившихся (живыми) и количества умерших на протяжении календарного года к среднегодовому количеству имеющегося населения на 1 000 чел. Возрастание смертности обусловлено ухудшением экологии, ростом стоимости медицинского обслуживания и лечения, процессами старения население. Самые низкие коэффициенты естественного прироста населения в 2007 г. были в Черниговской (–13,1), Луганской (–9,1), а также Донецкой областях (–9,1).

Естественный прирост населения характеризуется отрицательной величиной (табл. 9.5).

Таблица 9.5

Общие коэффициенты рождаемости, смертности и естественного прироста населения (на 1000 чел.) в Украине[132]

Год	Кол-во родившихся	Кол-во умерших	Естественный прирост населения
1990	12,6	12,1	0,5
1995	9,6	15,4	–5,8
2000	7,8	15,4	–7,6
2005	9,0	16,6	–7,6
2006	9,8	16,2	–6,4
2007	10,2	16,4	–6,2
2009	11,1	15,3	–4,7
2010 (прогноз)	7,9	15,4	–7,8

Украина в настоящее время является одним из доноров рабочей силы для промышленно развитых стран. Проблема миграции является актуальной для Украины, так как по прогнозам специалистов более

[132] Составлено по: *Статистични* щорічники України / за ред. О.Г. Осауленко. Киев, 2006–2009.

6 млн граждан Украины в настоящее время работают за рубежом. Сейчас деньги, которые трудовые мигранты пересылают родственникам в Украину, составляют до 10% внутреннего валового продукта.

Украина в настоящее время осуществляет интеграцию в мировое хозяйство, одной из форм которого является межгосударственная трудовая миграция. Среди украинских ученых весомый вклад в изучение проблем миграции сделали Д. Богиня, В. Геец, М. Долишний, Л. Семив, Э. Либанова и др. Среди зарубежных ученых можно выделить посвященные миграции труды П. Сталкера, Г. Брюкера, А. Шарпа и др.

Миграция может быть охарактеризована при помощи специального показателя – сальдо миграции – разностью между количеством прибывших на данную территорию и количеством выбывших за ее границы. В Украине сейчас имеется положительное сальдо миграции, которое позволяет увеличить численность населения страны почти на 11 тыс. чел. (табл. 9.6). Эти изменения обусловлены сокращением численности выбывших вследствие исчерпания этнической миграции, расширения процесса обратимой трудовой миграции.

Таблица 9.6

Анализ миграционных процессов

Показатель	2010 г.			2009 г.		
	Число прибывших, чел.	Число выбывших, чел.	Сальдо миграции	Число прибывших, чел.	Число выбывших, чел.	Сальдо миграции
Всего, чел.	482 740	471 201	11 539	455 564	445 870	9 694
В том числе						
внутрирегиональная миграция	278 761	27 8761	–	260 228	260 228	–
межрегиональная миграция	181 561	181 561	–	171 123	171 123	–
межгосударственная миграция	22 418	10 879	11539	24 213	14 519	9 694

Эмиграционный потенциал современного населения ограничен контингентом внешних трудовых мигрантов и высококвалифицированных специалистов. По мнению специалистов, сальдо внешних ми-

граций постепенно возрастет до 90 тыс. чел. в конце 2020-х гг., а потом уменьшится до 73–75 тыс. чел.[133]

Вызывают интерес данные, опубликованные Всемирным банком в докладе «Миграция и денежные переводы»[134]: Украина занимает 5-е место в мире среди стран с наибольшим количеством эмигрантов; в 2010 г. за границей находилось 6,6 млн украинцев, которые выехали в разные годы (почти 15% населения страны). По количеству эмигрантов впереди лишь Мексика (11,9 млн), Индия (11,4 млн), Россия (11,1 млн) и Китай (8,3 млн).

Однако статистические данные Госкомстата и других источников ставят под сомнение число эмигрантов в 6,6 млн чел. Так, из постоянного населения, которое составляет 45,9 млн чел. на начало 2010 г., постоянно на территории страны находится 8,1 млн детей, 13,7 млн пенсионеров, 10,7 млн нанимаемых работников, 2,6 млн студентов; около 3,0 млн самозанятых лиц, предпринимателей и работников малых предприятий; около 2,0 млн военнослужащих и служащих силовых структур и МЧС; 1,8 млн безработных и примерно 1,0 млн взрослых инвалидов. Таким образом, к полной численности постоянного населения не хватает около 3 млн чел., которые и могут находиться за пределами страны.

Даже если из количества безработных по методологии МОТ (1 868,2 тыс. чел.) вычесть количество зарегистрированных незанятых лиц (421 тыс. лиц) и представить, что они все выехали за границу, общее количество украинцев за границей составит не более 4,5 млн чел.

По данным Всемирного банка, Украина теряет не только потенциальных рабочих, но и дипломированных специалистов. Так, за границей работают 3,5% от общего количества украинцев, которые имеют высшее образование; миграционный коридор «Украина – Россия» в мире занимает третье место после «Мексика – США» и «Россия – Украина». Всего из Украины в РФ выехало почти 3,6 млн чел., а в обратном направлении – 3,7 млн чел. Следующими по популярности среди украинцев странами являются Италия, США, Польша. Несмот-

---

[133] *Лібанова Е.* Прогноз демографічного розвитку України на період до 2050 р. // Світогляд. 2008. № 3. С. 48–51.

[134] *Доклад* «Миграция и денежные переводы». Режим доступа: soderkoping.org.ua/page11893.html

ря на то, что в США и ЕС можно заработать больше денег, украинцу интегрироваться в русское общество проще, чем в западное, учитывая отсутствие языкового и психологического барьеров, визового режима и т.п. В 2009 г. денежные переводы мигрантов в Украину превысили 5,3 млрд долл. Интересно, что эта сумма превышает доход от экспорта зерна (4,0 млрд долл). Больше всего средств поступило из России – 1,25 млрд долл.

Украина занимает 11-е место по иммиграции. По данным Мирового банка, в 2010 г. в Украину прибыло 5,3 млн иностранцев. Больше всего из России, Беларусии, Казахстана. Но такое состояние миграции в основном объясняется тем, что Украина является транзитных коридором для мигрантов, которые передвигаются на Запад.

В распределении миграционных потоков отчетливо видно их повышение с востока на запад. Повышенная интенсивность таких потоков обусловлена близостью западных регионов к странам ЕС, особенностями менталитета местного населения, уровнем промышленного развития регионов.

В развитии миграционных процессов в Украине можно выделить следующие тенденции:

1) переход от интеллектуальной миграции к миграции неквалифицированной;

2) преобладание нелегальной миграции над легальной;

3) наличие 2 основных центров миграции украинцев: юг Европы – Италия, Португалия и Испания; Россия.

По данным МИД Украины, только на сезонных строительных работах в Москве и Подмосковье ежегодно трудятся более 200 тыс. украинцев. В нефтедобывающей промышленности России работают еще около 300 тыс. В других сферах экономики России трудятся до 1,5 млн граждан Украины. Россия и Украина являются основными экспортерами рабочей силы.

Следующие проблемы, связанные с миграцией, требуют неотложных решений.

Экономические проблемы. В ряде регионов Украины наблюдается недостаток квалифицированной рабочей силы по отдельным профессиям и специальностям, это негативно сказывается на экономике государства, в том числе из-за неуплаты мигрантами налогов в Пенсионный фонд.

Демографические проблемы. Среди мигрантов преобладают здоровые люди, находящиеся в детородном возрасте. Их постоянное нахождение за границей сказывается естественным снижением рождаемости в Украине, что приводит к старению общества.

Криминальные проблемы. С нелегальной миграцией тесно связана криминальная преступность, торговля людьми. Имеет место наличие дискриминации в оплате, организации и условиях труда работников – мигрантов с Украины. Так, по данным исследований труда мигрантов из Украины, работающих в строительных отраслях России, труд мигрантов в этих бригадах отличается от режима труда в бригадах, состоящих из местных жителей. Они работают полный световой день, без выходных, иногда даже в 3 смены. При этом рабочие практически не получают за это доплат и компенсаций (лишь 11% из числа обследованных украинских рабочих-строителей получали полагающиеся им доплаты). Наблюдается дискриминация в оплате труда строителей-украинцев, особенно это касается оплаты женского труда. У рабочих наблюдается высокий уровень производственного травматизма. Основная масса работает в среднем до 2 месяцев, но есть и более краткосрочные и долгосрочные контракты. Мигранты вынуждены жить в тяжелых бытовых условиях – в строительных вагончиках, без элементарных удобств. О перспективах дальнейшей работы можно судить по ответам на вопрос: «Если у предприятия дома появится возможность платить?» – более двух третей опрошенных указали, что вернутся домой, остальные указали на желание остаться в России.

Совершенствование миграционных процессов в Украине может осуществляться по следующим направлениям:

1. Необходимо осуществлять целенаправленную государственную политику в области миграции. Проводить такую политику может специальная государственная служба – Управление по делам миграций. Среди ее основных задач могут быть распространение информации о состоянии на рынках труда в разных странах; минимизация негативных последствий внешней трудовой миграции, осуществление мер по поощрению возвращения трудовых мигрантов на родину и обеспечение их адаптации путем стимулирования предпринимательства и самозанятости в приоритетных отраслях экономики.

2. Необходимо продолжить совершенствование законодательной основы для работы мигрантов. Это предполагает подписание Украи-

ной двусторонних межгосударственных соглашений в сфере трудоустройства и выплаты пенсий мигрантов. Уже имеются подобные договоры с рядом иностранных государств (Белоруссия, Армения, Вьетнам, Латвия, Литва, Молдавия, Польша, Россия, Словакия, Ливия, Португалия, Азербайджан и Испания). Легальные трудовые мигранты из Украины в этих странах имеют такие же социальные права, как и местные граждане. При этом весь период легальной работы украинцев в перечисленных странах включается в пенсионный стаж.

3. Принятие соглашений, регулирующих выплату пенсий мигрантам. Можно выделить территориальные и пропорциональные. В первом случае расходы на выплату пенсий и страховок берет на себя государство, на территории которого постоянно проживает гражданин (соглашения Украины со странами СНГ, Венгрией и Румынией). Пропорциональные соглашения предполагают при начислении пенсий учет официального трудового и страхового стажа работника в обеих странах. Каждая страна начисляет и выплачивает пенсию в соответствии с трудовым стажем работника на ее территории (соглашения Украины с Болгарией, Испанией, Эстонией, Латвией и т.д.).

9.4. Анализ состояния трудового потенциала Украины

Трудовой потенциал страны – это совокупность трудовых ресурсов, которые характеризуются количеством, половозрастной, профессионально-квалификационной структурами, уровнем образования и культуры, а также состоянием здоровья и уровнем жизни.

Трудовой потенциал характеризуется численностью имеющегося населения (сейчас в Украине проживают 46,5 млн чел.); экономически активного населения в возрасте от 15 до 70 лет; занятого населения в возрасте от 15 до 70 лет (по состоянию на 2007 г. – 20,9 млн чел.); уровнем занятости населения (58,7%); уровнем безработицы, определенным по международной методологии (6,4% экономически активного населения Украины, в то время как в среднем по странам Европейского Союза он составляет 7,1%). В 2007 г. население Украины составляло 46,6 млн чел., из них 53,9% – женщины.

В Украине наблюдается достаточно высокий уровень демографической нагрузки на население трудоспособного возраста. Так, на

1 000 чел. трудоспособного возраста в 2007 г. приходилось 886 чел. в возрасте младше и старше трудоспособного. Значительное различие наблюдается между демографической нагрузкой городского и сельского населения, где на 1 000 чел. трудоспособного возраста приходится соответственно 686 и 1 041 чел. Каждый 13-й работающий гражданин Украины достиг сегодня пенсионного возраста. Некоторые общие характеристики трудового потенциала представлены в табл. 9.7 и 9.8.

Таблица 9.7

Характеристика трудового потенциала Украины (на 1 января) 2008 г., млн чел.[135]

Показатели	Годы							
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Население имеющееся	48,9	48,5	48,0	47,6	47,3	46,9	46,6	46,4
В том числе (% ко всему населению):								
женщины	53,8	53,7	53,8	53,8	53,8	53,9	53,9	53,9
мужчины	46,2	46,3	46,2	46,2	46,2	46,1	46,1	46,1
Экономически активное население (15–70 лет):	22,4	22,2	22,1	22,2	22,3	22,2	22,2	22,3
– трудоспособного возраста;	20,9	20,7	20,6	20,6	20,5	20,5	20,5	20,6
– старше трудоспособного возраста	1,5	1,5	1,5	1,6	1,8	1,7	1,7	1,7
Занятые:	19,9	20,0	20,1	20,3	20,7	20,7	20,7	20,9
– трудоспособного возраста;	18,4	18,5	18,6	18,7	18,9	19,0	19,0	19,2
– старше трудоспособного возраста	1,5	1,5	15,4	1,6	1,8	1,7	1,7	1,7
Безработные:	2,45	2,14	2,0	1,9	1,6	1,51	1,53	1,42
– трудоспособного возраста;	2,44	2,13	1,99	1,8	1,6	1,51	1,51	1,42

[135] *Статистичний* щорічник України за 2008 рік. Державний комітет статистики України / за редакцією О.Г. Осауленка. Киев : Консультант, 2007. 561 с.

Окончание табл. 9.7

Показатели	Годы							
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
– старше трудоспособного возраста	0,01	0,01	0,01	0,01				
Экономически неактивное население:	13,6	13,6	13,6	13,6	13,5	13,5	13,5	13,3
– трудоспособного возраста;	7,9	8,1	8,4	8,4	8,4	8,3	8,3	8,1
– старше трудоспособного возраста	5,7	5,5	5,2	5,2	5,1	5,2	5,2	5,16

Таблица 9.8

Уровень экономической активности населения по полу, возрастным группам и местожительству в 2009 г. (в среднем за период), % к общему количеству населения соответствующей возратсной группы

Группа	Всего	В том числе по возрастным группам, лет						Трудоспособный возраст[1]
		15–24	25–29	30–39	40–49	50–59	60–70	
Все население	63,3	41,9	80,6	84,8	83,7	63,2	23,8	71,6
Женщины	58,1	36,5	72,3	79,9	83,2	56,5	21,8	68,4
Мужчины	69,2	47,1	88,6	89,9	84,4	71,5	27,0	74,7
Городское население	61,8	39,1	81,8	85,2	83,6	60,4	15,6	71,0
Сельское население	67,1	48,5	77,2	83,9	84,1	69,9	40,1	73,1

[1] Женщины в возрасте 15–54 года, мужчины – 15–59 лет.

Численность населения Украины в феврале 2009 г. составляла 46 129,8 тыс. чел. Из общего количества населения в возрасте младше трудоспособного возраста (сюда относятся дети в возрасте до 15 лет включительно) находилось 7,218 млн чел. – 15,5%; в трудоспособном (мужчины, которым исполнялось от 16 до 59 лет включительно, и женщины, которым исполнялось от 16 до 54 лет включительно) – 28,140 млн, или 60,6%; старше трудоспособного (мужчины, которым исполнилось 60 лет и старше, и женщины, которым исполнилось 55 лет и старше) – 1,11 млн чел., или 23,9%[136].

[136] *Статистичний* щорічник України за 2008 рік. Державний комітет статистики України / за редакцією О.Г. Осауленка. Киев : Консультант, 2007. 561 с.

Наиболее молодые регионы Украины – это Закарпатская область (20,6% населения находятся в младшем возрасте), Ровенская область; наиболее старшие по возрасту регионы Украины – это Черниговская и Полтавская области.

Определенную тревогу вызывает недостаточный уровень квалификации работников. Так, квалификационная структура трудового потенциала Украины характеризуется наличием большого количества низкоквалифицированных работников (табл. 9.9).

Таблица 9.9

Квалификационная структура производства в перерабатывающей промышленности Украины в 2006–2007 гг., %[137]

Отрасли перерабатывающей промышленности	Объемы промышленного производства	
	2006 г.	2007 г.
Отрасли с высококвалифицированными работниками	6,9	6,2
Отрасли с рабочей силой среднего уровня квалификации (работники умственного труда, так называемые «белые воротнички»)	23,6	22,9
Отрасли с рабочей силой среднего уровня квалификации (производственные работники, так называемые «синие воротнички»)	12,8	13,7
Отрасли с низкоквалифицированной рабочей силой	56,7	57,2

Примерное распределение занятого населения Украины по сферам деятельности представлено в табл. 9.10.

Доля отраслей, где используются высококвалифицированные работники (фармацевтическое производство, производство машин и оборудования, летательных аппаратов и т.д.) сокращается. По данным мониторинга конкурентоспособности, высококвалифицированная и дешевая рабочая сила в Украине не только не используется полностью, но и уступает ряду стран (Китай, Турция, Россия и т.д.)[138]. Основными причинами недостаточной квалификации работников явля-

[137] *Україна* в 2008 році: щорічні оцінки суспільно-політичного та соціально-економічного розвитку / за заг. ред. Ю.Г. Рубана. Киев : НІСД, 2008. С. 340.

[138] *Технологія* економічного прориву // Моніторінг конкурентоспроможності. 2008. № 1–2. С. 48–56.

ются следующие: ограниченное финансирование системы подготовки и повышения квалификации кадров, уровня образования в целом; невысокий уровень жизни населения, оплаты труда в экономике страны; эмиграция высококвалифицированных специалистов.

Таблица 9.10

Распределение занятого населения Украины по сферам деятельности[139]

Сфера деятельности	% от общей численности занятого населения
Сельское, лесное, охотничье и рыбное хозяйство	21,7
Обрабатывающая промышленность	17,4
Оптовая и розничная торговля	10,9
Образование	8,4
Здравоохранение, социальная помощь	7,6
Транспорт	6,7
Государственное управление	6,1
Строительство	4,3
Другое	16,9

В стране наблюдается нехватка высококвалифицированных кадров по отдельным профессиям и специальностям. Так, по данным Института экономических исследований и политических консультаций, в 2008 г. кадровый дефицит как основное препятствие развития экономики называли на 10,8% больше руководителей предприятий, чем в 2007 г. Предприятиям в некоторых регионах трудно находить даже неквалифицированный персонал (табл. 9.11).

Одной из проблем рынка труда является несоответствие динамики занятости и динамики производства. Начиная с 2001 г. занятость увеличивалась, даже в условиях нестабильной динамики производства. Основным инструментом формирования кадрового потенциала предприятия из внешних источников является баланс рабочей силы. Прогноз баланса рабочей силы по Украине представлен в табл. 9.12.

[139] *Шутов М.М.,* Ткаченко В.Г., Дорофиенко В.В. и др. Труд и здоровье. Донецк : СПД Куприянов В.С., 2009. С. 106.

Таблица 9.11

Потребность предприятий в работниках по профессиональным группам (на конец отчетного периода), тыс. чел.[140]

Профессиональные группы	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Законодатели, высшие гос. служащие, руководители, менеджеры (управленцы)	8,0	10,3	12,7	10,6	11,1	7,0
Профессионалы	15,1	16,9	18,6	14,5	16,5	10,9
Специалисты	13,8	15,3	17,4	15,4	15.6	12,1
Технические служащие	2,6	4,4	5,1	5,3	6,4	3,8
Работники сферы торговли и услуг	7,5	9,9	12,4	14,5	15,1	8,4
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыборазведения и рыболовства	1,8	2,0	2,3	1,9	1,4	0,8
Квалифицированные работники с инструментом	48,8	53,6	56,0	50,7	48,8	20,1
Работники по обслуживанию, эксплуатации и контролю за работой технологического оборудования, составления оборудования и машин	30,4	38,0	39,6	33,4	31,7	14,4

Таблица 9.12

Баланс рабочей силы, тыс. чел.[141]

Показатель	Год			
	2005	2009	2011	2015
	Значение показателей			
Население Украины в возрасте от 15 до 70 лет	36 270,5	35 460,9	34 870,5	34 117,0
Экономически активное население	22 876,3	22 768,1	22 544,4	22 057,2
Занятое население	20 680,2	20 650,7	20 470,3	19 737,7
Занятые в неформальном секторе экономики	2 492,0	2 271,6	2 047,0	1 778,9
Безработное население	2 150,4	2 117,4	2 074,1	2 029,3
Экономически неактивное население	13 394,2	12 692,7	12 326,1	12 059,8

[140] *Україна* в 2005–2009 рр.: стратегічні оцінки соціально-політичного та соціально-економічного розвитку / за заг. ред. Ю.Г. Рубана. Киев : НІСД, 2009. С. 198.

[141] *Беззубко Л.В., Гончарова Л.О., Беззубко Б.І.* Трудовий і кадровий потенціали. Донецьк : Норд прес, 2008. 198 с.

Анализ баланса рабочей силы показал, что экономически активное население Украины за период с 2005 по 2015 г. сократится на 3,6%. При этом экономически активное население в структуре населения в возрасте от 15 до 70 лет будет составлять от 63,1% в 2005 г. до 64,7% в 2015 г. Это связано с сокращением численности населения и его старением. Численность населения, занятого экономической деятельностью за анализируемый период, сократится на 4,6%. При этом данная категория населения в структуре экономически активного населения будет составлять в 2005 г. 90,4%, а в 2015 г. этот показатель снизится до 89,5%, что свидетельствует о возрастании безработицы. Численность населения, занятого в промышленности, за период с 2005 по 2015 г. сократится на 5,9%, и будет составлять в структуре занятого населения в 2005 г. 25,4%, а в 2015 г. – 25,1%.

Динамика распределения занятого населения и наемных работников по видам экономической деятельности в Украине представлена в табл. 9.13 и 9.14. Увеличивается численность наемных работников в строительстве и в сферах нематериального производства (торговли, финансовой деятельности и т.п.).

Таблица 9.13

Количество занятого населения по видам экономической деятельности в Украине (2001–2008 гг.), тыс. чел.[142]

Вид экономической деятельности	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Всего	19 971,5	20 091,2	20 163,3	20 295,7	20 680,0	20 730,4	14 001,9	20 9723,3
Сельское хозяйство, охота, лесное хозяйство	4 117,4	4 107,0	4 079,1	3 974,6	3 986,3	3 633,8	1 104,2	3 300,1
Промышленность	4 390,3	4 220,4	4 123,2	4 077,1	4 072,4	4 036,9	3 703,1	3 871,4
Строительство	865,4	838,9	833,5	907,5	941,5	987,1	71,04	1043,4
Торговля; ремонт автомобилей, бытовых изделий и предметов личного употребления. Деятельность отелей и ресторанов	3 422,2	3 657,1	3 752,4	3 971,2	4 175,2	4 403,9	1 451,4	4 744,4

[142] *Статистичний* щорічник України за 2007 рік. Киев : Консультант, 2008. С. 372.

Окончание табл. 9.13

Вид экономической деятельности	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Деятельность транспорта и связи	1 325,9	1 353,5	1 361,4	1 374,9	1 400,5	1 428,3	1 088,3	1 465,8
Финансовая деятельность	171,9	178,0	190,3	216,1	247,9	286,0	336,7	394,9
Операции с недвижимым имуществом, аренда, инжиниринг и предоставление услуг предпринимателям	834,3	848,2	914,8	919,9	966,6	1041,9	973,1	1150,4
Государственное управление	1 163,0	1 183,4	1 170,6	1 050,2	1 028,9	1 033,7	1 036,4	1 067,5
Образование	1 621,3	1 630,3	1 637,2	1 648,7	1 668,2	1 690,5	1 683,6	1 702,4
Здравоохранение и предоставление социальной помощи	1 361,8	1 359,8	1 366,5	1 348,9	1 356,6	1 356,7	1 335,9	1 369,9
Другие виды экономической деятельности	698,0	714,6	734,3	806,6	835,9	831,6	548,2	862,1

Таблица 9.14

Распределение наемных работников по видам экономической деятельности в Украине (2001–2008 гг.), тыс. чел.[143]

Вид экономической деятельности	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Всего	15 279,2	14 793,5	14 323,5	14 041,2	14 005,3	14 069,2	140 001,9
Сельское хозяйство, охота, лесное хозяйство	2 348,0	2 101,1	1 754,8	1 613,8	1 418,1	1 295,3	1 104,2
Промышленность	4 254,0	4 074,9	3 939,5	3 897,2	3 878,0	3 808,9	3 703,1
Строительство	731,6	673,2	657,6	676,8	677,6	709,3	741,0
Торговля; ремонт автомобилей, бытовых изделий и предметов личного употребления. Деятельность отелей и ресторанов	1 203,1	1 176,3	1 167,5	1 161,3	1 234,2	1 347,1	1 451,4

[143] *Статистичний* щорічник України за 2007 рік. Киев : Консультант, 2008. С. 372.

Окончание табл. 9.14

Вид экономической деятельности	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Деятельность транспорта и связи	1 125,4	1 105,0	1 093,8	1 083,0	1 090,2	1 097,8	1 088,3
Финансовая деятельность	171,0	176,8	188,2	214,0	245,6	281,8	336,7
Операции с недвижимым имуществом, аренда, инжиниринг и предоставление услуг предпринимателям	776,4	796,8	855,3	858,8	884,1	934,2	973,1
Государственное управление	1 163,0	1 183,4	1 170,6	1 050,2	1 028,9	1 033,7	1 036,4
Образование	1 619,8	1 627,5	1 633,3	1 643,7	1 662,0	1 682,7	1 683,6
Здравоохранение и предоставление социальной помощи	1 351,1	1 345,8	1 348,9	1 333,2	1 338,3	1 336,7	1 335,9
Другие виды экономической деятельности	535,8	532,7	514,0	509,2	548,3	543,8	548,2

Необходимо отметить, что в последние годы в обеих странах наметились положительные тенденции в динамике численности населения, естественного прироста, улучшении ситуации на рынке труда, макроэкономических показателях (уровень безработицы, инфляции, доходов).

9.5. Состояние трудового потенциала России

Специалисты характеризуют состояние трудового потенциала России как неадекватное вызовам современного этапа её социально-экономического развития. Деформированная профессионально-квалификационная структура (нехватка высококвалифицированных рабочих и ИТР) во многих случаях не соответствует потребностям производства. Ухудшается качество профессионального образования (в том числе и за счёт его коммерциализации и недостаточного государственного контроля); велики потери трудового потенциала и из-за

плохого состояния здоровья и смертности. Отсутствует действенная мотивация к труду: низкий уровень оплаты труда не стимулирует полной трудовой отдачи работников. Ожидаемое в перспективе значительное сокращение численности населения, в том числе и в трудоспособном возрасте, создаёт дополнительные риски для экономики и бизнеса, общества в целом. Разработанная правительством Стратегия развития нашей страны до 2020 г. и реализуемые национальные проекты хотя и содержат ряд важных мер, направленных на развитие человеческого и трудового потенциала, не нацеливают на решение принципиально важных стратегических задач, включая обновление всей системы социально-трудовых отношений.

Хотя нужно отметить и следующее. Ряд показателей, характеризующих состояние и развитие трудового потенциала в России, имеют положительную динамику.

Демографическая ситуация в стране в настоящее время является одной из самых острых проблем, несмотря на то, что прослеживается положительная динамика в увеличении рождаемости (начиная с 1998 г.) и снижении смертности (начиная с 2002 г.) (рис. 9.4). Из-за низкой рождаемости и высокой смертности население России уменьшается ежегодно в среднем почти на 800 тыс. человек; с 2006 г. ситуация несколько изменилась (табл. 9.15).

Таблица 9.15

Демографическая ситуация, тыс. чел.*

Год	Родившиеся	Умершие	Естественный прирост, убыль (–)	Умершие дети в возрасте до одного года (на 1000 чел.)
2001	1311,6	2254,9	–943,3	19,1
2002	1397,0	2332,3	–935,3	18,4
2203	1477,0	2365,8	–888,5	18,1
2004	1502,5	2295,4	–792,9	17,3
2005	1457,4	2303,9	–846,5	16,1
2006	1479,6	2166,7	–687,1	15,1
2007	1602,4	2080,1	–477,7	14,8
2009	1761,7	2010,5	–241,4	8,1
2010	1789,6	2031,0	241,4	7,2

*По данным Федеральной службы государственной статистики. Режим доступа: www.gks.ru

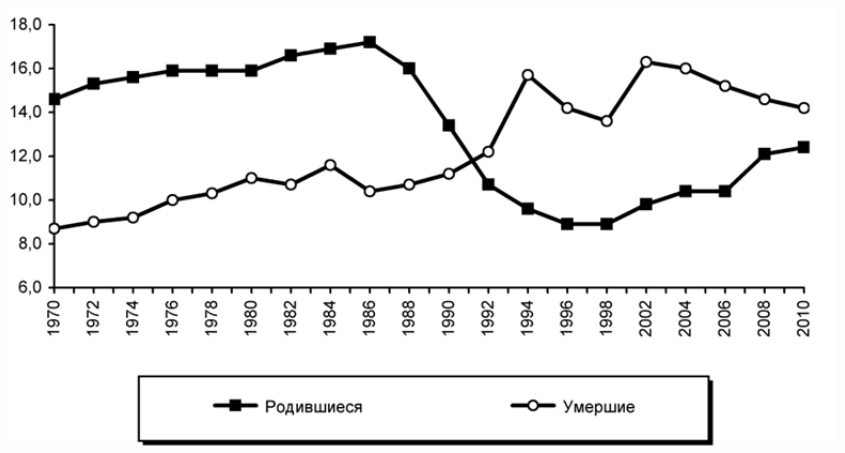

Рис. 9.4. Общие коэффициенты смертности и рождаемости (родившиеся и умершие на 1 000 человек населения)

Экономическая активность населения. По данным обследования населения по проблемам занятости, в I квартале 2011 г. численность экономически активного населения в возрасте 15–72 лет (занятые + безработные) составила 75,0 млн чел. Уровень экономической активности населения в возрасте 15–72 лет (отношение численности экономически активного населения к общей численности населения данной возрастной группы) составил 67,7%[144].

69,4 млн чел. экономически активного населения классифицировались как занятые экономической деятельностью, и 5,6 млн чел. – как безработные с применением критериев МОТ (то есть не имели работы или доходного занятия, искали работу и были готовы приступить к ней в обследуемую неделю). По сравнению с I кварталом 2010 г. численность занятого населения увеличилась на 1,4 млн чел., или на 2,1%, численность безработных сократилась на 0,9 млн чел., или на 14,3%. В табл. 9.16 отражены показатели, характеризующие экономически активное население.

[144] Здесь и далее цифры взяты из: *Статистический* бюллетень. Ситуация на рынке труда. Федеральная служба государственной статистики. М., 2011. № 3 (174). С. 20–53.

Таблица 9.16

Экономически активное население, занятые и безработные

Период	Экономически активное население, тыс. чел.	В том числе		Уровень экономической активности, %	Уровень занятости, %	Уровень безработицы, %
		занятые	безработные			
2008 г.						
Февраль	74 799	69 491	5 308	66,8	62,1	7,1
В среднем за год	**75 757**	**70 965**	**4 791**	**67,7**	**63,4**	**6,3**
2009 г.						
Февраль	74 816	67 760	7 056	66,9	60,6	9,4
Май	75 878	69 395	6 483	67,8	62,0	8,5
III квартал	76 367	70 481	5 886	68,5	63,3	7,7
IV квартал	75 570	69 503	6 067	67,8	62,4	8,0
В среднем за год	**75 658**	**69 285**	**6 373**	**67,8**	**62,1**	**8,4**
2010 г.						
I квартал	74 560	67 998	6 562	66,9	61,0	8,8
II квартал	75 667	70 034	5 633	67,9	62,9	7,4
III квартал	76 279	71 066	5 212	68,5	63,8	6,8
IV квартал	75 288	70 115	5 172	67,6	62,9	6,9
В среднем за год	75 448	69 803	5 645	67,7	62,7	7,5
2010 г., в % к:						
2008 г.	99,6	98,4	117,8	–	–	–
2009 г.	99,7	100,7	88,6	–	–	–
2011 г.						
I квартал	75 044	69 427	5617	67,7	62,6	7,5
I квартал 2011 г., в % к:						
февралю 2008 г.	100,3	99,9	105,8	–	–	–
февралю 2009 г.	100,3	102,5	79,6	–	–	–
I кварталу 2010 г.	100,6	102,1	85,6	–	–	–

Уровень занятости населения (отношение численности занятых к общей численности населения в возрасте 15–72 лет) в I квартале 2011 г. составил 62,6% и был, соответственно, на 1,6 и 2,0 процентного пункта выше, чем в I квартале 2010 г. и феврале 2009 г., и на 0,5 процентного пункта выше, чем в докризисный период в феврале 2008 г.

В среднем за 2010 г. уровень занятости населения составил 62,7% и был выше, чем в среднем за 2009 г. (на 0,6 процентного пункта), и ниже, чем в среднем за 2008 г. (на 0,7 процентного пункта).

В I квартале 2011 г. уровень безработицы (отношение численности безработных к численности экономически активного населения) составил 7,5% и был ниже, чем в I квартале 2010 г. (на 1,3 процентного пункта) и феврале 2009 г. (на 1,9 процентного пункта), но, тем не менее, он еще выше докризисного (на 0,4 процентного пункта).

Занятость, безработица и уровень образования населения. По данным обследований населения по проблемам занятости, 56% занятого населения имеют высшее или среднее профессиональное образование (29% – высшее и 27% – среднее профессиональное). За последние 10 лет доля занятого населения с высшим профессиональным образованием увеличилась (на 4 процентных пункта), со средним профессиональным – сократилась (на 4 процентных пункта).

Среди безработных специалисты с высшим или средним профессиональным образованием составляют 36%. По сравнению с 2000 г. доля безработных с высшим профессиональным образованием увеличилась (на 2 процентных пункта) и составляет 15%, со средним профессиональным образованием – сократилась (на 5 процентных пункта) и составляет 21%.

Существенно возросла за последние 10 лет доля лиц с начальным профессиональным образованием среди занятого населения (с 10% – в 2000 г. до 20% – в 2010 г.) и безработных (с 12% – в 2000 г. до 21% – в 2010 г.).

Статистические данные показывают, что чем выше уровень образования, тем выше уровень занятости и ниже безработица. В 2010 г. уровень занятости среди населения с высшим профессиональным образованием составил 81,2%, уровень безработицы – 4,0%, со средним профессиональным образованием, соответственно, 73,5 и 5,8%, с начальным профессиональным образованием – 72,4 и 7,9%.

