Е.В. Нехода

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Е.В. Нехода

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Под редакцией д-ра экон. наук В.А. Гаги

Издательство Томского университета
2007

УДК 331
ББК 65.9(2)24
Н58

Рецензенты:
д-р экон. наук *М.В. Малаховская*
канд. экон. наук *Н.П. Макашева*

Е.В. Нехода
Н58 Методологические и теоретические основы исследования социально-трудовых отношений. – Томск: Изд-во Том. ун-та, 2007. – 200 с.

ISBN 978-5-7511-1839-6

Монография посвящена теоретико-методологическим аспектам исследования трансформации труда и социально-трудовых отношений. Трансформационные процессы усиливают необходимость обращения экономической науки к генезису труда и трудовых отношений с тем, чтобы осознать качественно новый этап общественного развития. В работе также рассматриваются институциональные основы формирования социально-трудовых отношений в развитых странах мира и России.

Для научных сотрудников, преподавателей и аспирантов, всех тех, кто интересуется экономикой труда и управлением персоналом.

УДК 331
ББК 65.9(2)24

ISBN 978-5-7511-1839-6

© Е.В. Нехода, 2007

ВВЕДЕНИЕ

Экономическая наука стоит перед необходимостью поиска и выработки новой парадигмы труда – целостной системы взглядов и представлений, адекватно отражающих общественные процессы трансформации вообще и трудовых отношений в частности. Научный анализ современных социально-экономических процессов показывает, что основные причины качественных изменений связаны, с одной стороны, с изменением роли человека на производстве. С другой стороны, причины современных кризисных явлений в российской экономике во многом сопряжены с недоучётом, а иногда и с полным игнорированием социальных факторов.

В теории переходной экономики анализ трудовой сферы и трудовых отношений был в основном сосредоточен на проблемах формирования и стабилизации рынка труда и отношений, складывающихся на этом рынке. При этом акцент в исследованиях делается на фокусировании проблем и их решении на макро- и мезоуровнях; уровень предприятий и содержание отношений «работник – работодатель» не получили должного освещения. Очень фрагментарны исследования по анализу формирования внутрифирменных рынков труда и складывающихся на этом рынке отношений.

Острые проблемы практики реформирования трудовых отношений на макро- и микроуровне, российские особенности процессов трансформации, а также общемировые тенденции[1] актуализируют методологические и концептуально-теоретические исследования в этой области.

Интерес к теоретико-методологическим исследованиям процессов формирования рыночной модели и институтов труда, определение концептуальных основ развития трудовых отношений, формирование основных направлений социальной политики и политики управления трудом вытекают и из внутренних потребностей разви-

---

[1] Глобализация, новый этап технологических и организационных перемен, качественные изменения в социальной дифференциации в развитых странах.

тия экономической науки. Эти и прочие факторы закономерно определяют одно из центральных мест научной проблематики социально-трудовых отношений.

В монографии рассматривается комплекс вопросов, связанных с теоретико-методологическими основами исследования социально-трудовых отношений. Социально-трудовые отношения, с позиций авторского подхода, представляют не только совокупность составляющих их элементов (субъекты, типы, предмет), но и механизм их регулирования, направления развития и оценку эффективности.

В связи с этим наиболее подробно в монографии исследованы причины зарождения трудовых отношений и основные факторы, определившие их трансформацию на современном этапе развития. В первой главе социально-трудовые отношения рассматриваются в рамках концепций общественного развития. Вторая глава конкретизирует основные положения, выдвинутые в первой, с акцентом на технологические параметры эволюции социально-трудовых отношений. Трансформация понятийного аппарата рассмотрена с позиций изменения роли человека на производстве.

Отдельная глава посвящена институционализации социально-трудовых отношений. Рассмотрены объективные предпосылки формирования институтов в системе социально-трудовых отношений на примере США, Японии и ряда европейских стран и предложены направления их реформирования в современной России.

1. ТРУД И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В КОНЦЕПЦИЯХ ОБЩЕСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ

1.1. Формационная и цивилизационная концепции общественного развития в исследовании труда и социально-трудовых отношений

Труд, профессиональная деятельность представляют важнейшие составляющие жизни, которые раскрывают перед человеком колоссальные возможности получения доходов и реализации собственного потенциала. Труд также является одной из фундаментальных ценностей хозяйственной культуры, через которую проявляются отношения человека и общества к деятельности. Известный российский учёный В. Иноземцев полагает, что тип общественного устройства решающим образом зависит от того, каков, во-первых, характер деятельности людей на том или ином этапе социально-экономического развития общества, во-вторых, от того, каким образом складываются отношения между людьми в процессе производства материальных благ и услуг, а также их потребления [78].

Таким образом, организационные формы труда и социально-трудовые отношения во многом определяют тип общественных систем и общественного развития, влияют на общественное сознание, являясь при этом продуктом длительной эволюции. В настоящее время осмысление трудовой деятельности, исторических границ данного явления стало наиболее актуальным предметом исследования общественных и экономических дисциплин. Связано это прежде всего с качественными изменениями современной фазы общественного обустройства, в свою очередь определившей и трансформационные сдвиги в сущностных характеристиках трудовой деятельности.

Предпринимая небольшой исторический экскурс в историю, необходимо начать с того, что донаучные представления о труде отражали приоритет физических усилий, его материальный характер и связь с природными явлениями. Согласно Оксфордскому словарю слово «труд» (labour) было впервые применено в 1776 г. для обозна-

чения именно физических усилий, направленных на удовлетворение материальных потребностей общества[1]. Хотя о разделении труда между отдельными ремеслами и внутри них между отдельными работниками говорили ещё знаменитые греки – Платон (427–347 гг. до н.э.) и Ксенофонт (430–354 гг. до н.э.). В 1773 и 1740 гг. француз Перроне изложил результаты своих исследований по разделению и кооперации труда на примере изготовления булавки посредством 18 последовательных операций (в дальнейшем благодаря А. Смиту этот пример стал классическим). К XVII в. относят первые попытки измерения тяжести труда (Амангон, де ля Гир). Идею изучения трудовых движений приписывают французскому инженеру С. Вобану (1633–1707 гг.). Тот же Вобан, проделав ряд экспериментов, определил дневной «урок» землекопа, т.е. его сменную норму выработки [101].

Примеры такого рода, относящиеся к прошлому, можно продолжить. Важно отметить, что донаучные представления о труде отражали приоритет физических усилий, его материальный характер и связь с природными явлениями[2]. Несмотря на то, что взгляды на труд претерпели естественную эволюцию, первоначальные определения труда как деятельности, направленной на удовлетворение материальных потребностей, доминировали на протяжении всего XX в.[3] Например, А. Маршалл определил труд как любое умственное или физическое усилие, целиком или частично направленное на получение каких-либо иных благ, кроме удовольствия от самого процесса работы [113]. В. Иноземцев рассматривает труд как сознательную деятельность, основным побудительным мотивом которой является удовлетворение потребностей человека [78. С. 52].

Особенности труда как объекта исследования можно охарактеризовать следующими основными положениями.

1. Труд представляет собой целесообразную деятельность по созданию различных благ и услуг, которая должна быть эффективно организована.

---

[1] В английском языке «labour» трактуется именно как экономически мотивированная деятельность.

[2] Рассматривая далее генезис труда в концепциях общественного развития, мы вернёмся к даниому выводу.

[3] К настоящему времени сложились качественно иные подходы к определению труда и его места в жизни человека.

2. Труд является одним из условий жизнедеятельности человека и общества в целом, а также условием эффективного функционирования любой организации.

3. Труд не может рассматриваться как товар, поскольку не является таковым. Товарную форму принимает услуга труда.

4. В процессе трудовой деятельности формируется система социально-трудовых отношений, составляющая стержень общественных отношений на уровне национальной экономики, региона, организации и человека.

Необходимо отметить, что термин «социально-трудовые отношения» появился не так давно. Связано это с тем, что первоначально в качестве основы для анализа и исследования отношений, возникающих в процессе труда, акцент делался на его физиологической сущности. В этом аспекте труд рассматривался лишь как процесс расходования физической и нервно-психической энергии человека (трудовые отношения). Качественно новые характеристики трудовой деятельности появляются тогда, когда труд рассматривают не только с физиологической и экономической позиций, но и социальной. В этом контексте труд представляет собой сознательную деятельность человека, которая направлена на достижение желаемого результата и реализуется в нём. В частности, Б. Генкин, определяя труд, акцентирует внимание именно на деятельности, направленной «на развитие человека и преобразование ресурсов природы в материальные, интеллектуальные и духовные блага» [48. С. 5]. Трудовая деятельность, по мнению Генкина, может осуществляться не только по принуждению (административному, экономическому), но и согласно внутренним мотивам. Таким образом, трудовая деятельность не только вынужденное и тяжёлое бремя. В процессе труда человек получает уникальные возможности для реализации своих творческих способностей для самовыражения и самореализации (социальные отношения)[1].

Можно предложить и следующее определение социально-трудовых отношений. Социально-трудовые отношения характеризуют экономические, социальные психологические, правовые аспекты взаимосвязи отдельных людей и социальных групп в процессе трудовой деятельности. Научная и учебная литература по различным

---

[1] В дальнейшем исследовании термины «трудовые отношения» и «социально-трудовые отношения» будем использовать как синонимы.

проблемам экономики и социологии труда анализирует социально-трудовые отношения по трём основным направлениям: субъекты, предмет и типы отношений.

Возникновение трудовых отношений начинается с обмена между собственниками средств производства и собственниками рабочей силы[1]. Необходимым условием данных отношений является юридическая независимость субъектов трудовых отношений. Собственник рабочей силы имеет право и возможность распоряжаться ею и по своему усмотрению предоставлять её путём купли-продажи собственнику средств производства. При этом собственник рабочей силы сохраняет свою личную независимость.

Второй этап трудовых отношений складывается между работодателями и работниками по поводу использования рабочей силы после совершения акта купли продажи. В отличие от предшествующего этапа отношения на данном этапе характеризуются неравноправностью субъектов, обусловленной ограничением прав собственника рабочей силы в результате передачи прав её использования (в пределах установленной трудовой функции) работодателю или его уполномоченному менеджеру.

Таким образом, наиболее важными субъектами социально-трудовых отношений являются наёмные работники, профессиональные союзы (союзы наёмных работников), работодатели, союзы работодателей и государство.

Наёмным работником является человек, который заключил трудовой договор с представителями предприятия, государством или какой-либо общественной организацией. Профессиональные союзы создаются для защиты социально-экономических интересов наёмных работников (возможно, и лиц свободного труда). Направлениями деятельности профсоюзов являются обеспечение занятости, гарантий, приемлемых условий труда и оплаты. Объединения профсоюзов выступают гарантом соблюдения прав наёмных работников, защищают их интересы в трудовых спорах и конфликтах. Работодатель выступает собственником или действует от лица собственника в найме одного или нескольких работников. Союзы работодателей (например, Союз промышленников и предпринимателей в нашей

[1] Современные исследования и авторы отрицают товарную форму рабочей силы, говоря об особом товаре на рынке труда – услуге труда. Мы разделяем данную точку зрения, которая далее будет обоснована.

стране) создаются для защиты социально-экономических интересов работодателей, например частного капитала. Государство как субъект социально-трудовых отношений может выступать, прежде всего, как защитник прав граждан и организаций, работодатель, наконец, арбитр или посредник в трудовых спорах и конфликтах.

Социально-трудовые отношения в зависимости от способа их регулирования и методов разрешения возникающих проблем классифицируются по типам. Данная классификация характеризуется тем, 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, зависят конкретный тип социально-трудовых отношений и другие определяющие его принципы. Таким образом, базой социально-трудовых отношений могут служить: принципы солидарности и субсидарности; отношения, построенные по принципу «господство – подчинение»; равноправное партнёрство; конфликт; конфликтное сотрудничество; соперничество, дискриминация.

Так, значительная регламентация социально-трудовых отношений со стороны государства характерна для патерналистского типа. Патернализм в СССР осуществлялся во всех сферах жизнедеятельности, в том числе и трудовой. Это касалось вопросов занятости (было понятие всеобщей занятости), условий и оплаты труда, государственных гарантий в сфере труда. Необходимо отметить, что политика патернализма касалась не только государства, но и администрации предприятий. На микроуровне патернализм характерен для Японии и некоторых других азиатских стран.

Такой тип отношений, как партнёрство, характерен для послевоенной Германии и ряда европейских стран. Социальное партнёрство отражает исторически обусловленный компромисс интересов главных субъектов экономических процессов и выражает общественную необходимость социального мира как одного из условий политической стабильности и социального прогресса.

Кроме отношений патернализма и партнёрства, выделяют такие типы отношений, как конкуренция, солидарность (общая ответст-

венность и взаимная помощь субъектов социально-трудовых отношений), субсидарность (стремление человека к личной ответственности за достижение своих целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем), дискриминация (основана на произволе прав субъектов социально-трудовых отношений).

Типы социально-трудовых отношений также характеризуют психологические, этические и правовые формы взаимоотношений в процессе трудовой деятельности.

В качестве предмета социально-трудовых отношений рассматриваются цели, к достижению которых стремится человек на различных этапах своей деятельности. Так, к примеру, на первых этапах (от рождения до окончания обучения) социально-трудовые отношения связаны в основном с проблемами профессионального обучения. В период активной трудовой активности (до пенсии) основными являются отношения найма и увольнения, карьерного роста, переподготовки, вопросы условий и оплаты труда. В период после трудовой деятельности главной становится проблема пенсионного обеспечения. В связи с этим выделяют социально-трудовую сферу, которая включает рынок труда, занятость и безработицу, мотивацию (потребности, интересы, мотивы и стимулы), социальное партнёрство; подготовку, переподготовку и повышение квалификации персонала; социально-культурный комплекс (здравоохранение, образование, наука, культура); социальную защиту населения, социальное страхование.

Естественно, что система социально-трудовых отношений более ёмкое понятие, чем вышеперечисленные её элементы. Она должна включать и механизм развития и регулирования социально-трудовых отношений. В схематичном виде систему социально-трудовых отношений можно представить в следующем виде (рисунок 1).

В рамках настоящей работы исследование социально-трудовых отношений ограничим лишь методологическими подходами к анализу их эволюции и развития.

Рисунок 1. Система социально-трудовых отношений

Наиболее продуктивными, на наш взгляд, являются следующие основные подходы исследования социально-трудовых отношений (см. таблицу 1).

Таблица 1

Методологические подходы исследования социально-трудовых отношений

Направления исследования социально-трудовых отношений	Основное содержание подхода применительно к анализу социально-трудовых отношений
Концепции общественного развития	Позволяет проанализировать, во-первых, влияние того или иного этапа общественного развития на место и роль труда и отношений, складывающихся в процессе труда; во-вторых, проанализировать воздействие наиболее значимых факторов, формирующих взгляды на труд и трудовые отношения; в-третьих, использовать в качестве основы для аргументации трансформации труда и социально-трудовых отношений на современном этапе развития
Технологические параметры эволюции производственной среды предприятия	Позволяет проанализировать влияние того или иного технологического уклада на предметно-содержательную область социально-трудовых отношений и на этой основе выработать наиболее адекватные направления развития и реализации социально-трудовых отношений
Социальное развитие человека	Позволяет проанализировать взаимосвязь между изменением роли человека на производстве и системой социально-трудовых отношений. Это, в свою очередь, позволяет оценить эффективность форм совместной деятельности и взаимоотношений людей в процессе труда
Институционализация трудовых отношений	Позволяет проанализировать реализацию системы социально-трудовых отношений в обществе и роль государства в формировании институтов, регулирующих социально-трудовые отношения, а также объяснить различия между системами социально-трудовых отношений разных стран и аргументировать эффективность той или иной социальной модели (и адекватность ей системы социально-трудовых отношений)

В основе понимания общественного прогресса долгое время (в течение XIX в. и вплоть до 80-х гг. XX в.) лежал такой методологи-

ческий приём, как выделение в развитии общества периодов, характеризующихся отсутствием разделения труда и частной собственности, их существованием и последующим преодолением. Наиболее теоретически обоснована в связи с этим формационная концепция общественного развития.

Формационный подход был разработан основоположниками марксизма (К. Марксом, Ф. Энгельсом и В. Лениным). Ключевым понятием в данном подходе является общественно-экономическая формация, охватывающая все стороны общественной жизни. Весь ход истории рассматривается как закономерный процесс смены общественно-экономических формаций, и каждая новая формация вызревает в недрах предыдущей, отрицает её, являясь более высоким типом организации общества. К. Марксом было выделено пять общественно-экономических формаций (таблица 2).

Таблица 2

*Общественно-экономические формации: основные характеристики**

Общественно-экономическая формация	Основные характеристики
1	2
Первобытно-общинная	Примитивные формы организации труда (редкое применение механизмов, использование в основном индивидуального труда); отсутствие частной собственности; равенство и личная свобода; отсутствие оторванной от общества принудительной публичной власти; слабая общественная организация (отсутствие государства, объединение в племена по кровным признакам, совместное принятие решений)
Рабовладельческая	Возникновение частной собственности на средства производства (в том числе «живые» – рабов); появление в связи с этим социального неравенства и общественного (классового) расслоения; развитие государственной и публичной власти
Феодальная	Существование крупной земельной собственности особого класса (феодалов); наличие труда свободных, но зависимых экономически от феодалов, крестьян; особые производственные отношения, которые сосредоточивались в свободных ремесленных центрах – городах

Окончание таблицы 2

1	2
Капиталистическая	Усложнение средств производства (механизация и объединение труда) как следствие доминирования в экономике промышленности; наличие частной собственности на средства производства (средства производства принадлежат классу буржуазии); выполнение основного объёма труда свободными наёмными рабочими, которые экономически зависели от буржуазии
Коммунистическая (социалистическая)	Отсутствие частной собственности на средства производства; наличие государственной (общественной) собственности на средства производства; свободный от эксплуатации частных собственников труд рабочих, крестьян, интеллигенции; справедливое распределение совокупного произведённого продукта между всеми членами общества

* К. Маркс выделил особый политико-экономический тип общества (фактически шестую формацию) – «азиатский способ производства», который был распространён в древних обществах Востока (Египте, Китае, Месопотамии), расположенных в долинах крупных рек.

Согласно марксистской философии и политической экономии общественно-экономическая формация определяется системой производственных отношений, уровня развития производительных сил, общественных связей, политического строя на определённом этапе исторического развития. Маркс использует также термин «экономическая общественная формация», впервые применив его в предисловии к работе «К критике политической экономии» в 1858 г.[1] Сущностную характеристику общественно-экономической формации составляют два основных компонента – базис и надстройка. Базис представляет собой экономику общества, включающую производительные силы и производственные отношения, надстройка – государство, политические и общественные институты.

Производственные отношения – это отношения между людьми, складывающиеся в процессе производства, распределения, обмена и потребления материальных благ. Согласно марксистской концепции производственные и трудовые отношения представляют собой раз-

[1] *Маркс К., Энгельс Ф.* Сочинения. 2-е изд. Т. 13. С. 7–8.

ные уровни абстракции и схематично взаимосвязь между ними можно показать в виде такой последовательности: социально-экономическая система → структура социально-экономической системы → система производственных отношений → трудовые отношения → элементы трудовых отношений.

Таким образом, первое научное систематизированное учение о трудовых отношениях относится к марксистской (формационной) теории общественного развития. Можно представить и обобщённое определение трудовых отношений в рамках данной концепции. Трудовые отношения складываются по поводу производства материальных благ, выступают в овеществлённой форме[1] и отражают единство материального и идеального. Труд, по Марксу, «есть, прежде всего, процесс, совершающийся между человеком и природой, процесс, в котором человек своей собственной деятельностью опосредует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой»[2].

Так, анализируя генезис труда и исследуя историю природы и людей, Маркс и Энгельс выделяют три уровня данной взаимообусловленности. Первый уровень сводится к изменению и использованию природного вещества в процессе хозяйственной деятельности людей. Второй уровень, по мере развития общества, приводит к «очеловечиванию» природы, или её социализации. На третьем уровне, воздействуя на природу и изменяя её, человек изменяет и свою собственную суть. Данный взгляд позволил основоположникам марксизма сделать очень важный вывод о том, что не только человек и общество активны по отношению к природе, но и природа активна по отношению к ним.

Однако здесь есть противоречие. Если из философского подхода к системе «общество – природа – человек» видится глубина этого взаимодействия, определяющая систему интересов человека и общества, а также уровень познания законов природы и места человека в ней, то из политэкономического раздела следует иной вывод – эти интересы зависят от форм собственности и в значительной мере обусловлены местом того или иного класса в социальной структуре общества.

Наибольшее теоретическое значение имеют результаты, полученные К. Марксом и Ф. Энгельсом, во-первых, при определении

---

[1] Имеют материально-вещественное содержание.

[2] *Маркс К., Энгельс Ф.* Сочинения. 2-е изд. Т. 13. С. 6–7.

труда как целесообразной и продуктивной деятельности; во-вторых, в ходе разделения труда и динамики отношений собственности; в-третьих, в процессе анализа обмена деятельностью и её результатами; в-четвёртых, при изучении происхождения эволюции эксплуатации и неравенства.

Вообще, подход К. Маркса к анализу социально-экономических процессов, в том числе и к анализу труда, был революционным и уникальным потому, что он (в отличие от большинства современников) искал суть явлений не в них самих, внутри объекта, а в отношениях, связях одних явлений с другими. Так, основу производственных (трудовых) отношений составляют отношения собственности на средства производства и отношения между трудом и капиталом. К. Маркс выделил три основных аспекта в отношениях между трудом и капиталом, а именно: 1) процесс купли-продажи рабочей силы; 2) производство прибавочной стоимости и акт, создающий условия для первых двух; 3) распределение элементов производства, суть которого заключается в отделении рабочей силы как товара работника от средств производства как собственности капиталиста. Исходя из этого, марксистская политэкономия рассматривает трудовые отношения как:

– отношения между собственниками и работниками по поводу условий и предпосылок труда;

– отношения, складывающиеся в процессе труда;

– отношения по поводу распределения результатов труда.

Кроме фундаментальных положений марксистской концепции общественного развития[1] (понимание истории как закономерного объективного процесса, глубокой разработки экономических механизмов развития и систематизации исторического процесса), марксистская теория впервые научно систематизировала отношения между «трудом и капиталом», «работником и собственником», позволяющими раскрыть содержание одного из важнейших процессов современного этапа развития экономики – трансформации трудовых отношений (прежде всего, трансформации отношений между субъектами).

В частности, развитием марксистской теории в XX в. стала школа «индустриальных отношений». Данная школа рассматривает систему индустриальных отношений в качестве меняющейся матрицы

[1] Которые сегодня признаются большинством учёных как в России, так и на Западе.

согласуемых взаимодействий между работодателями и профсоюзами на уровне фирмы и отрасли [185]. Главное, что лежит в основе трудовых отношений, – это взаимоотношения власти и контроля, интересов и конфликтов. П. Блайтон и П. Терибулл отмечают такую принципиальную составляющую индустриальных отношений, как создание экономической прибыли, сосуществование конфликта и кооперации, неопределённая природа отношений обмена [198].

