

ЭКОНОМИКА ТРУДА

УДК 330.11

Л.В. Беззубко, Е.В. Нехода**СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ И УКРАИНЕ: МЕТОДИЧЕСКИЕ
ПОДХОДЫ**

Рассматриваются методические подходы к сравнительному анализу социально-трудовых отношений в России и Украине. Методика сравнительного анализа включает: определение объекта и предмета исследования, характеристику элементов системы социально-трудовых отношений, уточнение подходов к системе показателей, характеризующих социально-трудовые отношения; определение основных групп факторов, влияющих на развитие социально-трудовых отношений в различных странах.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, элементы системы социально-трудовых отношений, методика исследования, сравнительный анализ социально-трудовых отношений.

Постановка проблемы. Социально-трудовые отношения являются базисным элементом системы общественных отношений и характеризуют отношения, складывающиеся между людьми в процессе трудовой деятельности. Актуальность и научный интерес к исследованию системы социально-трудовых отношений определяются целым рядом объективных факторов, среди которых наиболее значимыми являются следующие:

Во-первых, новый этап технологических и организационных перемен, качественные изменения в социальной дифференциации, изменение роли человека в обществе (человек – основа развития), повышение значимости в трудовой деятельности личных качеств, которые становятся частью общих профессиональных компетенций и профессиональных требований, – всё это актуализирует обращение экономической науки к генезису и эволюции труда и социально-трудовых отношений с тем, чтобы осознать качественно новые процессы, происходящие в этой области, и обозначить основной контекст, вектор развития социально-трудовых отношений.

Во-вторых, требуют ответы и такие вопросы: почему современная трудовая деятельность всё меньше ориентируется на традиционные ценности – труд как источник богатства и дохода; на отношения, основанные на конкуренции, конфронтации, соперничестве? И для России, и для Украины остаётся открытым вопрос: какой тип отношений формируется в этих странах – коллективный, характерный для индустриального периода развития и массового производства, когда в непосредственное взаимодействие с работодателем вступает не отдельный работник, а их объединения, или ориентированный на личность, на развитие личностных качеств и характеристик работника?

Более того, для постсоциалистических стран актуализируется решение вопросов, связанных с нарастанием и нерешённостью социальных проблем, падением ценности трудовой деятельности и трудовой морали, низкой удовлетворённостью работников своим трудом, отсутствием ярко выраженных интересов основных субъектов социально-трудовых отношений. Остаются дискуссионными и открытыми вопросы о соотношении роли государства в развитии и регулировании социально-трудовых отношений, бизнеса и самого работника.

Сравнительный анализ социально-трудовых отношений в России и Украине интересен и полезен ещё и потому, что изначально в этих странах (до 1991 г.) трудовые отношения развивались в рамках единой замкнутой общественной (социалистической) системы, в которой государство регламентировало все сферы общественной жизни, в том числе и трудовой. Однако за прошедшие 20 лет независимого развития социально-трудовые отношения в обеих странах претерпели существенные изменения. Сравнительный анализ моделей социально-трудовых отношений позволит, с одной стороны, выделить специфические черты и особенности формирующейся модели социально-трудовых отношений в обеих странах, выделить их социокультурную специфику; с другой – обозначить общецивилизационный вектор их развития и общие черты, на которых может базироваться сотрудничество и партнёрство основных субъектов социально-трудовых отношений: государств, работодателей и их ассоциаций/объединений, работников и их объединений.

Цель настоящей статьи – выработка общих методических подходов к сравнительному анализу социально-трудовых отношений в России и Украине. В данном научном исследовании приняли участие учёные Томского государственного университета (кафедра системного менеджмента и предпринимательства) и Донбасской национальной академии строительства и архитектуры (кафедра менеджмента организаций).

Итак, *методика исследования социально-трудовых отношений* с целью последующего их сравнительного анализа в России и в Украине включает следующие этапы:

1. Определение объекта и предмета исследования, что предполагает уточнение понятия «социально-трудовые отношения». Термин «социально-трудовые отношения» применяется при характеристике различных аспектов, непосредственно или опосредованно связанных с постоянным взаимодействием между работниками, работодателями и государством. Социально-трудовые отношения регулируются законами РФ и Украины, международными договорами, конвенциями Международной организации труда (МОТ). Государство формирует нормативно-правовую основу для развития этих отношений, выступая как гарант социального мира и партнёрства, арбитр в трудовых спорах и конфликтах, как крупный работодатель. Взаимосвязи в системе социально-трудовых отношений отражены на рис. 1.