Существенно выше уровень безработицы и ниже уровень занятости среди населения, не имеющего профессионального образования, – в среднем 23,0 и 17,0%. Статистические данные показывают, что среди населения в возрасте от 20 до 60 лет уровень занятости специалистов со средним профессиональным образованием незначительно превышает уровень занятости лиц с начальным профессиональным образованием в пределах одной возрастной группы – коэффициент превышения составляет от 1,01 до 1,05.

В таких же пределах коэффициент превышения уровней занятости специалистов с высшим и средним профессиональным образованием в возрастных группах от 20 до 49 лет. В то же время среди населения в возрасте 50 лет и старше уровень занятости специалистов с высшим профессиональным образованием существенно выше, чем специалистов со средним профессиональным образованием: в возрастной группе 50–59 лет коэффициент превышения составляет 1,13; 60–72 лет – 1,45.

В табл. 9.17 отражены показатели, характеризующие количество рабочих мест по видам экономической деятельности.

Таблица 9.17

Количество рабочих мест на всех видах работ по производству товаров и услуг в экономике РФ по видам экономической деятельности (в среднем за год)

Вид работ	Тысяч рабочих мест						В процентах к предыдущему году			
	по выполняемому виду деятельности				по основному виду деятельности					
	2005	2007	2008	2009	2009	2010	2007	2008	2009*	2010
Всего в экономике	**95 059**	**95 676**	**9 6262**	**94 936**	**94 936**	**94 673**	**100,6**	**100,6**	**98,6**	**99,7**
Из них по видам экономической деятельности:										
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	30 670	29 531	29 227	28 839	28 942	28 686	98,6	99,0	98,2	99,1
рыболовство, рыбоводство	321	297	293	304	309	287	97,9	98,7	94,7	92,9
добыча полезных ископаемых	1072	1060	1063	1011	1085	1077	99,3	100,4	95,0	99,2
обрабатывающие производства	12040	11934	11749	10958	10990	10892	100,2	98,5	92,4	99,1
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	1969	1975	1949	1980	2009	2019	99,2	98,7	101,3	100,5
строительство	5 316	5 674	5 876	5 729	5 760	5 801	104,2	103,6	97,3	100,7
оптовая и розничная торговля; ремонт	11 891	12 496	12 846	12 820	12 769	12 802	102,7	102,8	98,7	100,3

Окончание табл. 9.17

Вид работ	Тысяч рабочих мест						В процентах к предыдущему году			
	по выполняемому виду деятельности				по основному виду деятельности					
	2005	2007	2008	2009	2009	2010	2007	2008	2009*	2010
автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования										
гостиницы и рестораны	1 232	1 332	1 355	1 353	1 221	1 255	107,0	101,8	100,2	102,8
транспорт и связь	5 635	5 702	5 728	5 692	5 595	5613	100,0	100,5	99,5	100,3
операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	5 508	5 640	5 818	5 899	6 000	6 067	100,4	103,2	101,4	101,1

* Данные рассчитаны по сопоставимому кругу, исходя из основного вида экономической деятельности.

Важнейшими показателями развития трудового и в целом человеческого потенциала являются индикаторы качества жизни.

К интегральным индикаторам качества жизни относятся: индекс развития человеческого потенциала (индекс человеческого развития), индекс интеллектуального потенциала общества, человеческий капитал на душу населения, коэффициент жизнеспособности населения.

Индекс развития человеческого потенциала $I_{РЧП}$ представляет собой среднюю арифметическую трёх индексов: ожидаемой продолжительности жизни $I_ж$, уровня образования $I_о$ и ВВП на душу населения (в долларах, по паритету покупательской способности). Соответствующая формула такова:

$$I_{РЧП} = (I_ж + I_о + ВВП) / 3.$$

К странам с высоким уровнем человеческого развития относятся те, в которых ИРЧП больше 0,8, со средним – от 0,5 до 0,8, с низким – менее 0,5. В отчете ООН за 2011 г. Россия занимает 66-е место (ИРЧП составил 0,755) из 177 стран. На первом месте по данному показателю

Норвегия (0,943), на втором – Австралия (0,929), на третьем – Нидерланды (0,910).

Индекс интеллектуального потенциала общества отражает уровни образования населения и состояния науки в стране. При его расчёте учитываются: уровень образования взрослого населения, удельный вес студентов в общей численности населения, доля расходов на образование в ВВП, удельный вес занятых в науке и научном обслуживании в общей численности занятых, удельный вес затрат на науку в ВВП. За период рыночных реформ в России индекс интеллектуального потенциала общества снизился с 0,71 в 1989 г. до 0,35 в 2010 г. Это произошло в результате сокращения расходов на науку, снижения образовательного уровня молодого поколения. Данная тенденция, по прогнозам, сохранится в ближайшие годы. Индикатором качества жизни является также *человеческий капитал на душу населения*. Он отражает уровень затрат государства, организаций и граждан на образование, здравоохранение и другие отрасли социальной сферы в расчёте на душу населения. Чем выше уровень экономического развития, тем больше уровень человеческого капитала и его удельный вес в структуре всего капитала.

Коэффициент жизнеспособности населения характеризует возможности сохранения генофонда, интеллектуального развития населения в условиях проведения конкретной социально-экономической политики, осуществляемой на момент обследования по стране. Этот коэффициент измеряется по пятибалльной шкале. Установление балла ниже 1,5 означает кризисное положение, падение уровня и качества жизни до той черты, за которой начинается вымирание населения. По данным Всемирной организации здравоохранения ЮНЕСКО, в 2000 г. коэффициент жизнеспособности российского населения был определён в 1,4 балла. 5 баллов не имеет ни одна страна в мире; 4 имеют Швеция, Голландия, Бельгия и Дания; 3 – США, Япония, Германия, Тайвань, Сингапур и Южная Корея; 2 – Китай, Иран, Бразилия, Аргентина, Монголия, Турция и Вьетнам; 1,6 – Сомали, Гаити и Бирма; 1,5 балла – Босния и Западная Сахара.

Отдельные стороны качества жизни характеризуют частные индикаторы. К их числу относятся показатели: 1) социально-демографические (продолжительность жизни, динамика заболеваемости, рождаемости, смертности); 2) экономической активности населения

(уровень безработицы, миграция населения и её причины); 3) социальной напряжённости (участие в политических мероприятиях, забастовках, уровень теневой экономики, динамика преступности); развития социальной сферы (доля расходов на образование, науку, здравоохранение и культуру в ВВП, количество учащихся и студентов); 5) экологические (содержание вредных веществ в атмосфере, почве, воде, продуктах питания, доля затрат на экологию в ВВП, инвестиции в основной капитал, направленные на охрану окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов).

Глава 10. ПРИНЦИПЫ, СТРУКТУРА, АНАЛИЗ И ТЕНДЕНЦИИ ФОРМИРОВАНИЯ ДОХОДОВ В РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ

10.1. Принципы и структура формирования доходов в рыночной экономике

Во всем цивилизованном мире основой распределения общественного богатства считается принцип распределения по труду. Длительное время принцип распределения по количеству и качеству труда в отечественной литературе трактовался с позиций распределения по затратам труда. В последние годы такое понимание отвергается: большинство авторов доказывает необходимость распределения по результатам труда.

В рыночной экономике принцип распределения по труду реализуется исходя из предельной продуктивности конкретного работника на конкретном рабочем месте, т.е. доход работника при прочих равных условиях увеличивается в соответствии с ростом доходов предприятия от данного вида труда.

Предельная продуктивность работника зависит от спроса и предложения на рынке труда. При рационально организованной экономике цена услуг высококвалифицированного творческого труда значительно выше, чем малоквалифицированного. Это отражает более высокую продуктивность квалифицированного труда. Однако в условиях резкой смены общественных отношений и технологических укла-

дов существенно изменяется структура спроса на труд, и цена услуг некоторых видов высококвалифицированного труда может значительно снижаться. Такая ситуация характерна была для рынка труда России 90-х гг. XX в., когда доходы многих ученых и инженеров оказалась ниже, чем у продавцов, кассиров, охранников. В подобных ситуациях, при которых рыночный механизм не обеспечивает адекватной реакции, должны действовать государственные меры регулирования, направленные на сохранение интеллектуального и духовного потенциала страны. Если это условие не выполняется, неизбежна деградация науки, культуры, образования. Рассмотренная ситуация является следствием различий в кратковременном и долговременном аспектах соотношения спроса и предложения на рынке труда.

Таким образом, в рыночной экономике принцип распределения по труду модифицируется в принцип распределения по предельной продуктивности труда. Эта продуктивность должна определяться с учетом ситуации на рынках труда[145].

В условиях рыночной экономики значительно расширяются источники доходов населения. Основными источниками личных доходов являются: трудовая деятельность человека; предпринимательская деятельность; собственность; средства государства и предприятий, распределенные в соответствии с принадлежностью к определенной социальной группе и категории персонала; личные подсобные хозяйства.

Первому из указанных источников соответствует доход в виде заработной платы и гонорара; второму – предпринимательская прибыль; третьему – дивиденды и проценты на капитал; четвертому – трансфертные платежи (пенсии, пособия, стипендии), а также услуги предприятия своим сотрудникам в виде медицинского обслуживания, повышения квалификации и т.д.; пятому – продукты, возможности для отдыха, денежные средства от личного подсобного хозяйства. Кроме указанных источников в некоторых странах, в том числе и постсоветских, значительны доходы от нелегальной деятельности.

Динамика структуры денежных доходов в России приведена в табл. 10.1.

---

[145] *Маршалл А.* Принципы экономической науки. М. : Прогресс, 1993. 697 с.

По данным проведенных в Украине исследований структура доходов населения в 2008 г. была следующей: заработная плата – 43,3%; прибыль и смешанный доход – 15,4%; доходы от собственности – 3,6%; социальная помощь и другие полученные текущие трансферты – 37,7%.

Таблица 10.1

Состав денежных доходов населения, млрд руб.[146]

Состав денежных доходов	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
Всего	13 819	17 290	21 312	25 232	28 421	31 542
Доходы от предпринимательской деятельности	1 580	1 915	2 134	2 584	2 735	2 915
Оплата труда	8 782	11 237	14 382	17 243	19 021	20 940
Социальные выплаты	1 756	2 080	2 478	3 334	4 248	5 702
Доходы от собственности	1 425	1 721	1 893	1 566	1 847	1 361
Другие доходы	276	337	425	505	570	624

Структура дохода наемных работников в условиях рынка также претерпевает значительные изменения. Основной частью дохода наемного персонала предприятия является заработная плата, которая включает:

1) тарифную часть – оплату по тарифным ставкам и окладам;
2) доплаты и компенсации;
3) надбавки;
4) премии.

Тарифные ставки и оклады определяют величину оплаты труда в соответствии с его сложностью и ответственностью.

Назначение *доплат* – возмещение дополнительных затрат рабочей силы из-за объективных различий в условиях и тяжести труда. Компенсации учитывают не зависящие от предприятия факторы, в том числе и рост цен.

Надбавки и премии вводятся для стимулирования добросовестного отношения к труду, повышения качества продукции и эффективности

[146] *Россия* в цифрах. Статистический сборник. М. : Росстат, 2011. С. 119.

производства. Различия между надбавками и премиями в том, что надбавки выплачиваются в одинаковом размере каждый месяц в течение установленного периода, а премии могут быть нерегулярными, и их величина существенно меняется в зависимости от достигнутых результатов. Таким образом, доплаты и компенсации отражают те производственные и хозяйственные характеристики труда, которые объективно не зависят от сотрудника. Надбавки и премии отражают результаты его собственных достижений.

Типовая структура дохода сотрудника предприятия может быть представлена следующим образом:

1. Оплата по тарифным ставкам, сдельным расценкам и окладам.

2. Доплаты за условия труда:

– характеристики производственной среды;

– сменность (режим работы);

– степень занятости в течение смены.

3. Надбавки:

– за производительность выше нормы (сдельный приработок, оплата за работу с численностью меньше нормативной);

– личный вклад в повышение эффективности и прибыльности;

– высокое качество продукции, выполнение срочных и ответственных заданий.

4. Премии:

– за качественное и своевременное выполнение договоров и этапов работ;

– по итогам работы за год;

– из фонда руководителя подразделения;

– авторские вознаграждения за изобретения и рационализаторские предложения;

– вознаграждения за активное участие в освоении новых технических и организационных предложений.

5. Услуги фирмы работникам (социальные выплаты).

6. Дивиденды по акциям предприятия.

Исходя из структуры дохода сотрудника предприятия могут быть выбраны формы и системы заработной платы, соответствующие условиям конкретной организации.

10.2. Оплата и стимулирование труда за рубежом

В настоящее время за рубежом в результате длительного эволюционного развития сложились разнообразные системы оплаты труда. Рассмотрим основные из них.

Система Аткинсона используется при почасовой оплате труда, которая предусматривает при выполнении напряженных технически обоснованных норм доплату к заработной плате до 75%.

Система Барта – Меррика основана на минимизации затрат ручной работы, жестких нормах за счет применения системы нормирования.

Система Бедо предусматривает особую методику нормирования работы, если все многообразие работ выражается в специальных единицах трудовых затрат. В этих единицах измеряется работа, которую может и должен выполнять квалифицированный рабочий.

Система Гантта – комбинация почасовой и сдельной форм оплаты труда, которая предусматривает: гарантированный почасовой заработок при невыполнении норм выработки; высокий стимул к перевыполнению норм; заинтересованность в повышении квалификации.

Система «отложенных выплат» – это такая система, если вместо выплат дополнительного дохода денежной наличностью работникам выдаются акции на соответствующие суммы.

Система Раккера предусматривает выплату коллективных премий всем работающим за снижение частицы затрат в сравнении с нормативами в стоимости условно-чистой продукции.

Система Скенлона предусматривает определенный процент прямых затрат на рабочую силу в общей стоимости продукции, зафиксированный в соглашении между администрацией (собственниками) предприятий и рабочими. Система призвана стимулировать рост производительности труда и сокращение численности работников.

Система Ф. Тейлора – система, при которой труд рабочих, выполняющих напряженные технически обоснованные нормы выработки, оплачивается по повышенным тарифным ставкам. В случае невыполнения этих норм расчетные ставки существенным образом снижаются.

Система Хелси – система оплаты, основанная на том, что заработок рабочего, который выполнил или перевыполнил установленную

норму выработки, определяется как сумма двух слагаемых – произведения часовой ставки на количество отработанных часов и так называемой премии за сэкономленное время.

Метод растяжек основан на следующих принципах: широкие вилки, заменяющие традиционную структуру окладов; переключение доплат за компетенцию от работы на самого работника; большая увязка с ценой рынка, а не с внутренним соответствием окладов в компании; возрастающая роль премирования, связанная с групповым вознаграждением; повышенное внимание к признанию и вознаграждению индивидуальных услуг[147].

Метод растяжек включает в себя следующие элементы:

1. *Количество рангов должностных окладов и часовых ставок* колеблется в компании среднего размера от 15 до 30. В условиях метода растяжек максимальное количество рангов 10. Должности внутри ранга рассматриваются как примерно одинаковые в части важности и ценности для компании. Таким образом, один ранг может включать в себя все должности. Оклады внутри вилки устанавливаются в соответствии с ценами рынка и индивидуальным результатом. Со временем оклад двигается вверх, внутри вилки, исходя из профессионального роста и результатов труда работника, а также трендов рынка.

В этом контексте преимущества метода растяжек следующие: большая гибкость и реакция на изменения рынка труда; стимулирование в условиях изменения содержания труда; смягчение влияния организационной структуры на размер оклада; стимулирование управления карьерой; смягчение влияния внутренних сравнений внутри компании на уровень окладов и часовых ставок.

2. *Оплата труда, основанная на компетенции.* Концентрация на индивидуальной компетенции исходит из повышенного внимания к основным способностям работника, его постоянному развитию, тенденции доминирования экономики, основанной на знаниях. Данная система оплаты ориентирована на стимулирование тех работников, которые заинтересованы в росте и развитии своих навыков (концентрация с работы на работника). В контексте метода растяжки работники привязываются к вилкам должностных окладов на основе этапов

[147] *Чайковская Н., Эйдельман Я.* Трудовая мотивация работников // Общество и экономика. 2000. № 11–12. С. 104–117.

их карьеры. Рост окладов внутри вилки увязывается затем с оцениваемым уровнем компетенции, причем бóльший рост окладов дается тем работникам, которые демонстрируют приобретение новых навыков или существенное развитие старых.

3. *Повышение внимания к рынку труда.* При использовании метода растяжек производится перенос акцента с поддержания внутреннего баланса окладов организации на поддержание внешней конкуренции на рынке труда. Группировка должностей и уровней окладов производится только на основе данных рынка и ценности должности на данном рынке. Когда компания платит ниже рынка, отбор и наем, а также удержание персонала находятся под серьезным влиянием. Когда организация платит выше рынка, то резко возрастают затраты. Эти ставки стимулируют наем работников высокого класса, но это имеет смысл, когда профессионалы подобного уровня полностью используются.

4. *Повышенное внимание к групповому премированию.* В основу данной системы кладется принцип: оклады оценивают индивидуальные результаты, а премирование отражает групповые достижения. Именно поэтому метод растяжки часто идет рука об руку с системой участия в прибылях и акционированием.

Система оплаты труда в США предусматривает следующее:

– рабочие получают почасовую оплату, которая связана с высоким уровнем механизации работы, где выработка от рабочего практически не зависит;

– минимальная оплата труда (как и почасовые ставки) регулируется законом;

– при определении среднего уровня оплаты фирмы следят, чтобы она не была ниже, чем у других фирм в данном географическом районе;

– абсолютные размеры заработка зависят от квалификации работника и стоимости проживания в данной местности;

– повышение заработка обычно осуществляется ежегодно для всех работников, труд которых оценивается положительно. Размеры заработков инженерно-технических работников не объявляются. Они устанавливаются на основе индивидуального соглашения между администрацией и соответствующим работником.

Премии выплачиваются обычно только высшему руководству фирмы. Поощрение работников осуществляется путем материального стимулирования и продвижения по ступеням иерархии. Продвижение по службе непосредственно связано с повышением квалификации через систему обучения.

Гибкая система оплаты труда, если определенная часть заработка зависит от общей эффективности работы, обеспечивает возможность избегнуть увольнений и разовых сокращений базовой зарплаты, повышать производительность работы.

Основными видами дополнительной оплаты труда в США являются:

– премии управленческому персоналу;

– компенсационные выплаты при выходе в отставку;

– при неизменной величине базового оклада – премии, которые зависят от величины прибыли;

– доплаты за повышение квалификации и стаж работы; оплата без почасовых ставок; продажа работникам акций компаний и др.

В США более 350 тыс. фирм используют разные программы участия работников в прибылях, в частности, для образования пенсионных фондов; для оплаты труда менеджеров; для разовых премиальных выплат по итогам года, величина которых зависит от объема полученной фирмой прибыли.

Типичными формами и принципами систем оплаты труда и материального стимулирования в США являются:

1) увеличение доли переменной составляющей заработной платы – различные премии, бонусы, опционы и т.п. Переменная часть заработной платы достигает в настоящее время трети всей заработной платы и наиболее распространенными видами поощрений являются премирование за качество продукции и ее улучшение, рост производительности труда, экономию сырья и материалов;

2) распространение различных форм группового стимулирования. Это, в свою очередь, позволяет установить связь между конечными результатами деятельности, например бригады или трудового коллектива, и системой вознаграждений в виде премий и бонусов. Необходимо отметить, что использование группового стимулирования носит не разовый спонтанный, а планомерный характер (в частности, разрабатываются планы группового стимулирования);

3) использование системы тарифных ставок, которые стимулируют работников к достижению высоких конечных результатов. Работники также стимулируются за достижение определенных показателей качества, овладение смежными профессиями, совмещение функций;

4) существование значительной дифференциации в заработной плате. Дифференциация в оплате является отражением индивидуальных различий в результатах труда, уровне квалификации, компетенции и т.д.;

5) развитие аналитической системы оценки трудового вклада, в которой дифференцированно учитываются и оцениваются многочисленные факторы (квалификация работника, объем и качество работы, финансовые показатели деятельности компании);

6) использование различных форм участия работников в прибылях и во владении акциями компаний. Особенностью данных форм является то, что участие в прибылях увязывает денежное вознаграждение не с производственными, а с финансовыми результатами деятельности компании.

Система оплаты труда в Японии. *Пожизненная заработная плата* – категория, характерная для Японии. Суть ее состоит в том, что в японской фирме стимулируется не столько работа, сколько работник, оценивают не просто его трудовые функции, а весь творческий потенциал.

В Японии каждый работник компании получает премиальные выплаты, которые составляют до 50% величины базовой зарплаты. Применяются гибкие системы оплаты труда, основанные на участии работников в прибылях фирмы и в распределении доходов. Система распределения доходов предполагает создание определенного механизма распределения дополнительных доходов, получаемых в результате роста производительности работы в том подразделе, где работник трудится. При этой системе премиальные выплаты зависят от производительности работы, качества продукции, экономии материалов, удовлетворения требований потребителей, надежности работы.

Премиальные выплаты получает каждый работник, но их уровень зависит от результатов деятельности конкретного подразделения, в котором он работает. При такой системе существует тесная взаимосвязь между результатами работы и величиной премии каждого работника.

Практика показывает, что использование гибких систем участия, разрешает значительно повысить уровень оплаты труда при одновременном увеличении производительности работы и прибыльности производства. Это новый подход к формированию системы оплаты. Он включает также элементы морального стимулирования работников, в частности, за рационализаторскую деятельность, разработку новых положений о делении ответственности и предложений, которые направлены на стабильность состава работников фирмы, снижение текучести кадров и др.

В последнее время за рубежом стали активно разрабатываться и внедряться различные методы нематериального вознаграждения.

Под нематериальными, или нефинансовыми, вознаграждениями подразумеваются все методы, не касающиеся непосредственно оплаты труда, которые компании используют для вознаграждения своих сотрудников за хорошую работу и повышения их мотивации и приверженности фирме.

Необходимо отметить, что нематериальные методы стимулирования и формирования системы ценностей не являются новыми ни для отечественных практик, ни для за рубежных. Однако их структура также претерпевает в настоящее время значительные изменения.

Наиболее распространенными системами нефинансовых вознаграждений являются следующие[148].

1. Льготы, связанные с графиком работы, т.е. предоставление сотрудникам гибкого графика работы. Весьма популярной в последнее время является система «банка нерабочих дней». Сотруднику предоставляется некоторое количество дней в году, которые он может не работать и использовать нерабочие дни по своему усмотрению.

2. Материальные нефинансовые вознаграждения. В этот блок входят все материальные стимулы, которые использует организация. Прежде всего, различного рода подарки (например, к Новому году, дню рождения организации и самого сотрудника), оплата медицинской страховки, скидки на приобретение жилья или продукции компании. В системе они могут составлять социальный пакет компании, о котором мы уже подробно говорили в предыдущем разделе.

---

[148] *Матрусова Т.* Японская система управления трудом в условиях глобализации экономики // Труд за рубежом. 2001. № 1. С. 3–19; *Соболевская А.* Проблемы мотивации труда в международном масштабе // Труд за рубежом. 2000. № 4. С. 66–84.

3. Различные общефирменные мероприятия, не касающиеся непосредственно работы. Это могут быть внутрифирменные праздники, посвященные значимым событиям. Кроме того, различные мероприятия, на которые работники могут приглашать свои семьи (например, Новый год), загородные и экскурсионные поездки, устраиваемые компанией. К этой же категории мы бы отнесли оплачиваемые централизованные обеды, вечеринки, организуемые фирмами с определенной периодичностью.

4. «Вознаграждения-признательности». Эта категория нематериальных вознаграждений является, на наш взгляд, наиболее значимой. Прежде всего, это устные похвалы сотрудникам, а также упоминания в средствах массовой информации и фотографии (примером могут служить известные в советское время доски почета, которые вновь, после некоторого забвения, стали возрождаться на отечественных предприятиях).

5. Вознаграждения, связанные с изменением статуса сотрудника. В этот блок входит не только повышение в должности, но и обучение сотрудника за счет фирмы; приглашение сотрудника в качестве выступающего или лектора (такой вид вознаграждения говорит о высокой оценке его профессиональных качеств и предоставляет ему возможность попробовать свои силы в новом качестве); предложение участвовать в более интересном или материально выгодном проекте, а также возможность использовать оборудование компании для реализации собственных целей или проектов.

6. В-шестых, вознаграждения, связанные с изменением рабочего места. В этот блок входят все те меры, которые ведут к изменению технической оснащенности рабочего места сотрудника и его эргономики, а также предоставление сотруднику служебного автомобиля.

7. Делегирование полномочий. В последнее десятилетие многие компании (прежде всего, ведущие) применяют делегирование полномочий. Под этим понимают такой процесс, при котором часть обязанностей, ответственности и полномочий по принятию решений передаются на более низкий уровень организационной структуры.

В последнее время ясно очерчивается тенденция к системному использованию нефинансовых вознаграждений (особенно в крупных компаниях). Эта тенденция привела к возникновению системы «пакета вознаграждений», подобно социальному пакету. При его использо-

вании сотрудник получает возможность выбора из некоторого количества различных вознаграждений то, в чем он максимально заинтересован в настоящий момент.

10.3. Государственное регулирование доходов

В условиях рыночной экономики объективно возрастает необходимость регулирующего целенаправленного влияния и воздействия государства, его центральных и региональных органов на цену услуг труда через воздействие на уровень дифференциации заработной платы, ее динамику, которые, в свою очередь, определяют справедливость оплаты труда, уровень, качество и образ жизни основной части населения.

Недопустимо низкая заработная плата тормозит повышение эффективности производства, снижает конкурентоспособность российской и украинской продукции. Несправедливый уровень оплаты труда не создает заинтересованности работника в труде, повышении производительности и качества работы, не стимулирует профессиональное совершенствование.

А. Маршалл, П. Самуэльсон, М. Портер, Дж. Кейнс считали, что в период экономической стагнации и (или) кризиса, спада производства необходимо непосредственное вмешательство государства в вопросы оплаты труда с точки зрения как обеспечения развития экономики, так и увеличения доходов работающих граждан.

В условиях рынка, а тем более в переходный период, не устраняются, а меняются направления и характер государственного регулирования распределительных отношений. Появляются новые формы управления, которые выключают твердые схемы администрирования, предъявляются новые требования к процессам регулирования на уровне предприятий. Государственное регулирование необходимо для установления и обеспечения соблюдения условий и принципов распределения доходов.

Регулирующее воздействие государства должно быть направлено на создание условий для зарабатывания средств и обеспечения социальных гарантий с целью повышения эффективности использования рабочей силы, реализации и согласования интересов субъектов рас-

пределительных отношений, которые функционируют на основе разных форм собственности и хозяйствования.

Существуют три типа политики в области доходов и заработной платы: контроль за инфляцией с помощью налогов и фискальных мер; регулирование доходов на основе государственных правил и положений; политика трехстороннего сотрудничества. Но при чрезмерной дифференциации заработной платы и доходов централизованная политика в области оплаты труда едва ли принесет хорошие результаты. Поэтому главная надежда на политику переговоров, в частности, на утверждение уровней заработной платы, которые обеспечивают гибкую и справедливую оплату труда. В связи с этим обстоятельством практически в любой стране осуществляется в той или иной форме регулирование оплаты труда, хотя методы, сфера, масштабы государственного вмешательства в эти процессы в каждой стране разные.

Рыночные отношения изменяют направления государственного регулирования отношений распределения, его характер и ведут к появлению новых форм управления этим процессом, которые не предполагают жестких схем и администрирования. Государственное регулирование необходимо для установления и обеспечения выполнения определенных условий и принципов распределения доходов. В экономической системе, которая основывается на рыночных отношениях, вмешательство государства в организацию заработной платы носит преимущественно косвенный (непрямой) характер и социально ориентированную направленность. Регулирующее влияние государства направлено на обеспечение социально-экономических гарантий работающих с целью повышения эффективности использования труда, согласование и равноправную реализацию интересов всех участников социально-трудовых отношений. Государство напрямую влияет на определение условий оплаты труда[149].

Государственное регулирование доходов населения должно осуществляться по нескольким ключевым направлениям:

Прямое регулирование:

– законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда, установление минимальной заработной платы;

---

[149] *Махсма М.Б.* Економіка праці та соціально-трудові відносини. К. : Атіка, 2005. С. 57.

– государственные нормы и гарантии в оплате труда в бюджетных организациях, установление минимальных размеров должностных окладов руководителей государственных предприятий;

– установление государственных гарантий по оплате труда;

– внедрение механизма индексации денежных доходов работающих;

– установление подряда компенсации работникам потери части заработной платы в связи с нарушением сроков ее выплаты.

Косвенное регулирование:

– налоговое регулирование средств, которые направляются на оплату труда предприятиями, а также доходов физических лиц;

– установление районных коэффициентов и процентных надбавок;

– регулирование фондов оплаты труда предприятий-монополистов;

– возможное ограничение роста заработной платы в кризисные периоды развития экономики.

Должны существовать такие типы политики в области доходов и заработной платы:

– регулирование доходов на основе государственных правил и положений;

– политика трехстороннего сотрудничества (рис. 10.1).

Роль государства в сфере регулирования заработной платы проявляется также в организации перспективных научных исследований, в изучении и распространении прогрессивного опыта, научно-методическом обеспечении формирования и обновления тарифной системы, эффективной системы нормирования труда и т.п.

К основным проблемам в области государственного регулирования оплаты труда относятся следующие:

– отсутствие эффективных механизмов повышения реальных доходов и сохранение низкой стоимости рабочей силы не оказывают содействие воспроизведению основных функций заработной платы (в частности, мотивационной и стимулирующей);

– отсутствие действенного механизма контроля за политикой оплаты труда;

– несовершенно научно-методическое обеспечение процесса регулирование оплаты труда.

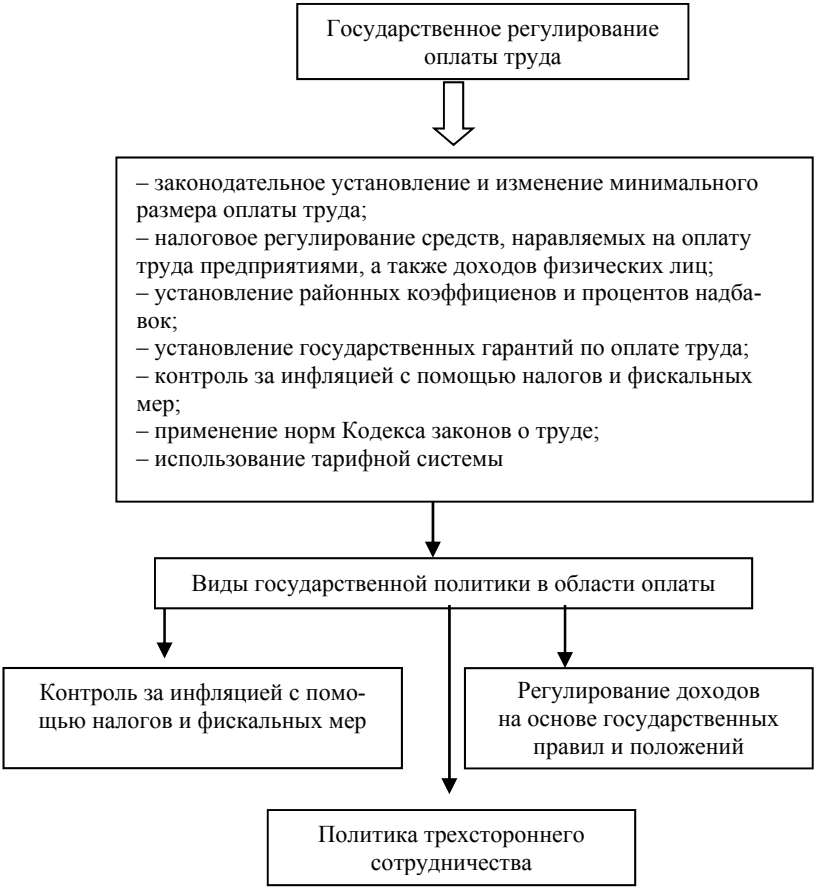

Рис. 10.1. Формы государственной политики в области оплаты труда

Система оплаты труда в Украине. Регулирование заработной платы осуществляется на основании Закона Украины «Об оплате труда»[150], а также главы VII «Оплата труда» КЗоТ Украины[151]. Кроме это-

[150] *Закон* Украины «Об оплате труда» от 1 марта 1991 года (с изменениями, внесенными согласно Законам № 20/97-ВР от 23.01.97, ВВР, 1997, № 11, ст. 89, № 1766-III, 1766-14 от 01.06.2000).

го, отдельные аспекты оплаты труда определяются такими законами Украины, как Законы «Об индексации денежных доходов населения», «О компенсации гражданам потери части доходов в связи с нарушением сроков их выплаты», «О коллективных договорах и соглашениях», «О предприятиях в Украине» и пр. Законом также определяется размер минимальной заработной платы. Довольно часто принципиальные вопросы совершенствования оплаты труда определяются указами Президента Украины.

В Законе Украины «Об оплате труда» установлены права работников на оплату труда, определены сроки, периодичность, место и формы ее выплаты. Предусматривается компенсация работникам потери части заработной платы в связи с нарушением сроков ее выплаты в соответствии с индексом роста цен на потребительские товары и тарифов на услуги. Контроль за соблюдением законодательства об оплате труда осуществляют Министерство труда Украины и его органы, финансовые органы, органы Государственной налоговой инспекции, профессиональные союзы.

При формировании политики оплаты труда считаем необходимым производить анализ и установление уровня заработной платы на основе критериев, предложенных О.Н. Ерофеевой[152] (табл. 10.2).

Таблица 10.2

Критерии определения высокой оплаты труда

№ п/п	Критерий	Показатель	База для сравнения	Уровень оценивания и регулирования	Рекомендованное значение показателя
1	Оплата труда в системе макроэкономических показателей	Доля оплаты труда в ВВП	ВВП и показатель расходов на оплату труда в СНС	Макроуровень	Более 50%

[151] *Кодекс* законов о труде.