Концентрация внимания на категориях интересов и власти, конфликтах и кооперации позволяет идентифицировать и разрешать следующие основные проблемы:

1. В чём заключаются коллективные и индивидуальные интересы работников и каким образом идёт выработка коллективных позиций?

2. Какие факторы определяют относительную силу каждого из участников индустриальных отношений, каковы постоянные и переменные составляющие силы работодателей, наёмных работников и государства?

3. Какова взаимосвязь и взаимозависимость между интересами работников и работодателей?

4. Каковы истинные интересы государства в сфере индустриальных отношений?

Большую роль в разрешении конфликтов в XX в., отстаивании коллективных интересов рабочего класса, развитии партисипативного управления сыграли профсоюзы. 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 трёх базовых их типах:

1. Профсоюзы, которые действуют в качестве определённых групп работников в процессе заключения коллективных договоров в рамках системы социального партнёрства (США, 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 партнёров в рамках общих социал-демократических договорённостей (Австрия, долгое время Швеция).

Роль профсоюзов в отстаивании интересов рабочего класса определила и становление такого института социально-трудовых от-

ношений, как социальное партнёрство. Мир труда и отношения между трудом и капиталом относятся к тем сферам, где зарождаются и распознаются нежелательные социальные последствия развития рыночной экономики. Социальная напряжённость на производстве, неудовлетворительные условия труда, профессиональные заболевания, несчастные случаи на производстве, ранняя инвалидность, высокая текучесть кадров, неуверенность в обеспечении рабочими местами, отсутствие информации на предприятии – всё это указывает на то, что необходима настоятельная коррекция социальных мероприятий.

В области социально-трудовых отношений практика социального партнёрства включает:

1. Систему участия наёмного труда в собственности и доходах предприятия.

2. Формирование примирительных и арбитражных органов, осуществляющих примирительные акции при разрешении трудовых конфликтов.

3. Участие представителей наёмного труда, предпринимательских структур и государства в управлении фондами социального обеспечения и страхования.

4. Участие работающих по найму в управлении предприятием.

Рост организованной сплочённости наёмных работников, а также усиление экономического давления со стороны рынка и государства способствовали возникновению и организованного капитала. Это выразилось в становлении и развитии ассоциаций работодателей, защищающих интересы бизнеса в системе индустриальных отношений. Интересы владельцев фирм и компаний призваны защищать наёмные менеджеры. Анализ роли менеджеров в индустриальных отношениях связывают с концепцией стратегического управления человеческими ресурсами [198]. Осознание как менеджерами, так и собственниками ключевой роли человеческих ресурсов в достижении конкурентных преимуществ способствовало усилению внимания к методам и средствам вовлечения персонала в процесс принятия решений, созданию трудовых систем с высокой степенью делегирования, мотивации и вознаграждения[1].

В 20–30-е гг. прошлого столетия получила широкое развитие теория «человеческих отношений». Основные положения этой тео-

[1] Более подробно будем об этом говорить в 2.1 и 2.2.

рии хорошо освещены в соответствующей литературе[1]. В рамках настоящего исследования важно подчеркнуть, что дальнейшее развитие теории и практики индустриальных отношений позволило включить в исследование трудовых отношений и такую важную характеристику, как «социальные отношения».

Значение слова «социальный» в разных языках показывает, что его смысловое ядро состоит в представлении о взаимодействии людей как взаимопомощи, взаимном содействии, сотрудничестве, кооперации усилий при достижении общих целей. Социальный человек, прежде всего, коммуникабельный, доброжелательный, миролюбивый, обладающий определёнными морально-психологическими качествами. Между тем «социальные отношения» до сих пор понятие, трактуемое неоднозначно и понимаемое в «широком» и «узком» смысле слова. В широком смысле социальные отношения относятся к обществу в целом и в связи с этим чаще всего трактуются как общественные отношения. А в узком смысле охватывают лишь часть общественных отношений, наряду с другими – экономическими, политическими, духовно-идеологическими. Большинство социологов дают следующее определение социальных отношений: «Социальные отношения складываются непосредственно по поводу удовлетворения жизненных потребностей людей и зависят от условий их жизнедеятельности» [43. С. 37]. Таким образом, социальные отношения складываются в самых разных областях человеческой жизнедеятельности – в труде, быту, обучении, проведении досуга и т.д.

В первую очередь они, конечно, складываются в трудовой деятельности – между работниками, объединяющими их социально-профессиональными группами, работниками и коллективом, наёмными работниками и руководителями, администрацией. С широким распространением школы «человеческих отношений» отношения, складывающиеся в процессе труда между субъектами, всё чаще стали называть социально-трудовыми отношениями [67].

Обобщение и систематизация подходов к определению «человеческих отношений» позволяет характеризовать их как систему научных принципов и практических мер, которые позволяют развивать и использовать личностный потенциал работников для повышения эффективности труда и удовлетворять их потребности.

---

[1] Прежде всего, в литературе по менеджменту и истории менеджмента, социологии управлеиия.

Включение системы «человеческих отношений» в «индустриальные отношения» (трудовые) позволяет говорить об их «социализации», составляющими элементами которой являются:

1) учение о потребностях человека, его мотивов к труду и стимулировании наиболее эффективной деятельности;

2) социология «малых» групп, групповая динамика, взаимоотношения внутри группы;

3) управление персоналом на предприятии, обучение и переподготовка, психологическая помощь, развитие внутрипроизводственных коммуникаций;

4) система «участия» работников в прибыли, участие в принятии решений;

5) организация досуга.

Однако несмотря на то, что марксизм является глубоко обоснованным учением, у него есть слабые стороны. Критический анализ марксистской теории следует осуществлять по трём основным направлениям[1]: 1) оценка внутренней противоречивости подхода; 2) возможность или невозможности применения данной методологии для объяснения закономерностей современного этапа развития человечества; 3) применимость или неприменимость основных положений марксизма для конкретных государств. В частности, с позиций современных трансформационных сдвигов, марксистская концепция общественного развития, а вместе с ней и система взглядов на социально-трудовые отношения, имеет следующие недостатки.

1. Формационный подход предполагает линейный характер исторического (общественного) развития. В связи с этим формационный подход в его традиционном виде создаёт большие трудности для понимания многовариантности развития общества, особенно в контексте современных тенденций.

2. Жёсткая привязка любых исторических явлений к способу производства и системе экономических отношений. Решающее значение в объяснении исторических явлений придается объективным внешним факторам, в то время как человеку отводится пассивная роль. Таким образом, принижается личностное содержание исторического процесса, духовных и культурных факторов общественного развития.

---

[1] См., например, работы Д. Валентея, В. Иноземцева, З. Баумана, Д. Белла.

3. Абсолютизация конфликтных отношений в историческом процессе[1]. Исторический процесс в контексте этой методологии описывается через призму классовой борьбы и постоянного конфликта между трудом и капиталом. Сегодня же не требует особой аргументации положение, что хотя социальные конфликты являются необходимым атрибутом общественной жизни, не менее важную роль играет духовно-нравственная жизнь.

4. Концепция формаций предполагает неизбежность исторического развития (фактор предопределённости) и неотвратимости победы социализма (коммунизма).

Методологии формационного подхода в современной науке в какой-то степени противостоит методология цивилизационного подхода. Этот подход в объяснении процессов развития общества начал складываться ещё в XVIII в., точнее в 1766 г.[2] Первоначально термин «цивилизация» использовался, чтобы противопоставить культуру Франции культурам других стран, а также чтобы выделить особый этап развития общественной мысли эпохи Просвещения. Именно такая трактовка была исходной посылкой выделения трёх типов общественной формации: первичной (архаичной), основным качеством которой являлось «природное» состояние; вторичной (экономической), основой которой являлось аграрное, индустриальное и технологическое состояния, и третичной (коммунистической), основу которой составляет свободный труд интеллектуальной личности. Известно высказывание Ф. Энгельса, что «основой цивилизации служит эксплуатация одного класса другим»[3].

Поворот в понимании цивилизационного подхода произошёл в конце XIX в. и связан с исследованиями российского историка Н.Я. Данилевского. Основная идея его заключалась в том, что цивилизация не имеет обязательной принадлежности к государству. В основе её развития и формирования лежат не только экономические, но и культурные, религиозные факторы [51].

В зарубежной историографии наиболее яркими приверженцами этой методологии являются М. Вебер, А. Тойнби, О. Шпенглер и ряд

---

[1] В равной степени это относится и к системе социально-трудовых отношений, основным конфликтом в которых является противопоставление интересов труда и капитала.

[2] См.: *Февр Л.* Бои за историю. М., 1992. С. 241–242.

[3] *Маркс К., Энгельс Ф.* Соч. Т. 19. С. 400–421.

других крупных историков, социологов и философов, объединившихся вокруг французского исторического журнала «Анналы» (Ф. Бродель, Ж. Ле Гофф и др.). С именем английского социолога и историка А. Тойнби связано широкое признание и распространение данной концепции к описанию закономерностей исторического развития. В российской науке, кроме Н. Данилевского, сторонниками данного подхода были К. Леонтьев, П. Сорокин, Л. Гумилёв.

Основной структурной единицей процесса развития общества, с точки зрения этого подхода, является цивилизация. Цивилизация понимается как общественная система, связанная едиными культурными ценностями (религией, культурой, экономической, политической и социальной организацией), которые согласованы и тесно взаимосвязаны. В цивилизационной концепции не признаются производственные отношения как главная основа, определяющая качественную специфику общества; в ней используется более широкий круг выделяемых основ общественной жизни (как правило, они сводятся к явлениям духовного порядка и от них производны).

Систематизация концепции цивилизационного развития общества позволяет сформулировать следующие основные положения данной теории[1].

1. Процесс формирования и развития цивилизаций непосредственно связан с социо-культурными, религиозными, природными и прочими особенностями.

2. Границы государств и цивилизаций не совпадают. Так, А. Тойнби выделял 21 цивилизацию; по О. Шпенглеру, история развития человечества насчитывает включение 8 великих культур (цивилизаций).

3. Некорректность теоретической постановки вопроса о существовании единой общечеловеческой цивилизации.

4. Относительная недолговечность цивилизаций. История не есть одномерный линейный процесс; это процесс зарождения, жизни, гибели не связанных друг с другом цивилизаций в различных уголках Земли.

С цивилизационным подходом тесно связан культурологический подход, предложенный немецким философом О. Шпенглером. Центральным понятием данного подхода является культура – совокупность религии, традиций, материальной и духовной жизни. Понятие

---

[1] Анализ сделан на основе работ Н. Данилевского, В. Хачатуряна, Д. Белла, О. Шкаратана, Д. Валентея, Н. Зарубиной, Г. Дилигенского.

«культура» Шпенглера близко понятию «цивилизация» Тойнби, однако имеет иное значение. Цивилизация в рамках культурологического подхода представляет собой высший уровень развития культуры. История развития общества по О. Шпенглеру – это история существования и чередования народов и культур.

Использование методологии цивилизационного подхода к исследованию труда позволяет понять такие важнейшие характеристики современности, как хозяйственная культура, культура труда, профессиональная культура и профессиональная этика, организационная культура; осознать влияние религии на формирование отношений к труду; объяснить трансформацию труда и социально-трудовых отношений на современном этапе развития общества.

Исследованию вышеперечисленных проблем посвящено большое количество работ, из которых, по-нашему мнению, выделяются работы В. Роика, С. Львова, О. Шкаратана, Н. Зарубиной, З. Баумана.

По мнению большинства авторов, особую роль в формировании отношений к труду, трудового потенциала работника играет национальная культура, формирующая устойчивые поведенческие стереотипы работника. Среди всех элементов национальной культуры в современном промышленном производстве на деятельность человека в наибольшей степени влияют система ценностей данного общества, социальные нормативы и трудовые традиции, сформировавшиеся в течение всей истории развития данного народа [212]. Наиболее эффективными для современных обществ оказались системы ценностей протестантской, буддистско-синтоистской и конфуцианской этик, т.е. связанные со специфическими отношениями к труду как обязанности, долгу, призванию человека.

Впервые вопрос о воздействии на трудовое поведение системы ценностей был исследован М. Вебером, сформулировавшим концепцию «протестантская этика», как фактор становления эффективной капиталистической экономики [34]. Основу протестантского учения составляют идея предопределённости пребывания человека на Земле и решение главного вопроса для каждого христианина – спасение души. При этом поиск ответа на этот вопрос решается с помощью добросовестного повседневного труда, честной жизни и рачительного использования накопленного капитала. Профессиональная деятельность человека задаёт духовные и моральные ориентиры, формирует систему ценностей человека, определяет его социальный

статус. Существо протестантской этики состоит в том, что труд является главной жизненной целью и призванием человека.

Дальнейшее своё развитие вопросы труда получили в современной социальной доктрине католицизма, основные положения которой заключаются в следующем: 1) уважение со стороны общества человека труда и самого труда; 2) взаимосвязанность и взаимозависимость труда и капитала; 3) государство играет важную роль в формировании благоприятных условий для развития гармоничных социальных отношений [171].

Условия формирования православной этики труда в России существенно отличались от сложившихся в западноевропейских странах. Если к началу XIII в. в Европе сложился комплекс экономико-производственных, общественно-организационных и духовно-религиозных предпосылок для формирования качественно нового отношения к труду и разработки христианской теологии труда[1], то специфическими российскими факторами организации социальной и экономической жизни, формирования национальной культуры являлись следующие [212]:

1) рассредоточение населения на огромных пространствах и изначально слабые связи между территориальными общностями;

2) выживание в условиях сурового северного климата, приобретшего исключительную значимость;

3) многовековой процесс собирания земель, экстенсивный рост на протяжении 600 лет.

По мнению Ю. Пивоварова и А. Фурсовой, системообразующим элементом русской истории выступает власть, а не политика, экономика и государство [84].

Одна из главных черт православной этики заключается в том, что область её применения не распространяется на базовые секторы жизни, в том числе и на труд. Поэтому экономическая и трудовая культуры всегда находились не на самом высоком уровне развития. Православие, может быть и не в явной форме, способствовало развитию своеобразной «гедонистической мотивации деятельности» [212. С. 41]. Труд оказывался ценным только тогда, когда сам его процесс

---

[1] В частности, бурный рост городов, увеличение численности городского населения, оживление торговли, повышение уровня специализации и разделения труда, рождение и развитие новых ремёсел и профессий.

доставлял удовольствие, в том числе и связанное с мастерством. Другие возможности трудовой активности, в частности труд как источник прибыли, православной этикой в значительной мере блокировались. Следует, однако, заметить, что именно православная этика формировала в предпринимательской среде такие качества, как высочайшее доверие к партнёру, вера на слово, использование беспроцентного кредита, корректное отношение к конкурентам. Можно также добавить, что нравственные начала трудовых отношений во взглядах идеалистически настроенных российских деятелей науки и культуры раскрывались через такие понятия, как «труд-созидатель», «труд-счастье», «труд-честь». При этом если В. Соловьёв и Л. Толстой рассматривали трудовые отношения как проявление духовности, имеющей религиозную нравственную основу, то И. Ильин, П. Новгородцев искали истоки духовности в гражданском обществе, существенными чертами которого являются свобода и сотрудничество людей. Общее, что характеризует воззрения этих российских философов, сводится к тому, что трудовые отношения являются связующим звеном, опосредующим связи человека с государством и обществом.

В целом же, подводя итог, следует отметить, что цивилизационный подход позволяет решать следующие глобальные задачи современности.

1. Анализировать влияние на хозяйственную жизнь культурно-исторической среды, психологических стереотипов и возможности многовариантного развития.

2. Учитывать интересы человека, его потребности.

3. Отразить особенности современного этапа общественного развития, а именно социализацию общественных отношений, сближение различных общественных систем (человек – основа развития), а также обосновать новое качество многовариантности развития современного общества.

Использование цивилизационной методологии научного анализа в современных условиях позволяет также критически оценить возможности данного подхода. Критики цивилизационного подхода исходят из того, что он способствовал формированию антагонистической доктрины «Запад – Незапад». Мы разделяем позицию Л. Мясниковой, что, «отказавшись от единой формационной перспективы, Запад (прежде всего США) не отказался от попытки навя-

зать свои ценности остальному миру, противопоставив себя ему и создавая тем самым ситуацию для новой конфронтации» [136. С. 5]. По ее мнению, сама цивилизационная доктрина в том виде, в каком она используются сегодня, провоцирует создание новых социальных конфликтов и отгораживает от цивилизованного мира так называемые страны «догоняющего» развития. Конфронтация также носит и внутреннюю направленность, в частности «США – Западная Европа». Последняя пытается противостоять «вестернизации» и подражательному варианту «новой экономики». С. Валентей указывает на то, что данная конфронтация и появление понятий «Центр», «Периферия», «Полупериферия» сделали необходимым введение в методологию цивилизационного развития категории «локальные цивилизации». По его мнению, данная категория позволит идентифицировать исторически определённые качества общества, выражающиеся в специфике общественно-производственной технологии и составляющей его культуре [29].

По мнению большинства критиков, цивилизационный подход так и не объяснил природы таких особенностей современного мира, как социализация общественных отношений (и трудовых в том числе), социальная переориентация экономики. Также было проигнорировано позитивное влияние НТП на качественные изменения общественных отношений и место труда в современном обществе.

Обе концепции – формационная и цвивилизационная – отражают разные стороны сложного и противоречивого процесса исторического развития общества. Каждая из рассматриваемых концепций необходима и важна, но недостаточна сама по себе. Поэтому речь должна идти о взаимном сочетании этих концепций для наиболее полного, многостороннего и глубокого понимания современного этапа общественного развития.

1.2. Трансформация труда и социально-трудовых отношений в условиях перехода к постиндустриальному обществу

Во второй половине XX в. появился ряд новых исследований, в которых была сделана попытка дать общую схему развития человечества и показать перспективы процесса цивилизационного мироустройства. Американский социолог У. Ростоу в 1960 г. предложил

социально-экономическую концепцию исторического развития, сформулировав её в книге «Стадии экономического роста. Некоммунистический манифест». Ростоу делит историю развития цивилизаций на пять стадий экономического роста: традиционное общество; переходное общество; стадия сдвига, или промышленная революция; стадия зрелости; эра высокого массового потребления. Решающую роль в развитии общества, по мнению Ростоу, играют технико-экономические показатели [62]. У. Ростоу ввёл также термин «постзрелая экономика».

Идея технологического детерминизма лежит и в основе теории индустриального общества. Один из создателей этой теории французский социолог Р. Арон в работе «Лекции по индустриальному обществу», изданной в 1964 г., предложил неидеологическую теорию общества и выдвинул тезис о взаимодействии техники и общества. Арон утверждает, что социальный прогресс характеризуется переходом от традиционного общества (аграрного) к передовому индустриальному. При этом единое индустриальное общество способно на безграничное прогрессивное развитие.

Доминирующей в современном обществоведении парадигмой развития общества является концепция постиндустриального общества. Данная концепция разделяет почти все основные принципы Марксовой теории, хотя и выделяет другие этапы общественного развития.

Терминологическое же обозначение наступающей постиндустриальной эпохи было заимствовано футурологами 1970-х гг. (в частности, Д. Беллом) из работ идеологов либерального социализма и трейд-юнионизма первой половины XX в. Большинство исследователей данного вопроса склонны полагать, что термин «постиндустриальное общество ввёл в 1917 г. А. Пенти, который представлял одну из ветвей английского социалистического движения, и автором ряда работ по доиндустриальному развитию азиатских стран А. Кумарасвами [79].

Однако вводя в научный оборот этот термин, авторы не стремились вложить в него то значение, которое утвердилось за постиндустриальным обществом во второй половине XX в. Начало теории индустриального общества в её современном понимании относится к 60-м гг. прошлого столетия. Д. Белл – американский социолог – ис-

пользовал его в лекциях, а Д. Рисман – в названии известной статьи[1]. В 1973 г. выходит книга Д. Белла «Грядущее постиндустриальное общество». Пионерами теории постиндустриального общества, кроме Д. Белла, были Г. Канн, Р. Дарендорф, К. Томинаги. Более поздние исследования связаны с именами Дж. Гэлбрейта, Л. Туроу, А. Турена.

Согласно этой теории развитие общества рассматривается как смена трёх социально-экономических систем – доиндустриального общества, индустриального общества и постиндустриального (см. таблицу 3). Эти три общественные системы различаются по основным факторам производства, ведущим сферам экономики и главенствующим социальным группам.

Таблица 3

Основные этапы развития общества согласно теории постиндустриального развития

Характеристика	Этапы		
	Доиндустриальное общество	Индустриальное общество	Постиндустриальное общество
Главная отрасль экономики	Сельское хозяйство	Промышленность	Наукоемкий сервис
Главенствующая социальная группа	Собственники земли и обрабатывающих ее людей	Собственники капитала	Собственники знаний

Границами общественных систем являются социально-технологические революции: неолитическая революция (6–8 тыс. лет назад) создала предпосылки для развития доиндустриальных эксплуататорских обществ; промышленная революция (XVII–XIX вв.) отделяет индустриальное общество от доиндустриального, а научно-техническая революция (со второй половины XX в.) знаменует переход от индустриального к постиндустриальному обществу. Как и в формационной теории, развитие экономики рассматривается как первооснова эволюции общества, а само развитие трактуется как прогрессивный и стадийный процесс.

[1] *Riesman D.* Leisure and Work in Post-Industrial Society // Larrabee E. Mass Leisure. Glencoe (Ill). 1958. P. 363–385.

В 80–90-е гг. XX в. продолжают появляться теории и концепции, которые дают несколько упрощённую и ограниченную схему общественного развития. По-прежнему эксплуатируется фактор относительной самостоятельности современной НТР и усложнения технического прогресса. Большой интерес вызвала концепция «третьей волны» американского социолога О. Тоффлера. В 1980 г. вышла его книга «Третья волна», в которой он предложил следующую схему общественного развития. Первая волна – сельскохозяйственная цивилизация – существовала до Нового времени. Затем последовала индустриальная цивилизация – вторая волна. С конца XX в. человечество вступило в эпоху третьей волны, доминирующими чертами которой являются информация и знания. Основным принципом развития аграрной и индустриальной цивилизаций, по мнению Тоффлера, является неограниченный экономический рост – главная цель развития общества. В основе третьей волны лежит иной принцип развития – рост, но ограниченный, сбалансированный. Базу перехода к такому обществу составляет гуманизация всех сфер жизни человека на основе повсеместного внедрения новейшей компьютерной техники, которое позволяет перейти к максимальному индивидуальному обслуживанию [196]. Вместе с тем О. Тоффлер отказывался применять термин «информационное общество»[1], который после выхода его книги стал очень популярным.

В научной литературе, прежде всего культурологической, встречается и такая характеристика современного общества, как общество «модерн»[2] (модернити) и, соответственно, «постмодерн» (постмодернити). Характеристика современного мира как modernity возникла с формированием христианской философии истории, в частности становлением монотеистической модели мира (модерн) и его противопоставлением язычеству (V в. н.э.). С XIX в. использование данного термина связано с доминированием теории безграничного прогресса, а его распространение на другие сферы (экономику и социологию) – с обоснованием доминирующего значения личностных черт (как и в коммунистическом и постиндустриальном обществах, третьей волне) над экономическими и социальными (индустриальное общество).