Однако следует отметить, что в настоящее время нет официального, закреплённого на нормативном уровне определения понятия «социально-трудовые отношения». В действующих нормативно-правовых актах вместо этого термина употребляются различные словосочетания. При этом часто не видится разницы в понятиях «трудовые отношения» и «социально-трудовые

отношения», «общественно-трудовые отношения»; происходит подмена одного понятия другим и использование их как синонимов. Ряд учёных считают, что термин «социально-трудовые отношения» заменил «трудовые отношения».

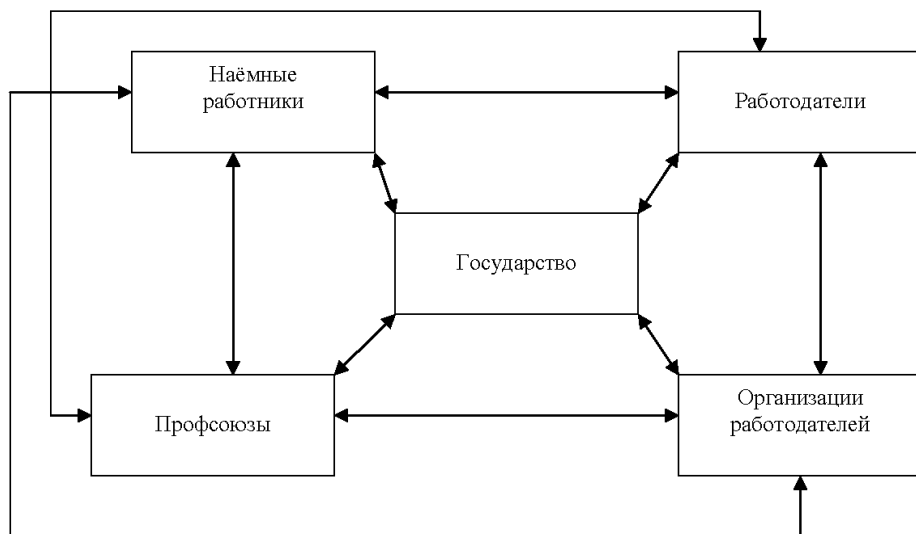


Рис. 1. Взаимосвязи в системе социально-трудовых отношений

В связи с этим возникает необходимость уточнения этих понятий.

Так, А. Жернаков предлагает комплекс социально-трудовых отношений разделить на три уровня [1. С. 43]:

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

второй – коллективные трудовые отношения по организации и оплате труда, условий труда, дополнительных (сверх законодательных) социальных гарантий, которые регулируются на уровне предприятий через коллективные договоры;

третий – отношения по обеспечению занятости, социальных гарантий, уровня и качества жизни в экономике в целом и на уровне регионов, регулируемые на национальном и региональном уровнях через соответствующую систему соглашений.

Тогда трудовые отношения – это только отношения первого уровня, а социально-трудовые отношения охватывают, по мнению автора, второй и третий уровни. А. 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 оплате, организации, социально-бытовым условиям, обеспечению занятости, уровню жизни, экономическому и социальному уровням развития регионов, страны в целом.

Если трудовые отношения охватывают только отношения по поводу выполнения самой работы, то социально-трудовые отношения включают в себя решение и социально-бытовых вопросов. Понятно, что социально-трудовые отношения должны рассматриваться гораздо шире, чем понятие просто «трудовые отношения» или просто «социальные отношения».

По мнению О.И. Кронос, социально-трудовые отношения – это отношения между людьми в процессе выполнения работы и связаны они с организацией труда, условиями и оплатой труда, социальной защитой и регулируются системой соглашений на макро-, мезо- и микроуровнях для достижения оптимальной производительности и эффективной деятельности субъектов хозяйствования [2. С. 7]. На наш взгляд, в этом определении не выделены системообразующие элементы социально-трудовых отношений; не даётся характеристика механизмов их регулирования (договора и соглашения – лишь часть этого механизма); нуждаются в дальнейшем развитии и целевые установки, которые можно и нужно достичь при дальнейшем совершенствовании социально-трудовых отношений.