[152] *Ерофеева О.Н.* Политика оплаты труда и эффективность использования человеческого капитала в Беларуси: Доклад на летней школе по экономике труда. М. : ГУ ВШЭ, 2010.

Продолжение табл. 10.2

№ п/п	Критерий	Показатель	База для сравнения	Уровень оценивания и регулирования	Рекомендованное значение показателя
2	Социальные нормативы	Соотношение СЗП и социальных нормативов (бюджета прожиточного минимума, минимального потребительского бюджета)	Начисленная СЗП и МПБ либо БПМ (предпочтительно использование норматива минимального потребительского бюджета)	Макро-, мезо-, микроуровень	Не менее 2 МПБ на работах с нормальными условиями труда
3	Заработная плата других работников (имеющих сходный уровень квалификации, опыт и стаж, работников других профессионально-квалификационных групп, работников других предприятий и т.д.)	Соотношение СЗП между отраслями, внутри одной отрасли, по профессионально-квалификационным группам работников, по регионам страны	Начисленная СЗП	Мезо- и микроуровень	0,9–1,1 с возможностью увеличения в соответствии с необходимостью индивидуализации заработной платы
4	Ожидаемый уровень заработной платы в соответствии с собственной оценкой работником своих заслуг	Коэффициент соответствия СЗП представлениям работника	Начисленная СЗП и желаемый уровень СЗП, определенный на основе опроса	Микроуровень	Стремится к 1 (с учетом требований обеспечения экономической эффективности)
5	Затраты на подготовку работника	Коэффициент отдачи от инвестиций в человеческий капитал, срок их окупаемости	Начисленная СЗП и затраты на обучение, повышение квалификации	Микроуровень	Устанавливается индивидуально в соответствии с критериями эффективности инвестиций
6	Поступления от других источников доходов в структуре доходов работника	Доля оплаты труда в доходах работника	Начисленная СЗП и другие составляющие располагаемых ресурсов работника (определяемых по методологии обследования бюджетов домашних хозяйств)	Макро- и микроуровень	Не менее 75–80% и должна увеличиваться

Окончание табл. 10.2

№ п/п	Критерий	Показатель	База для сравнения	Уровень оценивания и регулирования	Рекомендованное значение показателя
7	Другие элементы себестоимости продукции	Доля затрат на оплату труда в себестоимости продукции	Фонд оплаты труда и себестоимость продукции	Микро- и мезоуровень	Определяется с учетом отраслевой специфики и особенностей технологического процесса
8	Прибыль предприятия	Соотношение оплаты труда и прибыли предприятия	Фонд оплаты труда и прибыль предприятия	Микроуровень	Определяется индивидуально с учетом специфики предприятия

Эти критерии могут применяться для оценки уровня оплаты труда и сопоставления этих величин вне зависимости от характеристик стран, регионов, отраслей.

Сравнение заработной платы с социальными нормативами позволяет определить, какова покупательная способность заработной платы, обеспечены ли ее уровнем возможности расширенного воспроизводства рабочей силы. Сравнение по 3-му критерию необходимо для оценки обоснованности сложившейся дифференциации размеров заработной платы. 4-й критерий выделен для выявления мотивационного потенциала заработной платы в соответствии с положениями мотивационных теорий ожиданий и справедливости. Сопоставление на основе 5-го критерия дает информацию о том, в какой степени возмещаются затраты на накопление определенной величины человеческого капитала (ЧК), насколько эффективно инвестирование в ЧК на микроуровне. Оценка на основе 6-го критерия также характеризует мотивационный потенциал оплаты труда и в определенной степени то, насколько значимым для общего увеличения доходов может быть повышение зарплаты на основе государственного регулирования. 7-й критерий выделен для оценки того, как соотносится стоимость

труда со стоимостью других производственных факторов, какова значимость труда в системе факторов производства, используемых нанимателем.

В результате сравнений по критериям 2–6 (см. табл. 10.2) также можно установить, насколько установленная заработная плата способствует повышению эффективности труда работников. Значительная доля затрат на оплату труда в себестоимости и высокие расходы на заработную плату относительно прибыли побуждают предприятия к более рациональному использованию трудовых ресурсов и обоснованному повышению оплаты труда в зависимости от результатов деятельности. Высокая доля оплаты труда в ВВП обеспечивает достаточный спрос и стимулирует развитие производства товаров и услуг, смягчает конъюнктурные колебания (ряд исследователей, однако, не придерживаются точки зрения на повышение заработной платы как на средство преодоления кризисных тенденций в экономике).

К основным направлениям государственного регулирования уровня доходов населения относятся следующие.

1. Прежде чем принимать какие-то кардинальные меры в области государственного регулирования доходов населения, необходимо знать реальную ситуацию с финансами, особенно в области наличного денежного обращения и доходов населения. Необходимо найти способы учета действительных денежных доходов и их последующего налогообложения, отладить так механизм, чтобы занятые в нем граждане и хозяйствующие субъекты были заинтересованы в легализации своих доходов, чтобы налоги с доходов было выгоднее платить, чем скрывать. Одно из направлений решения вопроса о легализации дохода и налаживания единой системы их учета – персонифицирование страхования.

2. После получения максимально полной информации о доходах можно решать – какими методами осуществлять их регулирование и с какого уровня. Один из методов – налогообложение личных доходов населения. Оно должно быть построено на следующих *принципах*:

– не просто перераспределение доходов, а такое перераспределение, которое ведет к усилению мотивации к труду (как богатых, так и бедных);

– переход от принципа недекларированного минимума дохода к принципу тотального декларирования доходов, как это практикуется во всем цивилизованном мире;

– прогрессивное налогообложение высокодоходных (высокооплачиваемых) категорий населения с определенного уровня доходов;

– учет при налогообложении семейного фактора (иждивенческой нагрузки). Как вариант возможно налогообложение по конечным семейным доходам с учетом социально-демографического состава и размера семьи (домохозяйств);

– проведение жесткой политики налогообложения, т.е. применение таких штрафных санкций за сокрытие доходов (или их части), что налогоплательщикам действительно невыгодно будет это делать.

3. Проблема доходов – это в решающей степени проблема заработной платы. Главной целью политики регулирования заработной платы для современной социально-экономической ситуации являются, с одной стороны, обеспечение эффективности производства, рост его конечных результатов, а с другой – контроль уровня инфляции, сведение при этом до минимума массовых увольнений и воздействие таким образом на соотношение инфляции и безработицы. Занятость и оплата должны определяться рынком, исходя из интересов экономической эффективности. В этой области видятся следующие аспекты государственного регулирования:

– регулирование заработной платы лежит, прежде всего, в области установления единых экономических «правил игры» государства с предприятиями, в том числе и в части налогообложения, независимо от форм собственности;

– поэтапное приближение минимальной заработной платы как государственной гарантии (или, как варианта, тарифной ставки 1-го разряда или 1-го разряда ЕТС) к бюджету прожиточного минимума;

– установление экономически и социально обоснованного соотношения оплаты труда работников бюджетного и небюджетного секторов экономики.

4. В зависимости от ситуации в экономике применение таких методов сохранения реального содержания денежных доходов населения, как:

– пересмотр минимальных уровней денежных доходов в соответствии с изменением минимального потребительского бюджета;

– индексация денежных доходов в соответствии с ростом индекса потребительских цен;

– компенсация (единовременное увеличение) денежных доходов населения.

5. Защиту сбережений населения тоже следует рассматривать как элемент государственного регулирования доходов населения. Здесь возможно применение такой меры, как изменение процента по вкладам в соответствии с темпом инфляции.

6. Спад официально учитываемого производства и соответствующее сокращение налоговой базы привели к сужению финансовой базы социальной помощи. В условиях ограниченных финансовых ресурсов важно расставить приоритеты: какое количество ресурсов распределять в виде социальной помощи; кому отдать эти ресурсы (бедным, детям, пенсионерам, бюджетной сфере, безработным); в какой пропорции их делить. Необходимо выявлять и поддерживать наиболее уязвимые социальные группы, действительно нуждающихся в социальной помощи, сконцентрироваться на наиболее эффективных направлениях ее оказания, обеспечить адресность ее предоставления.

Развитые страны накопили разносторонний опыт государственного регулирования заработной платы, который может быть изучен при регулировании доходов населения наших стран. Это и непосредственное участие государства в установлении гарантированного уровня заработной платы, осуществление жесткой политики налогов на заработную плату и доходы, индексация доходов при росте цен, участие в системе коллективно-договорного регулирования отношений в сфере труда.

10.4. Состояние уровня заработной платы и доходов в Украине

Для Украины характерными чертами в области оплаты труда являются следующие:

1) наблюдаются расхождения в размерах заработной платы работников по уровню квалификации в государственном и негосударственном секторах. Заработная плата в государственном секторе на 20% ниже, чем в частном. В развитых странах – наоборот. Например, в

США затраты на рабочую силу в государственном секторе за один отработанный человеко-час в 1,5 раза выше, чем в частном;

2) существует деформированное соотношение минимального и максимального уровней заработной платы, которое составляет 1/12, тогда как в развитых странах Европы – 1/3 или 1/4;

3) наблюдаются потеря тарифной зарплатой своей стимулирующей роли, недостаточная тарифная часть в общей заработной плате;

4) недостаточна зависимость размеров заработной платы от количества и качества труда;

5) невыполнение минимальной заработной платой своих функций;

6) деформация соотношения уровней заработной платы работников физического и умственного труда;

7) наблюдаются изменения в размерах дифференциации зарплаты по отраслям, видами экономической деятельности и внутри них;

8) темпы роста заработной платы в сфере услуг (в частности, финансов, кредитования и страхования) более чем вдвое превышают темпы роста в целом по Украине и в 1,5 раза в реальном секторе экономики;

9) уровень средней заработной платы не связан с эффективностью работы экономики;

10) фактически отсутствует эффективный контроль со стороны государства за состоянием оплаты труда;

11) необоснован размер минимальной зарплаты.

Рассмотрим некоторые наиболее важные характеристики оплаты труда подробнее.

Заработная плата в структуре доходов. Заработная плата в структуре денежных доходов населения в 2009 г. оставалась на низком, в сравнение с индустриально развитыми странами, уровне. Она составила только 30,0% (табл. 10.3), в то время как в странах ЕС она составляет свыше 60,0% всех денежных доходов. Для сравнения в структуре доходов украинских граждан в течение 2004–2008 гг. удельный вес заработной платы колебался от 43,2 до 42,4%.

Начиная с 2006 г. наблюдается значительное замедление темпов прироста реального дохода, что объясняется активизацией инфляционных процессов (табл. 10.4).

Таблица 10.3

Доходы и затраты населения Украины за 2009 год*

	Млн грн.	% к 2008 г.
Доходы, всего	897 669	106,2
В том числе:		
заработная плата	376 088	102,6
прибыль и смешанный доход	131 288	100,1
доходы от собственности (полученные)	34 868	122,6
социальные помощи и прочие полученные текущие трансферты	355 425	111,2
В том числе:		
социальные помощи	200 362	111,0
другие полученные текущие трансферты	32 580	124,9
социальные трансферты в натуре	122 483	108,3
Затраты и сбережения, всего	897 669	106,2
В том числе:		
приобретение товаров и услуг	712 679	102,5
доходы от собственности (уплаченные)	36 496	120,0
Текущие налоги на доходы, имущество и прочие уплаченные текущие трансферты	66 028	97,7
В том числе:		
текущие налоги на доходы, имущество и т.п.	45 491	96,9
взносы на социальное страхование	11 626	97,0
другие текущие трансферты	8 911	102,5
Накопление нефинансовых активов	11 678	39,6
Прирост финансовых активов	70 788	в 3,1 г.б.
Имеющийся доход	67 2662	106,0
Среднемесячный имеющийся доход в расчете на одну лицо, грн.	1 217,2	106,5
Реальный имеющийся доход, % к соответствующему периоду предшествующего года	х	91,5

*Предварительные данные.

Таблица 10.4

Темпы роста доходов (реального и номинального) населения Украины

Год	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Темпы прироста, % к предыдущему году	123,8	120,3	118,3	110,5	106,3	87

Рост доходов населения опережает увеличение макроэкономических показателей развития страны. Так, за 2007 г. номинальные дохо-

ды населения были на 27,3% выше, чем в 2006 г., реальные – увеличились на 12,8%. За январь – март 2006 г. население Украины получило со всех источников 171,5 млрд грн., что на 45,8% больше, чем за аналогичный период прошлого года.

Уровень заработной платы. Размер средней зарплаты в Украине в 20–25 раз ниже, чем в развитых странах (в 2,06 раза ниже, чем в России). По официальным данным Госкомстата Украины, в 2006 г. 50,9% населения получили доход ниже прожиточного минимума. Таким образом, приходится констатировать, что в Украине не выполняется первая статья Европейской социальной хартии, которая провозглашает право работника на достойное вознаграждение, которое обеспечивает им и членам их семей достаточный уровень жизни. Создание системы достойной зарплаты в обществе тесно связано с проведением провозглашенной в Украине борьбы против бедности. По словам уполномоченной по правам человека Н. Карпачевой, 70% населения Украины, по критериям бедности Мирового банка, живет не больше, чем на 3 долл. в день. Полтора миллиона наемных работников получают заработную плату ниже, чем прожиточный минимум [153].

Размер минимальной заработной платы. В Украине осуществляется поэтапный рост минимальной заработной платы. Согласно Закону Украины «О государственном бюджете Украины на 2009 год» от 26.12.2008 г., Закону Украины «Об установлении прожиточного минимума и минимальной заработной платы» от 20.10.2009 г. установлены следующие размеры прожиточного минимума и минимальной заработной платы (табл.10.5).

Таблица 10.5

Размер месячной минимальной заработной платы в Украине[154]

Период	Месячная минимальная зарплата, гривны
01.12.2011	1004
01.10.2011 – 30.11.2011	985
01.04.2011 – 30.09.2011	960
01.01.2011 – 31.03.2011	941
01.12.2010 – 31.12.2010	922

[153] *Про стан* дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян // Бюллетень Національної служби посередництва і примирення. 2008. № 11–12. С. 10.
[154] Режим доступа: http://mojazarplata.com.ua/ru/main/minimum-wage/minimum-zarplata

В Украине соотношение минимальной зарплаты (МЗП) и прожиточного минимума составляло в 2006 г. всего 0,74, в то время как этот показатель составлял: во Франции – 4,4, в Великобритании – 6,4. Среди поссоветских стран Украина по этим показателям занимает четвертое место. Стандартами Европейской социальной хартии предусмотрено, что МЗП может составлять 2,0–2,5 прожиточных минимума. В соответствии с этими стандартами уровень МЗП в 2007 г. должен был быть 1100–1400 грн. (прожиточный минимум в 2007 г. составлял на трудоспособную особу 561 грн.).

Федерация профсоюзов Украины во время подписания Генерального тарифного соглашения о регулировании основных принципов и норм реализации социально-экономической политики и трудовых соглашений в Украине на 2010–2012 гг. между правительством, работодателями и профсоюзами заявила, что уровень минимальной заработной платы должен быть не меньше 45% от средней зарплаты в Украине[155], т.е. 1 063 грн. По оценкам Национального форума профсоюзов Украины прожиточный минимум для трудоспособной части населения особый, а значит, и минимальная заработная плата должна составлять 2 358 грн.

Номинальная заработная плата. Рост доходов населения опережает увеличение макроэкономических показателей развития страны. В предкризисный период за счет реализации многочисленных социальных программ доходы населения значительно возросли. Среднемесячная номинальная заработная плата штатных работников (без учета нанимаемых работников статистически малых предприятий и у физических лиц – предпринимателей) в январе – ноябре 2009 г. составляла 1877 грн., что в 2,5 раза превышает уровень минимальной заработной платы и прожиточного минимума для трудоспособного лица, установленный с 1.11.2009 г. (744 грн.).

К видам экономической деятельности с высоким уровнем оплаты труда относились авиационный транспорт и финансовая деятельность, а в промышленности – добыча топливно-энергетических полезных ископаемых и производство кокса, продуктов нефтепереработки, где заработная плата работников превысила средний показатель по экономике в 1,6–2,7 раза.

---

[155] Режим доступа: http://consumers.unian.net/ukr/detail/6784

Наиболее низкий уровень заработной платы наблюдался в рыболовстве, сельском хозяйстве, охоте и связанных с ними услугах, а также на предприятиях по производству текстиля, одежды, меха и изделий из меха, кожи и изделий из кожи и не превышал 64% от среднего по экономике.

В табл. 10.6 отражена динамика среднемесячной заработной платы в Украине по годам.

Таблица 10.6

Динамика среднемесячной заработной платы в Украине*

Год	Среднемесячная заработная плата*		
	номинальная		реальная
	Гривны	% к прожиточному минимуму для трудоспособных лиц	% к предыдущему году
2000	230	80,0	99,1
2001	311	94,0	119,3
2002	376	103,1	118,2
2003	462	126,6	115,2
2004	590	152,5	123,8
2005	806	178,0	120,3
2006	1 041	206,1	118,3
2007	1 351	237,9	112,5
2008	1 806	270,0	106,3
2009	1 906	256,2	90,8

* Данные относительно количества работников и среднемесячной заработной платы приведены без учета нанимаемых работников малых предприятий и физических лиц – предпринимателей.

Таблица 10.7

Динамика реальной зарплаты в Украине в сравнении с номинальной заработной платой и индексом потребительских цен

Показатель	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.
Индекс реальной заработной платы, %	118,2	115,2	123,8	120,3	118,3	112,5	106,3	90,8
Индекс номинальной заработной платы, %	121,0	122,8	127,5	136,7	129,2	129,7	137,7	105,5
Индекс ВВП (в сравнительных ценах), %	105,2	109,6	112,1	102,7	107,3	107,6		
Индекс потребительских цен	99,4	108,2	112,3	110,3	111,6	116,6		

Государственная политика относительно регулирования заработной платы, темпов роста номинальной и реальной заработной платы за 2000–2007 гг. имеет значительную разбалансированность и характеризуется следующими цифрами: при росте номинальной заработной платы в 5,87 раза реальная зарплата выросла лишь в 1,29 раза (см. табл. 10.7).

10.5. Состояние уровня заработной платы и доходов в России и направления их регулирования

Право работника на достойный уровень заработной платы и пенсии является основополагающей концепцией достойного труда, разработанной МОТ и включающей следующие основные положения[156]: 1) только труд открывает реальные возможности человеку для самореализации личности и служения обществу; 2) процесс труда должен проходить в безопасной и здоровой производственной среде; 3) условия труда должны быть совместимыми с благосостоянием и человеческим достоинством.

С макроэкономических позиций важнейшими характеристиками достойного труда являются:

1) уровень расходов на заработную плату в ВВП (40–60% ВВП);

2) развитая система социальной защиты и уровень расходов в ВВП (20–25% ВВП);

3) значительная доля расходов в государственном бюджете на здравоохранение и образование (7–9 и 4–6% ВВП соответственно);

4) развитие системы профессиональной подготовки, переподготовки и трудоустройства, недопущение высокого уровня безработицы, деятельность государства по созданию новых рабочих мест.

Таким образом, основой, ядром, достойного труда выступает система доходов. Несмотря на позитивную динамику макроэкономических показателей и неуклонное повышение заработной платы[157],

---

[156] *Из доклада* Генерального директора МБТ Х. Сомавиа «Труд как средство борьбы с нищетой» на Международной конференции труда, 91 сессия, 2003 г. Бюро международной организации труда в Москве // Человек и труд. 2003. № 3. С. 5.

[157] Среднемесячные начисления заработной платы в феврале 2009 г. по предварительным данным составляют 17 850 руб. и по сравнению с февралем 2008 г. увеличились

остаются нерешенными такие проблемы в социально-трудовых отношениях, как высокая дифференциация доходов населения, остающийся низким уровень заработной платы в ряде отраслей экономики (см. табл. 10.8–10.10). В 2006 г. среднедушевые денежные доходы 10% наиболее обеспеченных граждан превышали доходы 10% наименее обеспеченных в 25,3 раза (в 2005 г. – в 14,8 раза) при пороговом значении данного показателя 8. «Наблюдается и “коррозия” общественных установок на труд, его качество, высокую квалификацию работников, профессионализм, что особенно рельефно проявляется, если рассматривать оплату труда с позиций общественно значимой оценки труда. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) составляет около трети потребительского минимума работника, что служит препятствием для выполнения институтом заработной платы своих важнейших функций – экономической, воспроизводственной и социальной»[158].

Таблица 10.8

Среднемесячная заработная плата работников организаций

Год	Среднемесячная начисленная заработная плата в ценах соответствующего года		Отношение среднемесячной заработной платы и выплат социального характера к величине прожиточного минимума трудоспособного населения, %
	руб.*	долл. США (исходя из среднегодового официального курса доллара США)	
1995	472 392	103	179
2000	2 223	79	172
2005	8 555	303	268
2006	10 634	391	293
2007	13 593	532	332
2008	17 290	697	353
2009	18 638	588	340
2010	21 193	698	376

* С 2000 г. – в масштабе цен, действующем с 1 января 1998 г.

на 13,9%. Реальная заработная плата за январь – февраль 2009 г. от соответствующего периода 2008 г. составила 101% (http// uisrussia.msu.ru).

[158] *Роик В.* Достойная заработная плата и пенсия: отечественный и зарубежный опыт // Человек и труд. 2007. № 8. С. 62.

Таблица 10.9

Распределение населения по величине среднедушевых доходов*, % к итогу

Показатель	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
Все население, в том числе со среднедушевыми денежными доходами в месяц, руб.:	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
до 3 500,0	33,8	23,2	15,9	10,9	7,3	5,3	4,0
3 500,1 – 5 000,0	18,3	16,5	13,7	10,9	8,6	7,0	5,8
5 000,1 – 7 000,0	17,0	17,6	16,4	14,4	12,5	11,0	9,7
7 000,1 – 10 000,0	14,3	17,1	18,1	17,8	16,9	15,9	14,9
10 000,1 – 15 000,0	10,0	13,9	17,1	19,1	20,2	20,4	20,3
15 000,1 – 25 000,0**	6,6	11,7	12,7	16,6	19,8	21,8	23,3
25 000,1 – 35 000,0***	…	…	6,1	10,3	7,7	9,3	10,6
свыше 35 000,0	…	…	…	…	7,0	9,3	11,4

* Оценка на основе материалов выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств и макроэкономического показателя среднедушевых денежных доходов населения. За 2005–2009 гг. показатели рассчитаны с использованием численности населения без учета итогов ВПН-2010, за 2010 г. – с учетом предварительных итогов ВПН-2010.

** 2004–2005 гг. – свыше 15 000,0 руб.

*** 2006–2007 гг. – свыше 25 000,0 руб.

Таблица 10.10

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций по видам экономической деятельности, руб.; 1995 г. – тыс. руб.

Показатель	1995 г.	2000 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
Всего в экономике	**472,4**	**2223**	**8 555**	**10 634**	**13 593**	**17 290**	**18 638**	**21 193**
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	259,4	985	3 646	4 569	6 144	8 475	9 619	10 573
Рыболовство, рыбоводство	746,2	2 846	10 234	12 311	14 797	19 499	22 914	23 482
Добыча полезных ископаемых	1 067,2	5 940	19 727	23 145	28 108	33 206	35 363	39 883
Добыча топливно-энергетических полезных ископаемых	1 211,9	6 985	23 456	27 615	33 276	39 051	41 568	46 337
Добыча полезных ископаемых, кроме топливно-энергетических	752,6	4 000	1 3176	15 364	19 093	22 937	24 064	28 105

Продолжение табл. 10.10

Показатель	1995 г.	2000 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
Обрабатывающие производства	453,8	2 365	8 421	10 199	12 879	16 050	16 583	19 100
Производство пищевых продуктов, включая напитки, и табака	492,6	2 183	7 304	8 807	11 069	13 930	15 653	17 289
Текстильное и швейное производство	240,8	1 215	3 986	4 964	6 590	8 454	9 021	10 102
Производство кожи, изделий из кожи и производство обуви	277,1	1 348	4 695	5 649	7 537	9 522	10 073	10 956
Обработка древесины и производство изделий из дерева	390,9	1 739	5 895	6 950	8 816	11 301	10 947	12 268
Целлюлозно-бумажное производство; издательская и полиграфическая деятельность	569,7	2 737	9 419	10 924	13 792	17 632	17 707	20 681
Производство кокса и нефтепродуктов	810,9	4 916	19 397	22 320	28 565	34 913	37 964	41 942
Химическое производство	517,6	2 755	9 928	11 599	14 616	18 220	19 429	22 968
Производство резиновых и пластмассовых изделий	424,6	2 140	6 879	8 768	11 083	13 464	13 851	16 525
Производство прочих неметаллических минеральных продуктов	489,7	2 182	7 922	9 984	13 193	16 372	16 054	17 933
Металлургическое производство и производство готовых металлических изделий	687,9	3 855	10 261	12 002	14 991	18 171	17 946	20 982
Производство машин и оборудования	377,9	1 975	8 380	10 418	13 480	16 940	17 010	20 090
Производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования	370,7	2 004	8 219	10 290	13 114	16 609	17 360	19 734

Окончание табл. 10.10

Показатель	1995 г.	2000 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
Производство транспортных средств и оборудования	493,6	2 454	9 377	11 431	14 014	17 331	17 368	20 659
Прочие производства	373,8	2 053	6 387	8 278	10 114	12 593	12 543	14 462
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	786,9	3 157	10 637	12 828	15 587	19 057	21 554	24 280
Строительство	587,3	2 640	9 043	10 869	14 333	18 574	18 122	22 089
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	357,6	1 585	6 552	8 235	11 476	14 927	15 959	19 402
Гостиницы и рестораны	325,3	1 640	6 033	7 522	9 339	11 536	12 470	14 253
Транспорт и связь	702,9	3 220	11 351	13 390	16 452	20 761	22 401	25 783
из них связь	586,2	2 879	11 389	13 220	16 043	19 918	20 923	24 561
Финансовая деятельность	755,2	5 232	22 464	27 886	34 880	41 872	42 373	50 613
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	416,2	2 457	10 237	12 763	16 642	21 275	22 610	26 008
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	517,0	2 712	10 959	13 477	16 896	21 344	23 960	25 094
Образование	309,3	1 240	5 430	6 983	8 778	11 317	13 294	14 063
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	345,0	1 333	5 906	8 060	10 037	13 049	14 820	15 670
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	470,7	1 548	6 291	7 996	10 392	13 539	15 070	16 177

Примечание. Данные вышепредставленных таблиц взяты из сборника «Россия в цифрах. Уровень жизни населения». М. : Росстат, 2011.

В апреле 2011 г. удельный вес работников, имевших заработную плату ниже минимального размера оплаты труда (4 330 рублей) составил 1,8% против 3,1% в 2009 г. Наиболее высокая доля работников, имевших в апреле 2011 г. заработную плату ниже минимального размера оплаты труда, отмечалась в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве (5,8%), предоставлении прочих коммунальных, социальных и персональных услуг (4,3%), образовании (3,8%), связи (3,6%), здравоохранении и предоставлении социальных услуг (2,3%). Удельный вес работников, начисленная заработная плата которых превысила 25 тыс. руб., в среднем по экономике увеличился с 19% в апреле 2009 г. до 27% в апреле 2011 г. Наибольший удельный вес работников, заработная плата которых составила более 25 тыс. руб., отмечен в организациях по добыче полезных ископаемых – 64%, в финансовой деятельности – 57%, на транспорте – 44%, научных исследованиях и разработках – 43% и в строительстве – 42%[159].

Индекс Кейтса – показатель, характеризующий соотношение минимальной заработной платы и средней заработной платы, – составляет в России всего 10%[160]. Это свидетельствует об отсутствии механизмов регулирования заработной платы на всех уровнях (предприятие, отрасль, регион, страна в целом), а также указывает на ослабление регулирующей роли государства в области политики доходов, что представляется не оправданным для нашей страны, переживающей глубокую трансформацию и кризис в системе социально-трудовых отношений.

Государственное регулирование доходов населения должно осуществляться по нескольким направлениям с целью достижения синергетического эффекта и вовлеченности в эти процессы как государства, так и работодателей и работников.

Первое направление. Наиболее эффективным средством государственного регулирования заработной платы в условиях рынка является установление минимума заработной платы. Именно исходя из минимальных размеров оплаты труда и ведутся переговоры между социаль-

[159] По данным Росстата РФ. Режим доступа: http//www.gks.ru (дата обращения: 20.12.2011 г.).

[160] Как правило, в промышленно развитых странах он составляет 40–50%. Наибольшее его значение в Италии и Норвегии – более 60%.

ными партнерами о заключении соглашений и коллективных договоров. В этих документах оговариваются также величины доплат, дифференциация заработной платы в зависимости от квалификации и т.д.

В документах МОТ сформулирована цель установления государством размера минимальной заработной платы – обеспечить гарантированный минимальный уровень жизни. В большинстве стран нижний уровень вознаграждения всем работающим устанавливается законодательно[161].

Однако в настоящее время имеется ряд противоположных точек зрения о том, что минимальная заработная плата является уже устаревшим ориентиром и необходимо переходить к нормативной заработной плате, которая должна исходить не из прожиточного минимума, а из социального стандарта (норматива) нормального воспроизводства работника и его семьи. Такого же мнения придерживается Игорь Юргенс[162].

Тем не менее увеличение МРОТ является самым простым и действенным инструментом воздействия государства на повышение заработной платы, прежде всего, наемных работников. Следует учитывать и тот факт, что общий низкий уровень минимальной оплаты труда затрудняет процесс стимулирования высококвалифицированных работников, их закрепления на предприятии, внедрение инноваций и прогрессивных технологий. Значительное, по мнению Правительства РФ, увеличение МРОТ в 2008 г. до 4 330 руб. и приближение его к прожиточному минимуму (ПМ) не решают проблемы кратного увеличения заработной платы, поскольку методика расчета ПМ устарела. Поэтому в первую очередь видится значительное изменение самой методики расчета прожиточного минимума с учетом рыночных реалий – затраты населения на покупку жилья, стопроцентные расходы на ЖКХ, образование, повышение квалификации и переподготовку, возрастание затрат на здравоохранение. В противном случае невозможно даже в отдаленной перспективе надеяться на формирование устойчивых интересов работников, в том числе в повышении собственной заработной платы. Для нашей страны, в условиях значи-

[161] Первые законы о минимуме заработной платы появились в Австралии (1894 г.) и Новой Зеландии (1896 г.).
[162] *Российская* газета. 16 августа 2006 г. С. 5.

тельной территориальной дифференциации, установление единой минимальной заработной платы в денежном выражении, по существу, означает разный минимальный гарантированный уровень вознаграждения за самую простую работу.

В связи с этим планируется устанавливать МРОТ не как абсолютную величину для всей страны, а как относительную, привязанную к размеру ПМ по территориям. Установление, таким образом, территориальных МРОТ, единых по относительному значению и различных по абсолютной величине, представляется справедливым и в правовом, и в экономическом плане. Использование данного метода будет способствовать, в том числе, формированию интересов государства в системе социально-трудовых отношений в лице региональных органов власти, что согласуется с ориентацией расширения прав и полномочий территорий как субъектов Федерации, так и местных органов государственной власти.

Второе направление – индексация заработной платы. По мнению большинства специалистов, защита заработной платы и других доходов (пенсий, пособий, стипендий) от инфляции – одно из важнейших направлений их регулирования. Планируя основные мероприятия при индексации заработной платы, важно учитывать, что защита доходов от инфляции необходима не только наемным работникам, пенсионерам и другими категориям, она нужна и работодателям, и государству. Ведь опережающий рост цен, особенно на потребительские товары, ведет к снижению покупательского спроса и, как следствие, грозит кризисом перепроизводства и снижением массы прибыли. Государство, обладающее наиболее достоверной информацией о масштабах инфляции, должно играть определяющую роль в обеспечении поддержания покупательской способности доходов населения и синхронизации спроса доходополучателей с предложением товаров и услуг. При выработке основных направлений индексации заработной платы и доходов в целом необходимо учитывать положительный опыт стран, в том числе и как законодательно утвержденной нормы[163].

[163] Трудовой кодекс РФ также относит индексацию заработной платы к числу основных государственных гарантий по оплате труда. Однако реально государство не устанавливает никаких гарантий при росте потребительских цен, перекладывая вопросы

Во-первых, на законодательном уровне необходимо закрепить периоды для расчета индекса цен. С учетом сложившейся ситуации в России показатели роста цен должны рассчитываться ежемесячно. При этом при индексации заработной платы необходимо опираться не просто на общий показатель динамики розничных цен, но и учитывать рост цен на те товары, которые входят в специально установленную «потребительскую корзину». В России в настоящее время проблема индексации заработной платы связана и с «запаздыванием» статистических подсчетов и значительным влиянием фактора сезонности. Таким образом, видится необходимость индексации заработной платы не только в установленный законодательством срок, но и ее периодичность, например ежеквартально.

Во-вторых, необходимо существенно снизить пороговые значения цен, при «достижении» которых следует проводить обязательную индексацию заработной платы. По-нашему мнению, начальный уровень такой индексации должен быть 1–2%, что представляется вполне реальным для любого работодателя.

В-третьих, необходимо осуществлять регрессивную индексацию заработной платы, что означает: для высокооплачиваемых работников не проводить индексацию вообще, а для работников с низким уровнем заработной платы осуществлять индексацию в большем размере, чем для среднеоплачиваемых. На наш взгляд, следует разработать механизм упреждающей индексации заработной платы, который бы позволил полностью компенсировать удорожание стоимости жизни.

В-четвертых, при осуществлении индексации заработной платы можно использовать не только традиционный подход, основанный на росте цен. Представляется эффективным учитывать повышение средней заработной платы в экономике в целом, а также учитывать рост производительности труда и национального дохода. Так, например, в Голландии за основу индексации заработной платы работников государственного и частно-государственного секторов берут средний рост заработной платы в государственном секторе. Во Франции ориенти-

---

индексации на собственников. При этом во всех регулирующих документах, в том числе и в коллективных договорах, содержится следующая расплывчатая формулировка: «Работодатель производит индексацию заработной платы по мере изыскания необходимых средств».