---

[1] Широкое распространение данный термин получил благодаря работам американского исследователя Дж. Несбитта.

[2] Сам термин имеет также культурологический оттенок.

Интересным с точки зрения методологического анализа представляется подход В. Иноземцева к характеристикам общественного устройства. Автор фундаментальных работ «Расколотая цивилизация» и «За пределами экономического общества» считает возможным утверждать, что история цивилизации подразделяется на три эпохи.

Доэкономическая, когда основным типом деятельности была предтрудовая[1] активность, позволяющая человеку противостоять природе в борьбе за выживание.

Экономическая, основанная на труде как уже целесообразной деятельности по созданию благополучной с точки зрения материальных ценностей и безопасной среды обитания.

Постэкономическая, первые признаки которой стали проявляться в последние два десятилетия XX в. Эти изменения, по мнению Иноземцева, касаются качественных изменений характера деятельности людей, создающих всё более весомую часть валового продукта. Эту деятельность автор называет творчеством, которое по своим сущностным характеристикам принципиально отличается от трудовой деятельности в её традиционном понимании[2].

На наш взгляд, та или иная трактовка современных форм социальных отношений и экономических типов общества зависит от выбранного осевого принципа. Данный выбор определяет специфику классификации социально-экономических типов общества и его характерные признаки.

В качестве аргументации данного методологического положения можно привести следующие определения (в дополнение к вышеперечисленным), которые сложились к настоящему времени в мировой научной мысли. Экономисты, социологи и футурологи используют такие определения, как «постцивилизация» (К. Боулдинг), «технотронное общество» (З. Бжезинский), «телематическое общество» (Дж. Мартин), «супериндустриальное общество» (О. Тоффлер), «информационное общество» (Р. Айрис, Д. Белл, Е. Масуда и др.), «программированное общество» (А. Турен), «посткапиталистическое общество» (Р. Дарендорф).

---

[1] По терминологии В. Иноземцева.

[2] К этому тезису автора мы ещё вернёмся.

Систематизируя современные концепции общественного развития (см. таблицу 4), можно сделать следующие основные выводы. Во-первых, исследование современного этапа общественного развития должно опираться на все вышеперечисленные концепции. Во-вторых, теория постиндустриального[1] общества, как наиболее распространённая и общепризнанная в научных кругах концепция, должна объединить в себе основные прогрессивные и аргументированные концепции.

Исследуя вопросы трансформации труда и социально-трудовых отношений, мы выдвигаем гипотезу о том, что они связаны прежде всего с общецивилизационными сдвигами глобальной трансформации всей системы общественных отношений.

Используя термин «трансформация» к характеристике как современного общества, так и труда, мы исходили из следующих положений [52, 68, 74, 147].

1. Трансформация, как процесс, представляет собой действительно полную «ломку» существующих стереотипов, интересов, ценностей, принципов. Не их оптимизацию, совершенствование, а именно радикальное изменение. Например, вместо принципа «внешний мир враждебен, кругом одни конкуренты» начинает использоваться принцип «весь мир помогает нам, мы – партнёры». Или современный мир «предстаёт как пёстрая мозаика, система равнозначных и равноправных элементов, а не как «гонка за лидером» в однолинейном пространстве» [68. С. 253]. Или вместо традиционного принципа «начальник – подчинённый» начинает действовать принцип «руководитель – сотрудник», «сообщество равноправных партнёров».

2. Трансформация касается всех аспектов общественного развития (и всей системы социально-трудовых отношений в том числе), происходит на всех уровнях одновременно и параллельно.

3. Трансформация возможна только на уровне общества в целом. Представляется нереальным и неэффективным осуществлять радикальные качественные изменения в одном из структурных элементов (идеология, политика, экономика, социальная сфера, институты).

---

[1] В дальнейшем мы также будем использовать этот термин.

Таблица 4

Сравнительный анализ основных концепций общественного развития

Концепции общественного развития	Этапы общественного развития	Основное содержание концепции	Значение в качестве методологического приёма исследования труда и социально-трудовых отношений
1	2	3	4
Формационная (К. Маркс, Ф. Энгельс, В. Ленин)	Выделение 5 общественно-экономических формаций (первобытно-общинная, рабовладельческая, феодальная, капиталистическая, коммунистическая). Выделение 3 типов формаций (архаичная, вторичная, третичная)	Ход истории и общественного развития рассматривается как линейный процесс смены общественно-экономических формаций, основу которых составляют два компонента – базис (экономика общества, включающая производительные силы и производственные отношения) и надстройка. Основу производственных отношений составляют отношения собственности на средства производства и отношения между трудом и капиталом	Первое научное систематизированное учение о труде и трудовых отношениях, которое позволяет, в частности: 1) трактовать труд как целесообразную деятельность по созданию различных благ и услуг; 2) проанализировать происхождение и эволюцию эксплуатации и неравенства и основное противоречие между трудом и капиталом; 3) проследить становление основных институтов в системе социально-трудовых (в терминологии капитализма – индустриальных) отношений – профсоюзы, социальное партнёрство, союзы, защищающие интересы капитала
Цивилизационная (Н. Данилевский, А. Тойнби, О. Шпенглер)	Основными этапами общественного развития являются цивилизации (нелинейный процесс их зарождения, расцвета, упадка, гибели). А. Тойнби выделил 21 цивилизацию; О. Шпенглер выделил 8 великих культур в истории человечества	Процесс исторического развития рассматривается, как процесс формирования цивилизаций и связан прежде всего с социокультурными, религиозными, природно-климатическими условиями	Позволяет: 1) проанализировать влияние культурных и религиозных факторов на процессы труда и социально-трудовые отношения; 2) объяснить отношение к труду с позиций национальной культуры, традиций, менталности; 3) учитывать социокультурные особенности хозяйственной культуры и культуры труда при формировании национальной модели хозяйствования (в частности, социальной политики на макро- и микроуровне)
Постиндустриальная (Д. Белл)	Основу общественного развития составляют 3 социально-экономические системы – доиндустриальное общество, индустриальное общество и постиндустриальное общество	Развитие общества рассматривается как прогрессивный процесс смены 3 социально-экономических систем, различающихся по основным факторам производства, ведущим сферам экономики и доминирующим социальным группам	Позволяет проанализировать влияние технологических параметров на эволюцию труда и изменение характера и содержания труда. В системе социально-трудовых отношений позволяет проанализировать изменения, происходящие на рынке труда (в т.ч. и на уровне фирмы), рассматривать образование и переподготовку в качестве основного предмета социально-трудовых отношений

Окончание таблицы 4

Концепция «третьей волны» (О. Тоффлер)	Выделение 3 основных этапов («волн», по Тоффлеру) в развитии цивилизации – первая волна (аграрная цивилизация), вторая волна (индустриальная цивилизация), третья волна (информационная цивилизация. Хотя сам Тоффлер не систематизировал терминологии относительно третьего этапа)	Общественное развитие рассматривается как волнообразный процесс смены цивилизаций. Доминирующим фактором развития первых двух этапов был экономический рост на основе НТП. Основу развития третьего этапа составляет гуманизация всех сфер жизни человека	Позволяет проанализировать эволюцию труда и гуманизацию трудовых отношений под воздействием НТП; выдвинуть гипотезу об индивидуализации системы социально-трудовых отношений на современном этапе развития общества (например, индивидуальный трудовой договор, учитывающий особенности личности, опыт, компетенцию, а также персонифицировать систему мотивации)
Концепция общества «модерн»	Выделение также 3 основных этапов общественного развития – домодернистская эпоха (язычество), модернистская эпоха (монотеизм), постмодерн (ориентация на культурное многообразие и специфику, признание свободы личности и полицентричности мира)	Общественное развитие рассматривается как процесс развития человека (личности). Основу общества «модернити» составляет «экономический» человек, который всегда осуществляет выбор в пользу экономической эффективности и рациональности. Человек эпохи «постмодерн» рассматривается как личность, освобождённая от традиций и условностей, нацеленная на свободное самовыражение в любых формах. Строгая рациональность и аскетизм касаются только ведения дела	Позволяет проанализировать изменение роли человека на производстве в связи с возрастанием потребностей и удовлетворением основных потребностей (материальных). Ориентировать современные системы мотивации на постматериальные ценности (труд не как средство, а способ самореализации). Проанализировать формирование «новой» философии труда и занятости, основанных на том, что профессия не ограничивается узкими рамками конкретной квалификации, а должна предоставлять широкие возможности реализации творческого потенциала. Дополнить цивилизационную теорию концепцией «локальных» цивилизаций и исследовать проблемы труда и социально-трудовых отношений в условиях глобализации и кросскультурных различий
Концепция «постэкономического общества» (В. Иноземцев)	Выделение 3 эпох в соответствии с типами деятельности – доэкономическая (предтрудовая деятельность), экономическая (целесообразная деятельность – труд), постэкономическая (творчество)	Тип общественного развития зависит от того, во-первых, каков характер деятельности людей на том или ином этапе общественного развития истории; во-вторых, как складываются отношения между людьми в процессе производства материальных благ и услуг, их потребления	Позволяет проанализировать, как изменялась деятельность в связи с осознанием места и роли человека в обществе (в том числе и на производстве). Выдвинуть гипотезу о том, что современная трудовая деятельность (в терминологии В. Иноземцева, «творчество) – это творчество равноправных партнёров по созданию новой продукции/услуг, где нет традиционного противостояния «мы – они» (собственники, высшее руководство и остальной персонал). Преобладание в системе социально-трудовых отношений доверия, взаимопомощи и поддержки

Основными положениями выдвинутой гипотезы являются следующие.

1. Постиндустриальное общество находится в процессе становления, его основные черты только конструируются. Пока даже трудно определённо сказать, в какой мере современное общество несёт в себе постиндустриальные признаки.

2. Трансформация системы общественных отношений (в том числе и социально-трудовых как её структурного элемента), вызванная становлением нового этапа развития, осуществляется на качественно ином уровне по сравнению с предшествующими периодами. Качественно изменяется система интересов и ценностных ориентиров общественного развития, интересов и ценностей в сфере труда.

3. Формирующаяся система интересов и ценностей базируется на переходе к новому качеству роста, в рамках которого меняются представления о критериях эффективности общественного развития. В равной степени это касается и эффективности труда, оценки эффективности развития социально-трудовых отношений.

4. Переход к новому качеству роста не связан только с изменениями в экономике, отраслевыми структурными сдвигами и влиянием НТП. Главное, на наш взгляд, то, что во второй половине XX в. наметилось формирование качественно нового типа отношений в системе «общество – природа – человек».

5. В связи с этим господствующие до недавнего времени теории, справедливые в той или иной степени для определённого этапа общественного развития, перестают «работать». Любые попытки совершенствования общих теоретических схем обречены на провал. Таким образом, пересмотра требует вся господствующая трактовка законов общественного развития в целом, вступившего в новую стадию социализации.

Мы разделяем позицию ряда российских учёных[1], которую можно сформулировать в виде следующих выводов. Во-первых, человечество движется не в направлении совершенствования капитализма, социализма, индустриализма. Оно создаёт новую систему общественных координат и новую систему цивилизационных отношений. Во-вторых, формируя новую систему отношений, оно отвергает прежние формы социализации и переходит к новым. По образному

[1] См., например, работы С. Валентея, Д. Львова, Г. Клейнера, Н. Зарубиной.

выражению Л. Абалкина, «пусть будет больше цивилизаций – хороших и разных» [163].

Дальнейшее исследование продолжим в рамках анализа основных качественных сдвигов современного этапа развития общества и их влияния на трансформацию труда.

I. Экономические параметры трансформации.

Анализ необходимо начать с основных положений теории постиндустриального общества, сформулированных Д. Беллом в работе «Грядущее постиндустриальное общество». Уже в тот период Д. Белл поставил вопрос о многовариантности развития на этапе становления постиндустриального общества и не поддержал концепцию конвергенции (1970-е гг.) об однозначности превосходства какой-либо определённой модели. Он сделал революционный для своего времени вывод о том, что постиндустриальное общество не вырастает из противоречий индустриализма, а возникает с появлением новых качественных структур – научных сообществ. Важным экономическим предметом нового этапа общественного развития Д. Белл считает и экспансию производства услуг и информации.

Методологической основой этого анализа выступает трёхсекторная модель, предложенная К. Кларком в 40-е гг. XX в., разделившая народное хозяйство на три сектора: первый – добывающие отрасли и сельское хозяйство, второй – отрасли обрабатывающей промышленности, третий – услуг. Д. Белл дополняет трёхсекторную модель ещё двумя секторами – четвёртым и пятым. Четвертый сектор представлен такими отраслями, как торговля, финансовые услуги, страхование, операции с недвижимостью. Пятый сектор включает здравоохранение, образование, науку, государственное управление, индустрию отдыха. Третий сектор Белл сокращает до отраслей ЖКХ и транспорта.

Так, в США в сфере услуг (включая информационный сектор) в 1970 г. было занято 66 % работников, а в 1993 г. уже 78 %. В то же время число занятых в производственных отраслях снизилось с 27 до 16 %. По оценкам, в США доля занятых в сельском хозяйстве не превышает 5 %. Те же тенденции наблюдаются в Великобритании, переступившей эту черту в 1970 г., Японии (1975 г.), ФРГ и Италии (1980 г.). Предполагается, что в ведущих странах мира тенденция сокращения занятости в производственном секторе продолжится и, согласно данным Бюро статистики занятости США, доля занятых в производственных секторах к 2007 г. составит 10 % [62. С. 17].

Подобные структурные изменения в экономике и занятости привели к таким последствиям, как увеличение доли квалифицированных работников, изменения в характере труда, и увеличили значение современных организаций (корпораций).

По мнению большинства исследователей, в течение последних 30 лет корпорации стабильно двигались по пути социологизации, когда большинству работников обеспечивалась система пожизненного найма, а удовлетворённость становилась главным направлением использования человеческих ресурсов. Экономизация же направлена на то, что все аспекты деятельности организации направлены на достижение целей производства и максимизацию прибыли.

Новый характер труда связан с его индивидуализацией. Исследователи отмечают, что на современном этапе общественного развития вновь «заработало ремесленничество во всей глубине» [212]. Возрождаются институты мастерства, ученичества, наставничества[1]; постепенно уходят в прошлое узкая специализация и узкий профессионализм; возрождается универсализация через повышение квалификации, постоянное обучение и совмещение функций и операций. Фундаментальное значение для понимания нового характера труда и индивидуализации имеют труды основоположников теории предпринимательства Й. Шумпеттера и Ф. Хайека.

Новый характер труда определяет и новый характер отношений, проявляющихся во взаимодействии и общении, в диалоге личности. Тот факт, что люди в общественном производстве сегодня общаются с людьми[2], а не взаимодействуют с машинами и механизмами, является фундаментальной характеристикой труда в постиндустриальном обществе.

Изменения в экономической структуре хозяйства и занятости соответствующим образом повлияли и на формирование новых подходов к социальной стратификации и дифференциации. Если ранее основу социальной дифференциации[3] составляла частная собствен-

---

[1] В современной литературе появился новый термин «коучинг» – постоянное и непрерывное развитие качеств работника, его сильных сторон.

[2] А этого как раз и требует производство услуг.

[3] Социальная дифференциация – сложившаяся в данном обществе система существенных различий социального положения, отражающая закономерности (и тенденции) формирования и перспективы развития общества. Тип социальной дифференциации соответствует типу общества. См.: *Ракитский Б., Ракитская Г.* Тенденции новой социальной дифференциации в России // Общество и экономика. 2002. № 12. С. 134.

ность, то в постиндустриальном обществе общественный статус человека зависит от его здоровья и образовательного уровня.

Необходимо ещё раз подчеркнуть, что постиндустриальное общество не заменяет индустриальное. Дальнейший прогресс приобрёл скорее качественный, чем количественный характер (к концу 1980-х гг. доля индивидуального сектора в большинстве развитых стран как в ВВП, так и в структуре занятых стабилизировалась). Знания и информация проникают во все сферы экономики, а не концентрируются в её отдельных секторах или сферах деятельности.

II. Технологические параметры трансформации.

Технологической базой постиндустриального общества являются наука и теоретическое знание. Информация (по Д. Беллу) выступает основным производственным ресурсом современного этапа развития, а знания остаются внутренним источником его прогресса. Основные этапы трансформации технологии представлены в таблице 5.

Анализ кодификации теоретических знаний, лежащий в основе создания фундаментальных изобретений XX в., в отличие от XIX в. (радио, автомобиль, телефон, электроприборы), позволяет сделать вывод, что они основаны на совершенно иных принципах (транзисторы, микропроцессоры, фотоэлементы). Более того, знания сегодня рассматриваются в качестве одного из главных источников создания стоимости. Если в традиционной (индустриальной) системе источником создания стоимости являлся только труд[1], то в настоящее время источником создания стоимости всё в большей степени становится знание. Последнее создаёт стоимость двумя путями: за счёт сбережения капитала и сбережения инвестиций. Информация и знания[2] не потребляются и не расходуются в общепринятом смысле (как хлеб, автомобиль, когда человек вступает в физическое владение ими). Знание – общественный продукт, его издержки, цена, стоимость сильно отличаются от соответствующих показателей промышленных товаров. Они представляют собой коллективное благо и с момента создания становятся доступны для большинства.

---

[1] А замена рабочих машинами приводила к усилению эксплуатации и зависимости.

[2] Например, зиание рынка, иа котором работает фирма.

Таблица 5

Этапы технологической трансформации

Этапы	Основное содержание этапа	Основные результаты
Первая технологическая революция	Изобретение паровой машины более 200 лет назад (Дж. Уайт). Благодаря этому появилнсь такие новшества, как паровые насосы, паровоз, пароход	Первая технологическая революция способствовала формнрованию новой концепции создания материальных благ. А нменно – идея производительности и производства большого объёма продукции с меньшнми капитальными затратами. Более того, впервые появилось мирное средство (а не грабежи и завоевания, обложенне десятиной и использование полнтнческих рычагов) приумножения богатства. Оио осуществлялось уже не за счёт обнищания, а позволяло всем повышать свой материальный уровень, хотя и в разной степени
Вторая технологическая революция	Характеризуется достижениями в 2 областях – электричестве и химии. Изобретеиие электроэнергин, в отличие от пара, позволило передавать энергию на большне расстояния. Изобретение радио и телефона	Данные изобретения открыли перспективу новых форм децентрализации производства (паровые машины концентрировались только на фабриках) н новые возможности в коммуникациях и обмене информацией
Третья технологическая революция	В её основе лежат 4 новации: 1) замена механических и электрических систем на электроиные; 2) миниатюризация техники благодаря изобретению транзисторов; 3) преобразование информации в цифровую форму; 4) программное обеспечение. Важнейшей характеристикой новой технологической революции является то, что она затрагивает не отдельные области, а разные аспекты общественной жизни н преобразует все старые отношения	Развитие новых средств связи и коммуннкации, глобализация отношеиий. Индивидуальные формы занятости, в том числе и на дому), индивидуализация обслуживания клиентов

В связи с этим в качестве обособленной социальной группы стали выделять работников интеллектуального труда. Впервые термин «работники интеллектуального труда» ввёл в научный оборот в 1962 г. Ф. Махлуп. Характерно, что новый класс интеллектуальных работников начал занимать не только особое место в структуре общественного производства, но и быстро расти в общей структуре занятости. Первые оценки его численности, данные Ф. Махлупом 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 60-х гг. и 53,3 % в 1980 г. [80].

Появление работников интеллектуального труда на рынке труда радикальным образом повлияло и на сложившиеся отношения. Поскольку эти работники фактически владеют своими знаниями как необходимым ресурсом производства и являются носителями уникальных качеств и способностей, они меньше конкурируют друг с другом, нежели представители традиционных профессий (рабочего класса). Постиндустриальная деятельность, связанная с обработкой данных, информацией и управлением, требует взаимодействия людей прежде всего друг с другом.

Революция интеллектуалов стала развиваться на основе нового качества современного образования и нового отношения к нему со стороны государства, компаний и самих людей. Обучение сегодня рассматривается как процесс, продолжающийся в течение всей жизни. Следовательно, доступность образования является условием вхождения в постиндустриальное общество и основным предметом социально-трудовых отношений.

Таким образом, фундаментом современного этапа общественного развития являются знания, а не труд или другие факторы производства, а наиболее динамичной составляющей производительных сил – интеллектуалы, которые создают и владеют информацией и знаниями. Такие изменения позволили большинству исследователей утверждать, что современная деятельность на качественном уровне отличается от устоявшихся подходов к её определению.

Так, для качественного разграничения терминов «деятельность» В. Иноземцев приводит следующую терминологию [79].

1. Инстинктивная деятельность, представляющая собой преимущественно процесс биологического типа и воспроизводство природой самой себя. Продукт инстинктивной деятельности неотчуждаем от человека, поскольку процесс производства чаще всего совпадает с

процессом потребления. Более того, продукт инстинктивной деятельности невоспроизводим, т.к. данная деятельность носит случайный характер и не имеет устойчивых форм. Человек в данном случае рассматривается как неотъемлемая часть природы.

2. Труд уже является содержанием общественного состояния человека и заключается в создании материальных благ и услуг; представляет собой форму воспроизводства общественных структур. Продукт труда воспроизводим и отчуждаем, т.к. изначально труд имеет форму деятельности, порождающей целый ряд различных форм отчуждений. Труд, являясь полной противоположностью инстинктивной деятельности, знаменует собой наступление эры резкого противостояния человека природе, стремлением подчинить её.

3. Творчество тождественно процессу самореализации и в этом качестве выступает как форма воспроизводства личности. Если характеризовать продукт труда творчества, то он объединяет в себе черты инстинктивной деятельности и труда. По вещественной форме продукт творчества тождествен продукту труда, т.е. отчуждаем, но не воспроизводим, т.к. невозможно воспроизвести формы, мотивы и внутреннюю структуру его творческой активности. Можно также добавить, что продукты творчества уникальны. Человек в рамках такой формы деятельности становится частью природы и её воплощением, в которой творческая личность находит высшую форму своего проявления.

Мы разделяем позицию В. Иноземцева, которая подвергается критике со стороны многих российских учёных, о необходимости отделения понятия «труд» от понятия «творчество» (хотя последнее не отрицает труд). Данный тезис важен в связи со следующими обстоятельствами. Во-первых, разделение данных понятий необходимо для усиления масштабности качественных изменений в развитии общества. Во-вторых, противоположность «труда» и «творчества» акцентирует важность именно тех моментов, которые являются базовыми для оценки происходящих трансформаций.

III. Трансформация интересов и ценностных ориентиров человека.

Определяя новый тип деятельности как творчество, В. Иноземцев подчёркивает мотивированность им надутилитарным образом, не определяемым материальными интересами. Радикальные перемены во всей организации общественного производства и общественной жизни становились следствием не только качественных изменений в производительных силах, но и значительных трансформаций в

человеческой психологии, изменении интересов и ценностей. В этом контексте переход от инстинктивной деятельности к труду отражал осознание человеком своих личных материальных интересов, противопоставление своих целей целям других индивидов.