Н.И. Пристипа считает, что в общеэкономическом аспекте социально-трудовые отношения обуславливают совокупность производственных и социальных отношений в обществе, которые характеризуют взаимодействие субъектов рынка труда в стране и регулируют уровень и качество жизни населения [3]. На наш взгляд, социально-трудовые отношения проявляются не только на рынке труда, но и в процессе самой работы (на внутрифирменных рынках труда) и охватывают широкий круг вопросов, связанных с кадровой и социальной политикой. Более того, социально-трудовые отношения проявляются и в послетрудовой период и связаны прежде всего с вопросами пенсионного обеспечения.

Понятие «социально-трудовые отношения» является не только более широким, но и более глубоким, поскольку охватывает отношения, возникающие собственно в процессе труда, основанием для возникновения которых служит заключение индивидуального трудового договора (контракта) или коллективного договора, а также целый комплекс социальных связей и отношений, вытекающих из необходимости обеспечения государственной (региональной) и корпоративной социальной политики управления трудом [4]. Более того, в процессе труда человек получает уникальную возможность для саморазвития и самоактуализации. Разработанная МОТ Концепция достойного труда делает акцент именно на этом обстоятельстве и базируется на следующих основных положениях: 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 [5. С. 5]. Необходимо добавить и следующее. Современный этап технологических преобразований, гибкие производственные системы и модульное производство, информационно-коммуникационные технологии требуют развитых социальных связей и социальных отношений, проявления от человека самых лучших человеческих качеств, и конфликтный и конкурирующий тип отношений между субъектами уступают место сотрудничеству, кооперации, партнёрству.

Учебная и научная литература в России определяет социально-трудовые отношения через отношения, которые характеризуют экономические, социальные, психологические, правовые аспекты взаимосвязи отдельных людей и социальных групп в процессе трудовой деятельности.

Обобщая вышесказанное, мы считаем, что социально-трудовые отношения представляют комплекс взаимоотношений между наёмными работниками, работодателями (собственниками) или уполномоченными ими органами, трудовыми коллективами или другими выборными органами с участием государственных органов (региональных, местных органов самоуправления), направленных на решение широкого круга социально-экономических вопросов с целью обеспечения высокого уровня и качества жизни человека, коллектива и общества в целом. Признание в трудовой деятельности и отношениях, связанных с ней, ценности личности и личностных качеств человека (работника) обуславливает равноправное сотрудничество и взаимную ответственность субъектов этих отношений по согласованию интересов и удовлетворению потребностей.

II. Определение основных изучаемых категорий и элементов системы социально-трудовых отношений. Социально-трудовые отношения многоаспектны и многосторонни, могут разделяться по разным классификационным признакам. Однако для целей настоящего исследования наиболее продуктивна их предметно-субъектная классификация, в соответствии с которой можно выделить следующие основные составляющие:

1) экономические отношения – отношения между субъектами по поводу использования результатов труда, средств и предметов труда;

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

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

4) социально-психологические (межличностные) – отношения между людьми, возникающие в процессе и по поводу труда и зависящие от личностных качеств, психологических установок, мотивов поведения, субъективных побудительных мотивов, вынуждающих действовать так или иначе;

5) мотивационно-трудовые отношения, включающие отношения человека (работника) к труду, условиям труда, характеризующие и степень удовлетворённости трудом. Данный аспект социально-трудовых отношений и его изучение представляются наиболее важными в настоящее время, в том числе и в связи с глобальными изменениями, связанными с характером и содержанием труда (информационная природа, интеллектуализация труда, творческий характер, нематериально-вещественные результаты труда).

Понятийно-категориальный аппарат, характеризующий систему социально-трудовых отношений, представлен на рис. 2. В качестве предмета социально-трудовых отношений рассматриваются цели, к достижению которых стремится человек на различных этапах своей деятельности, а также ценностные установки. К примеру, на первых этапах (от рождения до окончания обучения) социально-трудовые отношения связаны в основном с проблемами профессионального обучения. В период активной трудовой деятельности (до пенсии) основными являются отношения найма и увольнения, карьерного

роста, подготовки, переподготовки, повышения квалификации и личностного развития; вопросы условий и оплаты труда, организации и нормирования труда, социальной защиты. В период после трудовой деятельности главной становится проблема пенсионного обеспечения.