ром при индексации заработной платы является не только рост цен, но и рост средней часовой заработной платы. Это, в свою очередь, расширяет круг задач, связанных с индексацией. Наряду с основной задачей – охрана покупательной способности заработной платы – в задачи индексации входит и «обеспечение соответствующего участия отдельных социально-профессиональных групп в результатах экономического роста»[164].

Таким образом, роль государства в регулировании доходов населения с помощью защиты заработной платы и социальных выплат должна быть значительно активизирована. Более высокие, чем в настоящее время, размеры индексации необходимо предусмотреть в Трудовом кодексе[165] и регулировать нормативно-правовыми актами.

Также следует рекомендовать коммерческим организациям отказаться от практики индексации заработной платы через пересмотр условий труда. Пересмотр условий труда, в том числе и повышение тарифных ставок или сдельных расценок, увеличение премий и доплат, изменение механизма выплаты вознаграждений всегда будут рассматриваться работником в качестве заработанных средств. То есть работник никогда не будет выделять в своей заработной плате ту часть, которая компенсирует рост цен и в данном случае относится к дополнительным издержкам работодателя. Следовательно, индексацию необходимо проводить в виде понятно рассчитываемых дополнений к основному заработку работников. Государство же может регулировать этот порядок с помощью локальных правовых актов, учитывая коллективные договора и соглашения.

Третье направление. Следующее направление связано с государственными мерами, стимулирующими работодателей к повышению заработной платы. Являясь издержками предприятия, заработная плата, таким образом, находится в полном ведении и компетенции работодателя, который объективно заинтересован в их снижении. Государство может влиять на уровень и организацию заработной платы

---

[164] А это способствует как повышению ответственности работодателей и работников, так и формированию интересов сторон социально-трудовых отношений.

[165] В настоящее время ст. 134 ТК РФ устанавливает лишь «порядок индексации», который работодатель может трактовать, исходя только из своих интересов. Для бюджетных организаций нет ни одного документа, который бы пояснял этот «порядок».

как заинтересованная сторона и также может осуществлять этот процесс несколькими способами.

Первая группа мероприятий должна быть направлена на изменения в законодательстве РФ в части налогообложения фонда оплаты труда. Речь в данном случае идет о страховых взносах – чем выше фонд оплаты труда, тем выше налоги, в том числе НДС и компенсационные выплаты при увольнении и безработице. Представляется целесообразным перейти от налогообложения фонда оплаты труда к выплатам на одного работника в абсолютной сумме. Сумму выплат можно рассчитать из размера существующих начислений, скорректированных на численность работников с тем, чтобы не ущемить интересы федерального и регионального бюджетов. Это позволит также упростить сам механизм начисления налога, стабилизировать надежность налоговых поступлений. Такое нововведение имеет и еще одно преимущество – возрастание значимости во внутренней и публичной отчетности данных о фактической численности работающих. Осознавая радикальность такого мероприятия, возможно его экспериментальное введение на нескольких предприятиях разных сфер деятельности и разной величины с тем, чтобы проанализировать последствия и учесть их в нормативных документах.

Следующая группа мероприятий связана с усилением координирующей и регулирующей функций государства в установлении более обоснованных соотношений в оплате труда и распределении доходов между различными категориями работников. В первую очередь это касается соотношения доходов собственников, топ-менеджеров и работников. В России нередки ситуации, когда высший менеджмент компании получает огромные доходы виде заработной платы, бонусов и опционов, а управляемые ими компании малоэффективны или вовсе убыточны[166]. Необходимо отметить, что высокий уровень поляризации доходов и их непрозрачность являются сегодня основой для формирования отношений конфронтации и антагонизма между работодателями и работниками. Без кардиального решения этого вопроса при участии государства невозможно строить отношения между сторонами на принципах соучастия, диалога, партнерства.

[166] Современная кризисная ситуация в стране еще раз подтверждает сделанный вывод.

Исследователи вопросов государственного регулирования доходов населения[167] предлагают «реанимировать» Постановление Правительства РФ от 21 марта 1994 г. № 210, которое устанавливало порядок оптимального соотношения в уровне оплаты труда руководителей государственных предприятий. Поскольку реальная социально-экономическая ситуация в стране изменилась, то утвержденный порядок регулирования должностных окладов руководителей, исходя из размера тарифной ставки рабочего I разряда основной профессии, требует коррекции. В качестве базы необходимо принять среднюю заработную плату работников предприятия и устанавливать уровень оплаты труда руководителя исходя именно из этой величины. Этот принцип положен в основу реформирования систем оплаты труда работников бюджетных учреждений и федеральных государственных органов[168]. Данный порядок может быть законодательно закреплен в уставах коммерческих организаций.

Возможны и более «мягкие» формы регулирования соотношения оплаты труда различных категорий работников. Рекомендательный характер оптимального соотношения в оплате труда и распределении доходов между участниками социально-трудовых отношений может компенсироваться следующими мерами. Представители органов власти имеют право сами выбирать победителей конкурсов государственных заказов, инвестиционных конкурсов и т.д. К числу требований, которые предъявляются к победителям («на выходе») или даже участникам («на входе»), могут относиться исполнение рекомендаций государственных органов относительно уровня оплаты труда и доходов руководителей, обеспечение их прозрачности.

Действенным инструментом в регулировании доходов всех участников социально-трудовых отношений являются публичная отчетность и гласность. Здесь государство реализует свою информационную функцию, при этом публиковать сведения возможно только тех компаний, чьи доходы действительно «зашкаливают». На наш взгляд,

---

[167] См. работы В. Роика, В. Ракоти, В. Куликова, Р. Яковлева.

[168] Постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 (вступило в силу с 1 декабря 2008 г.) «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений…».

публичная отчетность о доходах государственных компаний требует законодательного закрепления.

В качестве стимулирующего инструмента воздействия государства на работодателей в части повышения оплаты труда заслуживает внимания вопрос о предоставлении наемным работникам определенного набора социальных услуг. При этом целесообразно учитывать социальный пакет при расчете средней заработной платы и, следовательно, приплюсовывать его к фонду оплаты труда. Структура социального пакета может быть различной для разных регионов, сфер деятельности и зависеть от квалификации работников. Но с учетом первоочередных задач в области развития социально-трудовых отношений в набор социальных услуг могут входить: 1) стопроцентная оплата больничных листов, отпусков по беременности и родам; 2) добровольное медицинское страхование, включая страхование семьи работника; 3) оплата профессионального обучения, повышения квалификации; 4) оплата питания.

Четвертое направление. Заработная плата, являясь основным источником доходов работников, служит базой и для формирования доходов значительной части неработающего населения (пенсионеры, безработные и др.) через механизмы социального страхования. Эти доходы являются самостоятельными, но сохраняется их внутренняя связь с заработной платой. Формирование цивилизованной системы социального страхования является, таким образом, основной предметной областью социально-трудовых отношений и непосредственно связано с государственными гарантиями по заработной плате. Часть мероприятий по государственному регулированию заработной платы, влияющих, в том числе, на становление цивилизованной системы социального страхования, мы рассмотрели выше.

Не менее важным является изменение принципа социальной защиты, в частности социального страхования в рыночной экономике. Основным таким принципом является страховой характер социальных выплат и участие в нем самого человека (работника). Первые шаги в этом направлении сделаны. Ранее страховые взносы в рамках ЕСН имели налоговый характер, а не страховой, и не были увязаны, таким образом, с повышением заработной платы (так как с повышением оплаты труда падает коэффициент будущего замещения пенсий). Суть же налоговых и страховых отчислений разная: налоговые отчис-

ления используются на содержание государства и находятся в его ведении, а страховые отчисления обеспечивают воспроизводство работника и его семьи в будущих периодах. На наш взгляд, проведение институциональной реформы в отечественной системе социального страхования и возможность управления страховыми средствами самими работниками через автономные, по отношению к бюджету, страховые фонды будут способствовать формированию интересов как самого государства, так и работодателей и работников в регулировании доходов. Являясь, по сути, собственниками средств социального страхования, именно работники должны активно участвовать в управлении ими и контроле, при этом формы такой демократии могут быть различными.

В целом же следует отметить, что «при определении законодательных и программных мер по формированию национальной системы заработной платы целесообразно опираться на системный подход, при проведении государственной социальной политики – основываться на иерархии приоритетов»[169].

Если говорить об уровнях системы социально-трудовых отношений, то относительно политики в области доходов это означает:

1) на уровне государства, федеральных законов и государственных программных мероприятий должны формироваться общие универсальные гарантии для всех работающих, временно нетрудоспособных, пенсионеров;

2) на уровне регионов регулирующую функцию в области доходов должны играть тарифные соглашения между отраслевыми (региональными) профсоюзами и предпринимателями, их объединениями. В тарифных соглашениях должны реализовываться два основных принципа: во-первых, равная оплата за равный труд в организациях и предприятиях отрасли / региона и, во-вторых, обоснованная межотраслевая и межрегиональная дифференциация в оплате труда с учетом конкретных условий;

3) на уровне заключаемых коллективных договоров между представителями работников и работодателей детализируются условия оплаты труда. Коллективные договоры также должны быть нацелены

[169] *Роик В.* Достойная заработная плата и пенсия: отечественный и зарубежный опыт // Человек и труд. 2007. № 8. С. 64.

на раскрытие творческого потенциала работников, социальную поддержку, регулирование режимов труда и отдыха, содействие профессиональной подготовке;

4) на уровне индивидуальных соглашений между работником и работодателем персонифицируются вопросы оплаты труда и в целом доходов с учетом индивидуальных и личных качеств. По мнению многих специалистов, они должны составлять ядро всей системы социально-трудовых отношений на современном этапе.

ГЛАВА 11. КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

11.1. Эволюция взглядов на теории фирмы и взаимосвязь экономических и социальных функций фирмы

Направленность системы социально-трудовых отношений на человека на уровне фирмы проявляется через соответствующие концепции – «коропаративной социальной политики» и «качества трудовой жизни».

Вполне очевиден тезис о том, что социальная составляющая не является объективной характеристикой и функцией в деятельности бизнеса. Этот вывод подтверждают исследователи теории фирмы и сами руководители предприятий, считающие главным мотивом своей деятельности в условиях рынка максимизацию прибыли. Даже заработная плата, как наиболее близкая к социальной проблематике категория, выступает по их мнению, лишь как один из видов затрат, соотношение которых диктуется объективными экономическими обстоятельствами и только в конечном счете выражается в определенных социальных результатах.

В таком случае есть основание утверждать, что до определенного момента социальная составляющая функционирования фирмы и ее социальные функции в обществе являются внешним, «навязанным» государством (его социальной политикой), началом. Конечно, государство преследует цели пресечения злоупотреблений, допускаемых бизнесом, в экономической (укрывательство от налогов, выпуск не-

доброкачественной продукции) и социальной (например, нарушение трудовых прав работников) сферах. Следует также признать, что лишь когда исчерпаны чисто экономические резервы роста прибыли, предприятия начинают осваивать социальный фактор своего развития и переводят его в разряд внутренней необходимости. Таким образом, рассмотрение идеи корпоративной социальной политики невозможно без привлечения теории фирмы, критериев эффективности ее функционирования.

Социальные аспекты теории фирмы связаны с эволюционным этапом развития западных экономик и постепенным пониманием того, что предприятие (фирма) является своеобразным социальным «организмом», имеющим свои характерные черты и особенности, отражающие закономерности развития общества в целом. Нужно было пройти достаточно долгий путь экономического развития, чтобы осознать следующее обстоятельство: не прибыль и ее максимизация являются единственным мотивом деятельности предприятия. Последние прямо или косвенно решают и социальные вопросы, связанные с воспроизводством человека, условий его жизнедеятельности и развития. Здесь важно проследить те тенденции, которые прошли западные теории фирмы в процессе длительного эволюционного развития.

Так, и классическая, и марксистская политическая экономия связывали функционирование капитала с прибылью как единственной целевой установкой. Результативность (эффективность), соответственно, характеризовалась через норму прибыли. Однако уже в этот период происходит осознание того, что предприятия имеют неразрывную связь с жизнедеятельностью людей. Все, что они производят (товары и услуги), предназначено для потребления обществом. А. Смит указывал, что капиталист, преследуя узкокорыстные интересы, «невидимой рукой» направляет их к цели, которая совсем и не входила в его намерения.

Неоклассический, или маржиналистский, подход демонстрирует уже элементы объективизации социальной составляющей критерия эффективности на основе анализа взаимодействия факторов производства и их предельной полезности, исходя из реального состояния рынка. Спрос на труд в этой интерпретации выступает как один из факторов предпринимательской деятельности, а цена на услуги труда – как один из видов затрат, что и задает объективные рамки социальной эффективности на микроуровне. Труд как производственный

ресурс имеет свои особенности, и главная особенность состоит в том, что он неотделим от человека. Решая вопрос о том, какое количество работников нанимать, фирма должна определить «цену спроса» на услуги труда, т.е. заработную плату, которая, согласно маржиналистам, зависит от его предельной полезности.

В организационном аспекте (теория организации) параллель неоклассическому направлению можно провести с механистическим подходом к пониманию организации как объекта управления. Механистический подход в теории менеджмента рассматривает организацию как систему взаимодействия и комбинацию производственных факторов, таких как: 1) сырье и материалы; 2) средства труда и 3) рабочая сила. Классическая структура в такой организации предполагает четкое разграничение собственности и управления, противопоставление наемных работников собственникам и менеджменту компаний. Решение основных социальных проблем в таком случае связано с формированием приемлемых условий труда, заработной платой и стимулированием, смягчением конфликтов на производстве. Именно по этим основным направлениям осуществляются социальные усилия компаний.

Развитие данных теоретических подходов имеет место и в теории «человеческого капитала». Ключевой постулат ее таков: направление инвестиций в работника – необходимое условие экономического роста фирмы и реализации ее долгосрочных интересов. Таким образом, теория «человеческого капитала» наряду с экономическими факторами роста производства и прибылью на отдельном предприятии стала изучать социальные и психологические факторы – возможность свободного творчества, реализацию индивидуальных способностей работников, продвижение по профессиональной лестнице.

Критика маржинализма (в целом рассматривающего социальную составляющую в деятельности фирмы на основе положения о том, что критерием эффективности ее деятельности выступает прибыль, максимизация которой требует определенных социальных издержек) исходила из акцентирования невозможности точной оценки предельных затрат. Объектом первоначальной критики неоклассиков стал именно принцип предельной полезности при объяснении спроса на труд со стороны отдельных фирм. Институционализм в этой связи можно рассматривать как форму протеста против абстрактной экономиче-

ской теории. Институционализм придает социальной проблематике в рамках теории фирмы совершенно иной статус. Если маржиналисты исходят из количественно фиксированного соотношения факторов производства в различных моделях рыночно организованной экономики, то институционалисты вводят в анализ все факторы общественно-экономических отношений, повышая тем самым меру присутствия социальной составляющей в теории фирмы.

Вообще институциональная теория рассматривает фирму как совокупность долгосрочных контрактов. По Р. Коузу, величина и наличие трансакционных издержек есть основная причина существования фирмы. Соответственно, фирма предназначена для минимизации трансакционных издержек – издержек совершения деловых операций[170]. И институциональная теория, и соответствующие теории организаций рассматривают в связи с этим необходимость и предпосылки формирования вертикально-интегрированных структур. Собственно одной из целей формирования вертикальной интеграции, основанной на отношениях собственности, является снижение трансакционных издержек путем установления контроля над поставщиками и посредниками, осуществляющими сбыт.

Здесь обозначаются такие проблемы между работниками и работодателями, как отдаленность работника, осуществляющего первичные операции, от процесса и результата в целом. Отсюда обостряются конфликты, напряженность, снижение мотивации из-за невозможности проконтролировать и влиять на общий результат. Следовательно, основные направления социального развития должны быть сосредоточены на реализации принципов социального партнерства, развитии коллективных договоров, трудовых соглашений и контрактов, привлечении работников к управлению и участию в прибыли.

Когнитивная теория фирмы развивает современную интерпретацию институциональной теории. В работе Р. Бокэ и О. Серве экономическая среда функционирования фирмы рассматривается с позиций когнитивной неопределенности, и только доверие (социальный капитал) способствует снижению трансакционных издержек[171]. Институт

---

[170] *Теория* фирмы. СПб. : Экономическая школа, 2006. 534 с.

[171] *Сорнина Г.Н.* Экономическая мысль XX столетия: страницы истории. М. : РОССПЭН, 2000. 223 с.

доверия, способствуя минимизации трансакционных издержек, обеспечивает достижение равновесия в долгосрочном периоде, являясь основным фактором стабильности. Наличие доверия ведет также к кооперации и сотрудничеству.

Креативный подход к пониманию организации как объекта управления позволяет также провести параллель с когнитивной теорией фирмы. Термин «креативная организация» был введен российским ученым В. Иноземцевым, и с этих позиций организация рассматривается как сообщество коллег и партнеров, создающих принципиально новую продукцию / услуги и формирующих новые рынки[172] [8]. Основу такой организации и главный ресурс составляют знания, опыт, квалификация сотрудников, интеллектуальный и социальный капитал. Объектом управления в таком случае становятся не производственные процессы и структуры, а сам бизнес, деятельность, причем главным образом творческая, интеллектуальная.

В связи с вышесказанным основными формами отношений между работниками и работодателями в процессе трудовой деятельности должны стать те, которые способствуют формированию института доверия между партнерами и работниками, работниками и менеджментом, а именно: обучение и повышение квалификации, переподготовка и развитие персонала, социальная ответственность и *социальная политика фирмы*. Усложнение современной трудовой деятельности, наполнение ее творческими элементами и как следствие усложнение отношений между работниками и работодателями, между работниками предполагают формирование особой социальной среды компании, которая способствует удовлетворению разнообразных потребностей человека при условии самореализации, самоактуализации и высокой эффективности труда.

В современных условиях дальнейшего развития теории фирмы наблюдается попытка синтеза двух теорий – неоклассической и институциональной. Синтез этих двух научных направлений предполагает возможность анализа принципиально новых явлений в поведении фирмы, связанных с такими особенностями развития современной экономики, как появление сетевых эффектов. Фирма для увеличения в

[172] *Иноземцев В.Л.* Цели и структура корпорации как основа ее конкурентоспособности // Проблемы теории и практики управления. 2001. № 3. С. 63–68.

традиционном понимании собственной эффективности использует весь спектр своих прав, передавая их новой организации – сети. В менеджменте развиваются сетевые организационные структуры управления и понимание организации как бизнес-системы с «вымыванием» структурных подразделений во внешнюю среду и утратой организацией традиционных атрибутов. «Основными системообразующими факторами традиционной организации являются цели и структура. Поскольку организация в перспективе перестает быть целевой системой, а структура теряет свою актуальность, новым системообразующим фактором выступает, прежде всего, организационная культура, но не корпоративная, а как элемент культуры гражданского общества. В частности, с точки зрения социокультурного процесса среда перестает быть ареной борьбы (в первую очередь конкурентной), становясь пространством для цивилизованного сотрудничества»[173].

Понимание и осознание социальных характеристик функционирования фирмы, таким образом, развивалось в рамках эволюции теории фирмы и собственно изменений в ее поведении в рыночной среде. В свою очередь, эти трансформации предполагают и выстраивание определенных отношений со всеми субъектами, так или иначе вовлеченными в ее деятельность, – работниками, потребителями, поставщиками, местными органами власти, государством и обществом в целом. Даже использование традиционной терминологии «мейнстрима» (о рациональности выбора и доминировании экономического эгоизма) позволяет констатировать, что «при принятии решения о том, что производить, как производить, для кого производить, социально ответственный предприниматель (корпорация) руководствуется не только критерием рыночной целесообразности, прибыльности, но и критериями, учитывающими интересы сторон. В классической рыночной схеме “провалы” рынка компенсирует государство. В новой концепции социально ответственный предприниматель (в более зрелой модели – социально ответственное бизнес-сообщество) стремится хотя бы отчасти восполнить эти “провалы” собственными силами»[174].

---

[173] *Приходько В., Иванова Т.* О смене управленческих парадигм // Проблемы теории и практики управления. 2004. № 6. С. 100.

[174] *Соболева И.* Социальная ответственность бизнеса: глобальный контекст и российские реалии // Вопросы экономики. 2005. № 10. С. 93.

Весьма продуктивным для обоснования необходимости реализации социальной политики на уровне компаний является концепция корпоративной социальной ответственности.

Первый основательный труд на предмет социальной ответственности появился в середине 50-х гг. XX в. В книге «Социальная ответственность бизнесмена» Х. Боуэн рассматривал, как «концепция социальной ответственности может быть распространена на бизнес, а осознание более широких социальных целей при принятии деловых решений может приносить социальные и экономические выгоды обществу». Хотя, безусловно, концептуальные разработки в области социальной ответственности появились гораздо раньше. В частности, первоначальный вклад в развитие данной концепции внесли крупнейшие предприниматели XX в., прежде всего, Э. Карнеги (производство стали, построил более 200 публичных библиотек), Д. Рокфеллер (основал фонд Рокфеллера), Д. Морган, Г. Форд (создал в свое время самый дешевый автомобиль). В рамках теории корпоративного эгоизма М. Фридмана и Д. Хендерсона получила развитие концепция экономической ответственности бизнеса. Значительный вклад в идеи социальной ответственности внесли также такие ученые, как Л. Престон, О. Шелдок, С. Блэк, Б. Караоф, М. Паллацци, Р. Хэйвуд, Т. Шеллинг, Р. Кантильон и многие другие. Основные причины появления этой концепции они связывали со сменой взглядов на роль и место бизнеса, особенно крупного, в обществе.

Большинство исследователей трактуют социальную ответственность как добровольную помощь бизнеса обществу через реализацию социальных программ и рассматривают компоненты (направления) социально ответственного поведения. К основным таким компонентам относятся:

1) ответственность перед обществом, работниками, партнерами и потребителями; производство высококачественной продукции;

2) открытость и доступность для общества во всех аспектах деятельности, не составляющих коммерческую тайну; соблюдение требований законодательства;

3) приоритетность решения социальных задач как на уровне фирмы, так и на уровне общества в целом;

4) активное использование всех инициатив, направленных на развитие бизнеса и улучшение социального климата.

В нашем исследовании под социальной ответственностью бизнеса будем понимать обязательства фирмы приносить пользу обществу через использование прибылей от частного бизнеса, направляемых на решение ключевых социальных проблем.

Социальная ответственность чаще всего рассматривается в двух аспектах.

1. *Социальная ответственность на макроуровне* предполагает участие бизнеса в реализации социальных программ на уровне общества. Эти программы могут касаться различных аспектов благотворительности, шефства над учреждениями культуры, социального обеспечения, защиты окружающей среды.

2. *Социальная ответственность на микроуровне* предполагает участие бизнеса (в лице собственников и руководителей) в реализации социальных программ, направленных на работников предприятия и развивающих социально-трудовые отношения на уровне фирмы.

Интерес к проблематике социальной ответственности в мире подчеркивает и тот факт, что в 1999 г. само бизнес-сообщество выступило с инициативой введения мирового фондового индекса Доу-Джонса по устойчивому развитию. Этот индекс рассчитывается по большому количеству показателей (около 50) и группируется по трем направлениям деятельности компаний: экономическое развитие, экологическое развитие и социальное развитие. По рассчитанным показателям с помощью специальной «взвешенной шкалы» определяются места компаний в «мировом табеле о рангах по устойчивому развитию». Как показывает опыт, компании-лидеры имеют преимущества в государственных заказах, привлечении инвестиций.

В конце XX в. необходимость институционализации социальной ответственности диктуется процессами глобализации и влиянием крупнейших компаний на социальное развитие национальных экономик и регионов, в том числе и в планетарном масштабе. Предотвращение негативных воздействий транснациональных корпораций на развитие территорий и крупных регионов, социальных и экономических последствий их деятельности возможно только путем согласования действий между обществом и транснациональными компаниями посредством формирования социально ответственных моделей поведения последних. В связи с этим наряду с понятием «социальная ответственность» в настоящее время широко используется понятие

«корпоративная социальная ответственность» (КСО). В Европе КСО официально сформировалось как устойчивое понятие лишь в начале XXI в. на Лиссабонском европейском саммите в марте 2000 г. Европейская комиссия определяет КСО (CSR – corporate social responsibility) как «концепцию интеграции заботы о социальном и экономическом развитии в бизнес-операциях компаний во взаимодействии со своими акционерами и внешней средой»[175].

В рамках принятой Европейской комиссией новой стратегии корпоративной социальной ответственности регламентированы и следующие виды отчетов: «Отчеты о корпоративной социальной ответственности», «Отчеты об устойчивом развитии», «Отчеты о социальном развитии»[176]. Хотя следует отметить, что первый международный стандарт по социальной ответственности «Социальная ответственность 8000» (SA8000:1997) был принят в 1997 г. в результате консенсуса, достигнутого Европой и США. В марте 2006 г. опубликован для обсуждения проект будущего международного стандарта ISO/WD 26000 «Руководство по социальной ответственности», имеющего статус рабочего.

В России появились серьезные научные исследования, посвященные вопросам социальной ответственности бизнеса. Среди отечественных научных разработок выделяются работы А. Костина, С. Перегудова, И. Соболевой, Ф. Шамхалова, Е. Гонтмахера, Е. Балацкого.

Однако, несмотря на положительные тенденции и сдвиги в этой области, научный интерес, есть и целый ряд факторов, сдерживающих развитие процессов социально ответственного бизнеса. Одним из самых сложных вопросов, который стоит на повестке дня, является вопрос об институционализации российской модели социально ответственного бизнеса. Следует сразу отметить, что в зарубежных странах этот вопрос решается по-разному и базируется на объективных экономических условиях функционирования бизнеса, учитывающего и социокультурную специфику стран – территорий присутствия.

---

[175] *ЕС*: поддержка принципов корпоративной социальной ответственности // Человек и труд. 2003. № 2. С. 42–43.

[176] Стандарт AA1000 – стандарт социальной отчетности, предназначенный для измерения результатов деятельности компаний с этических позиций. Стандарт GRI (Global Reporting Initiative) – стандарт отчетности в области устойчивого развития. Стандарт GRI2002 – международный стандарт социальной отчетности.

В настоящее время в мире сложилась американская и континентально-европейская модели корпоративной социальной ответственности. Особенностью американской модели КСО является минимальная роль государства в деятельности частного бизнеса. Между тем именно США славятся традициями добровольного участия бизнеса в финансировании социальных проектов, которые, начиная с 50–60-х гг. XX в., стали носить целенаправленный плановый характер. Широко известны образовательные программы, поддерживаемые американскими корпорациями (собственно американское профессиональное образование финансируется частным сектором как ни в одной стране мира), развитие пенсионных и страховых систем и прочие социально значимые программы. Необходимо отметить, что социально-ответственное поведение бизнеса перед обществом поощряется государством соответствующими налоговыми льготами и зачетами, которые закреплены на законодательном уровне. Таким образом, отличительной характеристикой американской модели является то, что КСО инициируется самим бизнес-сообществом, выходя за рамки требований законодательства.

Особенностью европейской модели КСО является ее государственное регулирование. Это проявляется, прежде всего, в закрепленном законодательно институте обязательного добровольного страхования и охраны здоровья работников, пенсионного страхования. Большинство острых социальных проблем, в том числе и в сфере труда и трудовых отношений, решается на уровне государства через механизмы государственной социальной политики.

Учитывая сегодняшнее состояние российской экономики, социокультурные традиции и специфику, мы стоим на позиции институционализации российской модели корпоративной социальной ответственности и, соответственно, корпоративной социальной политики как одной из ее составляющих. В частности, это должно выразиться в публичности социальной отчетности как обязательной нормы, ужесточении наказания работодателей (собственников) в случаях дискриминации и нарушений трудовых прав наемных работников. На эти обстоятельства указывают и сложившиеся на сегодняшний день традиции трудовой морали, корни которых уходят в глубину веков и связаны с влиянием православной трудовой этики, которая не распространялась на базовые сектора жизни, в том числе и трудовой. Поэто-

му экономическая и трудовая культуры всегда находились не на самом высоком уровне развития.

11.2. Сущность, принципы и структура корпоративной социальной политики

Характеризуя концепцию корпоративной социальной политики, следует отметить, что в российских исследованиях нет однозначной трактовки этого понятия. Большинство исследователей данного вопроса связывают социальную политику предприятий с направленностью социальных расходов и структурой трудовых издержек, касающихся основных компонентов оплаты труда в виде заработной платы и социальных выплат. Например, А. Костин рассматривает социальную политику в рамках социально ответственного бизнеса через «вложения и мероприятия компаний по социальному развитию собственного персонала, а также благотворительные проекты местного и федерального значения для нуждающихся слоев населения, а также в различных областях образования, культуры, спорта»[177]. Ф. Бурджалов характеризует социальную политику предприятия через социальную активность, которая отражается «… на переменах в структуре трудовых издержек. Последние касаются соотношения основных компонентов оплаты труда в виде собственно заработной платы и социальных выплат»[178]. Николай Усатый определяет социальную политику предприятия «как деятельность работодателей и менеджмента по реализации социальных прав и гарантий наемных работников, согласованию социальных интересов»[179]. Автор также выделяет факторы, влияющие на ее реализацию, такие как: 1) масштаб бизнеса; 2) эффективность функционирования предприятия; 3) рыночная конъюнктура; 4) состояние рынка труда, в частно-

[177] *Костин А.* Корпоративная социальная ответственность: мировой опыт и концепция для России // Стратегии России. 2004. № 2. С. 66.
[178] *Бурджалов Ф.* Социальная сфера предприятия: корпоративный вариант // Труд за рубежом. 2004. № 1. С. 97.
[179] *Усатый Н.* Предприятие как субъект социальной политики // Человек и труд. 2008. № 6. С. 37.

сти уровень конкуренции, необходимость в удержании и развитии персонала; 5) экономическая необходимость и выгодность поддержания и развития социальной инфраструктуры; 6) условия развития и расширения бизнеса; 7) интересы и давление со стороны работников предприятия; 8) индивидуальные ценности высшего менеджмента и собственников, их мотивация.

На наш взгляд, является не совсем правомерным сужать социальную политику предприятия по отношению к своему персоналу только рамками социальных льгот и выплат, так как даже согласно методике разработки коллективных договоров, в частности, закрепляющих на нормативном (институциональном) уровне социальные обязательства бизнеса по отношению к наемным работникам, спектр решаемых в них вопросов гораздо шире – от гарантий занятости до реализации программ развития молодых сотрудников. Можно предложить следующее определение социальной политики.

Социальная политика предприятия – это деятельность, направленная на управление персоналом в части создания необходимых условий для трудовой деятельности человека (трудового коллектива) и управления услугами социального характера. Она включает в себя все услуги, которые предприятие предоставляет своим сотрудникам и членам их семей помимо заработной платы на основе закона, коллективных договоров или добровольно. Таким образом, по структуре социальная политика на предприятии включает в себя следующие элементы.

1. Законные обязательства предприятия, обеспечивающие социальную защиту своих сотрудников.

2. Социальные услуги, являющиеся предметом коллективных договоров и коллективного регулирования трудовых отношений.

3. Социальные услуги предприятия, предоставляемые добровольно, т.е. без обязательств по закону или коллективному соглашению.

Первый структурный элемент связан с законными обязательствами предприятия и обеспечивает только принципиальную социальную защиту его работников. Таким образом, данное направление в социальной деятельности предприятия можно охарактеризовать как социальную защиту членов трудового коллектива предприятия в рамках обязательного выполнения. Данное направление, естественно, не является предметом широких дискуссий и его выполнение обеспечивается предприятиями независимо от их организационно-правовой

формы, финансового состояния, масштабов производственной и иной деятельности, количества и структуры работников. В этой связи отметим лишь следующее.

1. Каждый работник предприятия является членом в системе пенсионного страхования и страхования по безработице.

2. Каждый работник является членом в страховании на случай болезни.

3. Каждый сотрудник имеет права на получение пособия по нетрудоспособности в соответствии с законодательством.

Однако в структуре обязательной социальной защиты своих работников каждая отрасль экономики может иметь собственное страхование. Например, союзы предприятий химической, угольной промышленности, нефте-газодобычи и переработки могут иметь специфические для данных отраслей виды страхования от несчастных случаев, куда производят выплаты все работодатели. Помимо денежных выплат при несчастных случаях, задачей этих объединений является восстановление здоровья, а также профессиональная и социальная реинтеграция пострадавших на предприятии. Ф. Бурджалов называет этот компонент социальной политики предприятия «условно статутным (или обязательным), в котором воплощается более или менее единообразный для большинства предприятий набор социальных программ» [46].

Предметом социальной политики на предприятии, реализуемой в рамках заключаемых коллективных договоров, являются соглашения о размере доходов с учетом ежегодных темпов инфляции, условия труда, вопросы занятости и трудоустройства. Кроме того, в коллективных договорах оговариваются значительные финансовые затраты на социальные услуги и выплаты работникам предприятия.

Главным отличием третьего структурного элемента от второго является его нерегулируемый характер со стороны государства и профсоюзов. В данном случае само предприятие добровольно реализует ряд социальных программ в рамках общей корпоративной социальной политики.

Соотношение между вторым и третьим структурными элементами социальной политики зависит от целого ряда факторов. Например, Ф. Бурджалов в своем исследовании выделяет два варианта соотношения «...между двумя направлениями социальной деятельности

предприятия в разных странах. В одном из них сравнительно большое место занимает статутный элемент. Это особенно характерно для европейских стран. В другом решающее значение отводится нестатутному (так автор называет “добровольный” элемент социальной политики) компоненту. Это присуще, в частности, Японии и США. Например, в США законодательно обусловленная часть незарплатных трудовых издержек составляет 32,4%, тогда как “добровольная” – 67,6%» [46]. Мы бы к этому аргументу еще добавили, что в США не получило развитие коллективно-договорное регулировании трудовых отношений, а в Японии огромное значение в их регулировании имеют неформальные институты и общая политика патернализма, реализуемая в крупных компаниях. Для США также характерно то обстоятельство, что в периоды снижения государственных социальных издержек именно предприятия несли значительный их объем.