Современный этап трансформации обусловлен тем, что цель умножения материального богатства перестаёт быть главной для человека. Именно нематериальные (постматериальные) ценности и интересы обеспечивают прогресс современного общества.

Трансформация системы ценностей приобретает сегодня планетарные масштабы в связи с глобализацией и распространением информационных технологий. Речь в данном случае идёт о тех социально-экономических явлениях, которые отражают протест личности против нормативно-ценностной системы, регулировавшей жизнь людей в развитых странах (в нашей стране – при социализме). Например, против труда, лишающего работника любой инициативы и творчества, мотивируемого исключительно инструментальными целями и целями потребления; возможность выбора собственной модели поведения; отказ от следования образцу или стандарту.

Главным социально-психологическим и культурным последствием глобализации является возрастающая индивидуализация современного общества. Суть индивидуализации состоит в ослаблении связей личности с определённой социальной средой или социальной группой, в профессиональной мобильности людей, появлении новых индивидуализированных видов трудовой деятельности. З. Бауман отмечает, что важным элементом современного этапа перемен становится новая ментальность [12]. Согласно последним исследованиям молодого американца со средним уровнем образования в течение его трудовой жизни ожидает по меньшей мере 11 перемен рабочих мест. Лозунгом современного работника является «гибкость», что применительно к рынку труда означает конец трудовой деятельности в известном и привычном виде. А именно: переход к краткосрочным трудовым контрактам (либо вовсе без них), к работе без оговорённых гарантий. Таким образом, трудовая жизнь наполняется неопределённостью, имеющей совершенно иные формы.

Такие изменения вызывают озабоченность передовой западной мысли, суть которой связана с осознанием падения профессиональной и трудовой этики и изменением отношения к труду. Однако

причины данных изменений связаны и с изменением характера труда[1]. Для некоторых категорий трудящихся, включая предпринимателей, труд стал возвращаться к индивидуальным творческим формам, приобрёл качества свободного, неподконтрольного.

По мере роста доступности и гарантированности потребительского стандарта стала осознаваться бессмысленность гонки за потреблением. Актуализируются потребности в более содержательной деятельности, открывающей возможности для самореализации личности. Согласно концепции американского социолога Р. Инглехарта постматериальные ценности становятся значимым продуктом лишь тогда, когда человек ощущает благосостояние или экономическую безопасность. Причём это ощущение должна испытывать основная или большая часть общества [224]. И хотя постматериальные ценности больше распространены в «богатых» странах Запада и Востока, они существуют и во многих более бедных и постсоциалистических странах. Данные кросскультурного исследования Р. Инглехарта, охватывающие 43 страны, показали, что в Турции и Мексике их доля так же высока, как в США и Австрии (21–22 %). Примерно такой же процент в Южной Корее, Аргентине, Бразилии, Чили, Южной Африке. Конечно, в постсоциалистических странах этот процент ниже: в Белоруссии – 14, Болгарии – 13, Китае – 7, Эстонии 13,5, Венгрии – 13, Литве – 16, Польше 13, Румынии – 12, России – 11 % [224. С. 359].

Глобализация повлияла и на резкое расширение социального пространства человека, реализуемого в разнородных связях людей, и на детерминацию когнитивной и мотивационно-ценностных сфер их деятельности. Это, в свою очередь, стимулирует новые виды экономической деятельности (например, работа на дому программистов) и нового образца трудовой жизни.

Подводя итоги вышесказанному, необходимо ещё раз подчеркнуть, что изменение ценностных ориентаций, базовых мотиваций деятельности и наделение профессионального труда принципиально иным смыслом не связано с упадком профессиональной культуры или трудовой этики (как это воспринималось первоначально). Из способа зарабатывания денег труд для ряда категорий работников стал трансформироваться в форму самовыражения (творчество). Человек стал ожидать от профессии именно возможности реализации личностного потенциала, отсюда и падение интереса к традицион-

[1] На это, в частности, указывают З. Бауман, Г. Дилигенский.

ным индустриальным формам труда, воспринимаемым как стандартные, монотонные, подконтрольные и нетворческие.

IV. Культурные основы трансформации.

Переход к постиндустриальному обществу и глобализация общественных отношений обозначили и вопросы соотнесения каждой страной своего места в мире, в новой полицентричной системе координат. По мнению авторитетных специалистов[1], в современной глобальной экономике новейшее международное разделение труда взаимодействует с национальным разнообразием организационных форм, трудового поведения, системы социально-трудовых отношений, имеющих различное институционально-культурное происхождение[2]. По мнению Н. Зарубиной, именно в период перехода развитых обществ к постиндустриальной стадии развития на Западе стали признавать значение локальной социокультурной специфики стран Востока [68].

Ориентация культуры постиндустриального общества на разнообразие и специфику, как и возникновение новых форм труда, меняет статус личности, способствует переосмыслению западной индивидуализации с коллективными формами деятельности, с изменением форм лидерства, власти, базовых концепций менеджмента и в конечном итоге отношений человека и общества, бизнеса и работника, бизнеса и общества.

Однако при всей позитивности современного этапа общественного развития постиндустриальное общество не снимает очень многих социальных, психологических проблем и ставит новые вопросы. В частности, всё более актуальной становится проблема воздействия современного этапа трансформации на социальные отношения, социальную структуру и социальную дифференциацию. Сегодня особенно очевидно, что проблема имущественного и социального неравенства выходит на первый план во всех развитых обществах. Для тех, кто добился высокого уровня благосостояния, наиболее значимыми становятся постматериалистические мотивы деятельности, тогда как неимущие и средние слои стремятся в первую очередь к новым материальным благам. Это может служить основой нового классового конфликта, природа которого не исследована в классической теории постиндустриализма. Далее, если тип современного об-

---

[1] М. Кастельс, Р. Льюис.

[2] Более подробно об этом будем говорить в главе 3.

щества определяется характером труда, то в социуме будущего «природа» и «вещи» в значительной мере исчезнут из человеческой практики [35]. Если всё большее число работников оказываются субъектами «взаимодействия между людьми», возникает множество вопросов, связанных со справедливостью и сравниваемой ценностью. Сущность и ценности служебной иерархии могут быть поставлены под сомнение, но тогда потребуются новые формы участия в коллективной деятельности и новые подходы к формированию социально-трудовых отношений.

1.3. Теории модернизации и догоняющего развития: возможности для России

Интерес учёных к проблемам «догоняющего развития» связан с тем состоянием, в котором находится наша страна, и прежде всего её экономика. Острейшая необходимость анализа причин такого положения, исследование опыта других стран, оказавшихся в разное время в подобной ситуации, необходимость выработки социально-экономического курса и практических мер выхода из кризиса – всё это привлекает внимание исследователей.

Теории модернизации и догоняющего развития вновь вызвали интерес исследователей, особенно в нашей стране, благодаря наметившемуся переходу ряда развитых стран к постиндустриальной модели развития. В связи с этим встали вопросы: в какой степени теории модернизации и догоняющего развития применимы к условиям перехода к постиндустриальному обществу; способны ли страны так называемого догоняющего развития сделать такой же «рывок», какой совершили ряд стран в периоды индустриализации. Наконец, есть ли у России предпосылки успешного «догоняющего» развития.

По мнению большинства авторитетных учёных[1], концепция догоняющего развития не может рассматриваться как завершённая теория. Она возникла в 50-е гг. XX в. и стала продуктом сложного синтеза буржуазных и марксистских воззрений [122]. Её развитие и распространение связано с распадом колониальных империй, и применялась она к двум группам среднеразвитых стран – капиталистической периферии и бывших колониальных стран «третьего мира».

[1] В. Иноземцев, В. Мау, А. Ишикава.

Большинство сторонников этого направления делают акцент на повышение роли государства в трансформации традиционных хозяйственных систем в развитые индустриальные. Концепция государства, ориентированного на цели развития, возникла и быстро распространилась в странах восточно-азиатского региона в середине 1970-х гг. Данная концепция, developmental state, восходит к работам японского экономиста К. Акамацу, который сформулировал ещё в 30-е гг. XX в. теорию «гусиного клина». Суть концепции заключается в следующем: страна лидер («вожак стаи») обеспечивает технический прогресс, который подхватывают другие страны [77]. В 1970-е гг. она нашла практическое воплощение в Японии и ряде стран Тихоокеанского региона.

В 1950–60-е гг. была сформулирована концепция модернизации. По мнению американского социолога У. Ростоу, в качестве идеологов и основателей концепции модернизации выступают П. Бауэр, К. Кларк, А. Льюис, Я. Тинберген и ряд других учёных. Суть этой концепции сводится к следующим двум основным положениям.

1. Развитие на основе усвоения ценностей индустриального общества, базирующегося на частной инициативе и принципах рыночной экономики.

2. Акцентирование внимания на государственном вмешательстве в экономику, развитие традиционных отраслей, опора на собственные силы и на установление элементов планового хозяйства.

В 60-е гг. XX в. Ш. Эйзенштадт дал следующее определение модернизации. «Модернизация, – писал он, – это процесс изменения в направлении тех типов социальной, экономической и политической систем, которые развивались в Западной Европе и Северной Америке с XVII в. по XIX в. и затем распространились на другие европейские страны...» [77]. Важнейшими аспектами проблем модернизации стали экономический, социально-политический и культурный. Стержнем модернизации в экономике стало ускоренное индустриальное развитие, предполагающее использование новых технологий, новых источников энергии, углубление разделения труда, развитие товарного и денежного рынков. Социально-политический аспект модернизации связывался с формированием в развивающихся странах западной модели социального устройства и доминирование принципов индивидуализма и рыночной экономики. Культурный аспект модернизации связывался с рационализацией сознания людей на основе научных знаний и с отказом от поведения, основанного на традициях.

Примером успешной модернизации считается массированная индустриализация в СССР с начала 1930-х гг. Уже в 1950–60-е гг. были продемонстрированы научно-технические достижения, прежде всего в ВПК и космической отрасли[1]. Но к концу 1960-х гг. потенциал мобилизационного развития был исчерпан. История нацистской Германии в 1930–40-е гг. также является показательным примером: сочетание интересов крупного бизнеса и государства обеспечило мобилизационное состояние экономики. Япония в 1950–60-е гг. осуществляла индустриализацию в рамках капиталистической экономики. Главными инструментами мобилизации стали крупные государственные инвестиции, режим протекционизма для национальных производителей, скрытое дотирование экспорта. Однако в 1980–90-е гг. темпы экономического роста существенно замедлились. А Азиатский кризис 90-х гг. XX в. окончательно развеял миф об «экономическом чуде» и вызвал существенные изменения в японской модели [86. С. 68].

В связи с постиндустриальной трансформацией в последней трети XX в. наступает упадок теорий модернизации и догоняющего развития.

Обобщение основных положений теорий модернизации и догоняющего развития позволяет сделать следующие выводы.

1. В индустриальную фазу развития общества хозяйственная система была самовоспроизводящейся, легко копируемой и управляемой: массовое производство воспроизводимых благ; унифицированные общественные отношения; очевидная (материальная) мотивация участников хозяйственной деятельности. В таких условиях программа ускоренного построения общества индустриального (экономического) типа была вполне реалистичной. Конечно, для этого нужны были соответствующие ресурсы, инвестиции и технологический прогресс. Однако при их наличии мобилизационный тип развития достигал своих целей.

2. Абсолютизация количественных экономических показателей и цифр, которые доминировали в условиях индустриальной фазы развития и были залогом успешной модернизации. В настоящее время не требует особой аргументации тезис, что количественные показатели не являются мерилом жизненного благополучия человека и не могут служить подтверждением социального прогресса общества.

---

[1] Хотя итоги индустриализации СССР не вписываются в общую теорию модернизации, однако, по мнению большинства специалистов, в том числе и на Западе, являются примером успешного мобилизационного варианта развития.

3. Индустриальная эпоха опиралась на широкий временной горизонт. В начале XX в. было понятно, какие сектора развивать в ближайшие 30–40 лет. Если в этот период удавалось решать задачу производства (по абсолютному и среднедушевому показателям), например, стали, цемента, угля, тракторов и т.д., то можно было стать развитой индустриальной державой мира. В соответствии с этим были хорошо разработаны и механизмы достижения целей экономического роста – или через банки, которые контролировались и обеспечивались государством (Германия), или через государственный бюджет (Россия), или импортируя разработки и технологии (Япония).

Фундаментальная проблема современности, с которой сталкиваются сегодня Россия и другие страны (в том числе и развитые), – это возрастание неопределённости. Связано это с ростом конкуренции, приобретающей глобальный характер, динамизмом современного этапа НТП, изменением вкусов и потребностей потребителей, усиливающейся индивидуализацией во всех сферах общественной жизни.

4. Модель догоняющего развития была ориентирована на использование единственного конкурентоспособного ресурса – дешёвой рабочей силы. Понятно, что в условиях перехода к постиндустриальному обществу данный ресурс не может быть задействован. Мы уже указывали в предыдущем параграфе, что постиндустриальное общество основывается на использовании качественно иного ресурса – творческого потенциала личности. Формирование её субъекта занимает десятилетия, а её использование не может быть регламентировано по законам и принципам индустриальной эпохи.

5. Развивающиеся по пути индустриализации страны (в равной степени это относилось к СССР и другим социалистическим странам) вставали в активную конкуренцию друг с другом, оказывающуюся тупиковой, что делает невозможной её использование на современном этапе развития. Страны, осуществляющие модернизацию в условиях индустриального роста, были ограничены в наращивании внутреннего потребления и поэтому ориентировались на экспорт капитала. Основными же реципиентами капитала могли стать менее развитые страны. Отсюда инвестиции более развитых азиатских стран в менее развитые (СССР и ряда более развитых индустриально социалистических стран в менее развитые, например Кубу, Вьетнам), но также ориентированные на цели индустриализации. Однако предлагая более дешёвую продукцию, они становились конкурентами.

Становление же современного этапа развития общества радикально (на качественном уровне) отличается от формирования экономики индустриального типа. Потенциал догоняющего развития всегда основывается на заимствовании и копировании (которые сегодня исчерпаны) и не на инновациях и НТП.

6. Мобилизационный тип экономики предполагает использование ряда ограничений и организованных усилий. Например, в СССР – это принудительный труд, искусственное сдерживание накопления ради потребления, закрытость экономики. В Японии – тенденции в уравнительности и коллективизме, сохранение патриархальных устоев в семье, сельских общинах, городах, организациях и профсоюзах. Речь в данном случае не идёт о неэффективности вышеперечисленных мер или их критике. Они действительно дали положительные результаты[1]. Речь идёт о возможности или невозможности использования подобных механизмов в условиях перехода к постиндустриальному обществу. Основу постиндустриальной экономики составляют новая личностная мотивация и детерминирование постэкономических ценностей, формирование которых трудно себе представить иначе чем на фундаменте удовлетворения большинством материальных потребностей на протяжении нескольких поколений.

Рассмотрение уроков модернизации можно продолжить. В контексте настоящего исследования более важным представляется исследование предпосылок для реализации условий успешного «догоняющего» развития в России. Анализ данных предпосылок должен служить базой для выработки основных приоритетов и направлений социально-экономического развития и места в этих процессах труда и социально-трудовых отношений.

Мы разделяем позицию тех авторов[2], которые критически относятся к выбору Россией модели «догоняющего» развития, декларированию целей краткосрочного экономического роста[3]. Анализ научной литературы по обозначенной проблематике позволяет сделать вывод о том, что в России в настоящее время отсутствуют предпосылки успешного догоняющего развития. Сформулированный тезис можно аргументировать следующими положениями.

---

[1] В виде японского экономического чуда и успехов индустриализации в СССР.

[2] В. Иноземцев, В. Мау, С. Валентей. М. Делягин, Д. Львов и др.

[3] Удвоение ВВП к 2010 г. объявлено лозунгом модернизации общества.

1. Реализация стратегии догоняющего развития требует громадных инвестиционных ресурсов. Российские эксперты справедливо утверждают, что при следовании данным путём «альтернативы курсу на восстановление обрабатывающей промышленности не существует» [144. С. 66]. Однако сегодня доля производственного оборудования в возрасте до 5 лет составляет менее 10 %. Более 70 % инвестиций, направляемых в промышленность, идёт на развитие экспортоориентированных сырьевых и металлургических производств. Прямые иностранные инвестиции, обеспечившие в Азии львиную долю средств на развитие национальной промышленности, тоже остаются незначительными.

2. Специфика модели догоняющего развития предполагает наличие внутри страны благоприятного инвестиционного климата. В большинстве стран Азии валютный курс поддерживался на уровне 20–40 % от паритета покупательной способности, а в Китае он находился ниже 20 %. В России же в период с 1994 г. до середины 1995 г. реальная покупательная способность рубля выросла более чем в 2 раза, а к 1997 г. увеличилась во столько же. В результате этого доллар накануне кризиса 1998 г. имел почти в 1,5 раза более низкую покупательную способность, чем в США.

3. Россия остаётся до сих пор критически зависимой от импорта продовольствия, а также большинства современных технологий (в первую очередь информационных). В отличие от многих азиатских и постсоциалистических стран в России фактически отсутствуют сборочные предприятия крупнейших иностранных транснациональных компаний. Россия не производит (или производит в недостаточном количестве) комплектующие к компьютерам, микрочипы, программное обеспечение, мобильные телефоны, современную бытовую технику. Вызывает много вопросов и развитие отечественного автопрома. А это всё атрибуты развитого индустриального общества. В настоящее время среди стран, ставших примером успешного догоняющего развития, не было столь радикально зависящих от импорта высокотехнологичных потребительских товаров.

4. Реформы последних лет в России происходили при полном игнорировании развития национальной науки и интеллектуального потенциала, хотя любое «догоняющее» развитие в постиндустриальную эпоху возможно лишь в условиях востребованности квалифицированного труда. В России доля неквалифицированных работников не опускается ниже 25 % в течение последних 5 лет. В США,

например, в 2000 г. их доля составила 2,5 % в совокупной рабочей силе. Доля расходов на НИОКР в нашей стране составляет 0,32 % ВВП при пороговом значении данного показателя в 2 % ВВП. С 1985 по 1997 г. из научной сферы ушло 2,4 млн человек. Доля расходов на образование в бюджете США превышает отечественные показатели в 2,5 раза, а на здравоохранение – почти в 6 раз.

5. Принципиальным фактором конкурентоспособности общества в постиндустриальной фазе его развития является «адаптивность» к быстроменяющимся условиям и возрастающей неопределённости. Это, в свою очередь, предполагает раскрытие творческой активности всех агентов и свободу творчества в целом. Однако это недостижимо без обеспечения высокого качества жизни абсолютного большинства населения[1], а не только избранных граждан («элит»). Именно накопление человеческого потенциала стало фактором возникновения феномена успешной конкуренции компактных мобильных фирм (в которых главный ресурс – «идеи и люди») с крупными гигантами (транснациональными компаниями). Последним пришлось осуществлять серьёзную перестройку сложившейся системы в направлении демократизации и гуманизации социально-трудовых отношений.

В России же постсоветские реформы были направлены на формирование собственников в сфере крупного бизнеса (а не на учёных, врачей, инженеров, мобильную и наиболее образованную часть рабочих). При этом агентами модернизации у нас выступают государство и крупный бизнес.

6. Государство в большинстве стран, осуществлявших «догоняющее» развитие, концентрировало внимание на наиболее приоритетных направлениях. Если обратиться к японскому опыту, то государство, во-первых, стимулировало приобретение отечественными компаниями зарубежных патентов и технологий и развитие на этой основе отечественного производства. А во-вторых, поддерживало отечественного производителя на внешних рынках. Современное Российское государство в лице правительства стимулирует компании, импортирующие в страну товары широкого спроса или экспортирующие природные ресурсы.

---

[1] По разным оценкам, треть россиян проживает за чертой бедности. Большинство исследователей указывают и на специфику российской бедности – нищета работающего человека (экономическая бедность).

По мнению В. Иноземцева, и мы разделяем его позицию, в XXI в. Россия должна взять курс на эволюционное поступательное развитие, чтобы стать зрелой индустриальной страной [77]. «В XXI в. Россия должна осуществить мощный индустриальный прорыв и инструментом такого прорыва должны стать хозяйственная открытость, активное привлечение инвестиций в создание новых производственных мощностей в обрабатывающей промышленности и высоких технологий, дающих людям новые рабочие места, налоги государству и бесценный трудовой опыт подрастающему поколению» [77. С. 276].

2. ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ПАРАМЕТРЫ ТРАНСФОРМАЦИИ ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЕ РОЛИ ЧЕЛОВЕКА НА ПРОИЗВОДСТВЕ

2.1. Технологические параметры эволюции производственной среды предприятия и их влияние иа социально-трудовые отношения

Анализ концепций общественного развития позволил нам проследить генезис труда и эволюцию социально-трудовых отношений в некоторых обобщающих характеристиках. Такими характеристиками исследования труда и социально-трудовых отношений стали:

1) влияние того или иного этапа общественного развития на место и роль труда и отношений, складывающихся в процессе труда;

2) воздействие наиболее значимых факторов на формирование взглядов на труд и трудовые отношения;

3) использование методологии развития общественных систем в качестве основы для аргументации трансформации труда и социально-трудовых отношений на современном этапе.

В этой главе мы более подробно остановимся на выдвинутых в первой главе положениях, раскроем сущность технологических параметров трансформации труда и проанализируем эволюцию места и роли человека на производстве.

По мнению авторитетного немецкого учёного Х.-Ю. Варнеке, автора известной книги «Революция в предпринимательской культуре. Фрактальное предприятие», впервые термин «технология» был употреблён в 1760 г. И. Бекманном [30. С. 22]. Данный термин И. Бекманн использовал для обозначения способа изготовления в различных ремёслах, «полезных умениях». Технология определяется как «совокупность процессов обработки и переработки материалов в определённой отрасли производства, а также научное описание спо-

собов производства»[1]. Данное понятие имеет и более широкое применение, а именно ко всем сферам деятельности (технологии образования, технологии здравоохранения и т.п.). Более того, технологию уместно использовать и в сочетании «технология работы», которая включает не только процессы, их совокупность и последовательность обработки и переработки материалов, но и совокупность способов и приёмов организации данной последовательности. В экономике труда в связи с этим используется такое понятие, как «организация труда» – система производственных взаимосвязей работников со средствами производства и друг с другом, образующая определённый порядок трудового процесса.

Естественно, что «технология производства» и «технология работы» – понятия не равнозначные, хотя и взаимозависимые. Технология производства влияет на технологию выполнения работы и организацию труда. В частности, это касается таких аспектов, как: 1) разделение труда и его кооперация между работниками; 2) организация рабочих мест и их обслуживание; 3) рационализация приёмов и методов труда; 4) оплата труда и стимулирование; 5) создание безопасных и здоровых условий труда; 6) обеспечение подбора кадров, подготовка, переподготовка и повышение квалификации.