Рис. 2. Понятийно-категориальный аппарат социально-трудовых отношений

III. Разработка системы показателей, характеризующих уровень и степень развития социально-трудовых отношений, их эффективность. В настоящее время существуют различные системы показателей, позволяющие осуществить оценку основных составляющих социально-трудовых отношений. Так, О.И. Кронос предлагает выделять следующие показатели, которые характеризуют социально-трудовые отношения [2]:

1) объективно-оцениваемые (уровень заработной платы, доступность и уровень социальных услуг, затраты на социальную защиту, уровень заболеваемости, уровень травматизма, личная безопасность и др.);

2) субъективно-оцениваемые (распределение прибыли, режим рабочего времени и времени отдыха, личная безопасность, условия для саморазвития, трудовая активность, удовлетворённость работой и др.).

К сожалению, в работе не приводится критерий, согласно которому осуществляется выделение данных групп показателей. По нашему мнению, таким критерием могла бы стать степень возможности количественного и качественного измерения показателей. Количественные показатели социально-трудовых отношений соответственно поддаются количественному измерению, содержатся в официальных материалах статистической и ведомственной отчётности, носят объективный характер (т.е. практически не подвергаются искажённому влиянию субъективных оценок и интерпретаций). Соответственно качественные показатели – это показатели, которые не поддаются

прямому количественному измерению, и могут быть получены в результате экспертных оценок, социологических исследований.

Для измерения социально-трудовых отношений с помощью качественных показателей могут быть использованы следующие методы [6]:

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 предприятия по определенным критериям.

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

5. Рейтинговый метод – на основе составления рейтинга социально-трудовых отношений по шкале оценки.

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

7. Метод интервью – характеристика социально-трудовых отношений устанавливается 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 связи с научно-техническим, экономическим, производственным, ресурсным потенциалом государства, отраслей, регионов, предприятий.

IV. Выделение основных групп факторов, которые будут влиять на развитие социально-трудовых отношений в разных странах и определять его.

Все факторы, которые влияют на социально-трудовые отношения и определяют их развитие, можно разделить на следующие уровни и группы:

1. Мегауровень – межгосударственный. Основными факторами здесь являются: международное разделение и кооперация труда, развитие международной трудовой миграции и трудовой мобильности, международное законодательство.

2. Макроуровень – национальный (государственный) уровень. На этом уровне наиболее значимыми факторами являются:

– экономические (уровень ВВП и темпы его роста, уровень ВВП на душу населения, уровень средней заработной платы, уровень минимальной оплаты труда, уровень цен и тарифов на основные ресурсы и услуги);

– социальные (демографические характеристики населения, уровень образования, образ жизни, ценностные установки в обществе, социальная стратификация и дифференциация доходов, заболеваемость и др.);

– нормативно-правовые факторы – уровень развития законодательства в той или иной стране, соответствие отечественного законодательства международным нормам, развитость институтов гражданского общества.

3. Мезоуровень – региональный (ВРП, в том числе на душу населения; уровень заработной платы в регионе, демографические показатели, заболеваемость в регионе, уровень занятости и безработицы, экологические факторы и др.), отраслевой уровень (уровень квалификации, уровень травматизма в отрасли, социальное страхование, наиболее востребованные профессии и специальности и др.).

4. Микроуровень – экономические, производственные, технологические факторы, социально-психологические и мотивационные факторы.

Следует отметить, что вышеперечисленные этапы, характеристики, показатели, группы факторов не являются исчерпывающими, могут постоянно уточняться и дополняться и представляют несомненный интерес в рамках проведения не только сравнительного анализа социально-трудовых отношений в России и Украине, но и сравнительной характеристики межстрановых моделей социально-трудовых отношений.

Литература

1. *Жернаков А.* Соціально-трудо́ві відносини: поняття, суб'єкти, правове регулювання / В. Жернаков // *Право України.* 1999. № 10. С. 41–45.

2. *Кронос О.И.* Теоретико-методологические аспекты механизмов государственного регулирования заработной платы как одного из главных факторов социально-трудовых отношений. Донецк: ВИК, 2007. 379 с.

3. *Присту́па Н.И. Присту́па М.И.* Регулювання соціально-трудо́вих відносин на регіональному ринку праці: Автореф. дис. ... канд. екон. Наук. Харків, 2004. 21 с.

4. *Привалова С.В.* Методы правового регулирования трудовых отношений: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2001. 21 с.

5. *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.

6. *Беззубко Л.В., Гончарова Л.О., Беззубко Б.І.* Трудовий і кадровий потенціали. Донецьк: Норд комп'ютер, 2008. 201 с.