Все вышеперечисленное позволяет сформулировать принципы социальной политики, на которых должна базироваться общая концепция корпоративной социальной политики. Итак, социальная политика на предприятии должна отвечать следующим принципам.

1. Социальная политика на предприятии должна быть экономически оправдана. В системе рыночной экономики она должна осуществляться с учетом расходов и определением эффективности этих расходов.

2. При определении обязательных социальных издержек (нормативных отчислений), а также при выборе вариантов предоставления работникам социальных благ в дополнение к заработной плате следует учитывать бюджетно-правовые положения (федеральные, местные налоги и льготы по налогам, кредитам, нормативы социальных отчислений); строительное законодательство (меры безопасности); экологическое законодательство.

3. Необходимо знать и учитывать материальные и нематериальные потребности и интересы сотрудников, а также основные мотивы их трудовой деятельности на предприятии.

4. Целесообразность социальных издержек на предприятии и их оптимальная структура должны сочетаться с характеристиками места размещения предприятия (города, села, района) с точки зрения климатических условий, обеспеченности трудовыми ресурсами, наличия жилья и объектов социальной инфраструктуры.

5. Предоставляемые социальные услуги должны быть известны сотрудникам и расцениваться ими как добровольные расходы предприятия на социальные нужды.

6. Социальные нужды, которые уже в достаточной мере удовлетворяются государством, региональными, местными органами или общественными учреждениями, не должны быть предметом социальной политики на предприятии.

Используя термин «корпоративная социальная политика», следует отметить, что реализуется она на уровне, прежде всего, крупных компаний (корпораций). В частности, в России, в отличие от малых и средних предприятий, они группируют внутри себя большое количество занятых, нередко являясь градообразующими. От деятельности крупного бизнеса во многом зависит состояние окружающей среды, качество производимой продукции и оказываемых услуг, они задают тон в системе трудовых отношений, соблюдении трудового законодательства, участии работников в управлении предприятием.

Необходимо отметить, что незаинтересованность бизнеса, в частности в институционализации корпоративной социальной политики, связана, по-нашему мнению, с тремя основными факторами. Во-первых, российские компании до сих пор не научились управлять социальными инвестициями. Если прямыми затратами на персонал компании стараются управлять (затраты на оплату труда, обучение сотрудников), то прочие социальные издержки (не говоря уже о социальных инвестициях в целом) воспринимаются как неизбежные и неуправляемые потери. По оценкам специалистов, лишь 5% российских компаний пытаются рассчитывать отдачу от социальных инвестиций. Однако многочисленные исследования, проводимые в США и странах Европейского союза (в частности, мониторинги Business for Social Responsibility в США и London Benchmarking Group в Великобритании), подтверждают: организации, внедрившие продуманную политику социальной ответственности, показывают более высокую прибыль по сравнению с конкурентами, работающими в том же сегменте рынка. Российская корпоративная социальная практика также свидетельствует, что эффективные социальные программы влияют на повышение капитализации организации, рост прибыли, снижение издержек при расширении бизнеса, в том числе и в территориальном аспекте.

Во-вторых, чаще всего социальная политика в России мыслится стереотипами еще советских времен. Вместо целенаправленных усилий, направленных на решение задач конкретного предприятия, компании используют высокозатратные проекты, дублирующие функции, выполняемые государством. «На фоне стремления крупных компаний действовать в соответствии с национальными проектами в области социального обеспечения и образования “социалка” грозит превратиться в бездонную “черную дыру” для современного российского бизнеса»[180]. И, в-третьих, необходимо учитывать следующее обстоятельство. Высокая добавленная стоимость создается только работником, его навыками, опытом, квалификацией, поведенческими и коммуникативными компетенциями в самом широком смысле слова, что, в конце концов, заставляет работодателей и менеджмент компаний не только вкладывать в развитие работников и социальное обеспечение, но и учитывать субъективные оценки, ценностные ориентации сотрудников. Однако нужно осознавать и следующее. Пока в России не исчерпаны возможности получения сверхприбылей за счет использования других факторов производства, ожидать кардинальных сдвигов в этой области вряд ли стоит.

Таким образом, социальная политика нужна, прежде всего, тем компаниям, которые заинтересованы в: 1) снижении непроизводительных затрат и затрат, не добавляющих ценность к продукту / услуге; 2) повышении лояльности персонала, выстраивании отношений между работниками и работодателями на принципах партнерства и доверия; 3) выстраивании доверительных отношений с органами государственного управления и различных сообществ для собственного же процветания; 4) повышении капитализации компании, прежде всего, за счет роста нематериальных активов.

В табл. 11.1 показано влияние корпоративной социальной политики на систему трудовых отношений.

---

[180] *Гонтмахер Е.* Российская модернизация: институциональные ловушки и цивилизационные ориентиры // Международная экономика и международные отношения. 2010. № 10. С. 8.

Таблица 11.1

Влияние социальной политики на развитие трудовых отношений

Элементы трудовых отношений	Влияние социальной политики: общая характеристика
Формирование интересов институтов-субъектов – государство, работники, работодатели	Способствует формированию интересов всех 3 субъектов системы трудовых отношений. Государство с помощью нормативно-правовых актов и институционализации социальной политики (в частности, введение социальных отчетов) реализует свои основные функции в системе трудовых отношений – регулирующую, координирующую, контрольную, информационную. Наемные работники реализуют свои интересы в рамках создания наиболее благоприятных условий для трудовой жизни и управления услугами социального характера. Работодатели реализуют свои интересы путем повышения эффективности деятельности предприятия в долгосрочной перспективе через усиление мотивации, повышение квалификации персонала, повышение производительности труда
Типы трудовых отношений	Социальная политика, реализуемая бизнесом и менеджментом на уровне компании, способствует формированию отношений партнерства, социального диалога, поиска компромиссов, доверия
Предметная область (предмет трудовых отношений)	Предметная область социальной политики направлена на создание достойных условий труда, повышение квалификации работников и их развитие, повышение ответственности работодателей. В программных мероприятиях социальной политики должны содержаться вопросы, связанные с повышением оплаты труда и социальной защиты работников, развитием внутрифирменной системы профессиональной подготовки и переподготовки; создание достойных условий труда и достойных рабочих мест с соответствующим уровнем оплаты труда
Институциональные механизмы	Социальная политика сама является институциональным механизмом, способствующим развитию трудовых отношений; основными механизмами реализации самой социальной политики являются разработка концепции социальной политики, разработка программных мероприятий, персонификация кадровой политики; создание рабочих групп для разработки концепции и программных мероприятий, разработка социальных отчетов

Что необходимо сделать для реализации эффективной социальной политики? Во-первых, провести анализ соответствующих практик компании в этой области, выделить проблемные зоны, определить общее видение и приоритеты развития. Во-вторых, попытаться разработать различные сценарии социальной политики в зависимости от факторов, определяемых стратегией развития компании, стратегией

развития территории и тем объемом средств, которые компания готова инвестировать в социальное развитие (социальные программы). В-третьих, выявить корреляцию между социальными инвестициями и капитализацией компании, построить прогноз влияния социальной политики на лояльность персонала, репутацию компании и другие показатели эффективности.

В свою очередь, эффективность корпоративной социальной политики может быть оценена с помощью интегрального показателя «индекс социального развития», построение которого основано на трех уровнях оценки корпоративной социальной политики: 1) оценка законных обязательств фирмы по социальной защите своих сотрудников, включающая в себя статусные элементы; 2) оценка реализации социального партнерства и развития коллективно-договорной системы регулирования трудовых отношений; 3) оценка добровольной корпоративной социальной политики на основе нефинансового (социального) отчета, в котором фирма добровольно раскрывает информацию об основных аспектах и результатах деятельности компании, связанных с реализацией стратегии устойчивого развития бизнеса компании.

При определении интегрального критерия оценки эффективности социальной политики и разработке системы социальных индикаторов необходимо учитывать и то обстоятельство, что эффективность не ограничивается соотношением результата к затратам. Следует различать, таким образом, следующие виды эффективности. Во-первых, результативность – эффективна та деятельность, которая позволяет достичь желаемых результатов (отношение полученного результата к поставленной цели); во-вторых, целесообразность – эффективна та деятельность, которая позволяет решить социальные проблемы (отношение целей к реальным социальным проблемам); в-третьих, экономичность – эффективнее та деятельность, которая позволяет получить результат с наименьшими затратами (отношение результатов к затратам).

По нашему мнению, функция цели развития корпоративной социальной политики должна быть функцией качества трудовой жизни и достойного труда (Fктж → max, где F – функция цели, ктж – качество трудовой жизни). На основе соответствующей системы индикаторов (объективно оцениваемых и субъективных) на уровне компании должна быть разработана методика расчета индекса социального раз-

вития фирмы, который может быть представлен с помощью формулы линейного сложения I = (∑Fi) / n, где Fi – достигнутый уровень i-го показателя, n – количество показателей. Данная методика может быть уточнена, если указанным индикаторам присвоить весовые коэффициенты (pi). «Веса» несут в себе долю субъективного, могут определяться экспертным путем, что, на наш взгляд, может быть источником очень ценной информации. Тогда формула примет вид среднеарифметической взвешенной I = (∑Fi x pi) / pi. Систематическое исчисление такого показателя и сравнение его по годам даст картину складывающихся тенденций. Интегрирование 15–20 важнейших социальных индикаторов позволит получить новый по своей природе и аналитическим возможностям показатель, характеризующий тенденции качества трудовой жизни в данной конкретной компании.

Мы не ставим своей целью рассчитать подобный показатель (индекс социального развития фирмы) на основе разработанной системы социальных индикаторов, равно как и рассчитать эффективность корпоративной социальной политики. Достижение подобных результатов требует дополнительных исследований, большого объема фактического материала и верификацию полученных данных. В рамках настоящего исследования укажем на следующие обстоятельства. В 2008 г. РСПП выпустило брошюру «Базовые показатели результативности. Рекомендации по использованию в практике управления и корпоративной нефинансовой отчетности»[181]. Базовые показатели рекомендованы для использования при подготовке корпоративных нефинансовых отчетов (социальных, в области устойчивого развития, экологических), а также в системах управления компаниями для мониторинга, контроля и оценки ключевых показателей деятельности. Подготовка настоящих рекомендаций, как указано в брошюре, является частью комплекса мероприятий, реализуемых РСПП, в целях продвижения идей Социальной хартии российского бизнеса, содействия внедрению принципов социально ответственного поведения в корпоративную практику российского бизнеса. Базовые показатели результативности разработаны на основе лучших мировых практик и

[181] *Базовые* показатели результативности. Рекомендации по использованию в практике управления и корпоративной нефинансовой отчетности / под общ. ред. А. Шохина. М. : РСПП, 2008. 68 с.

стандартов, регламентов корпоративной ответственности и социальной отчетности (Глобальный договор ООН, Глобальная инициатива по отчетности – GRI).

Социальные индикаторы результативности выделены в отдельный раздел – раздел 3, который, в свою очередь, включает четыре основных подраздела.

Подраздел 1. Показатели результативности подходов к организации труда и достойный труд (занятость, взаимоотношения сотрудников и руководства, здоровье и безопасность на рабочем месте, обучение и образование, разнообразие и равные возможности).

Подраздел 2. Показатели результативности в области прав человека.

Подраздел 3. Показатели результативности взаимодействия с обществом.

Подраздел 4. Показатели результативности в области ответственности за продукцию.

При этом в брошюре приводятся не только сами показатели / индикаторы, но и методика их расчета. Такая детальная формализация, безусловно, облегчает использование социальных индикаторов, равно как расчет предложенного нами выше интегрального показателя «индекс социального развития» через функцию «качества трудовой жизни».

ГЛАВА 12. КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

12.1. Понятие «качество трудовой жизни»

В настоящее время широкое распространение получила концепция качества трудовой жизни (КТЖ), согласно которой человек рассматривается в тесной связи с условиями, в которых он может оптимально реализовать свой потенциал. Смысл качества трудовой жизни заключается в совершенствовании трудовой мотивацией, обеспечении разнообразия и обогащения содержания труда, более полном использовании интеллектуального, творческого и нравственного потенциала работника. Помимо традиционных составляющих (условия и организация труда, качество труда, гуманизация труда), КТЖ включает и

ценностные установки человека в трудовой жизни, возможности самореализации и раскрытие творческих способностей.

Впервые термин «качество трудовой жизни» прозвучал в докладе С. Робинсона в 1972 г. на международной конференции, посвященной проблемам трудовых отношений[182]. Но следует отметить, что до сих пор не выработано единого подхода к толкованию данного термина. Большинство исследователей сходятся во мнении, что слово «качество» в данном контексте означает ступень или уровень, который может варьироваться от низкого к высокому и от плохого к хорошему.

В силу своей широты и неоднозначности понятие «качество жизни» по-разному интерпретируется специалистами. В качестве примера рассмотрим несколько различных определений, взятых из современных исследований на данную тему.

Американским ученым Скоттом Д. Синком применяется обобщенный параметр «качество трудовой жизни»[183]. Он характеризует уровень благоприятствования физическому и психологическому состоянию работников общего окружения организации. Этот параметр отражает восприятие людьми условий труда и жизни организации: удовлетворенность трудом, удовлетворенность стимулированием, руководством, пребыванием в коллективе, ощущение чувства безопасности, уверенности работников и т.д. Многие зарубежные авторы рассматривают суть концепции качества трудовой жизни (КТЖ) как связь между уровнем производительности труда и степенью удовлетворения важных личных потребностей человека посредством работы в данной организации.

Всемирная организация здравоохранения ввела следующее определение качества жизни: «восприятие индивидуумом его положения в жизни в контексте культуры и системы ценностей, в которых индивидуум живет, и в связи с целями, ожиданиями, стандартами и интересами этого индивидуума».

В монографии В. Жеребина и А. Романова к понятию «качество жизни» авторы относят следующие характеристики: экономическая

---

[182] *Третьяк С.* Качество трудовой жизни: как его измерить и обеспечить в сфере услуг? // Бизнес-консалтинг. 2005. № 3.

[183] *Хант Дж.* Управление людьми в компаниях / науч. ред. Б. Шпотов. М. : Олимп-Бизнес, 1999. 359 с.

составляющая благосостояния (в том числе доходы, бедность неравенство); условия труда; жилищные условия; социальная обеспеченность (в том числе гарантии доступности медицинского обслуживания и услуг образования); охрана правопорядка; климат и состояние окружающей среды; соблюдение прав личности; качество досуга и отдыха граждан[184].

Специалисты Независимого института социальной политики (НИСП) существенно большее значение придают политической и социальной составляющим качества жизни, дополнительно вводя в определение такие понятия, как социальные связи и семейные ценности, политическую и социальную стабильность (помимо охраны правопорядка), политические и гражданские институты. Кроме того, к компонентам качества причисляются качество питания, а также динамика демографических процессов. В то же время в эмпирических исследованиях авторы, как правило, прибегают к менее широкому определению качества жизни. Так, например, интегральный индекс качества жизни, разработанный экспертами НИСП, включает в себя показатели, характеризующие лишь часть перечисленных выше компонентов качества жизни: доходы (отношение среднедушевых доходов к прожиточному минимуму; доля населения с доходами выше прожиточного минимума), работа и условия труда (уровень занятости), здоровье (ожидаемая продолжительности жизни; уровень младенческой смертности)[185].

Поскольку деятельность занимает важное место в жизни отдельного человека, одним из элементов сложной и многогранной категории «качество жизни» выступает «качество трудовой жизни».

В системе мероприятий, определяющих КТЖ, выделяют несколько основных, в частности:

– предоставление работнику реальных возможностей использовать свои способности, удовлетворять потребность в самореализации и самовыражении;

– поддержание у работника уверенности в благоприятной для него трудовой деятельности, перспективе профессионального роста и продвижения;

---

[184] *Жеребин В., Романов А.* Уровень жизни населения. М. : Юнити, 2002.
[185] *Независимый* Институт социальной политики. Режим доступа: http//:www.socpol.ru

– вознаграждение за работу, при котором размер оплаты труда соответствует принятым в стране стандартам достатка; дифференцированная оплата с учетом сложности и значимости различных видов работ;

– создание морально-психологической атмосферы, благоприятной для установления нормальных межличностных отношений среди персонала на основе взаимопонимания, расширения производственной демократии и социального партнерства;

– возвышение труда с тем, чтобы работа оказывала благотворное влияние на все стороны жизни человека, чтобы рационально распределялось время между трудом и досугом;

– подчеркивание социальной значимости работы, того, что фирма, в которой человек трудится, занята полезным и нужным для общества делом и выполняет его наилучшим образом;

– защита законных прав работников предприятия, в том числе от произвола администрации и вмешательства в частную жизнь.

Впервые конкретная программа повышения КТЖ была разработана в корпорации «Дженерал Моторс». Затем новым веянием последовали и другие фирмы. Это дело стало одним из приоритетных направлений осмысленного планирования в социальной сфере предприятий, управления социальными процессами отдельных предприятий или их сетей.

Повышение КТЖ означает гуманизацию рабочей среды и является попыткой удовлетворения как физиологических человеческих потребностей, так и потребностей более высокого порядка.

Приведем набор показателей, отражающих восприятие организации ее сотрудниками и характеризующих определенный уровень КТЖ[186].

1. Трудовое поведение, готовность жертвовать личным ради организационных целей (творческое отношение к своим обязанностям, «беспроблемное» отношение к переработкам: «Надо – так надо!»).

2. Отношение к труду. Отношение к труду представляет единство трех элементов: мотивов и ценностных ориентаций (разделяемых личностью социальных ценностей, выступающих в качестве целей жизни и критериев отбора средств достижения этих целей), реального

[186] *Цыганкова И.* Качество трудовой жизни: концептуальные подходы // Человек и труд. 2007. № 11. С. 37–40; *Цыганков В.* К вопросу об оценке качества трудовой жизни // Человек и труд. 2007. № 2. С. 46–49.

трудового поведения и оценки работником своего поведения в трудовой ситуации (вербального поведения).

3. Сохранение служебной тайны.

4. Преданность организации.

5. Уровень абсентизма (абсентизм – пропуски рабочего времени по болезни, отгулы за свой счет, прогулы). Показатель абсентизма рассчитывается как отношение этих пропусков к общему балансу рабочего времени за период. Коэффициент абсентизма показывает, какой процент производственного времени теряется из-за отсутствия работников на рабочем месте. Он является индикатором состояния охраны труда и техники безопасности на предприятии, а также уровня удовлетворенности трудом, отношения к труду.

Необходимо отметить, что на отношение к труду влияет множество факторов. Среди основных можно выделить: производственные (связанные с содержанием, организацией и условиями труда), социальные (связанные с групповыми отношениями), психологические (связаны с особенностями личности). Об отношении к труду можно судить по объективным и субъективным показателям. К *объективным* социологи относят степень ответственности, добросовестности, инициативности, дисциплинированности, которые определяются по количеству и качеству выполняемой работы, количеству вносимых предложений по ее улучшению, стремлению повысить уровень своего профессионализма. *Субъективным* показателем отношения к труду обычно выступает степень удовлетворенности работой и такими факторами, как оплата, организация, условия труда, взаимоотношения с коллегами и руководством. Высшая степень удовлетворенности – гордость за свой труд и свою организацию.

Современные подходы к человеку на производстве базируются на понимании решающей роли для процветания организации именно отношения к труду ее членов, а передовые предприятия не жалеют усилий на выявление и совершенствование элементов, факторов, способствующих появлению у человека удовлетворенности трудом, гордости за свой труд и организацию.

Некоторые исследователи склонны исключать из понятия качества жизни экономическую составляющую благосостояния, относя

ее к понятию «уровень жизни»[187]. Понятие «уровень жизни» чаще используется для получения количественной оценки степени удовлетворения потребностей членов общества в рассматриваемый период времени. К показателям уровня жизни относятся количественно измеримые индикаторы, например, размеры заработной платы и социальных трансфертов, доходы населения, формы и объемы потребления товаров и услуг, развитие социальной инфраструктуры, жилищные условия населения.

В свою очередь, понятие «качество жизни» часто рассматривается как степень удовлетворения потребностей более сложного характера, не поддающихся прямому количественному измерению (характер труда, возможности досуга, удовлетворенность ими, степень комфорта в быту, степень удовлетворенности личности возможностями для своего развития, общественной активности, реализации существующих в обществе моральных и нравственных ценностей). В этом состоит основная трудность применения этого понятия в количественных исследованиях, основанных на доказательных методах.

12.2. Методология и результаты исследования качества трудовой жизни

Ряд ученых в системе мероприятий, определяющих КТЖ, выделяют несколько основных, в частности:

1) предоставление работнику реальных возможностей использовать свои способности, удовлетворять потребность в самореализации и самовыражении;

2) поддержание у работника уверенности в благоприятной для него трудовой деятельности, перспективе профессионального роста и продвижения;

3) вознаграждение за работу, при котором размер оплаты труда соответствует принятым в стране стандартам достатка; дифференцированная оплата с учетом сложности и значимости различных видов работ;

---

[187] *William Easterly.* LIFE During Growth: Режим доступа: http://econ.worldbank.org/files/28043_life_during_growth.pdf

4) создание морально-психологической атмосферы, благоприятной для установления нормальных межличностных отношений среди персонала на основе взаимопонимания, расширения производственной демократии и социального партнерства;

5) возвышение труда с тем, чтобы работа оказывала благотворное влияние на все стороны жизни человека, чтобы рационально распределялось время между трудом и досугом;

6) подчеркивание социальной значимости работы, того, что фирма, в которой человек трудится, занята полезным и нужным для общества делом и выполняет его наилучшим образом;

7) защита законных прав работников предприятия, в том числе защита от произвола администрации.

Большинство авторов выделяют следующие направления (и соответствующие им показатели), характеризующие качество трудовой жизни[188].

1. Справедливое вознаграждение, признание труда работника.

2. Совершенствование организации труда, повышение его содержательности.

3. Формирование безопасных, здоровых условий труда.

4. Наличие и возможности правовой социальной защищенности работников.

5. Возможности профессионального роста и уверенность в будущем.

6. Дружеские отношения работников с коллегами и возможность участвовать в принятии решений (психологический климат).

7. Достойное место работы в жизни человека, его правовая защищенность на предприятии.

8. Субъективное восприятие человеком ценности трудовой жизни.

9. Обеспечение возможностей работнику использовать и развивать свои способности.

10. Общественная полезность работы.

Однако, как показывают исследования, в настоящее время нет единства мнений по поводу границ «качества трудовой жизни»,

---

[188] *Концепция* качества трудовой жизни в системе гуманизации труда (новые подходы к социальному менеджменту) / В.Н. Гончаров, В.В. Дорофиенко и др. Донецк : СПД Куприянов, 2008. С. 34.

наблюдаются и различные интерпретации данного понятия в условиях культурного многообразия. В табл. 12.1 приведены различия в использовании концепции качества трудовой жизни в разных странах.

Таблица 12.1

Особенности применения концепции КТЖ в разных странах[189]

Страна	Характеристики		
	Особенности	Проблемы	Спорные вопросы
США	Разработка программ в области КТЖ, значительные затраты фирм на разработку программ. Концепция КТЖ основана на том, что КТЖ напрямую влияет на рост удовлетворенности трудом и как следствие на рост качества товаров и повышение конкурентоспособности предприятия	Противостояние с профсоюзами, которые считают, что программы КТЖ являются средством ухода менеджеров от решения реальных проблем, в первую очередь, связанных с повышением оплаты труда рядовых работников	Целесообразность применения методов распределения власти между наемными работниками и руководством; спорные вопросы, связанные с определением целей КТЖ
Япония	Закрытый рынок труда и система пожизненного найма; построение системы мотивации по принципу старшинства. Широкое использование групповой технологии, кружков качества и систем всеобщего контроля качества как основы повышения КТЖ	Трансформация системы пожизненного найма и повышение гибкости менеджмента; поиск новых методов повышения КТЖ, особенно для определенной категории работников	Неясность трактовки самой категории КТЖ. Наряду с концепцией качества трудовой жизни широко используются и другие, близкие по содержанию – «качество профессиональной жизни», «гуманизация труда»
Германия	Широкая трактовка концепции КТЖ, ее применение не только на уровне предприятия, но и на уровне отдельных регионов, а также на уровне национальной экономики. Установление прямой	Недостаточная проработанность концептуальной и теоретической базы КТЖ; отсутствие единства терминологии при определении КТЖ;	Целесообразность оценки субъективного восприятия уровня КТЖ; дискуссия о необходимости расчета уровня КТЖ на

[189] *Цыганкова И.* Качество трудовой жизни: концептуальные подходы // Человек и труд. 2007. № 11; *Политика* доходов и качество жизни населения / под ред. Н.А. Горелова. СПб. : Питер, 2003.

Окончание табл. 12.1

Страна	Характеристики		
	Особенности	Проблемы	Спорные вопросы
	взаимосвязи КТЖ с нестандартными формами занятости	сложности оценки уровня КТЖ	численность занятых
Россия, Украина	Неприемлемость общепринятой трактовки КТЖ	Недостаточное использование концепции КТЖ в практике деятельности отечественных компаний; отсутствие эмпирической базы	Отсутствие единства мнения относительно показателей и индикаторов КТЖ; нет общепринятой методики расчета уровня КТЖ

По мнению ряда авторов, на современном этапе развития общепринятая трактовка концепции качества трудовой жизни неприемлема. Связано это с тем, что в западных странах, в первую очередь в США, данная концепция возникла тогда, когда были решены основные проблемы уровня жизни и вопросы обеспечения более высокой оплаты труда, карьерного роста и должностного продвижения стали носить второстепенный характер. На первый план вышли новые проблемы гуманизации труда и постматериальных ценностей. Однако это не значит, что концепция КТЖ неприемлема в России в настоящий период развития.

Как уже указывалось выше, сама концепция имеет достаточно широкое толкование в разных странах мира, что и обусловливает эффективность ее применения в той или иной стране.

Ученые Томского государственного университета предлагают два варианта определения качества жизни.

Первое определение (условно назовем его «идеальным») основывается на международном и российском опыте изучения качества жизни и включает в себя наиболее важные компоненты системы потребностей и представлений индивидуумов, сложившейся на данный момент в российском обществе, а также основные факторы, воздействующие на формирование этой системы. Выработка идеального варианта определения нужна нам прежде всего для формирования полноценного представления об изучаемом понятии.

Следует отметить, что Основные составляющие качества жизни, а также факторы, его определяющие, при идеальном варианте следующие:

1. Личностные («внутри человека»).

1.1. Физические (сила, энергия, усталость, боль, дискомфорт, отдых, сон, уровень независимости (от лекарств, лечения, других людей)).

1.2. Психологические (положительные и негативные эмоции, самооценка, способность к мышлению, обучению, запоминанию).

1.3. Духовные (религия, убеждения).

2. Связанные с качеством окружающей среды («вокруг человека»).

2.1. Уровень жизни сообщества, т.е. экономические аспекты его существования (доходы, потребление, бедность, неравенство).

3. Условия жизни (качество условий труда, качество жилья, возможность обучения и повышения квалификации, доступность медицинских услуг, доступность информации, ресурсы и окружающая среда, безопасность, внедренность в социальные сети, совершенство политических и гражданских институтов).

Применение идеального варианта на практике едва ли осуществимо, поскольку для его эмпирической реализации требуются подробные специализированные вопросники, подобные тем, при заполнении которых респонденты должны, например, оценить свою жизнь с помощью различных критериев: «скучная – интересная», «тяжелая – легкая», «связанная с различными обязательствами – свободная», «одинокая – полная общения» и т.д.[190]

Кроме того, будучи сильно упрощенным, идеальный вариант определения не может быть реализован на примере даже отдельной области в данный момент из-за неполноты данных. В связи с имеющимися трудностями в проведении анализа был разработан второй, так называемый реалистичный вариант, учитывающий возможности и ограничения имеющихся данных, но сохраняющий при этом общую направленность «идеального» варианта. В табл. 12.2 приведены различные факторы, определяющие качество жизни, сведения о которых представлены в данных обследования, а также указано, насколько полной является данная информация (анализ проводился в 2008 г.).

Таким образом, можно сказать, что «реалистичное» определение качества жизни, по сравнению с «идеальным», рассматривает ограниченный набор по компоненту «условия жизни», конкретизируя специфические области: жилищные условия, услуги здравоохранения и

[190] *Campbell A.* The Quality of American Life, 1976.

образования. Кроме того, в нем отсутствует компонент духовной жизни и минимизируется оценка эмоционального состояния.

Таблица 12.2

Оценка полноты имеющихся данных, по результатам исследований в Томской области (Россия)

Показатель	Субъективная оценка (по результатам социологического опроса)	Объективная оценка (по результатам статистической информации)
Работа, условия труда	Оценка работы и условий труда +	Уровень занятости, уровень незанятости, общая безработица +
Доходы	Оценка материального положения +	Доля продовольствия в общих расходах, владение автомобилем, наличие сбережений +
Образование	Доступность платного образования +/–	Уровень образования, планы на будущее +
Медицина	Оценка качества медуслуг, причины недовольства ими +	Отказы от необходимых лекарств и медуслуг +
Отдых, досуг	Материальная доступность досуга +	Способ проведения отпуска +/–
Жилье	Оценка жилищных условий +	Тип жилья, наличие удобств +
Оценка респондентами ситуации в целом	Оценка изменения ситуации в целом; уверенность в будущем+/–	–

Примечание. «+» – полная информация; «+/–» – информация неполная, однако имеет прямое отношение к данной теме; «–» – информации нет.

Для оценки уровня качества трудовой жизни была предложена анкета, которая включала вышеперечисленные блоки.

В ходе исследования, проводившегося в Томской области, были выявлены следующие проблемы:

1) субъективный характер отбора показателей (отказ от одних показателей в пользу других во многом совершается по воле самого исследователя);

2) субъективный характер взвешивания показателей (то, какие показатели будут оказывать большее влияние на результат, также существенно зависит от предположений, из которых исходит исследователь);

3) недостаточная сопоставимость региональных данных.

Для получения уровня репрезентативности по десятипроцентным долям населения в выборочную совокупность были включены:

– 1 773 домохозяйств в г. Томске;
– 548 домохозяйств в городской местности без г. Томска;
– 779 единиц в сельской местности.

Кроме того, выборочная совокупность была дополнена флюсовыми довыборками до минимального объема саморепрезентирующейся единицы, равной 548 домохозяйствам для депрессивных территорий, монопоселений и территорий, приравненных к районам Крайнего Севера.

Результаты проведенного исследования, рассмотренные как сами по себе, так и в сравнении с данными обследования уровня жизни трехгодичной давности, показывают, что, несмотря на относительно благоприятную (вследствие роста цен на энергоносители) экономическую ситуацию, Томской области пока не удалось добиться заметного улучшения качества жизни населения. Во многом это связано с имеющейся пространственной дифференциацией и соответствующим крайне неравномерным распределением доходов, полученных в результате роста в энергоресурсном секторе. Например, рассмотрение аспектов качества жизни, связанных с развитием социальной инфраструктуры, показывает следующее: значительная часть домашних хозяйств Томской области в силу своего проживания в городах обеспечена жильем, транспортом и энергией, но должна оплачивать пользование этими благами за счет денежных доходов, поэтому риск доходных колебаний не сглаживается за счет других источников самообеспечения, как это происходит на селе. С другой стороны, именно жители сельских районов, не несущие такого рода «обязательных» расходов», не имеют доступа к общественным благам и инфраструктуре, сопоставимых с качеством городского жителя, поэтому социальные риски для них не только сегодня, но и в среднесрочной перспективе более высоки.

Поставленная региональными органами власти важная задача обеспечения всем жителям качества жизни, соответствующего современным требованиям, создает необходимость осуществления преобразований в целом ряде сфер, поскольку Томская область является достаточно диверсифицированным регионом, где, как показал опрос, не только реальное благосостояние, но и представления о нем существенно отличаются в разных районах и у разных социальных групп. Для решения первоочередных проблем можно рекомендовать создание максимально благоприятных условий для экономической дея-

тельности населения, особенно вне областного центра. Доступ к кредитным ресурсам, повышение мобильности населения, создание возможностей для генерирования доходов с помощью имеющихся у населения имущественных активов и аналогичные меры остаются попрежнему необходимыми средствами повышения качества жизни. В то же время отметим, что речь не идет о помощи в трудоустройстве на имеющиеся рабочие места, так как уровень занятости остается в целом высоким, но низкая заработная плата, особенно в отстающих и депрессивных районах и отраслях, говорит о том, что сохраняется актуальность проблемы создания рабочих мест принципиально нового качества и уровня производительности, а также содействия развитию профессиональных навыков, которые были бы пригодны для работы на вновь возникающих предприятиях, особенно в малом и среднем бизнесе.

Совершенствование инфраструктуры, в том числе коммунальной, транспортной, рекреационной, также должно стать действенным средством повышения качества жизни, а также, возможно, дополнительным стимулом для развития экономики ряда районов на базе несельскохозяйственных видов деятельности, которые позволили бы вывести низкодоходные группы трудоспособных сельчан на более высокий уровень благосостояния. При этом заметим, что вложения в развитие инфраструктуры должны рассматриваться именно с точки зрения повышения качества жизни, чтобы распространить само понятие «инфраструктура» на такие важные для области категории, как правовое зонирование, удобство транспортных коммуникаций, современной системы подготовки и повышения квалификации кадров (особенно рабочих).

Развитие инфраструктуры, как и содействие повышению трудовой мобильности населения, вряд ли смогут стать рецептами, одинаково успешно применимыми на всей территории Томской области – они более действенные для районов, попавших в менее благополучные группы. Что же касается более обеспеченных городских муниципалитетов, то в них на первый план выходят вопросы социальной интеграции и удовлетворения потребностей, связанных с повышением образовательного уровня, разнообразием досуга, улучшением условий труда.