Из этой взаимосвязи прослеживается и другая, не менее важная, взаимозависимость. Технология производства и технология выполнения работ напрямую влияют на социально-трудовые отношения, их предметно-содержательную область. Следовательно, технологические параметры эволюции производственной среды предприятия оказывают непосредственное влияние на складывающуюся систему социально-трудовых отношений, в том числе на макро- и микроуровне. Использование данной методологии исследования труда и социально-трудовых отношений позволяет не только проанализировать эволюцию социально-трудовых отношений, но и обосновать применение тех или иных способов формирования социально-трудовых отношений, а также направлений их развития и совершенствования.

Технологические параметры эволюции производственной деятельности связывают с этапами промышленных революций, о которых мы говорили в предыдущей главе.

---

[1] *Ожегов С.И., Шведова Н.Ю.* Словарь русского языка. М., 2000. С. 785.

Первая промышленная революция (период с 1750 по 1850 г.), берущая своё начало в Англии, характеризовалась большим количеством технических инноваций, что сделало возможным переход от ручного труда к машинному производству. На этот период приходится создание большинства станков (токарных, сверлильных, строгальных, фрезерных) и инструментов. Интенсивный переход к применению машин был впервые осуществлён в текстильной промышленности в Великобритании.

Процесс непрерывного развития производства «натолкнулся» на «узкие» места в сфере обработки сырья. Такими узкими местами стали, прежде всего, отсталая техника и формы организация труда (ручной труд и работа на дому). Это привело к изобретению прядильных машин и ткацких станков. Массовое производство текстильных изделий способствовало дальнейшему совершенствованию техники и устойчивому развитию многих отраслей экономики (химия, производство газа из каменного угля) и зарождению инженерных наук. Надо сказать, что в период первой промышленной революции не существовало тесной связи между наукой и большинством изобретений, преимущественно создаваемых изобретателями-самоучками. Инженерные науки получили признание лишь в начале XX в.

Трудовые отношения того времени можно охарактеризовать следующим образом: использование детского труда, высокая интенсивность труда, продолжительное рабочее время, тяжёлые условия труда, бесправие работников и отсутствие защиты со стороны государства. Этот же период характеризуется первыми организованными рабочими движениями – забастовками и стачками. Бесправные рабочие начали выступать как сплочённая группа. Позднее на этой основе возникли профсоюзы и было создано социальное законодательство в сфере труда.

Однако этот же период характеризуется и замечательными социальными экспериментами Роберта Оуэна, получившими в начале XIX в. широкую известность. Он поставил своей задачей доказать и доказал, что чудовищное наёмное рабство и угнетение рабочих вовсе не являются необходимым условием эффективного производства, высокой производительности труда и высокой рентабельности. Он только создал для рабочих элементарные человеческие условия труда и жизни, и отдача как в виде повышения производительности

труда, так и в виде социального оздоровления оказалась значительной. Он предоставлял рабочим приличное жильё, улучшал условия их работы, разрабатывал системы открытой и справедливой оценки работников и с помощью дополнительных выплат за хорошую работу развивал материальную заинтересованность. Эти реформы, феноменально новаторские для своего времени, явились уникальным прорывом в суть человеческого восприятия действительности и целесообразной деятельности. Люди издалека съезжались на его фабрику в Нью-Ланарке (Шотландия), чтобы воочию увидеть этот социальный эксперимент.

Вторая промышленная революция началась в США (1850–1940-е гг.), и лозунгом её стала автоматизация производства. Эпохальным событием того времени считается изобретение Г. Фордом конвейера, позволившего объединить разрозненные ранее процессы обработки в единую линию. Одновременно со средствами автоматизации стали разрабатываться устройства информационно-технического контроля за производственными процессами. На стадии второй промышленной революции управление за производственными процессами было автоматизировано лишь частично и предполагало вмешательство человека в эту работу. Данный этап в развитии экономики получил название «эпоха массового производства». Ю. Васильчук, анализируя этапы НТР в XX в., выделил три основных ступени глобального трансформационного процесса: 1) индустриальное общество начала XX в.; 2) общество массового потребления 1960-х гг.; 3) информационное общество конца XX в., объединившее «в себе позитивные результаты трёх весьма тяжёлых для населения «революционных» переходных периодов – индустриализации, промышленной НТР середины XX в. и компьютерной, или информационной, НТР конца XX в. [31. С. 6]. На рисунке 2 показаны этапы развития производственной техники.

Массовое производство начала XX в. породило острейшие социальные конфликты между наёмным трудом и капиталом, характеризовавшиеся острейшей конфронтацией. Трудовые отношения того времени мало отличались от предыдущего этапа промышленной революции в плане бесправности работника и невозможности его влияния на производственные (трудовые) процессы.

Рисунок 2. Этапы развития производственной техники [30. С. 28]

Юрий Васильчук так характеризует трудовые отношения этого времени: «В тот период человек прошёл суровую школу промышленного труда со строгой дисциплиной, тяжёлым физическим тру-

дом, ежедневной угрозой безработицы и т.п. Кажется, что личность человека была растоптана, а сам он превращён почти в вещь. Однако именно тогда, сталкиваясь с произволом хозяев и со слепыми рыночными силами, человек привыкал к ежедневному насилию над собой, над своими привычками и желаниями. Сельского жителя сменил цивилизованный горожанин. И это было массовое производство нового человека, фабричного рабочего, осваивающего качественно новые условия труда, необходимые для этого навыки и способности. Однако этот творческий характер труда был скрыт за производством огромной массы вещей и товаров... «Работала» система низких заработных плат и «дешёвого» работника. Наращивание национального дохода шло экстенсивно, преимущественно за счёт роста работников и новых инвестиций в технику. Совершенствование производства осуществлялось элитой специалистов, инженерами и учёными, и главной доминирующей силой здесь были технические науки, воплощающиеся в НТП» [31. С. 7].

Однако необходимо заметить и следующее. Школа дисциплины труда была одновременно и школой массовой выработки нравственного и политического сознания, формирования социально развитой личности. Обычно такое развитие шло на фоне противостояния работников собственникам и управляющим, для которых целью развития было лишь накопление капитала. В ходе напряжённых столкновений этих двух полюсов сложились массовые профсоюзы и партии. Коллективная борьба за сокращение труда, за достойную оплату и социальное обеспечение привела к принятию многих законов, гарантирующих права человека в сфере труда [31].

Не одно десятилетие шло накопление в рабочей среде профессиональных знаний, опыта, навыков, а затем – создание «рабочей аристократии» и рабочих династий. Квалифицированный физический труд становится идеалом и гордостью фабричного работника, приобретает характер социальной ценности. Более того, такое отношение к труду и накопление опыта предполагает элементы творчества.

Развитие новых технологий (главными из которых в этот период можно считать конвейерное производство и развитие средств связи в виде железных дорог, телеграфа, телефона) впервые в истории сконцентрировало огромное количество рабочих на фабриках массового производства. Такое изменение и усложнение бизнеса и трудовых процессов оказало воздействие как на экономические, так и на социальные изменения. Увеличение товаров, услуг и числа людей на

фабриках, естественно, вызвало новые, многоаспектные организационные проблемы, с одной стороны, а с другой – огромные возможности, которыми нужно было научиться пользоваться.

Этот же период характеризуется бурным ростом больших организаций и становлением новой области профессиональной деятельности – менеджмента. Развитие социально-трудовых отношений на микроуровне на данном этапе связано с формированием крупных хозяйственных структур, зарождением науки управления и научной организации труда (НОТ). Фредерик Тейлор впервые применил научные знания для анализа продуктивной деятельности и проектирования трудовых процессов.

Система научной организации труда Ф. Тейлора, описанная в его книгах «Управление фабрикой» и «Принципы научного менеджмента», была построена на следующих основных принципах [194].

1. Научный отбор рабочего. Эффективность требовала подбора к каждому виду работы соответствующего рабочего, который имел для этого какие-то особые способности. Для проверки способностей работников выполнять определённые виды деятельности разрабатывались различные тесты. Так, например, Тейлор разработал тест на скоростную реакцию для инспекторов качества.

2. Научное изучение и обучение рабочего. Научное изучение затрат времени, движений, усилий должно развиваться, чтобы тренировать и обучать рабочего для достижения максимальной эффективности.

3. Специализация работы. Производство было разделено на составные части, и все рабочие стали специалистами в своих видах работ.

4. Важность побудительных мотивов заработной платы. Рабочие получают оплату за то, что они сделали, и премируются, если они превысили установленные нормы.

5. Справедливое распределение ответственности между рабочими и управляющими. Самое эффективное использование персонала требует дружеской кооперации между трудом и управлением.

Идеи научной организации труда и научного управления развивались супругами Ф. и Л. Гилбретами, Г. Фордом, А. Файолем, Г. Ганттом, Х. Мюнстербергом, Х. Эмерсоном, Л. Урвиком, М. Вебером (бюрократическая теория), А. Рейли и многими другими. В нашей стране формирование научных основ организации труда и управления относится также к началу XX в. и связано с именами таких выдающихся учёных, как С. Струмилин, Б. Маркус, А. Гастев, П. Керженцев.

Система научной организации труда приводила к многочисленным конфликтам между всеми участниками трудового процесса, и прежде всего менеджерами и рабочими. Тем не менее эти методы давали громадный рост производительности труда. Именно этот факт, а также эффект сосредоточения власти в одних руках во многом объясняют, почему тейлоризм и фордизм имели такое влияние на системы организации труда и трудовых отношений в США, Европе, бывшем СССР. Такой «фрагментарный» подход к системе организации труда был институционализирован в рамки системы регулирования труда и трудовых отношений – традиции и обычаи, ведение переговоров по поводу заключения коллективных договоров, судебные постановления, профессиональные кодексы.

Таким образом, формирование крупных иерархических структур, становление института «организация» и применение НОТ послужили «толчком» для институционального оформления трудовых отношений на уровне фирмы и общества в целом.

Основоположники институциональной теории определяют институты как правила игры в обществе, или создание человеком ограничительных рамок, которые организуют взаимодействия между людьми (Д. Норт). Они либо создаются сознательно, либо формируются в процессе исторической эволюции [44]. В работах Дж. Коммонса понятия «институт», «организация» и «правила» тесно связаны между собой и имеют универсальное значение применительно к разным уровням социальной и экономической жизни. Коммонс определяет институт как «коллективную деятельность, призванную контролировать индивидуальную деятельность» [210. С. 28]. Индивидуальная деятельность выражается в трансакциях трёх типов: 1) торговые сделки; 2) управление, связанное с организацией производства; 3) рационирование, т.е. распределение выгод и издержек.

Понятие правил, таким образом, является ключевым для понимания институтов и организаций в рамках единой теории. Правило можно определить «как долгосрочное предписание или запрещение той или иной социальной деятельности в данных обстоятельствах, сопровождающихся реальными или символическими санкциями и вознаграждениями. Институциональные правила отличаются от внутриорганизационных и обусловливают последние» [208. С. 17].

Взаимосвязь между разделением труда, координацией и правилами представлена в таблице 6.

Таблица 6

Разделение труда, координация и правила

Разделение труда	Средства координации	Правила, регулирующие социально-трудовые отношения
Техническое (внутриорганизационное)	Внутриоргаиизационные правила (а также инструкции и директивы)	Трудовой договор, должностные инструкции, положения о структурных подразделениях, дневные нормы выработки и сменные задания; формы и системы заработной платы, в т.ч. и системы стимулирования; квалификационные справочники и т.д.
Общественное (межорганизационное)	Институциональные правила	Деятельность профсоюзов, трудовое законодательство (в период второй промышленной революции закладываются его основы)

Правила, регулирующие трудовые отношения в этот период, характеризуются жёсткой формализацией и задаются логикой сохранения жёстких иерархических структур.

Характерной чертой *третьей промышленной революции* (1940–80-е гг.) является рост производительности в результате интенсификации умственной деятельности человека за счёт применения электронно-вычислительных машин и компьютеров, позволивших увеличить степень автоматизации производственных процессов. Предприятия перестраивают свою работу с массового производства на мелкосерийное, происходит постепенная замена конвейеров роботами (экономия живого труда), станками с числовым программным управлением; распространяется повсеместно компьютерное управление производственных процессов. Крупным достижением данного этапа промышленной революции (базирующегося на европейских и американских разработках и форсируемого в США и Японии) стало создание гибких производственных систем, сделавших выпуск продукции малыми партиями рентабельным. Это стало возможным как за счёт новых технологий и новых форм организации производства («островная» технология, модульное производство, быстрая переналадка оборудования, приспособление машинного парка к обработке однотипных деталей, система «точно-в-срок»), так и за счёт новых форм организации труда (бригадные формы организации труда, временные и постоянные целевые группы, кружки качества).

Общество массового потребления 1960-х гг. вышло на новый уровень развития, основными характеристиками которого стали изменение существа богатства наций (массовый спрос, а не массовое производство, формирующий массовые рынки и устойчивые темпы наращивания производства и капиталов), способы его производства и участвующих в этом людей. Быстрая приспособляемость к непрерывно изменяющемуся спросу усиливает потребность в более высоком уровне общего и профессионального образования, непрерывном обучении работников, развитии у них способностей к творчеству и постоянному обновлению знаний.

Наличие у персонала таких качеств и обострение конкуренции на мировом рынке, общая ситуация на котором характеризуется определённым сближением используемых различными странами техники и технологий, становятся залогом организационного успеха. В этих условиях качество персонала всё чаще выступает решающим фактором победы в конкурентной борьбе. Первостепенная значимость человека на производстве во многом отражает то обстоятельство, что на первый план в конкурентной борьбе стало выходить качество продукции. Причём качество в условиях массового спроса стало восприниматься не только как надёжность продукции и соответствие техническим и технологическим параметрам, но и как её способность максимально удовлетворять потребности людей. Высокое качество продукции требует высокой культуры труда и работников.

Таким образом, новые производственные технологии и формы организации труда предъявляют и совершенно новые требования к работникам и отношениям в процессе трудовой деятельности. Мотивированный и организационно подготовленный спрос на качественно новую рабочую силу, охвативший рынки труда практически всех индустриально развитых стран, обнаружил себя в начале 60-х гг. XX в. и продолжал быстро расширяться в 70-х гг. В 70-е гг. в деловых кругах США, Японии и наиболее развитых европейских стран утверждается характерная для эпохи НТР философия развития экономики. Краеугольным камнем новой философии становится тезис о решающей роли человека в жизнедеятельности компаний. «Главный ресурс быстрого развития современной экономики – это новые технологические идеи, т.е. прежде всего высокая квалификация и творческая активность людей, способных эти идей воплощать в жизнь», –

отмечал Дж. Кимбелл, директор экономического центра Калифорнийского университета[1].

Таким образом, труд из тяжёлого, физического, шаблонного трансформируется в творческий; начинается постепенный процесс интеллектуализации труда. Свойствами интеллектуализации общественного труда являются следующие характеристики [25, 33, 106].

1. Постепенное освобождение отраслей экономики и сфер деятельности от неквалифицированной рабочей силы. Происходит это за счёт механизации и автоматизации производства, снижения доли рутинных и опасных для здоровья работ.

2. Выравнивание общего трудового образования. Механизация и автоматизация производства повысили минимальные производственные требования к работникам, близкие к работникам средней квалификации.

3. Доминирование принципа индивидуальности и развития личности в системе подготовки и переподготовки кадров, повышения квалификации и образования в целом.

4. Закрепление в социально-трудовых отношениях принципов консенсуса и компромисса, а в экономических отношениях – первостепенной значимости человека, его творческого созидательного потенциала.

5. Распространение в организациях и экономике в целом характерных для творческой деятельности методов и форм организации и стимулирования труда.

Формирование качественно нового уровня культуры труда больших коллективов, создающих наукоёмкую продукцию в отраслях массового производства, определило возникновение высоких заработных плат и системе «дорогого человека». В 1991 г. в журнале «Международная экономика и международные отношения» была опубликована статья Ю. Васильчука «Дорогой человек» эпохи НТР». Данная публикация получила большой резонанс в широких научных кругах как первое фундаментальное исследование, посвящённое проблемам социального развития человека в эпоху НТР в индустриально развитых странах [32][2]. Впервые наука подняла на

---

[1] Цит. по: *Бушмарин И.В.* Пути повышения творческого потенциала трудовых ресурсов: опыт экономики развитых стран // Труд за рубежом. 2004. № 1. С. 121.

[2] В своём исследовании Ю. Васильчук акцентирует внимание на позитивных результатах НТР, её влиянии на человека и систему отношений на производстве.

новый уровень не только технику, но и труд людей и самого человека, формируя его новые качества и новую «стоимость». «Возник человек, привыкший к чрезвычайно интенсивной деятельности в любой ситуации, крайне «мобильный» почти в каждый момент своей жизни» [32].

Главным результатом данной ступени развития стали появление мобильности работника (территориальной, производственной, социальной) и вера людей в свои силы и способности, в будущее, высокие жизненные запросы и потребности, способность быстро ориентироваться и осваивать новые рабочие места, новую социальную среду. Всё это означало постепенную качественную перестройку сознания и действия социально развитой личности. Нравственно развитая личность получает возможность решения своих проблем и проблем семьи без антагонистического противостояния капиталу. В то же время возникающее понимание обществом роли массового спроса как условия процветания экономики, а образования и культуры людей как условий их эффективного труда и высоких заработков заставляет и собственников и государство видеть не только «корпоративный», но и социальный смысл их деятельности.

Вышеперечисленные технологические изменения, повлиявшие на изменение характера и содержания труда и требований к работникам, заставили и работодателей (и государство) пересмотреть трудовые отношения. Сложившаяся на тот момент система отношений на производстве не удовлетворяла потребностям ни самого производства, ни рынка, ни возрастающим потребностям людей и общества в целом. Трудовые отношения стали развиваться и совершенствоваться в сторону их социологизации.

С известных Хоторнских экспериментов началось научное оформление «школы человеческих отношений». Основоположником данной школы считается Э. Мэйо, американский психолог (философ по образованию), обобщивший результаты Хоторнских экспериментов в двух своих основных работах: «Человеческие проблемы индустриальной цивилизации» (1933 г.) и «Социальные проблемы индустриальной цивилизации» (1949 г.).

Хоторнские эксперименты проводились в 1927–1933 гг. на чикагских заводах, принадлежавших компании «Вестерн электрик». На тот период это было одно из самых передовых предприятий США не только по уровню развития производства, но и по уровню развития индустриальных отношений и организации труда. Организация про-

изводственного процесса основывалась на принципах научного менеджмента и массового производства. При этом организаторы придерживались «капиталистической системы благосостояния» при решении проблем управления трудом [214]. Управляющие данной компании, стремясь уменьшить влияние профсоюзов и снизить уровень недовольства работников, осуществляли комплекс патерналистских мероприятий. На тот период времени на предприятии осуществлялись следующие привилегии[1]: программа пенсионного обеспечения, пособия по болезни и нетрудоспособности, возможность покупки акций, система рабочего представительства, возможность пользоваться своей амбулаторией и госпиталем.

Хоторнские эксперименты начались с проведения серии испытаний по определению оптимального уровня промышленного освещения и его влияния на производительность труда. Однако позже начались новые эксперименты, в которых исследователи анализировали работу рабочих на участке сборки реле. Не вдаваясь в подробности и детали Хоторнских экспериментов (они хорошо известны и описаны в соответствующей литературе[2]), необходимо остановиться на сделанных основных выводах.

1. Была выявлена определённая связь между руководством, моральным духом и производительностью труда. Это положение вскоре стало основным принципом человеческих отношений.

2. Власть должна быть построена скорее на понимании и взаимодействии с работниками, чем на технических навыках и компетенции.

3. Предоставление широких возможностей на работе (это касается как принятия решений на производстве, так и общения с коллегами) также ведёт к повышению производительности труда и удовлетворённостью работой.

4. Забота о работниках, несомненно, приводит к повышению производительности труда.

Развитие «школы человеческих отношений» позволило сформулировать и те виды деятельности, которые способствуют установлению и поддержанию эффективных трудовых отношений: 1) обеспе-

---

[1] Данные привилегии соответствовали принятым на тот период международным стандартам.

[2] См., например: *Кравченко А.И.* История менеджмента: Учеб. пособие для студентов вузов. М.: Академический проспект, 2000; *Шелдрейк Дж.* Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации / Пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. СПб.: Питер, 2001.

чение уважения прав работников; 2) обеспечение безопасных и не наносящих ущерба здоровью условий труда; 3) понимание причин и методов, которые используют работники в процессе организации совместного труда; 4) заключение договоров и улаживание жалоб работников и организаций, их представляющих.

В течение 1940–50-х гг. исследования человеческих отношений стали переходить в исследования индустриальных отношений, включая в первое время и профсоюзы. Индустриальные социологи 1950-х гг. придерживались точки зрения, согласно которой разрешение индустриального конфликта (между трудом и капиталом) не является прерогативой менеджмента или работников, а является «полем» взаимного компромисса, достигаемого ведением переговоров по поводу заключения коллективных соглашений. Уже к 1980 г. (хронологическое начало четвёртой промышленной революции) лозунгом трудовых отношений стало сотрудничество, а не господство.

На этом же этапе были заложены основы индустриальной демократии, или демократии на производстве. Данный термин используется для обозначения тех структур и институциональных механизмов, которые представляют работникам предприятий возможности в принятии решений или влиянии на них. До сих пор остаётся актуальным и дискуссионным вопрос: достаточно ли простой вовлечённости или соучастия работников в процесс принятия решений для обеспечения эффективности индустриальной демократии.

Модели организации участия работников в процессе принятия решений могут быть разделены на два типа: 1) основанные на юридической базе, т.е. формально оформленные и 2) основанные на доброй воле работодателя.

В период третьей промышленной революции, точнее в 1950–60-е гг., получили развитие коллективные договоры, юридически оформившие демократию на производстве. Они являются официальными системами со своими кодексами правил и предписаний, обеспечивающими схемы вовлечения работников в процессы принятия решений во всех организациях, находящихся под юрисдикцией закона или в рамках контракта.

В период развития индустриальной демократии, начавшейся с 1950-х гг.[1], получила распространение и экономическая демократия.

---

[1] Этот процесс продолжается и сегодня, приобретая новое качественное содержание.

Когда работники являются или становятся собственниками капитала, они начинают играть и значительную роль в управлении предприятием. Это даёт основание признать систему собственности работников одним из примеров индустриальной демократии. Однако следует различать демократию на производстве и экономическую демократию. Индустриальная демократия предоставляет права (относящиеся к сфере управления собственностью) работникам предприятия, которые собственниками не являются [55].

Основными формами собственности работников, занятых в фирме, являются производственные кооперативы и так называемые «планы владения акциями для занятых на фирме» (employee stock-ownerships plans – ESOP). ESOP характерны главным образом для США и получили распространение в 1960–70-е гг. Сущность данных планов коротко можно сформулировать следующим образом: во-первых, приобретение акций работниками компаний и, во-вторых, распределение прибыли учитывает распределение акций компании среди её работников.