Поскольку понятие «качество жизни» даже в рассмотренном варианте остается достаточно широким, то очевидно, что существенная

часть подходов к его повышению остается за пределами сферы влияния администрации области. В частности, анализ показывает, что на субъективные составляющие в основном влияет не региональная политика, а общая нестабильность в стране, неопределенная направленность реформирования важнейших отраслей экономики и отсутствие у граждан внятной информации о социальных последствиях проводимых и предстоящих преобразований, а также о мерах, которые государство предполагает принимать для смягчения тех или иных негативных воздействий. В этом смысле даже самая эффективная политика администрации региона по привлечению инвесторов, реструктуризации бюджетного сектора, поддержке эффективной занятости и развитию инфраструктуры может изменить оценку населением качества своей жизни лишь в некоторой степени. Однако важно понимать, что создание и проведение целостной информационно-разъяснительной стратегии работы с населением в условиях одновременного проведения ряда преобразований социально-экономического характера может дать заметный положительный результат по снижению наблюдаемых весьма высоких показателей неуверенности жителей области в своем будущем, и, наоборот, повышению остающейся пока низкой оценки качества и уровня жизни. Как частный случай отметим, что среди негативных факторов доминируют опасения, связанные с ростом цен на жилищно-коммунальные услуги, поэтому не только информационная работа в данном направлении, но и повышение охвата нуждающихся граждан жилищными субсидиями должны быть в центре внимания администрации в течение, по крайней мере, ближайшего года.

Некоторые весьма существенные аспекты качества жизни, в том числе связанные с экологией, коррупцией, преступностью, соблюдением прав человека, остались фактически за пределами исследования. Они также слабо представлены в числе проблем, волнующих население области, поскольку в настоящее время более значимыми являются проблемы базового порядка – обеспечения достаточного уровня потребления и сохранения минимальной экономической стабильности, которая бы позволила ожидать снижения доходных колебаний в дальнейшем. В этом смысле говорить о качестве жизни в широком смысле для значительной части населения области может быть преждевременно, поскольку еще не удовлетворены многие индивидуальные потребности. Однако здесь возникает риск отвлечения внимания

от ключевых проблем прав человека и среды его жизнедеятельности, формирующих качество жизни в области в целом. Поэтому мы рекомендуем опираться не на субъективные оценки, данные респондентами, а на специализированные исследования и оценки ситуации в данных сферах.

Таким образом, концепция качества трудовой жизни должна быть «встроена» в концепцию социально-трудовых отношений в качестве одного из институтов-механизмов. Качество трудовой жизни должно отражать субъективное восприятие человеком ценности труда и удовлетворенности трудом, субъективной оценки производственной среды предприятия, удовлетворенности менеджментом компании. Следовательно, и в показателях, и в программных мероприятиях КТЖ должны найти отражения показатели, которые характеризуют удовлетворенность трудом и состояние производственной среды предприятия, ответственность менеджмента.

Предложенный российскими учеными методологический подход, предусматривающий реалистичное определение качества жизни, по сравнению с «идеальным», рассматривает ограниченный набор по компоненту «условия жизни», конкретизируя специфические области: жилищные условия, услуги здравоохранения и образования.

ГЛАВА 13. ПРОГНОЗЫ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

13.1. Социально-экономическое прогнозирование развития социально-трудовых отношений: результаты исследований в Украине

Прогнозирование – это метод управления, который опирается на оценку состояния и перспективы развития объекта исследования, факторы, которые влияют на эти процессы, и результаты мониторинга его деятельности[191]. Прогнозы служат исходной базой для разработки

[191] *Беззубко Л.В., Гончарова Л.О., Беззубко Б.І.* Трудовий і кадровий потенціали. Донецьк : Норд прес, 2008. 198 с.

среднесрочных и долгосрочных планов развития отраслей и регионов, формирования альтернативных путей их развития. Это в полной мере относится и к прогнозированию развития системы социально-трудовых отношений.

Назначение прогнозов сводится в основном к следующему:

– дать сведения о том, какие конкретно цели возможны и достижимы;

– установить, которые из этих целей в наибольшей мере отвечают интересам общества;

– определить основу для принятия решений при наличии альтернативных целей;

– определить правильные соотношения между текущими и перспективными задачами, ближайшими и далекими целями, минимальными и максимальными требованиями;

– определить, какие средства и мероприятия в наилучшей степени пригодны для осуществления программных целей;

– раскрыть все важнейшие следствия тех мероприятий, которые должны быть включены в программу.

Можно выделить следующие виды прогнозирования: поисковое и нормативное. Поисковое прогнозирование имеет цель дать наиболее близкую к правильной оценку состояния объекта или явления на определенную дату в будущем (возможный вариант). Поисковые методы охватывают разработку вариантов, историческую аналогию, анкетирование, экстраполяцию и прочие методы[192].

Законом Украины «О государственном прогнозировании и разработках программ экономического и социального развития Украины»[193] предусмотрена система прогнозных и программных документов экономического и социального развития, которая включает:

1) прогнозы экономического и социального развития Украины на средне- и краткосрочные периоды;

2) государственные программы экономического и социального развития Украины на краткосрочный период;

---

[192] *Щекин Г.В.* Основы кадрового менеджмента : учеб. 5-е изд., стереотип. Киев : МАУП, 2004. 280 с.

[193] *Закон* України «Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України» // Відомості Верховної Ради (ВВР). 2000. № 25. Ст. 195.

3) прогнозы экономического и социального развития Автономной Республики Крым, областей, районов и городов на среднесрочный период;

4) программы экономического и социального развития Автономной Республики Крым, областей, районов и городов на краткосрочный период;

5) прогнозы развития отдельных отраслей экономики на среднесрочный период;

6) программы развития отдельных видов экономической деятельности.

Прогнозы экономического и социального развития Украины на среднесрочный период используются во время разработки проекта Программы деятельности Кабинета министров Украины. Они должны быть также ориентиром для разработки субъектами предпринимательской деятельности собственных прогнозов, планов, бизнес-планов и других документов.

Основными методами планирования и прогнозирования являются: метод сравнительного анализа, метод экспертных оценок, системный анализ, экстраполяции, балансовый метод, моделирование и др.

В планировании социально-трудовых отношениях важную роль играют государственные социальные программы. Под программой в макроэкономическом планировании понимают «научное предвидение состояния какого-либо объекта управления через определенный срок (через 5, 10, 25 и более лет), которое основывается на четком определении целей, согласованых между собой по ресурсам, сроками исполнения, исполнителям». Это определение программы как научного предвидения раскрывает сущность программы как способа достижения соответствующей цели. Это определение ближе к понятию «целевой прогноз»[194].

Современное понятие социальных программ, которое применяется на Западе, несколько сужено. В литературе, просвещенной государственному регулированию, социальные программы рассматриваются как программы перераспределения или программы бюджетных расходов на социальную сферу.

---

[194] *Стратегическое* планирование / под ред. Э.А. Уткина. М., 1999. 440 с.

Различают два основных вида социальных программ (или программ перераспределения доходов): программы государственной помощи и программы социального страхования.

Общая структурно-организационная схема социальной программы представлена на рис. 13.1.

Рис. 13.1. Структурно-организационная схема социальной программы[195]

На сегодняшний момент существует несколько видов социальных программ, формирование этих видов зависит от так называемых со-

[195] *Беззубко Л.В., Вольская Е.М.* Методологические основы государственного управления и регулирования социально-трудовых отношений. Донецк : Цифровая типография, 2010. 188 с.

циальных рисков. Можно выделить несколько типов событий, наступление которых защищается соответствующими государственными программами:

Первым типом является долгосрочный риск, когда человек, который потерял трудоспособность из-за инвалидности или старости и не приобретает ее снова, и поэтому должен рассчитывать на поддержку общества на протяжении определенного времени.

Второй тип связан с непрофессиональным заболеванием и родами, и является в отличие от первого типа событий, краткосрочным. Срок предоставления помощи ограничивается не только медицинскими критериями, но и социально-экономическими.

Третий вид риска потери доходов обусловлен смертью в результате несчастного случая на производстве. Это тоже долгосрочный риск. Программой социальной защиты предусмотрена медицинская и денежная помощь.

Четвертый тип событий – это безработица. Помощь предоставляется в денежной форме.

Пятый тип событий может быть связан с недостаточным уровнем оплаты труда или слабой системой пенсионного обеспечения[196].

При осуществлении социального планирования на всех уровнях (от производственного до национального), при заключении коллективных договоров и соглашений должны широко использоваться социальные нормативы. Социальные нормативы должны использоваться при выборе основных направлений социального развития государства.

Наиболее развернутое определение социальных нормативов было дано В.И. Герчиковым, В.Г. Асеевым и О.И. Шкаратан, которые определили их как «...требования, предъявляемые обществом к определенной стороне или направлению деятельности производственного коллектива. Они получают выражение в конкретных значениях социальных показателей и фиксируют то состояние или те темпы изменения данной стороны деятельности коллектива, которые необходимы для его нормального функционирования и развития»[197].

---

[196] *Макарова О.В.* Державні соціальні програми: теоретичні аспекти, методика розробки та оцінки. Киев : Ліра-К, 2009. 328 с.

[197] *Асеев В.Г., Шкаратан О.И.* Социальные нормативы и социальное планирование. М. : Профиздат, 1984. 136 с.

Социальные нормативы в области социально-трудовых отношений можно подразделить на несколько групп:

1) нормативы, связанные с охраной труда, характеризующие санитарно-гигиенические условия труда на рабочих местах, режимы труда и отдыха;

2) нормативы в области социального страхования и социального обеспечения (нормативы выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по случаю рождению ребенка, нормативы пенсионного обеспечения и т.д.);

3) нормативы развития социальной инфраструктуры (показатели обеспеченности населения услугами образования, здравоохранения, культурного обеспечения и т.д.).

В основе разработки социальных нормативов должны лежать рациональные нормы потребления, которые отражают научно обоснованный уровень потребностей работающих в услугах, предметах потребления и т.д.

13.2. Основные прогнозы и направления развития социально-трудовых отношений в Украине

В результате изучения основных прогнозов, сделанных специалистами, можно выделить наличие следующих тенденций в развитии социально-трудовых отношений в Украине.

1. *Изменение трудового потенциала в Украине.* Прогноз развития трудового потенциала в Украине представлен в табл. 13.1.

Анализ баланса данных табл. 13.1 показал, что экономически активное население Украины за период с 2005 по 2015 г. сократится на 3,6%. При этом экономически активное население в структуре населения в возрасте от 15 до 70 лет будет составлять от 63,1% в 2005 г. до 64,7% в 2015 г. Это связано с сокращением численности населения и его старением. Численность населения, занятого экономической деятельностью за анализируемый период, сократится на 4,6%. При этом данная категория населения в структуре экономически активного населения будет составлять в 2005 г. 90,4%, а в 2015 г. этот показатель снизится до 89,5%, что свидетельствует о росте безработицы.

Таблица 13.1

Прогноз развития трудового потенциала, тыс. чел.[198]

Показатели	Год			
	2005	2009	2011	2015
Население Украины в возрасте от 15 до 70 лет	36 270,5	35 460,9	34 870,5	34 117,0
Экономически активное население	22 876,3	22 768,1	22 544,4	22 057,2
Занятое население	20 680,2	20 650,7	20 470,3	19 737,7
Занятые в неформальном секторе экономики	2 492,0	2 271,6	2 047,0	1 778,9
Безработное население	2 150,4	2 117,4	2 074,1	2 029,3
Экономически неактивное население	13 394,2	12 692,7	12 326,1	12 059,8

Численность населения, занятого в промышленности за период с 2005 по 2015 г., сократится на 5,9% и будет составлять в структуре занятого населения в 2005 г. – 25,4%, а в 2015 г. – 25,1%.

2. *Улучшение основных параметров уровня трудовой жизни.* Перспективы развития социально-трудовых отношений могут быть оценены на основе основных параметров, которые характеризуют уровень трудовой жизни населения Украины (табл. 13.2).

Таблица 13.2

Основные параметры уровня жизни населения[199]

Показатель	Годы			
	2004–2005	2006–2009	2010–2011	2015
Средняя заработная плата, грн. в месяц	475	564	669	843
Минимальная заработная плата, грн. в месяц	237	299	377	472
Трудовая пенсия по возрасту, грн. в месяц в ценах 2002 г.	166	183	203	286
Удельный вес населения, который имеет основные признаки среднего класса (уровень доходов, профессионально-образовательный статус, самоопределение),%	25,0	32,0	40,0	45,5

[198] *Стратегія* економічного та соціального розвитку України на 2004–2015 рр. «Шляхом європейської інтеграції» / за ред. А.С. Гальчинського та В.М. Геиця. Киев, 2004. 416 с.
[199] *Там же*.

Таким образом, следует отметить, что за период с 2004 по 2015 г. предполагается увеличение средней заработной платы на 77,5%. При этом по стратегии опережающего развития в период 2004–2015 гг. среднегодовые темпы роста ВВП в Украине будут составлять 6–7%. За это время ВВП нашего государства возрастет в 2,3–2,4 раза; ВВП на одно лицо, рассчитанный по паритету покупательной способности (при сохранении существующих пропорций), в 2015 г. достигнет 12–13 тыс. долл. США.

Основными направлениями улучшения благосостояния населения, исходя из Стратегии преодоления бедности[200], должны стать:

Повышение занятости населения и развитие рынка труда путем:

– сохранения имеющихся и создания новых высокопроизводительных рабочих мест;

– формирования профессионально-квалификационного состава рабочей силы в соответствии с потребностями рынка труда;

– обеспечения активного участия в международном разделении труда;

– создания условий для развития самостоятельной занятости населения и предпринимательской инициативы, распространение вторичной занятости трудоспособного населения;

– содействия трудоустройству неконкурентоспособных на рынке работы слоев населения (лиц с ограниченными физическими возможностями, молодежи, женщин, лиц, которые освобождаются из мест лишения свободы или принудительного лечения);

– обеспечения работой трудоспособных лиц из семей с детьми;

– развития общественных работ, которые оплачиваются за счет бюджетов.

Увеличение доходов от трудовой деятельности путем:

– усиления мотиваций к продуктивной работе, внедрения почасовой системы оплаты работы с применением минимального размера почасовой заработной платы;

– установления экономически и социально обоснованных уровней минимальной заработной платы с поэтапным приближением ее размера до прожиточного минимума;

---

[200] *Стратегия* преодоления бедности: утвержд. Указом Президента Украины от 15.08.2001. № 637/2001 г.

– обеспечения своевременной выплаты заработной платы и недопущения возникновения задолженности по ее выплате;

– развития социального партнерства и договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере оплаты работы, усовершенствования процедуры заключения коллективных договоров и соглашений и контроля за их выполнением;

– легализации всех трудовых доходов граждан путем уменьшения налогообложения фонда оплаты труда и замены системы налогообложения доходов граждан на такую, которая стимулирует их рост.

Внедрение страховых принципов социальной защиты работников, в том числе:

– системы пенсионного страхования, которое будет гарантировать значительно больший уровень пенсионного обеспечения будущим пенсионерам и будет давать возможность увеличивать в дальнейшем размер пенсии;

– системы медицинского страхования, которое будет оказывать содействие повышению качества медицинского обслуживания и обеспечению гарантированного уровня предоставления безвозмездной квалифицированной медпомощи в определенном законодательством объеме.

Реформирование системы социальной защиты населения путем:

– внедрения единой методики вычисления среднедушевого совокупного дохода семьи с учетом его дохода от собственности и совершенствования механизма финансирования государственной социальной помощи;

– определения стратегии постепенной замены системы действующих льгот на адресную денежную социальную помощь или на социальные услуги;

– осуществления мероприятий административно-финансовой консолидации программ предоставления социальной помощи, создания единой базы данных относительно получателей всех видов социальной помощи и услуг, а также осуществления перехода к назначению всех видов социальной помощи по единому заявлению;

– развития системы социального обслуживания нетрудоспособных граждан с активным привлечением к этому процессу общественных организаций, использованием волонтерской работы;

– осуществления перехода к единой централизованной и максимально упрощенной системе социального обслуживания населения по всем государственным социальным программам.

Осуществление социальной поддержки лиц с ограниченными физическими возможностями путем:

– свободного (безбарьерного) доступа лиц с ограниченными физическими возможностями ко всем учреждениям, общественным местам;

– обучения детей-инвалидов в общеобразовательных учебных заведениях и создание условий для реализации их потенциальных возможностей во всех сферах общественной жизни;

– совершенствования организации и проведения медико-социальной экспертизы потери трудоспособности, предоставления реабилитационной помощи населению;

– внедрения порядка обязательного участия работодателей в обеспечении реабилитации работников, которые потерпели от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

К основным направлениям совершенствования социально-трудовых отношений в Украине относятся также:

– формирование стратегий и программ развития социально-трудовых отношений;

– обеспечение производственной демократии;

– внедрение денежных компенсаций при необеспечении законодательных прав и гарантий;

– внедрение мониторинга системы социально-трудовых отношений[201].

В качестве приоритетов политики занятости и стимулирования создания рабочих мест должны стать: налоговые меры, разработка целевых государственных программ и развитие государственных превентивных мер в социально-трудовой сфере, стимулирование самозанятости. В качестве перспективных направлений регулирования рынка труда должны стать активные государственные программы, уже доказавшие свою эффективность. Активные программы занятости на рынке труда могут включать:

---

[201] *Кронос О.І.* Механізми державної політики у сфері соціально-трудових відносин: галузевий аспект : автореф. дис. ... на здобуття наук. ступеня д.держ. упр. Донецьк, 2009. С. 8.

1) содействие и оказание прямой помощи в трудоустройстве;
2) образование и подготовку;
3) молодежные программы;
4) развитие субсидированной занятости;
5) программы трудоустройства инвалидов.

Перспективным направлением регулирования занятости считаем и такую форму, как закрепление на законодательном уровне приоритетов отбора тех инвестиционных проектов, в которых создаются новые рабочие места с достойным уровнем заработной платы.

13.3. Направления развития социально-трудовых отношений в России

Направления развития социально-трудовых отношений рассмотрим в рамках политики государства по следующим трем основным направлениям.

I. ***Политика в области занятости.*** Для решения вопросов содействия эффективной занятости[202] и осуществления государственной политики на рынке труда в 1991 г. в России создана Федеральная служба занятости (ФСЗ), департаменты которой функционируют во всех регионах страны. Именно в рамках деятельности этой службы разрабатываются мероприятия по содействию занятости, проводятся семинары и конференции, реализуется Концепция действий государства на рынке труда.

Численность экономически активного населения в ноябре 2011 г. составила, по итогам обследования населения по проблемам занятости, 75,7 млн человек, или более 53% от общей численности населения страны, в их числе 71,0 млн человек, или 93,7% экономически активного населения были заняты в экономике и 4,8 млн человек (6,3%) не имели занятия, но активно его искали (в соответствии с методологией Международной организации труда они классифициру-

[202] Понятие эффективной занятости предполагает учет экономических, социальных, юридических фактов и определяет степень социальной напряженности в обществе, уровень скрытой и явной безработицы, организацию и размер оплаты труда, потерю трудоспособности и др.

ются как безработные). В государственных учреждениях службы занятости населения зарегистрировано в качестве безработных 1,2 млн человек[203].

В настоящее время во всех субъектах РФ действуют программы содействия занятости населения (учитывающие, в том числе, и кризисную ситуацию на рынке труда), включая меры активной политики занятости: организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест, общественных работ; информирование населения и работодателей о положении на рынке труда; социальная защита безработных граждан на рынке труда; временное трудоустройство безработных; профессиональная ориентация и профессиональное обучение безработных. Министерством здравоохранения и социального развития в помощь ищущим работу создан специальный сайт.

Считаем необходимым высказать и ряд собственных предложений, дополняющих систему мер, разрабатываемых и реализуемых в рамках Федеральной службы занятости и ее департаментов в субъектах РФ, которые также согласуются с предложенной нами концепцией развития социально-трудовых отношений в России.

1. Разработка программ предупреждения, а также мероприятий по устранению последствий длительной безработицы. Одним из действенных механизмов реализации данных программ является технология профилирования безработных, которая представляет собой расчет численности количества длительно безработных и оказание им услуг в трудоустройстве. К долгосрочным безработным могут относиться лица, для которых завершился период получения государственного пособия по безработице (у нас этот период составляет 6 мес.). В прогнозных моделях профилирования, ввиду их сложности, должен использоваться ограниченный набор переменных – образование и уровень квалификации, опыт работы, факт изменения профессии, уровень безработицы на местном рынке труда. При профилировании безработных может также определяться их профессиональная востребованность на рынке труда, степень мотивации к трудовой деятельности.

2. Следующим направлением политики в области занятости должно стать усиление взаимосвязи между активными и пассивными про-

[203] По данным Росстата: http:// www.gks.ru (дата обращения: 20.12.2011 г.).

граммами. Активизация предполагает вовлечение и участие самого безработного в активные программы, что может рассматриваться в качестве теста на готовность приступить к работе, с одной стороны, а с другой – как обязательное условие для получения пособия по безработице. Одним из средств подтолкнуть безработных к более активному поиску работы может стать изменение определения подходящей работы (например, излишняя разборчивость может лишить безработного пособия).

3. Стимулирование сомазанятости. ОСЭР относит к самозанятости четыре основные группы: 1) индивидуальные предприниматели, не привлекающие наемный труд (категория Б); 2) предприниматели некорпоративного бизнеса, привлекающие наемный труд (категория А); 3) члены производственных кооперативов; 4) неоплачиваемые работники семейных предприятий. В рекомендациях МОТ к самозанятости относят категории А и Б, а третью и четвертую группы рассматривают самостоятельно. По данным на 2002 г. в 13 европейских странах ОЭСР количество самозанятых составило в среднем 16,7% и наблюдается снижение их удельного веса.

По уровню образования в странах Европы в самозанятости представлены лица с достаточно низким уровнем образования. В США же наблюдается противоположная тенденция – среди самозанятых там больше людей с высоким уровнем образования и квалификации (врачи, юристы, консультанты, программисты, дизайнеры). В России интерес к этой форме занятости, несмотря на фактор нестабильности, может быть вызван возможностью самореализации и независимости в принятии решений.

Стимулирование самозанятости может осуществляться через такие механизмы, как льготы в налогообложении (например, в первый год работы с момента регистрации), упрощение процедур открытия собственного дела, информационная и консультационная поддержка.

4. Разработка программных мероприятий в рамках концепций социально-экономического развития регионов. В частности, в Томской области начиная с 2003 г. в рамках стратегии развития области до 2020 г. стали разрабатываться и реализовываться программы социально-экономического развития муниципальных образований. В числе первых муниципальных образований, где реализовывались такие программы, Томский район, Асиновский район, г. Стрежевой. Автор

принимал участие в разработке Программы социально-экономического развития муниципального образования «Асиновский район» Томской области. В числе программных мероприятий, содействующих эффективной занятости, были определены следующие основные[204]:

1) определение и нормативное закрепление сфер, где возможна организация систематически оплачиваемых общественных работ (строительство, ремонт и содержание автодорог, прокладка водных коммуникаций, реконструкция жилищного фонда, обслуживание пассажирского транспорта и др.);

2) формирование муниципального заказа на их организацию и проведение;

3) создание муниципального попечительского совета для содействия в трудоустройстве выпускников школ и профессиональных учебных заведений, работодателей, профсоюзов и администрации района.

Средства на реализацию программных мероприятий закладываются в областном и муниципальном бюджетах.

5. Информационная поддержка трудоустройства, создание общих банков данных выпускников вузов и средних специальных учебных заведений. Как показывает практика, в настоящее время службы занятости, отделы персонала и кадровые службы предприятий, специализированные агентства по найму персонала действуют разрозненно и фрагментарно, что не позволяет получать синергетический эффект для достижения целей эффективного трудоустройства. Опыт создания единых интегрированных баз данных имеется, например, в риэлтерских агентствах. Интересный опыт имеется в Высшей школе бизнеса (ВШБ) Томского государственного университета, которая совместно с филиалом «Газпромбанка» (ОАО) в г. Томске реализовала проект по формированию базы данных выпускников ВШБ ТГУ и созданию виртуального кадрового агентства. Создание базы данных и формирование управленческого кадрового резерва накоплен и в Президентской

[204] *Акерман Е.Н.* Программа социально-экономического развития муниципального района «Асиновский» Томской области до 2008 г. : отчет о НИР / Е.Н. Акерман, Б.С. Лещинский, Е.В. Нехода [и др.]. Томск : Томский государственный университет, 2005. 97 с. № ГР 01200509550. Инв. № 022005055697.

программе подготовки управленческих кадров для предприятий и отраслей народного хозяйства.

Статистика свидетельствует, что Россия не является исключением в доминировании на рынке труда молодых безработных (табл. 13.3).

Таблица 13.3

Доля молодых безработных по продолжительности безработицы, по состоянию на конец 2009 г., %*

Длительность периода безработицы, мес.	До 20 лет	20–24 года
1–6	59,9	31,7
6–12	17,7	18,6
Более 12	24,4	44,1

* По материалам сайта http://www. gks.ru (дата обращения 14.09.2011 г.).

Из табл. 13.4 видно, что возрастная группа 20–24 года тратит на поиск работы более одного года. Необходимы, таким образом, и более тесные связи школ и учебных заведений как с кадровыми агентствами, так и с эффективно функционирующими предприятиями. Обратная связь с предприятиями позволит, во-первых, учебным заведениям осуществлять подготовку с учетом оптимального удовлетворения спроса на региональном рынке труда на определенные виды профессий (и специальности) и, во-вторых, более эффективно осуществлять переподготовку и повышение квалификации с учетом требований рынка. Так, в 2006 г. в Томском государственном университете начал функционировать Центр корпоративного обучения, в рамках которого уже реализовано несколько крупных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки по направлениям «Экономика и менеджмент» (программы «Инновационный менеджмент», «Менеджмент качества», «Логистический менеджмент»), «Экология и природопользование», «Информационно-коммуникационные технологии» и ряд других.

6. Проведение социологических исследований, касающихся различных аспектов рынка труда, занятости, трудоустройства. Результаты социологических исследований позволяют выявить проблемы, которые невозможно оценить с помощью традиционных статистических показателей, и разрабатывать более эффективные и адресные мероприятия по устранению складывающихся негативных тенденций на рынке труда.

В ноябре 2004 г. Фондом «Института экономики города» (г. Москва) по итогам опроса населения была произведена оценка качества жизни домохозяйств Томской области. Среди прочих показателей был и раздел «Работа и условия труда: анализ качества жизни». Полученные данные легли в основу как разработки стратегии развития Томской области, так и стратегии развития г. Томска.

Необходимо отметить, что результаты обследований не только позволяют выявить проблемы, но и охарактеризовать с точки зрения субъективной оценки положение дел в той или иной области, в нашем случае на рынке труда.

Если попытаться кратко сформулировать основной тезис политики занятости, то, на наш взгляд, он может звучать следующим образом: государство с помощью инструментов макроэкономического регулирования должно создать максимально благоприятные условия для тех, кто может и хочет работать, и поддерживать тех, кто в силу объективных причин работать не может.

Из этого следует, что, во-первых, проблемы занятости должны стоять в центре социально-экономической политики государства, во-вторых, государство несет ответственность за развитие системы эффективных рабочих мест, в-третьих, бремя по решению проблемы обеспечения занятости и нормального уровня трудовых доходов должно быть в равной мере разделено между государством, работодателем и работником.

II. ***Программы создания и сохранения рабочих мест.*** Основой расширения занятости и совершенствования ее структуры, а также ликвидации диспропорций на рынке труда является развитие системы рабочих мест.

В этой связи в качестве действенного инструмента государственного управления сферами занятости и процессами на рынке труда может выступать *Генеральная схема создания и сохранения рабочих мест*, разрабатываемая в свое время Министерством труда и Институтом макроэкономических исследований при Министерстве экономики РФ. Она призвана определить перспективные направления развития системы рабочих мест в отраслевом и территориальном разрезах с учетом возможностей обеспечения эффективной занятости. Это включает выявление отраслевых и региональных приоритетов в создании новых и сохранении существующих перспективных рабочих

мест, разработку нормативно-правовой базы, стимулирование эффективной структуры занятости, сохранение уникальных передовых производств и накопленного интеллектуального потенциала.

Программа создания и сохранения рабочих мест предполагает ее реализацию в отраслевом и региональном разрезе.

Отраслевой разрез предполагает реализацию следующих направлений.

1. Отрасли, обладающие большим научно-техническим потенциалом, и уникальные производства, способные в короткие сроки создать конкурентоспособные изделия (гражданская авиация, космос, станкостроение, энергетическое машиностроение, электротехника, атомная промышленность), нуждаются в государственной поддержке.

2. Отрасли, характеризующиеся заметным технологическим отставанием от мирового уровня, за которыми, однако, исходя из государственных приоритетов, сохраняется значительная часть внутреннего рынка (электроника, автомобильная, пищевая и легкая промышленность, транспорт, сельскохозяйственное машиностроение), могут рассчитывать на государственную поддержку в форме защитных импортных тарифов, а также нетарифного регулирования.

3. Что касается группы отраслей с низким технологическим уровнем и неясными перспективами рыночной конъюнктуры, то в них должны быть созданы особо благоприятные условия для иностранных инвестиций, прежде всего тех, которые приносят новые технологии и опыт управления социально-трудовыми процессами.

Если рассматривать *региональный аспект* формирования Генеральной схемы создания и сохранения рабочих мест, то следует отметить резкое усиление неравномерности развития отдельных регионов и обострение в ряде их социально-экономических проблем (занятости и доходов населения). В этой связи разрабатывается методология отнесения региона или города к депрессивному типу и сами типы депрессивности. Важнейшими параметрами такого критерия являются уровень безработицы, рассчитанный по методологии МОТ; средняя продолжительность регистрируемой безработицы; доля скрытой безработицы в численности занятых; уровень бедности и степень расслоения населения по уровню доходов.

Наряду с отраслевыми и региональными проблемами развития и размещения рабочих мест в ближайшем будущем предстоит решение

вопроса о *стимулировании предпринимателей, создающих или обновляющих рабочие места*. Целесообразно разработать комплекс мер по их социально-экономической поддержке.

III. ***Санитарно-гигиенические условия труда.*** Право граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности, зафиксировано в Конституции РФ. Чтобы обеспечить реализацию этого права, государство обязано использовать все имеющиеся в его арсенале правовые, финансово-экономические и административные меры воздействия. Данные МОТ характеризуют Россию среди промышленно развитых стран, лидирующую по числу пострадавших на производстве (табл. 13.4). Отрасли с наибольшей долей заболеваемости и травматизма – угольная промышленность (43,8%), черная (41,5%) и цветная (33,4%) металлургии, целлюлозно-бумажная промышленность (32,4%). По уровню травматизма с летальным исходом Россия в 3,5 раза обгоняет Германию, США и Японию.

Таблица 13.4

Количество пострадавших на производстве (на 2009 г.)*

Страна	Пострадало на производстве со смертельным исходом (на 1 000 работающих)
Германия	0,042
США	0,048
Япония	0,049
Франция	0,057
Канада	0,0661
Эстония	0,097
Испания	0,098
Российская Федерация	**0,129**
Украина	0,109
Малайзия	0,152
Бразилия	0,228
Аргентина	0,233
Республика Куба	0,237

* По данным Федеральной службы государственной статистики. Режим доступа: http://www.gks.ru

В табл. 13.5 представлены показатели, характеризующие травматизм на производстве. Большинство показателей характеризуются

положительной динамикой, т.е. показатели производственного травматизма снижаются.

Таблица 13.5

Травматизм на производстве, чел.*

Показатель	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день и более со смертельным исходом:					
Всего, тыс. чел.	171	66	58	46	48
На 1 000 работающих	2,9	2,7	2,5	2,1	2,2
Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве со смертельным исходом					
Всего, чел.	2 900	2 986	2 550	1 967	2 004
На 1 000 работающих	0,119	0,124	0,109	0,090	0,094

*По данным Федеральной службы государственной статистики Режим доступа: http//:www.gks.ru

Потери рабочего времени по причине несчастных случаев на производстве составили в 2010 г. 2,2 млн человеко-дней.

Наиболее эффективными методами регулирования условий труда являются налоговые меры. Для стимулирования деятельности предприятий по улучшению условий труда специалисты по охране труда неоднократно предлагали: установить льготное налогообложение вплоть до полного освобождения от него части прибыли, направляемой на создание здоровых безопасных условий труда; не облагать налогами часть прибыли, направляемой на возврат кредита коммерческих банков, используемых на улучшение условий труда; установить льготы по таможенным пошлинам и сборам на импорт средств индивидуальной защиты и др.

Вопросы, касающиеся экономического стимулирования в сфере охраны труда, можно разделить на две группы.

1. Льготирование производства и приобретения средств индивидуальной защиты (СИЗ).

2. Экономическое стимулирование (льготирование) деятельности предприятий по улучшению условий труда.

Очевидно, что без государственной поддержки невозможно полностью реализовать право работника на обеспечение СИЗ. На наш взгляд, именно государство в рамках федеральных и региональных программ по улучшению условий труда должно стимулировать разработку и доведение до промышленного производства новых средств индивидуальной защиты (финансирование – за счет соответствующих бюджетов и заинтересованных предприятий). При этом органам государственного управления охраной труда надо создать систему экономической поддержки (включая налоговые льготы) производителей СИЗ, исходя из социальной значимости этих групп товаров.

Вопросы улучшения условий труда, снижения производственного травматизма и профзаболеваний зависят, в том числе, и от реализации Федеральной целевой программы улучшения условий и охраны труда.

Регулирование социально-трудовых отношений со стороны государства предполагает и проведение мониторингов социально-трудовой сферы предприятий (о которых мы уже писали в гл. 7). Нужно сказать, что первый Всероссийский мониторинг был проведен в 1992–1994 гг. и им были охвачены 1 500 предприятий РФ различных форм собственности. С этого времени подобные мониторинги проводятся регулярно и их результаты публикуются в журналах «Человек и труд» и «Социологические исследования». Для их проведения и обработки результатов мониторинга создана организация Центр «Труд-мониторинг».

Подобные мониторинги могут проводиться и силами самих предприятий с привлечением как собственных служб и работников, так и силами сторонних организаций. Объектами мониторинга могут выступать такие характеристики социально-трудовой сферы предприятий, как условия труда, удовлетворенность трудом и мотивация, уровень заработной платы, реализация условий коллективных договоров, социальная напряженность в коллективе и многие другие. Именно в ходе анализа социально-трудовой сферы выявляются индикаторы проблем и вырабатываются основные направления регулирования социально-трудовых отношений.