В 1960-е гг. широкое распространение получили «кружки качества» – одно из направлений развития трудовой демократии (второй тип). Их распространение связывают с японской системой «Канбан». Однако это явление своими корнями уходит к системе Бати (30-е гг. XX в.). Томас Батя был владельцем обувного предприятия в Моравии (территория бывшей Чехословакии). Суть его системы можно охарактеризовать следующим образом: интеграция труда вместо его разделения, самоуправление, участие в прибыли и принятии решений, гибкость организационной структуры и повсеместная организация производственных процессов [198]. Кружки качества на заводах Бати возникли потому, что в них нуждалась сама структура предприятий. Главной целью данных кружков стало непрерывное повышение качества продукции. Предложения по повышению качества вывешивались на двери склада готовой продукции, и все работники могли принять участие в обсуждении и решении проблем качества.

Формами гибкой организации труда и развития трудовых отношений в этот период также стали ротация работ, бригадные формы организации труда с правом принятия решений, мероприятия в рамках повышения качества трудовой жизни (включая гибкие системы материального стимулирования).

Эпоха массового производства жёстко фиксировала оплату труда. В жёсткой иерархической структуре заработная плата тесно свя-

зана с организационной структурой управления и зависит от места работника в ней, занимаемой должности. Квалификация же имеет значение лишь в той мере, в какой она отвечает требованиям занимаемой должности и слабо зависит от образования работника, его творческого потенциала, усердия, трудового вклада.

Таким образом, изменение технологических параметров производства и формирование качественно нового работника на третьем этапе промышленной революции потребовали и пересмотра систем материального стимулирования. Именно в 1960–70-е гг. в США и Западной Европе были развёрнуты программы гибких систем материального стимулирования, суть которых заключается в варьировании основной и дополнительной заработной платы, гибкой системе социальных льгот и выплат. Анализ данных систем выходит за рамки настоящей работы. Важным, на наш взгляд, является осмысление влияния технологии производства на развитие социально-трудовых отношений, повышение их гибкости. Этот тезис приобретает особо важное значение для современной России, крупных компаний и небольших фирм, только-только осознающих значение данных отношений в повышении конкурентоспособности и эффективности собственной деятельности.

Подводя итог третьей промышленной революции, необходимо добавить следующее. 1950–70-е гг. стали эпохальными и для развития социально-трудовых отношений на макроуровне. Именно в этот период наибольшее развитие получили профсоюзное движение, социальное партнёрство, трудовое законодательство. Было принято и подписано множество конвенций и соглашений в области труда. Со стороны государства и отдельных людей стала меняться система взглядов на роль и место бизнеса, особенно крупного, в обществе. Это нашло отражение в формировании института социально ответственного бизнеса. Социальная ответственность бизнеса и принятые в Лиссабоне (на европейском саммите в марте 2000 г.) европейской комиссией Корпоративные стандарты социальной ответственности сыграли огромную роль и продолжают оказывать влияние на процессы трансформации социально-трудовых отношений.

Четвёртая промышленная революция (1980-е гг. – наши дни), по мнению большинства специалистов, связана с новым этапом общественного развития, сущностными характеристиками которого являются глобализация социально-экономических процессов и беспрецедентное развитие информационных и коммуникационных техно-

логий (ИКТ). В связи с этим в научной литературе сформировалась терминология, объясняющая глобальные трансформационные сдвиги в технологиях производства, основу которых составляют знания и информация. Наибольшее распространение получили определения нового этапа общественного развития – «общество знаний» и «информационное общество».

Не вступая в терминологическую дискуссию, выскажем ряд собственных соображений. Мы придерживаемся подхода, согласно которому современный этап общественного развития знаменует качественно новые процессы и отношения во всех сферах общественной жизни, и обозначаем его как становление постиндустриального общества. Термины же «информационное общество», «общество знаний» характеризуют технологические параметры трансформации общественных отношений. Безусловно, что развитие ИКТ, повышение роли знаний в производственных процессах повлияли на все аспекты общественной жизни, в том числе и трудовые отношения. Однако они являются лишь одной, пусть и значимой, характеристикой современного состояния развития. Наличие, обладание и умение пользоваться ИКТ лишь одна из составляющих трансформационных сдвигов и первый шаг перехода к постиндустриальному обществу.

Систематизация и обобщение литературы по вышеобозначенному вопросу позволили выделить следующие признаки четвёртой промышленной революции [17, 21, 35, 94, 106, 126].

1. Высокий уровень наукоёмкости многих видов продукции и услуг, основанных на новейших информационных технологиях. Растущий спрос на услуги малых исследовательских, компьютерных, биотехнологических фирм, многие из которых создаются на базе университетов и научных центров.

Характерной чертой современной человеческой деятельности является наличие компонента знаний в каждом продукте: «знаю», кто мой потребитель; «знаю», какую продукцию он предпочитает; «знаю», когда поступят комплектующие от поставщиков; «знаю» основные проблемы своего поставщика и готов их совместно решать. Эти и другие вопросы становятся более значимыми в условиях доступности технологий, чем сами технологии.

2. Переход большинства занятых в сферу умственного интеллектуального труда. В конце XX в. произошло формирование новых отраслей и сфер деятельности (например, е-коммерция); новый импульс к развитию получили системы образования и здравоохране-

ния. Возрастание значимости интеллектуальной деятельности в структуре экономики должно рассматриваться в контексте так называемой расширительной концепции производительного труда. Она исходит из того, что отрасли услуг участвуют наряду с отраслями материального производства в создании национального дохода[1].

3. Определяющей фигурой в информационном обществе становится профессионал, получивший фундаментальную подготовку и способный осваивать сложнейшие технологии переработки информации. Причём высокие технологии проникли во все сферы деятельности человека (а не только трудовую жизнь), перестраивая их основы и меняя качество жизни людей.

4. Развитие гигантских центров переработки информации (Интернет), её доступность для всех участников, в том числе и трудового процесса. Развитие и использование ИКТ оказало сильнейшее влияние на технологию работ и организацию труда. У работников предприятий появилась возможность организовывать работу с поставщиками, потребителями, посредниками в режиме on-line. Появилась возможность формирования в реальном масштабе времени любых конфигураций изделий, соответствующих конкретной потребности.

5. Организации всё больше стали практиковать гибкость во всём – гибкая занятость (неполный рабочий день, полный рабочий день, ненормируемый рабочий день, контрактная система), гибкая система вознаграждения (гибкие ставки оплаты труда и систем премирования), гибкость способов выполнения работ (дома или в офисе, а возможно, и в офисе поставщика или потребителя).

6. Накопление интеллектуальной собственности, ставшей результатом массового творчества. По некоторым оценкам, общий объём накопленного нематериального богатства в конце XX в. составил 360 трлн долл. Совокупный же ВНП во всех странах мира составил 30 трлн долл. [94. С. 61].

Таким образом, интеллектуальная работа, специальные знания и коммуникации становятся не только факторами создания добавленной стоимости, но и конкурентоспособности и экономического развития.

Для обозначения нового технологического уклада стал также использоваться термин «новая» экономика. Обычно данный термин употребляется в двух значениях. Во-первых, им обозначается группа

---

[1] Эта концепция, ныне признанная и в отечественной экономической теории, составляет основу Системы национальных счетов.

компаний, представленных на электронном рынке и имеющих в своих активах только web-практики (в традиционном понимании эпох массового производства и массового сбыта у них нет заводских помещений, складов). В эту же группу включают компании, производящие само программное накопление web-практик. Во-вторых, термин «новая» экономика используется для обозначения web-практик, применяемых для реструктуризации и модернизации компаний «старой» экономики (сектор материального производства). Движущей силой на рынке «новой» экономики выступает «трансакционный класс – профессиональная аристократия», творческая и управленческая элита нового поколения, генерирующая знания [72. С. 64].

Интересный поход для определения сущности «новой» экономики предложил А. Газин. По его мнению, главные изменения в «новой» экономике произошли в управлении издержками организации в процессе производства товаров и услуг. Так, в условиях доминирования материального производства основными затратами предприятий были затраты материальных, финансовых, трудовых ресурсов на производство товаров и услуг. Газин назвал их «издержками на преобразование», причём индустриальная экономика «научилась» ими управлять и минимизировать. В «новой» экономике возрастают издержки предприятий на взаимодействие с партнёрами и издержки в процессе обмена («расходы на взаимодействие», в терминологии автора). ИКТ способствовали значительному снижению данного вида издержек [47].

Переход к информационному обществу и причастность к «новой» экономике Россия зафиксировала 22 июня 2000 г., подписав на саммите «восьмёрки» Хартию глобального информационного пространства. Россия также приняла активное участие во Всемирном саммите ООН по информационному обществу (Женева, декабрь, 2003 г.). Хотя, конечно, следует признать, что российская экономика и технологии находятся на уровне эпохи массового производства (даже не массового потребления). Она остаётся экономикой производителя, и промышленный рост играет против потребителя (платежеспособного спроса). Но первые шаги в позитивном направлении сделаны. В частности, российское правительство приняло целевую программу «Электронная Россия 2002–2010 гг.». Целью данной программы является развитие бизнеса и информатизация всех сфер общественной жизни, особенно образования. Предполагается, что сектор ИКТ к 2010 г. составит 2 % ВВП (в 2001 г. – 0,1 %, а в США –

4,38 %). Также к 2010 г. планируется увеличить численность персональных компьютеров в 6 раз, долю безбуквенного оборота в формате 626 – до 40 %, количество пользователей ИКТ в бизнесе – в 5 раз, обеспечить подготовку не менее 25 тыс. специалистов в год по информационным технологиям [18].

Естественно, что такие изменения не могли не повлиять на систему социально-трудовых отношений. Более того, в настоящее время неразвитость отношений является тормозом позитивных процессов использования ИТК в обществе.

Так, общество знаний влияет на процессы на рынке труда, в частности на вопросы найма и приёма персонала на предприятии. Как отмечают в своих исследованиях Ю. Васильчук и Г. Клейнер, увольнение работников сегодня должно рассматриваться как потеря невосполнимых знаний [33, 93]. Человек сегодня становится частью когнитивной системы предприятия, и при его уходе данная система может быть существенным образом подорвана. Нужно отметить, что в России за последнее время с предприятий увольнялись наиболее квалифицированные специалисты, обладающие уникальными знаниями. Общий показатель текучести кадров составляет 27 % в год. Данная текучесть не связана с теми тенденциями, о которых мы говорили в предыдущей главе (повышенная трудовая мобильность, гибкость в найме на работу, смена работы из-за смены профессии и т.д.). Известно много случаев, когда предприятия отказывались от выполнения заказов из-за отсутствия работников, обладающих уникальными знаниями или владеющих той или иной операцией.

В теории менеджмента появились даже такие понятия, как «организационные способности» и «ключевая компетенция», которые существенно смещают фокус организации – от структуры к способностям [124. С. 394–395]. В книге «Менеджмент XXI в.» приводится пример с компанией «Диснейленд». Большинство посетителей «Диснейленда» думают прежде всего о том, как работники компании умеют радовать посетителей, создавая безопасную и радостную атмосферу праздника. И потребители не задумываются о количестве иерархических уровней, каким образом делегируются полномочия или устанавливается заработная плата. Ключевая компетенция охватывает множество отдельных компетенций, образуя целостную, общефирменную способность решать сложные управленческие задачи. Особенность ключевой компетенции состоит в том, что она возникает как результат (более или менее незапланированного) коллектив-

ного процесса обучения, который выходит за границы одного отдела/подразделения или отдельной функции, увязывает разрозненные способности в единое целое. Это достигается в совершенствовании коммуникаций, устранении барьеров в обучении.

Организация из места приложения труда становится местом развития способностей человека, в том числе и коллективных. Более того, сложность и неопределённость трудовой деятельности, факторы скорости изменений и быстроты реакции требуют развития коллективных способностей на уровне групп компаний. Речь в данном случае идёт о таком явлении, как сетевые эффекты, сетевая организация. Под сетью мы понимаем совокупность устойчивых контактов или сходных с ними социальных отношений между индивидуумами и группами. Когда в экономике присутствуют сетевые эффекты, то товары и услуги характеризуются высокими параметрами использования. Так, чем больше число потребителей данного товара/услуги, тем выше полезность для каждого отдельного пользователя. Примером тому может служить подключение компьютеров к сети Интернет. В данном случае производство и распределение товаров или услуг происходит в рамках сетей или стратегических альянсов фирм. Фирма в традиционном понимании для увеличения своей эффективности использует весь спектр своих прав, передавая их новой организации – сети. Интеграция традиционных фирм в сеть становится настолько мощной, что некоторые исследователи ставят вопрос об исчезновении фирмы в традиционном понимании [66].

Г. Клейнер, анализируя становление общества знаний, даёт ему следующую характеристику: «...от рынка «рабочих рук», свойственного доиндустриальной эре, и рынка «рабочих голов», присущих индустриальной эре, в экономике знаний будет осуществлён переход к рынку «динамических способностей», где основным объектом трансакций станет способность человека или сложившейся группы людей стать продуцентом нового знания» [94. С. 153]. Подобные изменения влияют на внутрифирменные институциональные изменения и формирование институтов, поддерживающих трансформацию системы социально-трудовых отношений. Одним из таких специальных институтов может быть должность директоров по знаниям. Следует заметить, что ввиду объёмности и многоаспектности управления знаниями требуется немало лет, чтобы включить эту технологию в привычные методы работы и организационную культуру компании. Тем не менее целый ряд зарубежных компаний сего-

дня ставит перед собой задачу серьёзного её освоения. Так, 40 % компаний, входящих в список Fortune 1000, имеют в своём составе специального сотрудника – Chief Knowledge Office (СКО – главный управляющий знаниями), ответственного за создание инфраструктуры для управления знаниями и развитие культуры совместного использования знаний. От претендента на подобную должность требуются следующие качества [105]:

– способность грамотно работать с вышестоящими коллегами и влиять на их поведение (правильно вести переговоры, уметь убеждать и т.д.);

– умение создавать рабочие группы и разрабатывать мотивационные схемы;

– развитые коммуникационные способности;

– глубокое понимание информационного контекста и связанных с ним тем;

– хорошие навыки в области управления персоналом;

– хорошее понимание бизнес-процессов.

Из перечисленных требований нетрудно понять, что главная задача специалистов такого рода – вычленять, систематизировать и тиражировать интеллектуальный капитал внутри вверенных им компаний.

Естественно, что процессы создания, распространения и использования знаний невозможны без этической составляющей совместного трудового процесса, без создания уважительной и доверительной атмосферы в отношениях между людьми, без проявления самых лучших человеческих качеств. Место конкуренции и конфронтации в социально-трудовых отношениях начинают занимать отношения, основанные на кооперации (сотрудничестве) в выполнении работ и коэволюции (согласованном развитии).

Взаимосвязь промышленных революций и социально-трудовых отношений показана в таблице 7.

Таким образом, современная технологическая и организационная парадигма, основанная на знаниях, выводит трудовые процессы и трудовые отношения за рамки одной отдельно взятой организации и размывает их традиционные границы. В трудовой процесс всё больше вовлекаются партнёры предприятия – поставщики, потребители, посредники и др., от которых зависит эффективность функционирования данной организации и её рыночный успех. Эффективная сете-

вая организация требует многосторонних, устойчивых отношений, которые могут возникнуть лишь в процессе личностного общения[1].

Глобализация и современные информационные технологии, придав значительное ускорение и интенсификацию процессам формирования нового производственного уклада, одновременно выявили недостаточность опоры только на передовую технологию и указали 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 ещё не приобрела вид стройной упорядоченной структуры, неуклонно расширяющаяся сфера её приложения знаменует собой наступление качественно и принципиально нового этапа в развитии современного производства, сущностной чертой которого выступает ориентация на человека-работника.

Таким образом, влияние четвёртой технологической революции на социально-трудовые отношения позволяет говорить о складывающейся новой модели отношений, ключевыми характеристиками которой являются следующие.

1. Дальнейшая демократизация и децентрализация трудовых отношений, основы которых были заложены на предыдущем этапе. Наёмные работники, игравшие в старой модели роль «заменяемой части», «винтика», не имевшие возможности оказывать не предусмотренное 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 трудящихся предоставляются широкие возможности для участия в делах своего предприятия.

---

[1] Здесь как раз и наблюдается ограниченность Интернета, установленные контакты в котором чаще всего ущербны именно по этой причине.

Таблица 7

Влияние промышленных революций на предметно-содержательную область социально-трудовых отношений

Этапы промышленной революции	Содержание социально-трудовых отношений	Предметная область социально-трудовых отношений
Первая промышленная революция (1750–1850-е гг.)	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-е гг.)	Научная организация труда позволила формализовать трудовые процессы. Трудовые отношения характеризуются жёсткой централизацией (это касается заключения договоров, профессиональных кодексов). Содержательная область трудовых отношений характеризуется острейшими социальными конфликтами и продолжающейся конфронтацией между трудом и капиталом; шаблонный монотонный труд и тяжёлые условия труда	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 заложены основы трудового законодательства и социальной защиты в сфере труда, узаконено профсоюзное движение
Третья промышленная революция (1940–80-е гг.)	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 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 (1980-е гг. – наши дни)	Углубление децентрализации социально-трудовых отношений, повышение их гибкости и неопределённости. Основу социально-трудовых отношений составляют кооперация и коэволюция, этичность, сотрудничество, доверие	Предметом социально-трудовых отношений становится непрерывный процесс обучения в течение всей жизни; методы, направленные на развитие организационных способностей, компетенций и управление знаниями; формирование организационной культуры, способствующей формированию доверия и сотрудничества. Дальнейшее развитие социального партнёрства и социальной ответственности бизнеса на принципах гуманизации, демократизации, гибкости

2. Жёстко 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 трудящихся в прибылях и акционерном капитале компаний.

3. Стимулируется формирование организационной культуры, своего рода «идеологической» базы для участия наёмных работников в делах предприятия. В организационной культуре ценится индивидуальность каждого работника, признаётся 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 тренинга, 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. Трудовые отношения перестраиваются в направлении установления партнёрских отношений и сотрудничества трудящихся и представляющих их интересы профсоюзов, с одной стороны, и руководства предприятий – с другой, в целях повышения эффективности деятельности.

Однако было бы неверным идеализировать формирующуюся новую модель трудовых отношений. Под воздействием глобализации и технологической революции произошли не только позитивные процессы и выдвижение человека как основы социально-экономического развития и прогресса, но и дестабилизирующие процессы в системе социально-трудовых отношений. В частности, 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 свёртывать производство или переводить его на территории с низкими издержками на рабочую силу;
- возросшей способностью капитала перемещаться в офшорные зоны, что сузило возможности маневрирования профсоюзов в рамках системы коллективных договоров, 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 работников;
- гибкостью работников, способных быстро перестраиваться, совмещать разные виды работ и на разных предприятиях; появлением «виртуальных» рабочих мест и распространением работы на дому.

И тогда возникают и такие вопросы: насколько существующая система социально-трудовых отношений адекватна новым реалиям; насколько традиционные институты и формы реализации социально-трудовых отношений, прежде всего социальное партнёрство, социальная ответственность, профсоюзы, трудовые соглашения и договоры, система переподготовки и повышения квалификации, система найма, требуют трансформации и пересмотра основных положений.

2.2. Социальное развитие человека и трансформация понятийного аппарата в системе социально-трудовых отношений

Эволюция социально-трудовых отношений связана и с эволюцией роли человека на производстве, которая нашла отражение в соответствующих теориях управления трудовыми отношениями. Известные теории предполагают существование экономического (использование трудовых ресурсов), органического (управление персоналом, управление человеческими ресурсами) и гуманистического (управление человеком) подходов.

Прошлый век стал периодом глобальной трансформации трудовых отношений и самого человека, заключающейся в массовой выработке и активизации определённой группы способностей, навыков, знаний, личностных качеств. Вместе с развитием человека развивалась и социальная система предприятия (рисунок 3).

Наиболее точно роль человека в системе социально-трудовых отношениях отражает понятийный аппарат, используемый для определения человека, участвующего в трудовом процессе (см. таблицу 8). В начале XX в. люди рассматривались как специфический вид ресурса, потребляемого в общественном производстве. В связи с этим сформировались понятия «рабочая сила» и «трудовые ресурсы».

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»[1]. Несмотря на то, что понятие «рабочая сила» получило широкое распространение, границы его до сих пор чётко 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 [62, 101, 172, 220, 221]. Данная способность к труду является производительной способностью лишь в потенции.

---

[1] *Маркс К., Энгельс Ф.* Сочинения. Т. 23. С. 178.

Рисунок 3. Развитие социальной системы на предприятии [30. С. 47]

Реальной производительной силой она становится в процессе непосредственного соединения с конкретными средствами производства, будучи включённой в совокупную рабочую силу на конкретном предприятии. На наш взгляд, К. Маркс ввёл в оборот категорию «рабочая сила» для того, чтобы подчеркнуть классовый, априори антагонистический характер отношений между трудом и капиталом. Мы разделяем позицию тех авторов[1], 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 [199. С. 41–42].

Систематизация подходов к определению «рабочая сила» позволяет выделить следующие основные характеристики данного понятия:

1) особая разновидность товара, товар на рынке труда[2];

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;

3) численность населения, предлагающего свой труд на рынке рабочей силы.

Способность к труду характеризует также такое понятие, как «трудовые ресурсы»[3]. Авторский коллектив учебника «Экономика труда» под общей редакцией Н.А. Волгина и Ю.Г. Одегова определяет трудовые ресурсы как совокупные способности к труду всего общества [221. С. 35]. И.В. Бушмарин рассматривает трудовые ресурсы как часть населения страны, которая в силу психофизиологических и потенциальных качеств способна производить матери-

---

[1] Такой точки зрения придерживаются, например, С. Утинова, В. Марцинкевич, В. Каменецкий.

[2] Эта позиция продолжает доминировать среди отечественных исследователей и имеет право на существование.

[3] В Советском Союзе этот термин получил наибольшее распространение и был введён С.Г. Струмилиным в 1922 г.

альные блага или услуги [26]. 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.

Трудовые ресурсы не единственное понятие, которое выражает человеческие ресурсы. Наряду с ним оперируют также понятием «экономически активное население». 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 ещё включают учащихся трудоспособного возраста, а также домохозяек и всех остальных граждан страны, не являющихся безработными.

В связи с этим А. Добрынин определяет трудовые ресурсы как часть населения страны трудоспособного возраста, обладающего необходимыми физическими и умственными способностями, определённым уровнем образования и квалификации, занятого в народном хозяйстве, а также часть населения, способного работать, но не работающего по тем или иным причинам (домохозяйки, учащиеся с отрывом от производства и др.). В состав трудовых ресурсов включают население в трудоспособном возрасте (мужчины 16–59 лет и женщины 16–54 лет), кроме неработающих инвалидов 1-й и 2-й групп и неработающих лиц, получающих пенсию на льготных условиях, а также фактически работающих лиц моложе трудоспособного возраста и работающих лиц пенсионного возраста [62].

Процесс превращения трудовых ресурсов в рабочую силу проходит ряд стадий: 1) трудовые ресурсы представляют собой потенциальную рабочую силу, не участвующую в производстве; 2) трудовые ресурсы становятся рабочей силой, участвующей в производстве; 3) с момента прекращения трудовой деятельности рабочая сила вновь становится трудовыми ресурсами.

Таблица 8

Взаимосвязь промышленной революции, форм совместной деятельности 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 и управлял ею. Человек – носитель способностей и качеств	Совместно-последовательный 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 технологическая дисциплина, следование нормам, правилам, инструкциям, положениям. Решения принимаются высшим руководством, рычаг управления – административный ресурс	Использование рабочей силы и трудовых ресурсов	Бюрократическая организационная культура, наличие технологически дисциплинированных участников, строго выполняющих свои функции и распоряжения руководства

Продолжение таблицы 8

Третья промышленная революция (1940–80-е гг.)	1940–60-е 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
	1960–80-е 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 профессиональиой позиции каждого. Исполнителей объединяет предмет труда, обрабатываемый каждым из них особым образом. Людям свойствеины высокая инициативность, ориентация на результвт, индивидуальные достижения. Участники трудового процесса во главу угла ставят собственные цели, ценности. Данный тип характеризуется рыночной управленческой формой: решения принимаются в соответствии с закоиами рынка, рынок является мерилом эффективности труда. Главный рычаг воздействия – деньги (материальные стимулы)	Управление человеческими ресурсами	Предпринимательская организационная культура. Люди – активные участники трудового процесса, ориентированные на карьеру; увеличение ответственности работников, объёма работы и вознаграждений

Окончание таблицы 8

Четвёртая промышленная революция (1980 г. – наши дни)	1980–95 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 работы, присущими другим специалистам в сфере труда. Получаемый синергетический эффект даёт импульс развитию самой группы	Управление человеком	Партисипативная организационная культура; люди профессионалы, ориентированные на достижение результата (новое знание) и стремящиеся к собственному профессиональному росту
	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	Специалистами упоминается ещё один тип совместной деятельности – коллегиальный. Деятельность осуществляется в форме 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

Человек при таком подходе рассматривался (и продолжает рассматриваться) как фактор производства, уступающий по значимости техническим и технологическим факторам. Основной концепцией управления трудовыми отношениями выступает использование рабочей силы и трудовых ресурсов (см. таблицу 8). Для оценки эффективности социально-трудовых отношений использовались количественные показатели, и доминировал технократический подход. Так, на уровне государства использовались такие показатели, как количество трудоспособного и экономически активного населения; продолжительность рабочего времени; фонд рабочего времени. На уровне организации – среднесписочная численность работников, фонд рабочего времени на 1 работника и его использование, показатели текучести и разрабатывались мероприятия по улучшению данных показателей.

Необходимо отметить, что понятия «рабочая сила» и «трудовые ресурсы» используются в отечественной литературе до настоящего времени. Рабочая сила трактуется и в более широком смысле (нежели только потенциальные способности к труду) – общее число работников; затраты на рабочую силу; используется это понятие и в контексте «спрос и предложение на рабочую силу».

С развитием социальной системы предприятия (см. рисунок 3) и теорий управления трудовыми отношениями менялись взгляды на роль человека в организации. Понятие «человеческий фактор» расширяет границы ранее использовавшихся понятий «рабочая сила» и «трудовые ресурсы», наделяя его всей совокупностью личностных качеств человека, влияющих на его трудовую активность. С появлением данной категории за человеком признаётся главенствующая роль в производственном процессе. Данный период характеризуется представлением о субъекте труда и трудовых отношений в качестве трудового потенциала (таблица 8).

Понятие трудового потенциала остаётся актуальным и до настоящего времени, анализу его содержания и характеристикам посвящено большое количество исследований. Трудовой потенциал представляет собой совокупность физических и интеллектуальных свойств работника в заданных условиях достигать определённых результатов на производстве и самосовершенствоваться в процессе трудовой деятельности, решая новые задачи, возникающие в связи с изменениями в производстве [48, 203]. В научной литературе встречаются и более утрированные, упрощённые, подходы к определению

трудового потенциала, с которыми нельзя согласиться. Например, в глоссарии, данном в конце работы «Человеческий капитал в транзитивной экономике», даётся следующая трактовка: «Трудовой потенциал – потенциал рабочего времени человека, обладающего совокупностью общеобразовательных и профессионально-квалификационных характеристик, которые с учётом исторических, демографических, национальных и других особенностей могут быть использованы в той или иной сфере общественного воспроизводства» [62. С. 295]. В то же время существуют и диаметрально противоположные точки зрения, в которых трудовой потенциал представляется как «мера наличных ресурсов и возможностей, непрерывно формируемых в процессе всей жизни личности, реализуемых в трудовом поведении и определяющих его реальную плодотворность [211. С. 7].

Отличие понятия «трудовой потенциал» от понятий «рабочая сила» и «трудовые ресурсы» состоит в том, что «трудовой потенциал – это персонифицированная рабочая сила, рассматриваемая в совокупности своих качественных характеристик. Данное понятие позволяет, во-первых, оценить степень использования потенциальных возможностей как отдельно взятого работника, так и их совокупности, обеспечивая на практике активизацию человеческого фактора, и, во-вторых, обеспечить качественную сбалансированность в развитии личного и вещественного факторов производства» [221. С. 38–39].

Большинство исследователей выделяют трудовой потенциал общества, трудовой потенциал организации и трудовой потенциал человека (таблица 9). Конечно, исходной единицей анализа трудового потенциала является трудовой потенциал работника. Среди исследований, посвященных вопросам трудового потенциала и анализу 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 (объём, 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 [48]. С. Радько и А. Афанасьева дополняют вышеперечисленные компоненты и такими характеристиками, как опыт и стаж работы, предпринимательские способности, удовлетворённость работой, рентабельность труда, возраст [164. С. 82]. Н.И. Шаталова выделяет такие структурные компоненты трудового потенциала работника, как психологические, ценностно-ориентационные, статусные, нормативно-ролевые, адаптационные [211. С. 17].

В настоящее время, используя данное понятие, авторы выделяют количественные и качественные характеристики. Количественные характеристики могут быть представлены численностью среднегодовых работников (число человеко-лет труда). Для более детального анализа трудовой потенциал можно представить фондом ресурсов труда (среднегодовая численность, умноженная на среднюю продолжительность рабочего времени в месяц, день, час). Качественная характеристика трудового потенциала выражается в степени профессиональной и квалификационной пригодности людей к выполнению работы. Это, в свою очередь, зависит от их общеобразовательной и профессиональной подготовки, навыков в труде и личных способностей.

Таблица 9

Примеры характеристик трудового потенциала [48]

Компоненты трудового потенциала	Объекты анализа и соответствующие им показатели		
	Человек	Предприятие	Общество
1	2	3	4
Здоровье	Трудоспособность. Время отсутствия на работе из-за болезни	Потери рабочего времени из-за болезней и травм. Затраты иа обеспечение здоровья персонала	Средняя продолжительность жизни. Затраты на здравоохранение. Смертность по возрастам
Нравственность	Отношение к окружающим	Взаимоотношения сотрудников. Потери из-за конфликтов. Мошенничество. Воровство	Отношение к инвалидам, детям, престарелым. Преступность, социальная напряжённость

Окончание таблицы 9

1	2	3	4
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	Аккуратиость, рациональность, дисциплинированность, обязательность, порядочность, доброжелательность	Потери от нарушений дисциплины. Чистота. Исполнительность. Эффективное сотрудничество	Качество законодательства. Качество дорог и транспорта. Соблюдение договоров и законов
Образование	Знания. Количество лет учёбы в школе и вузе	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

Понятие трудового потенциала тесно связано с понятием человеческого потенциала[1]. 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. Характеристика человеческого и трудового потенциала дана в таблице 10.

[1] Использование данного термина связано с более поздними исследованиями и этапами развития (80–90-е гг. XX в.).

Таблица 10

*Содержание и структура человеческого и трудового потенциала**

Вид потенциала	Краткое описание	Структура потенциала
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 индивидов и коллективов в процессе трудового взаимодействия	Государственно-административная система, специальные социальные институты общества; конкретные организации, в 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 использоваиие 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.

* Систематизировано автором.

На наш взгляд, наиболее полно компоненты человеческого потенциала раскрыты Т. Заславской. Анализируя человеческий потенциал, автор выделяет следующие компоненты [69].

1. Социально-демографический потенциал, включает демографическую структуру населения, среднюю продолжительность 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 об-

ществом данных качеств, а также отражает уровень и структуру занятости, степень реализации трудовых и интеллектуальных ресурсов, потребности и платежеспособный спрос на материальные и социальные блага, социальную защищённость человека.

3. Социокультурный потенциал включает социально значимые характеристики людей, включая особенности менталитета, убеждения и верования, следования традициям, уважение к закону, уровень морали и 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, распространённости наукоёмких технологий. По мнению Т. Заславской, именно данная компонента человеческого потенциала служит основой для реализации предыдущих составляющих, укрепления жизнеспособности общества.

В более поздний период в Программах развития ООН (ПРООН) стали публиковаться доклады о развитии человека. Одним из самых известных разработчиков концепции и методологии анализа человеческого потенциала был выдающийся учёный 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 не ускорение развития рыночной экономики, а обеспечение 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 как активный участник социально-экономической политики.

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 жизни. Но основополагающими признаются три главные возможности: долголетие и здоровье, образовательный и профессиональный рост, поддержание достойного уровня благосостояния.

Очевидно, что и для нашей страны дальнейшее развитие и использование трудового потенциала и возрождение экономики в целом может быть достигнуто в следующем случае: развитие 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, надёжной основой стабильного процветания общества.

Возвращаясь к характеристике трудового потенциала и анализу изменений роли человека на производстве и обществе, необходимо отметить, что именно в этот период (1940–60-е гг., см. таблицу 8) на Западе стали переходить от работы с кадрами (персонал – второстепенный фактор производства) к управлению персоналом. Именно этот этап характеризуется формированием систематизированных научных подходов к управлению персоналом, и в системе социально-трудовых отношений стали решаться вопросы, связанные с набором, отбором и оценкой персонала, разработкой систем стимулирования; стали разрабатываться программы повышения квалификации и управления карьерой, взаимодействия и сотрудничества на производстве, пенсионного обеспечения и охраны здоровья [67, 134, 197]. На уровне общества социально-трудовые отношения развиваются в направлении разработки социального законодательства, социальной поддержки и соблюдения экономических гарантий. Таким образом, государственное регулирование социально-трудовых отношений предполагало создание национальных систем социального страхования, компенсации по безработице, установление минимальной заработной платы, ограничение и сокращение рабочего дня. В 1940–60-е гг. начинает развиваться система социального партнёрства, укрепляются позиции профсоюзов.

По мере модернизации производственных факторов, затрагивающих не только сферу общественного производства, но и общество в целом, происходит всё большее повышение роли человека. Всё более эффективным становится творческий труд; возникают новые профессии, сглаживающие жёсткую иерархию отношений и предполагающие новый подход к работе. Совершенствуются и системы мотивации, персонифицирующие вклад и личностные качества работников. Последние становятся «человеческими ресурсами», определяющими будущее организации, а человек – главной стратегической движущей силой в развитии и повышении эффективности.

Человеческие ресурсы – термин, характеризующий персонал предприятия с качественной, содержательной стороны. Человеческие ресурсы включают способность к творчеству и потенциальные возможности всестороннего развития работников; общую культуру и нравственность, влияющие на эффект кооперации и самоорганизации [67]. Если содержание терминов «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «кадры», «персонал» отражает функциональный, технократический подход к работнику и соответствует концепции «экономического человека», то термин «человеческие ресурсы» является выражением личностного подхода и соответствует концепции «человека социального».

В период 1960–80-х гг. происходит актуализация категории «человеческий капитал» (см. таблицу 8). История возникновения и развития концепции человеческого капитала уходит в далёкое прошлое (XVII–XIX вв.) и связана с именами В. Пети, А. Смита, Д. Риккардо, К. Маркса, Дж. Милля, А. Маршалла, Ф. Листа, И. Фишера и многих других. Так, А. Маршалл подчёркивал сходство процессов инвестирования средств в человеческие и вещественные активы. Тем не менее саму категорию он считал нереалистичной в силу того, что люди не являются рыночным товаром. «Личные качества и способности человека» он называл «непередаваемыми благами» и использовал понятие «личный капитал» [113. С. 156]. Ряд экономистов признают капиталом не самого человека, а лишь воплощённые в нём благоприобретённые качества и способности и выступают против отнесения человека как физического существа к человеческому капиталу. В частности, Д. Милль утверждает, что «предметом купли-продажи является не сам человек, но лишь условия его труда» [127. С. 139]. Другие учёные – В. Пети, Ж.-Б. Сэй, В. Парето, И. Фишер – являются сторонниками рассмотрения в качестве капитала одновременно человека и его способности в силу неразрывного их единства [175].

Из серьёзных исследований по теории человеческого капитала последнего времени (конец XX – начало XXI в.) можно отметить работы Г. Сент-Пола, К. Ванга, С. Ломбардини, Дж. Минцера Д. Шульца; среди отечественных исследователей это прежде всего работы А. Добрынина, Р. Капелюшникова, А. Колганова, А. Бузгалина, В. Марцинкевича, И. Соболевой. В 1992 г. профессор экономики и социологии Чикагского университета Г. Беккер был удостоен Нобелевской премии по экономике за развитие теории «человеческого капитала». В 1962 г. он опубликовал в одном из научных эко-

номических журналов статью «Инвестиции в человеческий капитал», а в 1964 г. – свою фундаментальную работу «Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ».

Большинство учёных указывают на неоднозначность трактовки понятия «человеческий капитал» [15, 24, 41, 59, 62, 115]. В экономической литературе под человеческим капиталом обычно понимается имеющийся у человека запас знаний, здоровья, навыков, опыта, который используется в производстве с целью получения высокого уровня заработков [15]. Сторонники концепции человеческого капитала понимают под ним, с одной стороны, совокупность производственных способностей современного работника, а с другой – издержки государства, предприятия и самого человека на формирование и постоянное совершенствование этих способностей. А. Веренкин предлагает выделить в человеческом капитале образование, здоровье и общую культуру [41].

Западные экономисты рассматривают эффект от вложений в человека как нечто самостоятельное, оторванное от самого процесса труда. За первоисточники производительного результата ими выдаются инвестиции как таковые, а не человеческий труд. С этим трудно согласиться, т.к. при всей важности инвестиций в человека они лишь формируют его способности к труду. Однако без самого труда и возможностей и способности не реализуются, а значит, не создают стоимости и не сохраняются. Необходимость инвестиций в развитие человеческих качеств работника[1] и как следствие отображения этих расходов и измерения их эффективности бесспорна. Однако, и мы разделяем позицию А. Бузгалина и А. Колганова, «человеческий капитал есть (1) превращённая форма некоторого реального содержания, а именно действительных изменений (2) в качестве деятельности и её субъекта, а также (3) в роли человека в рыночной экономике, происходящих в условиях генезиса постиндустриальных технологий и экспансии неолиберальных тенденций. Эти изменения состоят в (4) развитии нового качества человека (homo creator) и его деятельности (её творческое содержание), которые делают капитал (как особое экономическое отношение, институт) излишним» [24. С. 128]. Положения (2) и (4) мы уже рассматривали в предыдущем параграфе и в первой главе, а (1) и (4) требуют дополнительной аргументации.

---

[1] Как и введение в терминологический аппарат понятия «человеческий капитал» в дополнение к традиционным представлениям о труде.

В части доказательства (1) мы также разделяем позицию А. Бузгалина и А. Колганова, которой придерживаются и другие авторы, критикуя теорию человеческого капитала[1]. Действительно, различия между способностями человека к творческой деятельности и капиталом достаточно велики. Понятие «капитал» предполагает тот факт, что человек его должен применять в процессе трудовой деятельности или предпринимательской деятельности. «Человеческие способности в отличие от капитала не выступают как некий инертный потенциал, требующий для своего производительного применения внешней по отношению к нему активной части человека. Напротив, способности человека к творческой деятельности, как и живой труд вообще, служат необходимым условием производительного использования капитала. Одного этого уже достаточно, чтобы провести качественную границу между рассматриваемыми категориями». Человеческий капитал нельзя и приобрести путём простой покупки (как при покупке неодушевлённого вещественного капитала). Наконец, характеристика человеческих способностей, знаний, умений как капитала противоречит общей тенденции развития мотивов и стимулов человеческой деятельности.

Анализируя генезис труда и социально-трудовых отношений в условиях перехода к постиндустриальному обществу, мы отмечали, что постматериальные ценности, стремление человека реализовать себя, свой творческий потенциал оттесняют материальные мотивы и стимулы поведения. Более того, качественные изменения характера и содержания труда являются и условием «вхождения» стран на новый уровень общественного развития. Отвергнуть данные положения – значит признать, что человек развивает свои качества только с инструментальной целью – претендовать на более высокие доходы. Безусловно, что за этим скрыта сущностная противоположность капитала и человека как субъекта творческой деятельности. В продолжение данной аргументации можно добавить, что человеческие качества (а это не только рабочая сила, но и личностные качества человека) неотчуждаемы, в отличие от вещественного капитала. Владелец капитала может приобретать «услуги труда». Но тогда в условиях нового качества рынка и капитала возникает целый ряд про-

[1] По-нашему мнению, большинство скептиков теории человеческого капитала протестуют против эйфории, которая «захлестнула» научную и особенно публицистическую литературу по этому вопросу.

блем и противоречий, которые заслуживают самого пристального внимания при использовании категории «человеческий капитал».

1. Рост доли нематериалистически мотивированных людей в общей численности работников вызывает потребность в заключении совершенно нового морального соглашения между индивидом, компанией и обществом. Следует признать, что большинство компаний, как на Западе, так и в России вряд ли к этому готовы.

2. Усиление противоречия между трудом и капиталом развивается на качественно новом уровне. Подчинение творческого труда капиталу (через интеллектуальную собственность) открывает безграничные перспективы для роста эксплуатации и извлечения прибыли особого свойства. Творческий труд создаёт безграничные ценности, рыночная стоимость которых оказывается бесконечно велика[1]. Причём в таких условиях прибыль компании и доходы творца несоизмеримы.

3. Если исходить из тезиса, что эффективность развития организации и эффективность развития экономики страны напрямую зависят от инвестиций в человеческий капитал, то следовало бы ожидать, что СССР займёт ведущие позиции в мире по эффективности производства. В 1980-е гг. СССР направлял на развитие образования до 7 % ВВП и в рейтинге стран по индексу развития человеческого потенциала СССР занимал 10–12-е место из 174 стран [16. С. 137]. Более того, осознание важности вложений в человека было бы необходимым и достаточным условием возрождения российской экономики на современном этапе развития. Однако при всей важности данного положения российские работодатели не спешат инвестировать капитал в персонал. (Хотя позитивные сдвиги в этом направлении наметились, в том числе и на макроуровне.)

4. Образование и другие формы инвестиций в человеческий капитал должны быть нацелены на формирование его максимальной ценности. «Качество» человека ограничивается его рыночной ценой (с экономической точки зрения) и ориентируется, прежде всего, на конъюнктуру рынка. Свободное и гармоничное развитие человека выпадает, таким образом, из сферы приложения «человеческого капитала».

5. Использование теории человеческого капитала как никогда обострило проблему поляризации доходов и дальнейшего обнища-

---

[1] Идеальным примером в данном случае являются создание марочных товаров и формирование марочного капитала или запатентованный рецепт лекарства.

ния определённой части населения[1]. «Новый класс не стремится получать от своей деятельности материальный результат, тем не менее его получает. В то же время люди, не обладающие ни способностями, ни образованием (позволяющим развивать способности) пытаются решать задачи материального порядка. Однако они не получают результата, к которому стремятся» [80. С. 86–87]. В США, как устойчивая тенденция последних лет, наблюдается абсолютное обнищание низших слоёв наёмных работников. Так, среднечасовая реальная оплата труда рабочих в США снизилась в 2 раза. В 1996 г. средний доход руководителей кризисных американских компаний превысил среднюю заработную плату их персонала в 326 раз [Там же. С. 485]. Безусловно, заработки американских менеджеров высшего звена основываются на их способности вывести данные компании из кризиса и увеличить рыночную стоимость компаний. Они также являются не только высокообразованными людьми, но и носителями уникальных знаний о рыночной стратегии компании и её задачах. Такая дифференциация, в свою очередь, ведёт к новым социальным конфликтам, к разрешению которых ни организации, ни общество, создавая благоприятные возможности и инвестиционный климат для вложений в человека, не готовы.

При использовании категории «человеческий капитал» необходимо, таким образом, учитывать вышеперечисленные ограничения, что должно найти отражение в дальнейшем развитии социально-трудовых отношений. В частности, наиболее перспективные направления исследований о месте и роли человека в обществе должны основываться на понимании того, что труд – это не просто затраты, пусть и в активный ресурс, для производства продукции, а источник всех и всяких новшеств, качественных сдвигов в экономике, конкурентоспособности стран. В связи с этим большую актуальность приобретают работы в области теории творческого человека (В. Марцинкевич, Ю. Васильчук, Дж. Фостер, Дж. Кейнс, К. Маркс).

Конечно, представление о субъекте труда как главной стратегической силе повлияло и на социально-трудовые отношения и управление персоналом. В западном менеджменте стал развиваться подход «управление человеческими ресурсами», а в социально-трудовых отношениях теперь доминируют вопросы управления компетенцией

[1] На это указывают большинство исследователей постиндустриального общества – Д. Белл, О. Тоффлер, Д. Гэлбрейт, Д. Валентей, В. Иноземцев.

персонала, расширения участия в обсуждении проблем и принятии управленческих решений; разрабатываются программы «обогащения труда», устранения монотонности и однообразия в работе.

Специалисты в области управления человеческими ресурсами отмечают следующие принципиальные отличия между управлением персоналом и управлением человеческими ресурсами [197, 198].

1. Переориентация с нужд работника на потребности самой организации в работниках.

2. Активизация кадровой политики, в отличие от реактивной и пассивной, характерной для традиционных моделей управления персоналом.

3. Индивидуализация работы с персоналом и персонификация системы кадрового менеджмента, в отличие от «безликой» системы управления персоналом.

4. Повышение эффективности инвестиций в человека (в отличие от экономии на издержках на рабочую силу), обеспечивающих постоянный профессиональный рост работников и улучшение качества трудовой жизни.

5. Формирование «сильной» корпоративной культуры, стимулирующей атмосферу взаимной ответственности работников и работодателей, поддержка инициативы, стимулирование технических и организационных нововведений, открытого обсуждения проблем.

Широкое распространение теории человеческого капитала и концепции управления человеческими ресурсами ознаменовало «бум» развития образования, здравоохранения, науки, культуры. В 80-е гг. прошлого века сфера духовного производства, в которой творчество является необходимым элементом трудовой деятельности, была признана равноправной как по отношению к сферам материального производства, так и в качестве лидирующей народнохозяйственной системы. На уровне предприятий стала развиваться концепция «обучающейся организации» и концепция непрерывного образования, образования в течение всей жизни человека. Эта концепция получила признание и на государственном уровне.