13.4. Направления исследования социально-трудовых отношений

И в заключение настоящей монографии стоит отдельно остановиться на методологической основе дальнейшего исследования сложнейшей и многогранной категории «социально-трудовые отношения». Актуальность данного положения подтверждается проводимой в наших странах модернизацией всей сложившейся системы общественных отношений.

В частности, в последнее время в российской научной литературе все чаще поднимается вопрос: «Какие социальные силы способны инициировать оздоровление экономики?» Но главное, по всей видимости, заключается в другом – проблемы модернизации экономики невозможно решить без трансформации сложившейся системы общественных отношений, ставших серьезным препятствием на пути позитивных процессов поступательного социально-экономического развития страны. Игнорирование социальных факторов рыночного реформирования, увлечение ставшими весьма популярными среди российских исследователей концепциями общественного развития (например, известными концепциями индустриального и постиндустриального общества, информационной экономики, экономики знаний, открытого общества, новой экономики, экономики нового индустриального общества и т.п.), распространение экономического эгоизма на всех уровнях национальной экономики – все это не способствует формированию новых методологических подходов для осуществления кардинальных общественных преобразований.

Целый ряд исследователей и в России, и за рубежом отмечают кризис социальных наук в целом, неприемлемость принципа «методологического индивидуализма» при исследовании наиболее значимых проблем современности (социальные последствия безработицы, поляризация и углубление дифференциации доходов, качественно новый уровень эксплуатации труда через присвоение интеллектуальной собственности); указывают на необходимость конструирования новых социальных моделей и новых способов социального бытия. Выдающийся американский экономист, нобелевский лауреат Джозеф Стиглиц в одном из своих недавних выступлений сделал акцент на

том, что для оценки экономического состояния нужно больше сосредоточиваться на уровне жизни каждого человека. По мнению Дж. Стиглица, последние годы мир с нездоровым интересом следил за ростом ВВП, т.е. за количеством товаров и услуг, которое производит экономика. Поглощенность этим единственным индикатором заставила проглядеть другие важные факторы – социальную цену безработицы и воздействие загрязнения окружающей среды на здоровье нации. Банкам было разрешено выдавать невероятные суммы денег как бы для «подслащивания» сегодняшнего дня в залог завтрашнего, тем самым готовя площадку для самого серьезного кризиса с 30-х гг. XX в.[205] На международном общественном форуме «Диалог цивилизаций» (октябрь 2008 г., Родос, Греция) отмечалось, что экономический кризис – лишь верхушка проблем, с которыми столкнулась мировая экономика в условиях глобализации. Указывалось на то, что идеология общества потребления изжила себя, и, помимо осязаемой материальной задачи накормить население планеты, перед «устроителями» нового мирового устройства стоит поистине духовная задача: поиск новой системы координат общественного развития.

Следует также подчеркнуть, что опора России на ресурсную модернизацию, ориентация лишь на экономические и технологические модели развития, инвестирование в точечные проекты типа Сколково не предполагают каких-либо серьезных изменений в социальной структуре общества и его ценностных составляющих. Социокультурные и гуманистические критерии по-прежнему не рассматриваются российской бизнес-элитой и правительственными кругами как неотъемлемые составляющие современного этапа экономических и технологических преобразований.

Таким образом, ориентация российской экономики лишь на технологическую модернизацию и высококонкурентную экономику является тупиковым путем и ведет к разжиганию и обострению социальных конфликтов, острейшей конфронтации, недоверию общества к власти и бизнесу, истощению всех ресурсов. Более того, в России сегодня нарастают нерешенные социальные проблемы, падает ценность трудовой деятельности и трудовой морали, наблюдается низкая удовлетворенность работников своим трудом, отсутствуют ярко выра-

[205] См.: http://www.vedomosti.ru/finance/news/2009/09/23/844148

женные интересы государства, бизнеса и работников в системе трудовых отношений.

Необходимо подчеркнуть, что основной вопрос для России состоит не в том, быть или не быть ей высокоразвитой рыночной страной, а в том, какую общественную модель реализации гуманистических ценностей она выберет. Большинство авторов сходятся во мнении, что России не подходит модель, навязываемая со стороны развитых стран, и поэтому ей следует строить альтернативную модель. Так, например, Д. Петросян предлагает ввести в рассмотрение при определении будущего общества, наряду с экономическими и технологическими признаками, и такой социальный признак, как социальная безопасность, и использование для развития России концепции гуманистической экономики, ставящей своей целью повышение эффективности экономической деятельности за счет активизации личностно-квалификационных и нравственно-этических факторов[206]. Профессор В. Бобков предлагает «…разработать и принять социальную доктрину России, опирающуюся на национальную и культурную идентичность ее народов и ориентирующую развитие нашей страны на ее вхождение в число стран-лидеров по ключевым показателям качества и уровня жизни»[207]. При этом в качестве важнейшей предпосылки социальных преобразований, по мнению автора, является осуществление концептуальных социальных изменений как «главного условия вхождения России в число конкурентоспособных социальных государств…» [37. С. 16].

Основной гипотезой в нашем исследовании выступает положение о том, что основной контекст (вектор) развития наук о труде должен базироваться на методологии социализации и гуманизации труда и отношений, складывающихся между людьми в процессе трудовой деятельности.

Под социализацией труда и трудовых отношений мы понимаем объективный эволюционный процесс осознания и признания в трудовой деятельности и отношениях, связанных с ней, ценности личности

---

[206] *Петросян Д.С.* Гуманистическая экономика и социальная справедливость // Общественные науки и современность. 2007. № 5. С. 18–27.

[207] *Бобков В.* К формированию социальной доктрины в России // Экономист. 2008. № 7. С. 16.

и личностных качеств человека-работника, что обусловливает необходимость равноправия и взаимной ответственности субъектов этих отношений, основанных на принципах гуманизма, солидарности, сотрудничества, этичности, доверия; предполагает взаимную ответственность субъектов по согласованию интересов и удовлетворению потребностей.

Методология, основанная на понимании сути процессов социализации и гуманизации труда, позволяет обозначить следующие направления научных исследований.

1. Анализ трансформаций и составляющих современного трудового процесса. Только глубинное понимание причин изменений в трудовой деятельности, содержании и характере труда позволяют обосновать возрастающую значимость человека, его личных качеств, становящихся неотъемлемым атрибутом профессиональных компетенций, понимание истинного значения категорий «человеческий потенциал», «человеческий капитал», возможности уйти от идеологических лозунгов, эксплуатирующих «человеческий фактор», и скорректировать цели развития на всех уровнях и способы их достижения.

2. Обоснование расширения функций работников в трудовом процессе и переход от «узкоспециализированного работника» к «универсальному работнику», способному к анализу ситуаций и выявлению проблем, критически мыслить, быть активным участником производственного (трудового) процесса.

Демократизация трудовых отношений, известная как демократия на производстве, интерпретируемая в таких социальных терминах, как «кооперация», «сотрудничество», ведет к тому, что от работника, который формально не является менеджером, все больше требуется качеств, навыков и компетенций, традиционно относящихся к организаторам производства или менеджерам. Современный работник должен обладать такими компетенциями, как: 1) ориентация на клиента; 2) ориентация на команду; 3) саморазвитие; 3) коммуникации; 5) управление людьми и искусство управления; 6) приверженность; 7) гибкость; 8) решение проблем; 9) коучинг и консультирование; 10) личная эффективность; 11) планирование и организация; 12) лидерство и постоянное развитие; 13) знание бизнеса и понимание компании, происходящих в ней процессов; 14) развитие других.

3. Пересмотр системы взглядов и существующих концепций на социальные функции фирмы, аргументация объективного взаимодействия и взаимозависимости социального и экономического в деятельности бизнеса (корпораций). Признавая гуманизацию и социализацию общественных, в том числе и трудовых, отношений как основного вектора социально-экономического развития современности, именно эти обстоятельства, а не только политические, идеологические и даже религиозные намерения корпораций, приводят к серьезному пересмотру отношений между трудом и капиталом, дилеммы «экономическая эффективность или социальная справедливость». Современный работник, в том числе в сфере материального производства, – это «дорогостоящее удовольствие», такая ценность, вокруг которой развертывается система социальных услуг и социальных программ.

4. Изучение на этой основе принципиально новых результатов деятельности и исследование подходов к оценке эффективности социальной составляющей функционирования фирмы. При определении интегрального критерия оценки эффективности социальной политики и разработке системы социальных индикаторов необходимо учитывать и то обстоятельство, что эффективность не ограничивается отношением результата к затратам.

В заключение отметим, что если в основу экономического императива развития общества, в том числе и трудовой деятельности, заложен принцип личной выгоды, а основой успеха является благосостояние, то в основе социального лежат гуманистические, этические, морально-нравственные нормы. Это позволяет формировать новую социальную среду для совместной трудовой деятельности, новую этику трудовой жизни, новое «качество трудовой жизни». Последнее предопределяет «социализацию труда» и «означает самостоятельное мышление и нестандартное творческое отношение к работе как критерий профессионального требования»[208].

[208] *Мкртчан Г., Чистяков И.* Социальные аспекты рынка труда // Общество и экономика. 1999. № 9. С. 97.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Итак, социально-трудовые отношения в постсоветских странах (Россия и Украина) прошли за последние 20 лет ряд определенных этапов – от перехода к их развитию на совершенно иных, рыночных, основах до этапа их развития в соответствии с требованиями и нормами мирового уровня наиболее передовых стран. Представлялось интересным и полезным как с научной, так и с практической (прикладной) точек зрения проанализировать уже существующие достижения в области социально-трудовых отношений, выявить проблемы и узкие места в ходе сравнительного анализа и сопоставления. Это позволяет на основе изучения передового опыта разработать направления возможного развития социально-трудовых отношений в России и Украине.

Правительствами России и Украины взят курс на дальнейшее развитие социально-трудовых отношений. С этим связано дальнейшее функционирование социального партнерства, человеческого капитала наших стран, корпоративной социальной политики, качества жизни.

Ограниченный объем данного научного издания не позволил остановиться на некоторых важных вопросах более подробно. Целый ряд актуальных проблем, связанных с функционированием и развитием труда и социально-трудовых отношений, не был раскрыт. Это в первую очередь касается вопросов расчета производительности труда, определения результативности труда, совершенствования нормирования и организации труда. Авторам представляется, что данные вопросы станут предметом дальнейших исследований.

Современные общемировые тенденции развития обусловливают целесообразность сотрудничества государств на международном уровне по вопросам, касающимся сферы труда и отношений, складывающихся в процессе трудовой деятельности. Авторы надеются, что впереди – новые сравнительные исследования, совместные научные публикации по проблемам и перспективам развития социально-трудовых отношений.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Конституція* України, прийнята Верховною Радою України від 28.06.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30.
2. *Закон* Украины «О международных договорах» от 22.12.1993 г., № 3767-XII. Режим доступа: http://jurconsult.net.ua/zakony/zakon_show.php?zakon_id=2086&dbname=laws_rus_1993.
3. *Кодекс* законов о труде Украины (с изменениями от 23.09. 2008 г.). Харьков : Одиссей, 2008. 159 с.
4. *Закон* Украины «Об оплате труда» от 1.03.1991 г. (с изменениями, внесенными согласно Законам № 20/97-ВР от 23.01.1997 г. ВВР. 1997. № 11, ст. 89 № 1766-III, 1766-14 от 01.06.2000 г.).
5. *Закон* Украины от 1 марта 1991 г. «О занятости населения» по состоянию на 31.12.2008 г. Режим доступа: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin
6. *Закон* Украины «Об охране труда» (с изменениями от 02.09.2008 г.). Режим доступа: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin
7. *Закон* України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (Із змінами, внесеними Законом України від 10.07.2003 р. № 1096-2У) // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. 2003. № 11. С. 6–13.
8. *Господарський* кодекс України // Голос України. 2003. № 49–50. С. 5–27.
9. *Закон* України «Про підприємництво» від 26.02.1991 р. // ВВР. 1991. № 14, ст. 168.
10. *Закон* Украины «О коллективных договорах и соглашениях» от 1 июля 1993 г. // Відомості Верховної Ради (ВВР). 1993. № 36 (із змінами, внесеними згідно із Законом № 607/96-ВР от 17.12.96). ВВР. 1997. № 6, ст. 49.
11. *Закон* України «Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України» // Відомості Верховної Ради (ВВР). 2000. № 25, ст. 195.
12. *Всеобщая* декларация прав человека от 10.12.1948 г. Режим доступа: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin
13. *Закон* Украины «Об оплате труда» от 1.03.1991 г. (с изменениями, внесенными согласно Законам № 20/97-ВР от 23.01.1997 г., ВВР. 1997. № 11, ст. 89 № 1766-III, 1766-14 от 01.06.2000 г.).
14. *Постановление* Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 (вступило в силу с 1 декабря 2008 г.) «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений…».
15. *Постанова* 6 зїзду Федерація професійних спілок України «Про звіт Ради Федерації профспілок України про роботу після 5 зїзду та завдання, що стоять перед ФПУ от 24.03.2011, № 63-З.

16. *Указ* Президента України «Про Національну раду соціального партнерства» від 8.02.1993 р. № 34/93. Режим доступа: http://zakon. rada. qov. Ua.
17. *Федеральный* закон от 19.06. 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (в редакции 01.06.2011 г.). Режим доступа: http://www.consultant.ru/online
18. *Трудовой* кодекс Российской Федерации. М. : Юрайт-М, 20011. 254 с.
19. *Генеральное* соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2011–2013 гг. Режим доступа: http://www.aik-law.ru/2011/01/generalnoe-soglashenie-na-2011-2013-gody/
20. *Статистичний* щорічник України за 2007 рік. К. : Консультант, 2008. 465 с.
21. *Статистичний* щорічник Донецької області за 2009 рік. Донецьк : Головне управління статистики у Донецькій області, 2010. 495 с.
22. *Статистичний* щорічник України за 2008 рік. Державний комітет статистики України / за редакцією О.Г. Осауленка. К. : Консультант, 2007. 561 с.
23. *Россия* в цифрах : стат. сб. М. : Росстат, 2010. 568 с.
24. *Россия* в цифрах : стат. сб. М. : Росстат, 2011. 542 с.
25. *Акерман Е.Н.* Программа социально-экономического развития муниципального района «Асиновский» Томской области до 2008 г.: отчет о НИР / Е.Н. Акерман, Б.С. Лещинский, Е.В. Нехода [и др.]. Томск : Томский государственный университет, 2005. 97 с. № ГР 01200509550. Инв. № 022005055697.
26. *Андрющенко А.І., Дубровський І.М.* Система соціального партнерства як інститут регулювання трудових відносин в Україні. Харків : Реал, 2004. 175 с.
27. *Антропов В.В.* Участие работников в управлении на предприятиях ФРГ // Труд за рубежом. 2001. № 1. С. 20–40.
28. *Асеев В.Г., Шкаратан О.И.* Социальные нормативы и социальное планирование. М. : Профиздат, 1984. 136 с.
29. *Базовые* показатели результативности. Рекомендации по использованию в практике управления и корпоративной нефинансовой отчётности / под общ. ред. А. Шохина. М. : РСПП, 2008. 68 с.
30. *Бауман З.* Индивидуализированное общество / пер. с англ. ; под ред. В.Л. Иноземцева. М. : Логос, 2002. 390 с.
31. *Балабанова Л.В., Сардак О.В.* Управління персоналом : навч. посібник. Донецьк : ДонДУЕТ, 2006. 468 с.
32. Балацкий Е. Социальные инвестиции компаний: закономерности и парадоксы // Экономист. 2005. № 1. С. 64–80.
33. *Балацкий Е.* Кризис социальных наук в свете развития рынков // Общество и экономика. 2010. № 5. С. 14–35.
34. *Беккер Г.* Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал // США: экономика, политика, идеология. 1993. № 11. С. 109–119.
35. *Белл Д.* Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования : пер. с англ. М. : Academia, 1999. 956 с.

36. *Бобков В.* Управление качеством жизни населения // Проблемы теории и практики управления. 2005. № 3. С. 118–122.
37. *Бобков В.* К формированию социальной доктрины в России // Экономист. 2008. № 7. С. 14–24.
38. *Бузгалин А., Колганов А.* Человек, рынок и капитал в экономике XXI века // Вопросы экономики. 2006. № 3. С. 125–141.
39. *Беззубко Л.В., Вольская Е.М.* Методологические основы государственного управления и регулирования социально-трудовых отношений. Донецк : Цифровая типография, 2010. 188 с.
40. *Беззубко Л.В., Лобас В.М., Чернобай А.В.* Вопросы трудовых отношений в условиях рынка: учеб. пособие по экономике труда. Макеевка : ДонГАСА, 2000. 203 с.
41. *Беззубко Л.В., Давиденко Л.І.* Економіка праці і соціально-трудові відносини: навчальний посібник. Донецьк : СПД Купріянов, 2010. 273 с.
42. *Беззубко Л.В.* Механизм государственного управления коллективными трудовыми конфликтами. Донецк : Норд Компьютер, 2004. 242 с.
43. *Беззубко Л.В., Гончарова Л.О., Беззубко Б.І.* Трудовий і кадровий потенціали. Донецьк : Норд прес, 2008. 198 с.
44. *Бушмарин И.В.* Трудовые ресурсы в экономике России и Запада / отв. ред. К.М. Никитин. М. : Эпицентр, 1998. 190 с.
45. *Взаємодія* громадських організацій, місцевої влади та підприємців / Л.В. Беззубко, О.В. Долгальова, О.В. Балабенко та інші. Макіївка : Норд комп'ютер, 2007. 300 с.
46. *Бурджалов Ф.* Социальная сфера предприятия: корпоративный вариант // Труд за рубежом. 2004. № 1. С. 95–112.
47. *Валентей С., Нестеров А.* Россия в меняющемся мире: внешние и внутренние вызовы // Вопросы экономики. 2002. № 3. С. 51–64.
48. *Валентей С.* Развитие общества в теории социальных альтернатив. М. : ИЭРАН, 2003. 197 с.
49. *Варнеке Х.-Ю.* Революция в предпринимательской культуре. Фрактальное предприятие : пер. с нем. М. : МАИК, 1999. 280 с.
50. *Волгин Н., Кобянов А.* Социальные факторы экономического роста: гармонизация интересов работников и работодателей достижима // Человек и труд. 2005. № 2. С. 31–33.
51. *Гонтмахер Е., Малеева Т.* Социальные проблемы России и альтернативные пути их решения // Вопросы экономики. 2008. № 2. С. 61–72.
52. *Гонтмахер Е., Шаталова Е.* Общественные объединения нового типа в России // Общество и экономика. 2008. № 3–4. С. 78–90.
53. *Гонтмахер Е.* Российская модернизация: институциональные ловушки и цивилизационные ориентиры // Международная экономика и международные отношения. 2010. № 10. С. 3–11.
54. *Генкин Б.М.* Экономика и социология труда : учеб. для вузов. 6-е изд., доп. М. : НОРМА, 2008. 448 с.

55. *Грішнова Е.А., Пасєка А.С.* Динаміка змін соціально-трудових відносин під впливом глобалізацій них тенденцій // Регіональна економіка. 2010. № 1. С. 7–14.
56. *Грішнова О., Тертична Л.* Економічна природа і значення категорії людський капітал // Україна: аспекти праці. 2003. № 7. С. 33.
57. *Даффи Д.* Человеческий капитал. Режим доступа: http://www.osp.ru/cw/cio/2000/06/023.html
58. *Діденко Н.Г.* Державне управління і соціальне партнерство: актуальні проблеми теорії і практики. Донецьк : Східний видавничий дім, 2007. 404 с.
59. *Декларація* МОП Об основних принципах та правах у світі праці. Конвенції Міжнародної організації праці. Женева : МБП, 1999. 75 с.
60. *Демографический* энциклопедический словарь / под ред. Д.И. Валентей. М. : Сов. энцикл., 1985. 560 с.
61. *Дубинин Б.* Запад для внутреннего потребления // КОСМОПОЛИС. 2003. № 1(3). С. 137–153.
62. *Дюркгейм Э.* О разделении общественного труда: метод социологии. М. : Наука, 1990. 390 с.
63. *Ерофеева О.Н.* Политика оплаты труда и эффективность использования человеческого капитала в Беларуси: Доклад на летней школе по экономике труда (рукопись). М. : ГУ ВШЭ, 2010. 5 с.
64. *Европейская* социальная хартия от 18.10.1961 г. Режим доступа: http://www.memo.ru/prawo/euro/eusoc.htm
65. *ЕС*: поддержка принципов корпоративной социальной ответственности // Человек и труд. 2003. № 2. С. 42–45.
66. *Жернаков В.* Соціально-трудові відносини: поняття, суб'єкти, правове регулювання // Право України. 1999. № 10. С. 41–45.
67. *Жеребин В., Романов А.* Уровень жизни населения. М. : Юнити, 2002. 246 с.
68. *Зарубина Н.* Социально-культурные основы хозяйства и предпринимательства. М. : Магистр, 1998. 360 с.
69. *Збышко Б.Г.* Регулирование социально-трудовых отношений в России (международный и национальный аспекты). М. : Редакция издания «Социальное страхование», 2004. 392 с.
70. *Збышко Б.Г., Рофе А.И.* Труд: теория, экономика, организация : учеб. М. : МИК, 2005. 600 с.
71. *Заславская Т.* Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // Общественные науки и современность. 2005. № 3. С. 5–16.
72. *Из доклада* Генерального директора МБТ Х. Сомавиа «Труд как средство борьбы с нищетой» на Международной конференции труда, 91 сессия, 2003 г. Бюро международной организации труда в Москве // Человек и труд. 2003. № 3. С. 4–11.
73. *Иноземцев В.* Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы : учеб. пособие. М. : Логос, 2002. 304 с.
74. *Иноземцев В.Л.* Расколотая цивилизация. М. : Academia, 1999. 724 с.

75. *Иноземцев В.Л.* За пределами экономического общества. М. : Academia, 1998. 640 с.
76. *Иноземцев В.Л.* Цели и структура корпорации как основа ее конкурентоспособности // Проблемы теории и практики управления. 2001. № 3. С. 63–68.
77. *Ишикава А. и др.* Деятельность профсоюзов Японии в условиях глобализации // Проблемы теории и практики управления. 2003. № 2. С. 62–67.
78. *Кирнос А.И.* Теоретико-методологические аспекты механизмов государственного регулирования заработной платы как одного из главных факторов социально-трудовых отношений. Донецк : ВИК, 2007. 302 с.
79. *Кастельс М.* Информационная эпоха / пер. с англ. ; ред. О. Шкаратан. М. : Ин-т Открытое общество, 2000. 608 с.
80. *Карелина М.В.* Региональные профсоюзы в региональном диалоге // Социологические исследования. 2005. № 3. С. 62–69.
81. *Каменецкий В.А.* Социально-трудовая сфера в условиях трансформации российской экономики : автореф. дис. … д-ра эконом. наук. М., 2003. 53 с.
82. *Криклій А.С.* Формування трудового потенціалу в умовах трансформаційної економіки : дис. ... д-ра економічних наук. К., 2005. 42 с.
83. *Ключко В.Н.* Участие работников в управлении предприятиями. Российский опыт и перспективы // Менеджмент в России и за рубежом. 2007. № 1. С. 119–131.
84. *Козаченко О.* Міжнародні стандарти розвитку соціального діалогу. Режим доступа: http://nspp.gov.ua/index.php?option
85. *Кривошеев В.Т.* Социальное партнерство и корпоративизм: российская специфика // Социологические исследования. 2004. № 6. С. 38–44.
86. *Кір'ян Т.* Людський капітал в історії економічної думки // Економіка України. 2008. № 9. С. 64–73.
87. *Куликов В.* Концептуальные основы современной экономики труда // Российский экономический журнал. 2000. № 11–12. С. 34–42.
88. *Куликов В., Роик В.* Социальная политика как приоритет и приоритеты социальной политики // Российский экономический журнал. 2005. № 1. С. 6–12.
89. *Конвенції* Міжнародної організації праці. Женева : МБП, 1999. 75 с.
90. *Конвенции* и рекомендации, принятые Международной организацией труда с 1967 года. Женева : Международное бюро труда, 1983. 209 с.
91. *Коленсо М.* Стратегия кайзен для успешных перемен в организации : пер. с англ. М. : ИФРА-М, 2009. 175 с.
92. *Костин А.* Корпоративная социальная ответственность: мировой опыт и концепция для России // Стратегии России. 2004. № 2. С. 63–69.
93. *Концепция* качества трудовой жизни в системе гуманизации труда (новые подходы к социальному менеджменту) / В.Н. Гончаров, В.В. Дорофиенко и др. Донецк : СПД Куприянов, 2008. 220 с.
94. *Кушнарева О.С., Матузенко Л.И.* Построение государства благосостояния и социально-экономические преобразования в современной России // Менеджмент в России и за рубежом. 2004. № 6. С. 37–43.

95. *Кронос О.І.* Механізми державної політики у сфері соціально-трудових відносин: галузевий аспект : автореф. дис. ... на здобуття наук. ступеня д.держ. упр. Донецьк, 2009. 22 с.
96. *Львов Д.С.* Проблемы долгосрочного социально-экономического развития: научный доклад на Президиуме РАН. М., 2003. 124 с.
97. *Львов Д.С.* Развитие экономики России и задачи экономической науки. М. : Экономика, 2001. 356 с.
98. *Лукашевич М.П., Туленков М.В.* Спеціальні та галузеві соціологічні теорії. К. : МАУП,1999. 220 с.
99. *Лобас В.М.* Регионализация государственного социального управления: вопросы теории и практики. Донецк : ДонГАУ, 2003. 245 с.
100. *Лукьянова Г.И.* Трудовые отношения в современной Франции // Труд за рубежом. 2004. № 3. С. 65–82.
101. *Лукьянова Г.И.* Реформы в социальной сфере: опыт Франции // Труд за рубежом. 2006. № 3. С. 95–118.
102. *Лібанова Е.* Прогноз демографічного розвитку України на період до 2050 року // Світогляд. 2008. № 3. С. 48–51.
103. *Маршалл А.* Принципы экономической науки. М. : Прогресс, 1993. 697 с.
104. *Миронов Б.Н.* Социальная история России периода империи (XVIII – начало XX в.). Генезис личности, демократической семьи, гражданского общества и правового государства : в 2 т. СПб. : Питер, 1999. Т. 2. 567 с.
105. *Международная* организация труда: структура и деятельность : учеб. пособие / Н.П. Бородко, А.А. Греченков, Л.А. Кисилева. М. : Изд-во деловой и учебной литературы, 2006. 124 с.
106. *Марцинкевич В.И., Соболева И.В.* Экономика человека. М. : Аспект-Пресс, 1995. 286 с.
107. *Марцинкевич В.* Национальная модель социально-экономического развития // Международная экономика и международные отношения. 2001. № 1. С. 16–26.
108. *Матрусова Т.* Японская система управления трудом в условиях глобализации экономики // Труд за рубежом. 2001. № 1. С. 3–19.
109. *Макарова О.В.* Державні соціальні програми: теоретичні аспекти, методика розробки та оцінки. К. : Ліра-К, 2009. 328 с.
110. *Мау В.* Посткоммунистическая Россия в постиндустриальном мире: внешние и внутренние вызовы // Вопросы экономики. 2002. № 3. С. 51–64.
111. *Мау В.* Посткоммунистическая Россия в индустриальном мире: проблемы догоняющего развития // Вопросы экономики. 2002. № 7. С. 24–29.
112. *Махсма М.Б.* Економіка праці та соціально-трудові відносини. К. : Атіка, 2005. 188 с.
113. *Милль Д.С.* Основы политической экономии. М. : Прогресс, 1980. 495 с.
114. *Можаев В.* Характерные черты трудовых отношений в современных социальных моделях общества // Общество и экономика. 1999. № 12. С. 106–114.

115. *Международные* конвенции ООН. Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда с 1967 года. Женева : Международное бюро труда, 1983. 209 с.
116. *Мкртчан Г., Чистяков И.* Социальные аспекты рынка труда // Общество и экономика. 1999. № 9. С. 94–98.
117. *Мотов Н.Л.* Производственные советы на предприятиях (опыт развитых стран Европы) // Труд за рубежом. 2003. № 2. С. 48–68.
118. *Мужикова Н.* Загальна характеристика міжнародних стандартів у сфері праці // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. 2008. № 11–12. С. 22.
119. *Надель С.Н.* Социальные факторы экономического роста // Международная экономика и международные отношения. 2005. № 5. С. 26–33.
120. *Немченко О.* Проблема розвитку відносин соціального партнерства в Україні // Бюллетень Національної служби посередництва і примирення. 2008. № 11–12. С. 34.
121. *Нехода Е.В.* Экономика и социология труда : учеб. пособие. Томск : Изд-во ТГУ, 2004. 216 с.
122. *Нехода Е.* Социализация трудовых отношений. Генезис, институты, модели и концепция развития в современной России. Germany : LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH & Co, 2010. 415 с.
123. *Некипелов Д.* Профсоюзы и глобализация: социально-трудовые проблемы // Труд за рубежом. 2002. № 3. С. 3–29.
124. *Оболенский О.Ю.* Державне управління та державна служба: напрями розвитку. Одеса : АТ Бахва, 2003. 320 с.
125. *О состоянии* соблюдения конституционных гарантий трудовых прав граждан // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. 2008. № 11–12.
126. *Онікієнко В.В.* Методологія регулювання попиту і пропозиції робочої сили // Зайнятість та ринок праці : міжвід. наук. зб. К. : РВПС України НАН України, 2003. Вип. 18. С. 7–14.
127. *Петросян Д.С.* Гуманистическая экономика и социальная справедливость // Общественные науки и современность. 2007. № 5. С. 18–27.
128. *Петросян Д., Фаткина Н.* Экономический эгоизм и гуманизация экономики // Вопросы экономики. 2010. № 8. С. 123–131.
129. *Перегудов С.* Группы интересов в условиях перехода к информационному обществу // Мировая экономика и международные отношения. 2004. № 6. С. 13–20.
130. *Перегудов С.П.* Корпорации. Общество. Государство: эволюция отношений. М. : Наука, 2003. 350 с.
131. *Поважный С.Ф. Беззубко Л.В., Шемяков А.Д.* Методические рекомендации работодателям по разрешению коллективных трудовых споров. Макеевка, 2004. 30 с.

132. *Политологический* словарь / под общ. ред. В.И. Астаховой, Н.И. Пановой. Харьков : Прапор, 1997. 199 с.
133. *Политика* доходов и качество жизни населения / под ред. Н.А. Горелова. СПб. : Питер, 2003. 672 с.
134. *Приступа М.І.* Регулювання соціально-трудових відносин на регіональному ринку праці : автореф. дис. ... канд. екон. наук. Харків : Харк. держ. економ. ун-т, 2004. 21 с.
135. *Про стан* дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян // Бюллетень Національної служби посередництва і примирення. 2008. № 11–12. С. 9–14.
136. *Привалова С.В.* Методы правового регулирования трудовых отношений : автореф. дис… канд. юрид. наук. М., 2001. 21 с.
137. *Приходько В., Иванова Т.* О смене управленческих парадигм // Проблемы теории и практики управления. 2004. № 6. С. 96–100.
138. *Радько С., Афанасьева А.* Сохранение трудового потенциала и максимизация прибыли // Человек и труд. 1999. № 7. С. 881–884.
139. *Ракоти В.* Как повысить заинтересованность собственников в повышении заработной платы наёмных работников // Человек и труд. 2008. № 4. С. 45–48.
140. *Регулирование* заработной платы в Российской Федерации: основные принципы // Человек и труд. 2006. № 3. С. 61–66.
141. *Римашевская Н.* Человеческий потенциал России и проблемы сбережения населения // Российский экономический журнал. 2004. № 9–10. С. 22–40.
142. *Римашевская Н.О.* социальном реформировании России // Проблемы теории и практики управления. 2005. № 5. С. 21–26.
143. *Роик В.* Утверждение страховых основ социальной защиты населения: необходимость и проблемы // Российский экономический журнал. 2004. № 1. С. 31–35.
144. *Роик В.* Пенсионная реформа: стартовые коллизии и необходимость концептуальной корректировки // Российский экономический журнал. 2003. № 11–12. С. 38–45.
145. *Роик В.* Социальная модель государства: опыт западноевропейских стран и выбор для России // Человек и труд. 2005. № 11. С. 19–22.
146. *Роик В.* Становление системы социального страхования в России // Российский экономический журнал. 2007. № 1–2. С. 81–92.
147. *Роик В.* Становление системы социального страхования в России // Российский экономический журнал. 2007. № 3. С. 85–91.
148. *Роик В.* Достойная заработная плата и пенсия: отечественный и зарубежный опыт // Человек и труд. 2007. № 8. С. 61–64.
149. *Рофе А.И.* Труд: теория, экономика, организация : учеб. для вузов. М. : МИК, 2005. 600 с.
150. *Руссо Ж.-Ж.* Об общественном договоре или принципы политического права : трактаты. М. : Прогресс, 1969. 247 с.

151. *Румянцева З.П.* Общее управление организацией. Теория и практика : учеб. М. : ИНФРА-М., 2001. 304 с.
152. *Региональное* соглашение Донецкой области на 2011–2012 гг. Режим доступа: http://www.osps.dn.ua/index.php
153. *Семиноженко В.* Трудовий потенціал інноваційної економіки в Україні. Режим доступу: http://www.semynozhenko.net
154. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов. М. : Соцэкгиз,1956. 490 с.
155. *Соболевская А.* Проблемы мотивации труда в международном масштабе // Труд за рубежом. 2000. № 4. С. 66–84.
156. *Соболева И.* Социальная ответственность бизнеса: глобальный контекст и российские реалии // Вопросы экономики. 2005. № 10. С. 90–102.
157. *Сорокин П.* Социальная и культурная динамика: исследование изменений в больших системах искусства, истины, этики, права и общественных отношений. СПб. : Из-во Русского христианского гуманитарного института, 2000. 1054 с.
158. *Сорнина Г.Н.* Экономическая мысль XX столетия: страницы истории. М. : РОССПЭН, 2000. 223 с.
159. *Стратегическое* планирование / под ред. Э.А. Уткина. М.,1999. 440 с.
160. *Стратегія* економічного та соціального розвитку України на 2004–2015 рр. «Шляхом європейської інтеграції» / за ред. А.С. Гальчинського та В.М. Геиця. К., 2004. 416 с.
161. *Тарасова Н.* Трудовые отношения в условиях глобализации и технологической революции (опыт стран Запада) // Общество и экономика. 2000. № 1. С. 67–78.
162. *Технологія* економічного прориву // Моніторінг конкурентоспроможності. 2008. № 1–2. С. 48–56.
163. *Тарануха Ю.* Профсоюзы и глобализация // Человек и труд. 2006. № 4. С. 61–67.
164. *Теория* фирмы. СПб. : Экономическая школа, 2006. 534 с.
165. *Токарева В.І.* Концепція людського капіталу в сучасній системі управління // Соціальний менеджмент і управління інформаційними процесами : зб. наук. праць ДонДУУ. Донецьк : ДонДУУ, 2009. 147 с.
166. *Третьяк С.* Качество трудовой жизни: как его измерить и обеспечить в сфере услуг? // Бизнес-консалтинг. 2005. № 3. С. 38–44.
167. *Управление* человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорнера. СПб. : Питер, 2008. 1197 с.
168. *Усатый Н.* Предприятие как субъект социальной политики // Человек и труд. 2008. № 6. С. 37–38.
169. *Утинова С.С.* Изоморфный рынок труда в России. М. : Экономика, 2002. 346 с.
170. *Україна* в 2008 році: щорічні оцінки суспільно-політичного та соціально-економічного розвитку / за заг. ред. Ю.Г. Рубана. К. : НІСД, 2008. С. 340.

171. *Україна* в 2005–2009 рр.: стратегічні оцінки соціально-політичного та соціально-економічного розвитку / за заг. ред. Ю.Г. Рубана. К. : НІСД, 2009. 198 с.
172. *Хант Дж.* Управление людьми в компаниях / науч. ред. Б. Шпотов. М. : Олимп-Бизнес, 1999. 359 с.
173. *Цыганкова И.* Качество трудовой жизни: концептуальные подходы // Человек и труд. 2007. № 11. С. 37–40.
174. *Чайковская Н., Эйдельман Я.* Трудовая мотивация работников // Общество и экономика. 2000. № 11–12. С. 104–117.
175. *Чумаченко Н., Амоша О.* Проблеми інвестування реструктуризації промисловості України // Регіональна економіка. 2002. № 2. С. 7–15.
176. *Шаталова Н.И.* Трудовой потенциал работника : учеб. пособие для вузов. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. 399 с.
177. *Шамхалов Ф.И.* Государство и экономика. Основы взаимодействия. М. : Экономика, 2000. 382 с.
178. *Швайка Л.А.* Державне регулювання економіки: підручник. К. : Знання, 2008. 462 с. (Вища освіта ХХ1 століття).
179. *Шеремет П.* Україна – творче суспільство. Так чи ні? Режим доступу: http://www.innovetions.com.ua
180. *Шкаратан О.И.* К сравнительному анализу влияния цивилизационных различий на социальные процессы в посткоммунистическом мире // Социологические исследования. 2007. № 10. С. 15–25.
181. *Шкаратан О.И.* Российский порядок: вектор перемен. М. : Вита пресс, 2004. 256 с.
182. *Шутов М.М., Ткаченко В.Г., Дорофиенко В.В.* и др. Труд и здоровье. Донецк : СПД Куприянов В.С., 2009. 330 с.
183. *Щекин Г.В.* Основы кадрового менеджмента : учеб. 5-е изд., стереотип. К. : МАУП, 2004. 280 с.
184. *Экономика* труда (социально-трудовые отношения) / под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. М. : Экзамен, 2002. 736 с.
185. *Яковлев Р.* О регулировании заработной платы в Российской Федерации // Человек и труд. 2008. № 1. С. 28–31.
186. *Яницкий О.Н.* Социальные ограничения модернизации России // Социологические исследования. 2010. № 7. С. 17–27.
187. *Япония*: в поисках новых рубежей. М. : Наука, 2008. 287 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Характеристика американской, японской и европейской моделей социально-трудовых отношений

Соотношение роли субъектов в системе социально-трудовых отношений	Преобладающий тип социально-трудовых отношений	Основная предметная область (предмет социально-трудовых отношений)	Развитие институциональных механизмов
США			
Государство формирует законодательную основу в системе социально-трудовых отношений. Ведущая роль принадлежит самим работникам и работодателям. Роль профсоюзов невелика. Децентрализация трудовых отношений	В социально-трудовых отношениях преобладают отношения конкуренции и соперничества. В целом – жесткая модель управления. В конце XX в. наметился процесс перехода к модели «соучастия», основанной на концепции качества трудовой жизни и гуманизации труда	Цели деятельности детерминируют индивидуальные трудовые практики и преобладание идеологии протестантской этики. Системы профессионального образования, социального страхования (в частности, пенсионного), заработной платы ориентированы на развитие индивидуальных качеств, способностей, навыков, личное развитие	Индивидуальный трудовой договор; различные системы социального страхования; институциональные структуры, поддерживающие профессиональное образование, переподготовку и повышение квалификации, наем персонала вне фирмы; социальная ответственность бизнеса; на уровне фирмы развитие экономических форм демократии
Япония			
Определяющая роль государства и института «организация» (фирмы); государство формирует минимальные трудовые нормы и правила; определяющая роль государства состоит в поддержке неформальных институтов –	В социально-трудовых отношениях преобладают отношения патернализма, коллективизма, эгалитаризма и соучастия. В целом жесткая система управления социально-трудовыми отношениями на уровне крупных фирм. В	Системы профессиональной подготовки и повышения квалификации, социальной защиты направлены на развитие коллективистских начал, система пожизненного найма; повышение ответственности работодателей за при-	Преобладают институциональные механизмы, поддерживающие и развивающие отношения коллективизма, патернализма и соучастия, прежде всего, на уровне фирмы: пофирменные коллективные переговоры, сов-

Соотношение роли субъектов в системе социально-трудовых отношений	Преобладающий тип социально-трудовых отношений	Основная предметная область (предмет социально-трудовых отношений)	Развитие институциональных механизмов
трудовой этики и трудовых традиций. Профсоюзы «встроены» в деятельность фирмы. Децентрализация трудовых отношений	конце XX в. наметился переход к модели, стимулирующей индивидуальные качества и инициативу работников	нимаемые решения. Широкий круг вопросов, связанных с организацией и условиями труда, оплатой, участием работников в управлении	местные консультации предпринимателей и профсоюзов, трудовые соглашения; развитие различных форм трудовой демократии; социальная политика на уровне фирмы
Западная Европа			
Равноправие сторон в решении социально-трудовых проблем при лидирующей роли государства. Лидирующая роль государства основана на формировании общих правил, норм, линий поведения (формальных) для остальных субъектов. Велика роль профсоюзов. Централизация трудовых отношений	В социально-трудовых отношениях доминируют принципы консенсуса, солидарности, партнерства, социального диалога. В целом жесткая система социально-трудовых отношений, обусловленная регламентацией линий поведения, норм, правил и процедур в системе социально-трудовых отношений	На уровне государства и фирм доминирует круг вопросов, связанных с оплатой труда, профессиональной подготовкой (содействие занятости); на уровне государства основным предметом является развитие систем социальной защиты (развитые системы социального страхования, социальные гарантии всем гражданам, социальная защита трудоспособного и нетрудоспособного населения). На уровне фирмы доминируют вопросы, связанные с вовлечением работников в управление, также закрепленные законодательно	Жесткая централизованная система коллективно-договорного регулирования, развитие системы социального партнерства; различные макроэкономические механизмы реализации социальной политики; развитые формы демократии на производстве на основе трудовых прав работников

Приложение 2

Характеристика модели развития социально-трудовых отношений в постсоветских странах (Россия и Украина)

Соотношение роли субъектов в системе социально-трудовых отношений	Преобладающий тип социально-трудовых отношений	Основная предметная область (предмет социально-трудовых отношений)	Развитие институциональных механизмов в системе социально-трудовых отношений
Дореволюционный этап			
Отсутствие ярко выраженных интересов в системе трудовых отношений вплоть до начала XX в. Отсутствие массового рабочего класса и, как следствие, отсутствие профсоюзного движения. Авторитарная роль государства	Модель социально-трудовых отношений не оформлена. В целом можно утверждать, что в отношениях наблюдается дуализм: отношения между работником и работодателем, работниками и государством строятся на недоверии, неуважении, авторитарности, с другой стороны, преобладают отношения патернализма, коллективизма, попечительства	Предметная область социально-трудовых отношений связана с формированием системы социальной защиты; рабочее время, условия труда, развитие самоуправления	Институциональные механизмы не развиты и связаны с поддержкой основной предметной области исследования – развитие системы социальной защиты и трудового законодательства; различные формы рабочего контроля
Советский этап			
Ярко выраженные общегосударственные интересы при подавлении интересов работников; государство – единственный работодатель. Деятельность профсоюзов как выразителя интересов работников не имела смысла и носила формальный характер ввиду отсутствия ярко	Трудовые отношения строятся на отношениях жесткой вертикали власти и огосударствлении всех форм трудовой жизни. Политика государственного патернализма носит всеобщий характер	Предметная область исследования была связана с широким кругом вопросов организации и нормирования труда, условиями труда, социальным планированием и формированием общественных фондов потребления; разработка систем стимулирования. На уровне государства –	Институциональные механизмы направлены на поддержку интересов лишь одной из сторон социально-трудовых отношений – государства. Развитие государственной системы социальной защиты и трудового законодательства; социальное планирование, советы трудо-

Соотношение роли субъектов в системе социально-трудовых отношений	Преобладающий тип социально-трудовых отношений	Основная предметная область (предмет социально-трудовых отношений)	Развитие институциональных механизмов в системе социально-трудовых отношений
выраженных интересов последних		развитие системы социальной защиты, носившей всеобщий характер	вого коллектива. Полное огосударствление системы коллективно-договорного регулирования
Постсоветский этап – состояние «как есть»			
Становление интересов всех 3 основных субъектов социально-трудовых отношений при отсутствии ярко выраженных интересов каждой из сторон. Ослабление координирующей и регулирующей роли государства при сохранении авторитарности и жесткой вертикали власти. Слабость профсоюзов как института в защите интересов наемных работников. Слабая представленность интересов бизнеса в системе социально-трудовых отношений	Формирующаяся модель социально-трудовых отношений базируется на отношениях недоверия и неуважения сторон друг к другу, конфронтации, антагонизма, нездорового соперничества	Предметная область социально-трудовых отношений не определена концептуально и в целом – отсутствие концепции развития социально-трудовых отношений. Решение вопросов, связанных с развитием систем социального страхования и в целом социального реформирования	Трудовое законодательство, законодательное закрепление системы коллективно-договорного регулирования
Постсоветский этап – состояние «как надо»			
Формирование ярко выраженных интересов сторон социально-трудовых	Социально-трудовые отношения должны основываться на принципах равноправия	Предметная область социально-трудовых отношений определяется целевой функ-	Институциональные механизмы должны обеспечивать реализацию и поддержку

Соотношение роли субъектов в системе социально-трудовых отношений	Преобладающий тип социально-трудовых отношений	Основная предметная область (предмет социально-трудовых отношений)	Развитие институциональных механизмов в системе социально-трудовых отношений
отношений. Усиление координирующей, контрольной и регулирующей роли государства; усиление представленности интересов бизнеса и работников в системе социально-трудовых отношений; формирование интересов социально ответственного работодателя и экономически ответственных работников	интересов сторон, партнерства, соучастия, социального диалога и поиска компромиссов. Жесткость в системе социально-трудовых отношений должна обеспечиваться неукоснительным соблюдением законов, предписаний, норм, регулирующих социально-трудовые отношения	цией и направленностью всей системы социально-трудовых отношений и должна включать вопросы, связанные с повышением заработной платы и в целом доходов работников и их регулированием; содействие занятости и активные государственные программы на рынке труда, развитие систем профессиональной подготовки и переподготовки; создание достойных условий труда; формирование социально ответственного работодателя	основной целевой функции и направленности системы социально-трудовых отношений – развитие системы социального партнерства и социально ответственного бизнеса; макроэкономические механизмы, обеспечивающие регулирование трудовых отношений на рынке труда; социальные программы на уровне фирмы, персонификация кадровой политики и развитие производственной демократии, основанной на реализации трудовых прав

Приложение 3

Взаимосвязь системы социально-трудовых отношений и представлений о субъекте труда

Представления о субъекте труда	Доминирование той или иной стороны в системе социально-трудовых отношений	Доминирующий тип отношений	Предмет социально-трудовых отношений	Приоритетные направления развития	Критерии оценки
Рабочая сила	Работодатель (собственник)	Дискриминация, конфронтация	Разделение и эффективная организация труда, формы и системы заработной платы	Доминирование экономических инструментов активизации использования рабочей силы и трудовых ресурсов; разработка внутрифирменных систем стимулирования	Количественные показатели использования рабочей силы (фонд рабочего времени, продолжительность рабочего дня, выработка на одного работника и др.)
Трудовой потенциал	Работодатель (собственник) при регулирующей роли профессиональных объединений наемных работников и государства	Конкуренция, соперничество, патернализм, партнерство	Профессиональное обучение и развитие; комплекс вопросов, связанных с управлением персоналом; развитие систем социального страхования на уровне общества и фирмы; развитие системы мотивации	Социальная политика государства и социальная политика фирмы; развитие социального партнерства	Количественные и качественные показатели оценки трудового потенциала

Представления о субъекте труда	Доминирование той или иной стороны в системе социально-трудовых отношений	Доминирующий тип отношений	Предмет социально-трудовых отношений	Приоритетные направления развития	Критерии оценки
Человеческий фактор (человеческие ресурсы)	Равноправие всех участников и наличие ярко выраженных интересов всех сторон	Партнерство, солидарность	Содержание труда и удовлетворенность трудом; участие работников в принятии решений; совершенствование систем мотивации через персонификацию личного вклада и личностных качеств работника	Социальная ответственность бизнеса; разработка программ качества трудовой жизни	На макроуровне возрастает значимость показателей, связанных с состоянием физического и психического здоровья людей, уровнем и качеством образования, морали и нравственности, социальной защищенности человека; на уровне организации – показатели удовлетворенности трудом; показатели, отражающие вовлеченность работников в управление
Человеческий и интеллектуальный капитал, социальный капитал	Взаимная ответственность работников, работодателей и государства за прини-	Партнерство, субсидарность, доверие, взаимопомощь, компромиссность	Формирование атмосферы честности, взаимного доверия: формирование корпоративной культуры;	Мероприятия по развитию организационных способностей, непрерывное образование в течение всей жизни,	Усиление значимости качественных показателей развития социально-трудовых от-

Представления о субъекте труда	Доминирование той или иной стороны в системе социально-трудовых отношений	Доминирующий тип отношений	Предмет социально-трудовых отношений	Приоритетные направления развития	Критерии оценки
	маемые решения. Повышение значимости персональной ответственности каждого из участников		накопление и развитие знаний, способностей, опыта, навыков командной работы	развитие программ дополнительного образования. Персонификация мероприятий в области социальной политики и программ качества трудовой жизни. Усиление значимости в реализуемой социальной политике и политике социально ответственного бизнеса мероприятий по этичному бизнесу и защите окружающей среды	ношений (уровень доверия; социальные конфликты и напряженность); социальные отчеты компаний

Приложение 4

Взаимосвязь форм совместной деятельности, типа культуры и представлений о субъекте труда

Этапы промышленных революций	Представления о субъекте труда	Общая характеристика совместной трудовой деятельности	Соответствующая концепция управления	Тип культуры
Первая промышленная революция (1750–1850 гг.)	Человек – безликий, бесправный работник, обладающий физическими способностями выполнять тяжёлую работу, ту или иную задачу	Совместно-взаимодействующий тип характеризуется участием каждого работника в решении общих задач. У каждого примерно одинаковая интенсивность труда. Ориентация на коллективные цели, эффективность совместной деятельности в равной степени зависит от труда каждого участника	Не оформлена	Органическая организационная культура. Работники являются послушными исполнителями, включёнными в семейный тип отношений
Вторая промышленная революция (1850–1940 гг.)	Рабочая сила – потенциальная способность человека к труду, совокупность физических и интеллектуальных качеств, которые могут быть использованы в процессе труда. Предполагается, что рабочая сила не обладает собственными целями, не имеет потребностей и не проявляет инициативу. Предназначена для того, чтобы кто-то другой её формировал, распределял, использовал и управлял ею.	Совместно-последователь-ный тип характеризуется определённым порядком участия каждого работника в процессе работы. Последовательность предполагает, что в начале в работу включается один участник, за ним – второй, третий и т.д. Деятельность задаётся спецификой целей преобразования предмета труда, характерных для данного участка процесса. Участникам свойственна высокая технологиче-	Использование рабочей силы и трудовых ресурсов	Бюрократическая организационная культура, наличие технологически дисциплинированных участников, строго выполняющих свои функции и распоряжения руководства

Этапы промышленных революций	Представления о субъекте труда	Общая характеристика совместной трудовой деятельности	Соответствующая концепция управления	Тип культуры
	Человек – носитель способностей и определённых качеств	ская дисциплина, следование нормам, правилам, инструкциям, положениям. Решения принимаются высшим руководством, рычаг управления – административный ресурс		
Третья промышленная революция (1940–1980 гг.)	1940–1960 гг.			
	Трудовой потенциал. Человек – субъект со своими потребностями и интересами в сфере труда. Однако человек на данном этапе рассматривается как пассивный инструмент внешнего управления, планово-учётная единица	Совместно-последовательный тип характеризуется определённым порядком участия каждого работника в процессе работы…	Управление персоналом	Бюрократическая организационная культура
	1960–1980 гг.			
	Человеческий фактор. Человек – главная стратегическая движущая сила в развитии и повышении эффективности производства	Совместно-индивидуальный тип взаимодействия. Каждый член группы выполняет свой объём работ. Специфика деятельности зависит от индивидуальных особенностей и профессиональной позиции каждого. Исполнителей объединяет предмет труда, обрабатываемый каждым из них особым образом. Для людей	Управление человеческими ресурсами	Предпринимательская организационная культура. Люди – активные участники трудового процесса, ориентированные на карьеру; увеличение ответственности работников, объёма работы и

Этапы промышленных революций	Представления о субъекте труда	Общая характеристика совместной трудовой деятельности	Соответствующая концепция управления	Тип культуры
		свойственны высокая инициативность, ориентация на результат, индивидуальные достижения. Участники трудового процесса во главу угла ставят собственные цели, ценности. Данный тип характеризуется рыночной управленческой формой: решения принимаются в соответствии с законами рынка, рынок является мерилом эффективности труда. Главный рычаг воздействия – деньги (материальные стимулы)		вознаграждений
Четвёртая промышленная революция (1980 г. – наши дни)	1980–1995 гг.			
	Человеческий капитал. Человек – объект эффективных вложений; субъект, преобразующий знания в источник как личных, так и общественных доходов	Совместно-творческий тип (происходит из сферы науки и искусства). Участники создают нечто уникальное посредством творчества, и каждый участник является полноправным создателем чего-то нового. Совместно-творческий тип деятельности даёт возможность каждому участнику попробовать различные способы деятельности, обогащаться способами	Управление человеком	Партисипативная организационная культура; люди профессионалы, ориентированные на достижение результата (новое знание) и стремящиеся к собственному профессиональному росту

Этапы промышленных революций	Представления о субъекте труда	Общая характеристика совместной трудовой деятельности	Соответствующая концепция управления	Тип культуры
		работы, присущими другим специалистам в сфере труда. Получаемый синергетический эффект даёт импульс развитию самой группы		
	1995 г. – наши дни			
	Интеллектуальный и социальный капитал. Человек не только носитель знаний, обладающий опытом, определённой квалификацией; человек – это целый мир, эмоциональный, нравственный, духовный, с определённой системой ценностей и мотиваций	В последнее время специалистами упоминается ещё один тип совместной деятельности – коллегиальный. Деятельность принимает форму обсуждения и принятия управленческих решений группой лиц, коллегией с учётом общего мнения участвующих в обсуждении	Управление человеком (личностью). В центре внимания стоят новые гуманистические проблемы семьи и общества	Диалоговая организационная культура, которая может быть эффективно реализована только при активном, равноправном участии всех субъектов социально-трудовых отношений

Приложение 5

Влияние промышленных революций на предметно-содержательную область социально-трудовых отношений

Этап промышленной революции	Представления о субъекте труда	Содержание социально-трудовых отношений	Предметная область социально-трудовых отношений
Первая промышленная революция (1750–1850 гг.)	Не оформлены	Бесправие работников в вопросах найма, установления оплаты труда; продолжительный рабочий день, тяжелые условия труда; отсутствие социальной защиты на производстве; невозможность работников влиять на производственные процессы; отсутствие трудового законодательства. В целом социально-трудовые отношения характеризуются конфронтацией и противостоянием между трудом и капиталом	Социально-трудовые отношения не получили институционального оформления, предметная область не определена. Однако этот период характеризуется первыми организованными выступлениями бесправных рабочих, и основным предметом забастовочного движения становится отстаивание работниками своих прав в сфере труда. В этот же период наблюдаются первые эксперименты в области обеспечения работников приемлемыми условиями труда (основной предмет – забота о работниках)
Вторая промышленная революция (1850–1940 гг.)	Рабочая сила	Научная организация труда позволила формализовать трудовые процессы. Трудовые отношения характеризуются жёсткой централизацией (это касается, в первую очередь, заключения договоров, профессиональных кодексов). Содержательная область трудовых отношений характеризуется острейшими социальными конфликтами и продолжающейся конфронтацией между трудом и капиталом; шаблонный мо-	Основная предметная область социально-трудовых отношений касается формирования институтов. В этот период разрабатываются нормы, правила и процедуры по поводу норм труда, установления заработной платы (Ф. Тейлор заложил основы тарифной системы оплаты труда) и стимулирования; процедуры, регулирующие социально-трудовые отношения. На уровне общества были

Этап промышленной революции	Представления о субъекте труда	Содержание социально-трудовых отношений	Предметная область социально-трудовых отношений
		нотонный труд и тяжёлые условия труда	заложены основы трудового законодательства и социальной защиты в сфере труда, узаконено профсоюзное движение
Третья промышленная революция (1940–1980 гг.)	Трудовой потенциал, человеческий фактор	Труд приобретает элементы творчества, отсюда высокие требования к квалификации работников. Социализация трудовых отношений, развитие партнёрства, патернализма и солидарности; наметилась тенденция к децентрализации социально-трудовых отношений. Забота о работниках со стороны работодателей	Предметная область социально-трудовых отношений связана с процессами вовлечения работников в управление предприятием; разработка гибких систем оплаты труда и стимулирования; программы повышения качества трудовой жизни; пенсионные программы. Получают большое развитие социальное партнёрство и коллективно-договорная система; развивается социальная ответственность бизнеса. Дальнейшее развитие трудового законодательства и социальной защиты на производстве, в том числе и на международном уровне. Активизируется деятельность международных институтов – Международной организации труда (МОТ) и Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ)
Четвёртая промышленная революция	Человеческий капитал, интеллектуальный и социальный	Углубление децентрализации социально-трудовых отношений, повышение их гибкости и неопределённость. Ос-	Предметом социально-трудовых отношений становится непрерывный процесс обучения в течение всей жиз-

Этап промышленной революции	Представления о субъекте труда	Содержание социально-трудовых отношений	Предметная область социально-трудовых отношений
(1980 г. – наши дни)	капитал (управление человеком)	нову социально-трудовых отношений составляет кооперация и коэволюция, этичность, сотрудничество, доверие между участниками трудового процесса	ни; методы, направленные на развитие организационных способностей, компетенций и управление знаниями; формирование организационной культуры, способствующей развитию доверия и сотрудничества. Дальнейшее развитее социального партнёрства и социальной ответственности бизнеса на принципах гуманизации, демократизации, гибкости

Приложение 6

Основные институты социальной защиты: сравнительная характеристика*

Составляющие институтов социальной защиты	Структурные составляющие институтов социальной защиты				
	Социальная помощь	Государственное социальное обеспечение	Обязательное социальное страхование	Добровольное дополнительное социальное страхование	Добровольное личное страхование
Методы регулирования социальных гарантий и прав	По закону: социальные притязания нетрудоспособных и нуждающихся в случае признания их таковыми	По закону: лицам, занятым на государственной службе при наличии определённого трудового стажа	По закону при наличии определённого трудового стажа, либо инвалидности, либо утрате кормильца	На основе договорных отношений: при наличии определённого страхового стажа и коллективного (отраслевого) договора	На основе индивидуального договора страхования и уплаты страховых сумм
Принципы организации	Солидарная ответственность всех членов общества за нетрудоспособных и нуждающихся граждан в минимальном уровне дохода	Ответственность государства как работодателя за социальное обеспечение наёмных работников	Социальное сотрудничество и солидарная взаимопомощь работодателей и работников, ответственность самих работников	Солидарная взаимопомощь профессиональных групп работодателей по защите работников от рисков профессионального труда	Ответственность граждан, соблюдение принципа эквивалентности взносов и выплат
Механизм функционирования	Оценка уровня нуждаемости – размеры доходов и собственности всех членов семьи, а также финансовых возможностей государства	Оценка финансовых ресурсов федерального и регионального бюджетов, численности пенсионеров (льготников), размеров пенсий (пособий)	Оценка социальных видов риска утраты заработков в связи с утратой трудоспособности, старости, из-за болезни или несчастных случаев, утрате кормильца	Оценка профессиональных (по группам профессий) рисков из-за утраты трудоспособности и периодов дожития пенсионеров	Оценка индивидуальных рисков болезни, утраты трудоспособности и дожития

Составляющие институтов социальной защиты	Структурные составляющие институтов социальной защиты				
	Социальная помощь	Государственное социальное обеспечение	Обязательное социальное страхование	Добровольное дополнительное социальное страхование	Добровольное личное страхование
Порядок исчисления размеров пособий	Размеры социальных пенсий сопоставимы с прожиточным минимумом (около 20% от средней заработной платы)	Размер пособий и пенсий зависит от продолжительности трудового стажа на государственной службе и составляет 55–70%	Размер пособий и пенсий зависит от продолжительности страхового стажа, размера заработной платы, возраста выхода на пенсию и составляет 40–60%	Размер пособий и пенсий зависит от продолжительности трудового стажа на предприятии (в отрасли) и составляет 20–30%	Размер страховых выплат зависит от объёма страховых взносов и продолжительности сроков выплат
Условия функционирования	Значительные объёмы средств, выделяемые из федерального и регионального бюджетов	Значительные объёмы средств, выделяемых из федерального и регионального бюджетов	Наличие правовых, финансовых и организационных механизмов обязательного социального страхования	Стабильная и эффективная деятельность предприятий	Наличие средств у населения для резервирования и стабильная экономическая ситуация в стране, правовое государство, развитые институты личного страхования
Формы управления	Государственное управление	Государственное управление	Самоуправление представителей работников и работодателей	Самоуправление представителей работников и работодателей	Частные страховые компании
Источники финансирования	Бюджетные источники, формируемые за счёт налогов	Бюджетные источники, формируемые за счёт налогов	Обязательные страховые взносы работодателей и работников	Добровольные страховые взносы работодателей (работников)	Добровольные страховые взносы граждан

Составляющие институтов социальной защиты	Структурные составляющие институтов социальной защиты				
	Социальная помощь	Государственное социальное обеспечение	Обязательное социальное страхование	Добровольное дополнительное социальное страхование	Добровольное личное страхование
Преимущества института социальной защиты	Социальные гарантии защиты в старости нетрудоспособного и нуждающегося населения	Высокий стабильный уровень пенсий	Солидарная справедливость и солидарная взаимопомощь, дифференцированный подход при определении уровней пенсий с учётом продолжительности страхового стажа и размеров заработной платы	Дополнительный механизм защиты в старости и инвалидности с учётом специфики трудовой деятельности и состояния трудоспособности работников	Возможность дополнительного материального обеспечения с учётом индивидуальных финансовых возможностей и жизненных приоритетов
Недостатки института социальной защиты	Низкий уровень пенсий, высокий удельный вес административных расходов	Бюджетный источник финансирования	Не охватывает лиц, не имеющих необходимого страхового стажа	Ограниченность финансовыми возможностями отдельных предприятий	Распространение ограничено финансовыми возможностями граждан, используется средне- и высокодоходными слоями населения

* Составлено по: Экономика труда (социально-трудовые отношения) / под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. М. : Экзамен, 2002. С. 642–643.

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие 3

РАЗДЕЛ 1. Социально-трудовые отношения: общая характеристика 4
Глава 1. Характеристика понятия «социально-трудовые отношения» 4
1.1. Теоретические основы исследования социально-трудовых отношений 4
1.2. Социально-трудовые отношения как объект исследования 11
1.3. Факторы, влияющие на состояние и развитие социально-трудовых отношений 22
Глава 2. Развитие социально-трудовых отношений на современном этапе 28
2.1. Характерные черты и признаки социально-трудовых отношений: межстрановый анализ 28
2.2. Глобализация и технологическая революция и их влияние на социально-трудовые отношения 34
2.3. Институционализация социально-трудовых отношений 43
2.4. Управленческая и предпринимательская деятельность как основа развития социально-трудовых отношений на современном этапе 49
Глава 3. Общая характеристика социально-трудовых отношений в Украине и России 60
3.1. Влияние экономического кризиса 2008–2009 гг. на развитие социально-трудовых отношений в Украине 60
3.2. Характеристика особенностей и этапов развития социально-трудовых отношений в России 64

РАЗДЕЛ 2. Управление и регулирование социально-трудовых отношений 83
Глава 4. Сочетание государственного управления и регулирования в социально-трудовой сфере 83
4.1. Сущность государственного управления и регулирования социально-трудовых отношений 83
4.2. Основные функции и принципы государственного управления и регулирования социально-трудовых отношений 87
Глава 5. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений 89
5.1. Сочетание централизованного и регионального государственного регулирования социально-трудовых отношений (опыт Украины) 89

5.2. Оценка состояния коллективно-договорного регулирования в Украине ... 94
5.3. Оценка состояния коллективно-договорного регулирования в России ... 104
5.4. Развитие коллективно-договорной деятельности в промышленно-развитых странах ... 112
Глава 6. Нормативно-правовые основы регулирования социально-трудовых отношений ... 115
6.1. Создание, развитие и задачи Международной организации труда ... 115
6.2. Характеристика международного законодательства в области социально-трудовых отношений ... 120
6.3. Характеристика основных конвенций и рекомендаций Международной организации труда ... 127
6.4. Нормативно-правовые основы регулирования социально-трудовых отношений в Украине ... 131
6.5. Направления совершенствования трудового законодательства (опыт Украины) ... 134
Глава 7. Мониторинг социально-трудовых отношений (опыт Украины) ... 138
7.1. Понятие мониторинга социально-трудовых отношений ... 138
7.2. Нормативно-правовая и информационная база проведения мониторинга социально-трудовой сферы ... 141

РАЗДЕЛ 3. Социальное партнерство в системе социально-трудовых отношений ... 145
Глава 8. Развитие социального партнерства в современных условиях ... 145
8.1. Теоретические основы и предпосылки формирования социального партнерства ... 145
8.2. Модели и формы социального партнерства ... 152
8.3. Профсоюзы в системе социального партнерства ... 154
8.4. Развитие социального партнерства на национальном уровне ... 183
8.5. Направления развития социального партнерства в России и Украине ... 196

РАЗДЕЛ 4. Человек в системе социально-трудовых отношений и перспективы исследования социально-трудовых отношений ... 201
Глава 9. Характеристика трудового и человеческого потенциала в России и Украине ... 201
9.1. Эволюция понятий: от «рабочей силы» к «трудовому потенциалу» ... 201
9.2. Человеческий потенциал как основа развития трудовых отношений в XXI в. ... 212
9.3. Факторы формирования трудового потенциала: результаты исследования в Украине ... 219

9.4. Анализ состояния трудового потенциала Украины 226
9.5. Состояние трудового потенциала России 234
Глава 10. Принципы, структура, анализ и тенденции формирования доходов в рыночной экономике 242
10.1. Принципы и структура формирования доходов в рыночной экономике 242
10.2. Оплата и стимулирование труда за рубежом 246
10.3. Государственное регулирование доходов 253
10.4. Состояние уровня заработной платы и доходов в Украине 262
10.5. Состояние уровня заработной платы и доходов в России и направления их регулирования 268
Глава 11. Корпоративная социальная политика в системе социально-трудовых отношений 282
11.1. Эволюция взглядов на теории фирмы и взаимосвязь экономических и социальных функций фирмы 282
11.2. Сущность, принципы и структура корпоративной социальной политики 292
Глава 12. Качество трудовой жизни 301
12.1. Понятие «качество трудовой жизни» 301
12.2. Методология и результаты исследования качества трудовой жизни 306
Глава 13. Прогнозы и направления развития системы социально-трудовых отношений 315
13.1. Социально-экономическое прогнозирование развития социально-трудовых отношений: результаты исследований в Украине 315
13.2. Основные прогнозы и направления развития социально-трудовых отношений в Украине 320
13.3. Направления развития социально-трудовых отношений в России 325
13.4. Направления исследования социально-трудовых отношений 335

Заключение 340

Литература 341

Приложения 352

Научное издание

Лариса Владимировна Беззубко
Евгения Владимировна Нехода

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ: РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЙ В РОССИИ И УКРАИНЕ

Под общей редакцией Е.В. Неходы

Редакторы: Н.А. Афанасьева, К.В. Полькина, А.Н. Миронова
Оригинал-макет А.И. Лелоюр
Дизайн обложки А.В. Бабенко

Подписано к печати 18.02.2013 г. Формат 60x84 1/16.
Бумага офсетная. Гарнитура Times.
Усл. печ. л. 21,6.
Тираж 250 экз. Заказ № 153.

Отпечатано на оборудовании
редакционно-издательского отдела
Томского государственного университета
634050, г. Томск, пр. Ленина, 36. Корп. 4. Оф. 011
Тел. 8+(382-2)–52-98-49

ISBN 978-5-9462-1392-9

9 785946 213929 >