С 1980-х гг. наступает эра так называемого интегративного подхода. Данный подход предполагает особое внимание к явлениям и процессам, имеющим объединяющий, интегрирующий характер: к доверию, корпоративной культуре, командной работе, политике компромиссов, поиску этических основ делового взаимодействия, учёту внешних и внутренних связей организации.

Построение эффективной системы управления знаниями становится невозможным без опоры на социальные сети[1]. Пути производства и накопления интеллектуального капитала зачастую не совпадают с каналами коммуникаций, устанавливаемыми организационной структурой и системой взаимоотношений с партнёрами. Как показывает практика, накопление интеллектуального капитала тесно связано с уровнем капитала социального: качественные знания и навыки передаются только там, где устанавливаются отношения социальной идентичности и доверия.

Развитие теории и практики управления трудом и социально-трудовыми отношениями идёт в направлении гуманизации всех аспектов жизнедеятельности человека. Люди рассматриваются как достояние компании, которое необходимо постоянно развивать. «Люди только тогда захотят вверить часть своей судьбы руководству компании, когда менеджмент согласится вверить часть своей судьбы в руки своих работников. Взаимность развивается только тогда, когда каждый из партнёров потенциально уязвим в результате решений, принимаемых другой стороной. Менеджеры, которые хотят держать людей и события под контролем, никогда не сумеют установить с ними доверительных взаимоотношений» [124. С. 357].

В экономической теории и менеджменте получают развитие теории интеллектуального и социального капитала, наряду с организационным, процессным и инновационным капиталом (см. таблицу 11).

Определение «интеллектуального капитала» носит достаточно общий характер и обычно подразумевает сумму тех знаний работников организации, которая обеспечивает её конкурентоспособность. Получение разного рода преимуществ над конкурентами (прежде всего технологических и организационных) является основной функцией интеллектуального капитала. Это определение носит также условный характер и при использовании данной категории, что предполагает те же ограничения, что и при использовании человеческого капитала.

Понятие организационного капитала стало быстро распространяться после появления в 1982 г. работ Т. Питерса и Р. Уотермана «В поисках эффективного управления» и Е. Шейна «Организационная культура и лидерство». «Организационный капитал определяет-

---

[1] Об этом мы уже говорили в предыдущем параграфе.

ся как комплекс наиболее важных и стабильных характеристик организации, своеобразная идеология организации, её философия. Организационный капитал определяет методы взаимодействия руководителей и подчинённых, работников друг с другом, отношение к работе, к партнёрам и т.д.» [181. С. 71]. Таким образом, организационный капитал влияет на устойчивые модели социально-трудовых отношений, определяющую роль в которых стали играть ценности, нормы поведения, стереотипы самих работников и работодателей. С появлением понятий «организационный капитал» и «организационная культура» для оценки эффективности социально-трудовых отношений и управления трудом стали использоваться такие параметры, как достижения в труде и удовлетворённость им, отношение к труду, уровень демократизма в организации, инициативность и лидерство, распространение информации.

Бурное развитие концепции социального капитала с конца XX в. можно объяснить тем, что его основоположники в очень чёткой форме определили эффективное функционирование современного общества, экономики и организаций в таких понятиях, как доверие, культура, социальные сети, добровольческие ассоциации [61, 99, 100, 190]. Признанный специалист в области теории социального капитала Д. Коулман выделяет три его формы: 1) обязательства и ожидания, зависящие от надёжности социальной среды; 2) информационные каналы и способность социальной структуры к передаче информационных потоков; 3) социальные нормы. Как справедливо отмечает В. Иноземцев, понятие «человеческого капитала – это не только квалификация и знания, это в определённой степени и способность людей общаться друг с другом. На основе общих ценностей (между различными группами) и возникает доверие, которое имеет вполне конкретную экономическую ценность» [80. С. 129]. Ф. Фукуяма определил доверие как «социальную добродетель», создающую благосостояние. Закон, договор, экономическая целесообразность необходимые, но не достаточные условия для стабильного и благополучного общества. К ним следует добавить принципы взаимопомощи, моральные обязательства, долг и доверие, которые основаны на традициях и обычаях, а не на рациональном расчёте [226].

Таблица 11

*Глоссарий капитала**

Вид капитала	Краткое описание
Интеллектуальный капитал	Состоит из структурного капитала и человеческого капитала. Интеллектуальный капитал учитывает возможность будущих доходов с точки зрения вклада человека, его способности постоянно создавать и порождать ещё большую стоимость
Структурный капитал	То, что остаётся, когда сотрудники (человеческий капитал) уходят домой. К структурному капиталу можно отнести базы данных, списки потребителей, списки поставщиков, руководства и сотрудников, торговые марки, организационные структуры
Человеческий капитал	Совокупная величина инвестиций в обучение, способности сотрудника. Может также рассматриваться как компетентность сотрудника, его способность к общению и польза
Организационный капитал	Систематизированная и собранная воедино компетентность, а также системы, позволяющие реализовать способности компании к инновациям, а также организационные возможности создания капитала. Он состоит из процессного капитала и инновационного
Инновационный капитал	Способность компании к обновлению, выраженная в виде интеллектуальной собственности (защищённая коммерческим правом), а также другие нематериальные активы и ценности. Например, методики работы, коммерческие секреты
Процессный капитал	Совокупная стоимость процессов, как создающих, так и не создающих стоимость
Социальный капитал	Характеризует качество социальных отношений между людьми (как в обществе, так и внутри организации и между организациями): уровень доверия, коммуникабельность, этичность, взаимопомощь

* Составлено автором по: *Даффи Д.* Человеческий капитал // www.osp.ru/cw/cio/2000/06/023.html

Среди всего многообразия взглядов на социальный капитал можно выделить следующие основные подходы к его исследованию.

1. Социологический подход описывает и анализирует социальные нормы и источники мотивации человеческого поведения. Например, социальный капитал рассматривает такие нормы, как сети и сетевые структуры и возможности человека извлекать с их помощью выгоду.

2. Экономико-институциональный подход, рассматривая социальный капитал, исходит из предпосылок максимизации полезности при взаимодействии людей друг с другом. При этом люди используют ресурсы социального капитала при осуществлении различных типов деятельности. Особенно эти ресурсы востребованы предпринимательской, инновационной, творческой деятельностью – атрибутами современного этапа общественного развития.

3. Основой социоантропологического подхода являются представления о природных инстинктивных стремлениях человека к объединению.

4. Политология акцентирует внимание на решающей роли институтов, политических и социальных норм в формировании человеческого поведения.

Трактовка социального капитала, применяемая в работах Всемирного банка, относит его к институтам, отношениям и нормам, формирующим количество и качество взаимодействия в обществе. Всё новые и новые данные подтверждают, что социальное единство – важнейший фактор экономического процветания и устойчивого развития [218].

Большинство исследователей концепции социального капитала выделяют такое важное его свойство, как доверие. В психологии деловых отношений доверие определяется как оптимистическое ожидание человека, группы, фирмы, находящихся в условиях уязвимости и зависимости от другого человека, другой группы или фирмы в ситуации совместной деятельности или экономического обмена с целью способствовать в конечном счёте взаимовыгодному сотрудничеству сторон. При недостатке эффективных договорных, юридических или общественных средств, обеспечивающих соблюдение обязательств, доверие опирается на добровольно принятое обязательство тех, кому доверяют защищать права и интересы сторон, участвующих во взаимодействии. Взаимность обязательств становится морально-этической основой для прочного взаимовыгодного и долгосрочного сотрудничества, обеспечивает качество социальных отношений, именуемых социальным капиталом.

В 1994 г. в Швейцарии в небольшом городке Ко был принят исторический документ «Принципы международного бизнеса», получивший впоследствии название «Декларация Ко». В Декларации были зафиксированы следующие принципы [61]: 1) ответственность бизнеса: от акционеров («простых» держателей ценных бумаг) к владельцам доли в бизнесе; 2) экономическое и социальное влияние

бизнеса: к прогрессу, справедливости и мировому сообществу; 3) этика бизнеса: от буквы закона к духу доверия; 4) уважение правовых норм; 5) уважительное отношение к окружающей среде.

Таким образом, в системе социально-трудовых отношений в последние десятилетия наиболее значимыми характеристиками становятся доверие и взаимопомощь участников трудового процесса (см. таблицу 8).

Подводя итог, следует подчеркнуть, что в настоящее время в менеджменте и системе социально-трудовых отношений сложились следующие подходы к модели человека [115, 124, 182].

1. «Человек экономический». Основными стимулами для работников являются инструментальные (материальные) стимулы. Работники организации рассматриваются как однородная масса, без выделения специфических категорий (например, уникальных специалистов).

2. «Человек потребляющий». Основными мотивами к труду являются статусные и властные мотивы, а также стремление к самовыражению.

3. «Человек иерархический». Для данного типа важны свобода индивидуального выбора и самоопределения. Большое значение имеет продвижение по служебной лестнице. Хотя на самом деле карьера и соответствующая должность связаны с большой ответственностью, что лишает человека свободы.

4. «Человек профессиональный». Для него определяющую роль играют стимулы причастности к делам фирмы, признание достижений в работе, участие в принятии решений, стремление к расширению круга ответственности.

5. «Человек корпоративный». Работник и организация представляют собой единое целое, причём работники должны влиться в организационный механизм фирмы, нормы которого формируют поведение работника. Однако и работники играют не меньшую роль в поведении фирмы на рынке.

Очевидно, что при формировании социально-трудовых отношений необходимо учитывать вышеперечисленные модели человека, что должно найти отражение в механизме развития и реализации социально-трудовых отношений, в частности при формировании социального партнёрства, социальной политики фирмы и социальной ответственности бизнеса, политике управления персоналом.

3. СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ИНСТИТУТОВ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: МИРОВОЙ ОПЫТ И РОССИЙСКАЯ ПРАКТИКА

3.1. Институционализация трудовых отношений в США

Огромную роль в формировании и развитии трудовых отношений сыграли и продолжают играть различные институты. Институционализм – направление в экономической теории, согласно которому экономическая жизнь и экономические категории имеют институциональный характер. Метод (методология) институционализма основывается на изучении поведения людей, институтов управления и права, общества; при этом объектом исследования является «человек экономический». Институционализация представляет собой образование стабильных образцов социального взаимодействия, основанного на формализованных правилах, законах, обычаях и ритуалах. В частности, институционализация трудовых отношений позволяет прогнозировать поведение субъектов трудовых отношений.

Необходимо отметить, что собственно 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. Таким образом, сама сущностная характеристика социально-трудовых отношений уже предполагает их институционализацию, т.е. формирование устойчивых норм, правил, процедур, линий поведения и взаимодействия основных субъектов: наёмных работников, работодателей и государства.

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 (социальная защита, включая социальное страхование и социальные гарантии).

2. Защита интересов наёмных работников и роль профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений. Институт – профсоюзы.

3. Реализация отношений социального партнёрства и договорных отношений. Основным механизмом обеспечения согласия субъектов социального партнёрства является консенсус, достигаемый в ходе переговоров. Основные институты – соглашения, трудовой договор.

4. Отношение человека к труду, культура в сфере труда и преобладание неформальных институтов – традиции, стереотипы поведения, моральные нормы, обычаи, семья, церковь.

Прежде чем начать анализ, определимся с некоторыми понятиями. Концепция социальной защиты возникла в конце XIX – начале XX в. В широком общесоциологическом смысле соответствующий термин впервые появился в США в 1930-х гг. и постепенно распространился в западной социологии для обозначения системы мер, ограждающих любого гражданина от экономической и социальной незащищённости вследствие безработицы, потери или резкого сокращения дохода из-за болезни, рождения ребёнка, производственной травмы или профессионального заболевания, инвалидности, старости, потери кормильца.

В имеющихся отечественных публикациях встречается множество трактовок понятия социальной защиты. Сама *социальная защита* в широком смысле – это система правовых, социально-экономических и политических гарантий, представляющих условия для обеспечения средств к существованию. Она включает несколько подсистем: социальное обеспечение, социальную помощь, социальные гарантии, социальное страхование.

В этой и других трактовках есть элементы, которые отражают разные стороны социальной защиты, опираясь на которые можно раскрыть содержание этого понятия в узком и широком смысле (рисунок 4).

Социальная защита – это система законодательных, социально-экономических и морально-психологических гарантий, средств и мер, благодаря которым создаются равные для членов общества условия, препятствующие неблагоприятным воздействиям среды на человека, обеспечивающие достойное и социально приемлемое качество жизни.

Таким образом, социальная защита представляет собой, с одной стороны, функциональную систему, а с другой – институциональную, т.е. систему институтов, обеспечивающих и гарантирующих её реализацию (государство, суд, профсоюзы и другие общественные организации).

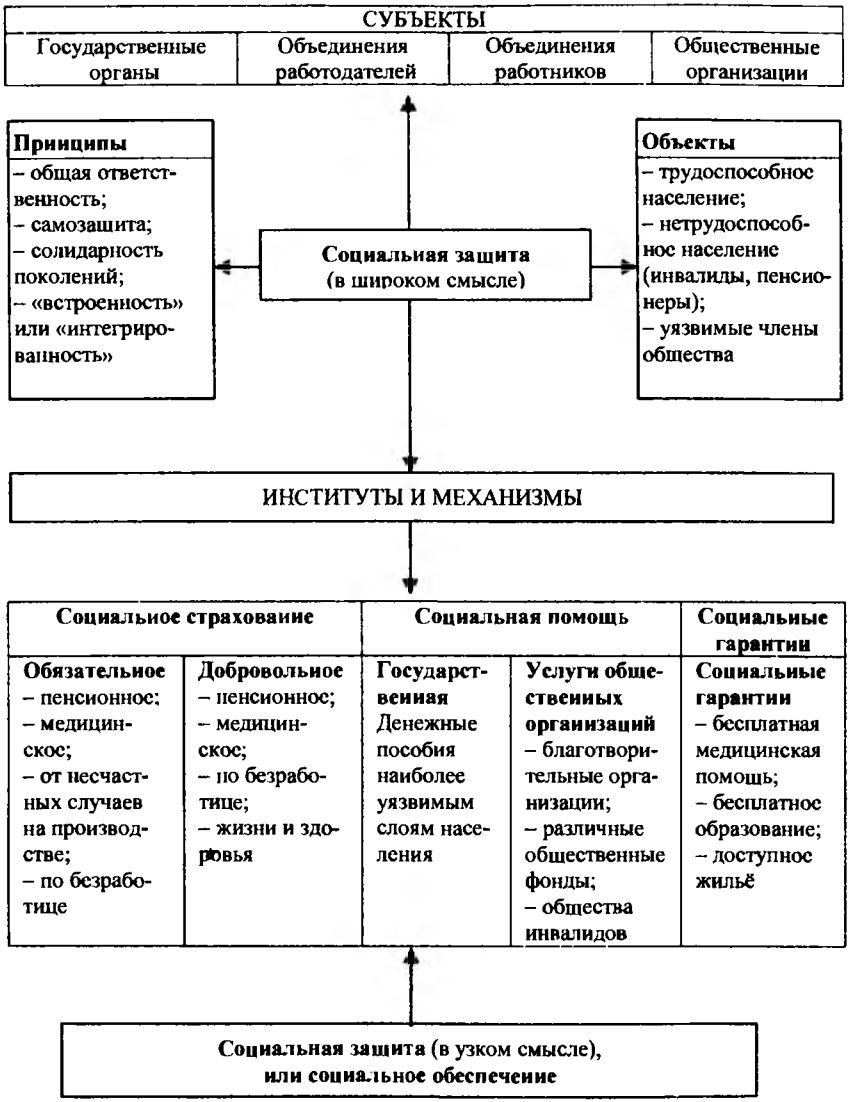

Рисунок 4. Социальная защита в широком и узком смысле слова

Итак, анализ институциональных основ формирования социально-трудовых отношений начнём с США. Основу американской социальной модели, как известно, составляет философия, 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».

Однако трудовые отношения в США характеризуются высокой степенью защищённости со стороны трудового законодательства, значительной дифференциацией устанавливаемой минимальной почасовой оплаты, широким охватом работников и их семей социальным страхованием рисков в сфере труда. Процесс государственного регулирования трудовых отношений в США имеет длительную историю и основан на прочном законодательном фундаменте и предписаниях специальных административных органов (см. таблицу 12).

Основные принципы и механизмы государственного регулирования трудовой сферы и занятости зарождались в период «Великой депрессии». Именно в 1929–1933 гг. администрация Ф. Рузвельта активизировала свои усилия на рынке труда посредством формирования законодательных принципов его функционирования. В частности, было введено социальное страхование работников; формирование государственных органов, участвующих в разрешении трудовых конфликтов; жёстко регламентировались права и обязанности работников и предпринимателей в сфере найма и увольнения. На законодательном уровне было закреплено соблюдение норм в сфере условий, гигиены и безопасности труда, выполнение гарантий минимальных размеров заработной платы.

Таблица 12

*Основы трудового законодательства в США**

Акты и законы, регулирующие трудовые отношения	Содержание закона
1	2
«О трудовых отношениях» Р.Ф. Вагнера, 1935 г.	Дал право рабочим на создание профсоюзов, заключение коллективных договоров и на стачки. Закон Вагнера стал историческим в американском законодательстве, т.к. с данного периода работодатели должны были участвовать в переговорах с профсоюзами и преследование рабочих за их профсоюзную деятельность было запрещено

Продолжение таблицы 12

Закон Уолша – Хили, 1936 г.	Установил максимальную продолжительность рабочей недели – 40 часов при 8-часовом рабочем дне; запретил наём подростков моложе 16 лет. Также был определён минимальный размер заработной платы для занятых на предприятиях, выполняющих заказы федерального правительства
Закон «О справедливых условиях труда» («О федеральном минимуме заработной платы и рабочей недели»), 1938 г. В последние годы был дополнен многочисленными поправками, в частности Законом «О равной оплате», 1963 г.	Запретил дискриминацию в оплате труда по половому признаку. Определил минимальный возрастной цензз, продолжительность рабочего времени и другие условия труда для детей и подростков
Закон «О трудовых отношениях» Тафта – Хартли, 1947 г.	Запретил многие формы стачечной борьбы, определил нормы поведения профсоюзов («несправедливая профсоюзная практика») и предпринимателей («несправедливая трудовая практика»); положение о борьбе с коррупцией в профсоюзах
Закон Лэндрема-Гриффина «Об отчётности и раскрытии фактов в трудовых отношениях», 1959 г.	Потребовал отчётности и гласности по вопросам, касающимся отношений между профсоюзами и работодателями; регламентировал процедуру выбора должностных лиц и финансовую деятельность профсоюзов. Санкционировал вмешательство государства во внутренние дела профсоюзов и их руководителей. Закон также содержал «Билль о правах трудящихся» и гарантировал членам профсоюзов участие в выборах
Закон «О гражданских правах», 1964 г.	Стал основой для ограничения дискриминационной практики в трудовых отношениях. В частности, запретил дискриминацию по признакам расы, цвета кожи, национального происхождения, пола, религиозных убеждений при найме на работу, оплате труда, увольнении и др. Таким образом, были заложены правовые основы формального обеспечения всем американцам равных трудовых возможностей
Закон «О равной оплате труда», 1963 г.	Уравнял права женщин при оплате труда. Мужчины и женщины, работающие в одной фирме, в одинаковых условиях, должны получать равную плату за труд (если их работа требует одинаковых усилий, навыков и ответственности)

Окончание таблицы 12

Закон «О недопущении дискриминации в сфере занятости в связи с возрастом», 1967 г.	Запретил дискриминацию по возрасту при приёме на работу и обязательное увольнение на пенсию. Закон также запретил помещение объявлений о найме, в которых указывается предпочтение работодателя относительно возраста кандидатов. Закон охватывает работников в возрасте от 40 до 65 лет. В последующие годы возрастной предел был повышен до 69 лет включительно
Закон «О дискриминации в связи с возрастом», 1975 г.	Запрещает ущемление прав работников, получающих финансовую помощь от государства. В дополнение к этому федеральному закону большинство штатов приняли собственные законы в защиту прав пожилых людей, в том числе предоставляющие им более широкие права
Закон «О запрещении дискриминации по беременности», 1978 г.	Квалифицировал дискриминацию в связи с беременностью как разновидность запрещённой законом дискриминации по половому признаку

* Составлено автором по: *Лебедева Л., Супян В.* Регулирование трудовых отношений в США // США: Экономика, политика, идеология. 2004. № 5; *Управление* человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. СПб.: Питер, 2004. С. 546–574.

Помимо перечисленных в таблице 12 основных законов, регулирующих отношения в сфере труда, в США на законодательном уровне осуществляется регулирование профессиональной подготовки, а также развито законодательство, обеспечивающее здоровье и безопасность на производстве (таблица 13).

Таблица 13

*Основные федеральные законы, регулирующие профессиональную подготовку, и законы по обеспечению здоровья и безопасности**

Наименование федерального закона	Год принятия	Основные положения закона, касающиеся трудовых отношений
1	2	3
1. Законы, регулирующие профессиональную подготовку		
Закон «О профессиональном обучении»	1963	Предусматривает федеральную помощь в развитии профессионального обучения
Закон «Об экономических возможностях»	1964	Предусматривает помощь со стороны государства в профессиональной подготовке и обучении

Окончание таблицы 13

Закон «О всеобщей занятости и профессиональной подготовке»	1973	Предусматривается создание экономических стимулов для борьбы с безработицей; создание условий для повышения производственной квалификации лиц, ищущих работу. В соответствии с этим законом федеральные и местные власти ежегодно выделяли крупные средства для реализации программ производственного обучения молодёжи. После истечения срока действия в 1982 г. заменён законом «О партнёрстве и профессиональном обучении»
Закон «Об инвестициях в рабочую силу»	1998 – принятие 2000 – вступление в силу	Нет свед.
Закон «О создании рабочих мест и поддержке занятости»	2002	Предусматривал на цели создания рабочих мест и поддержание занятости общие бюджетные ассигнования в размере 93 млрд долл. на последующие 10 лет
2. Законы по обеспечению здоровья/безопасности		
Закон «О примирении в процессе бюджетных споров»	1985	Требует сохранения платежей по медицинскому страхованию после ухода работника на пенсию
Закон «Об организации здравоохранения»	1973	Требует от компаний, имеющих 25 и более работников, обеспечения альтернативы стандартному медицинскому страхованию
Закон «О правилах техники безопасности и охране труда»	1970	Определяет стандарты техники безопасности и охраны труда работников на производстве

* Составлено автором по материалам сайта www.trud.org

Государство, таким образом, активно влияет на следующие основные направления воспроизводства на рынке труда:

1) программы образования, профессиональной подготовки и переподготовки работников;

2) программы, направленные на стимулирование уровня занятости, увеличение количества и повышение качества рабочих мест;

3) программы, стимулирующие компании к созданию дополнительных рабочих мест путём налоговых скидок;

4) программы социального страхования по безработице.

Контроль за правами американских граждан в процессе регулирования трудовых отношений возложен на Национальный совет по трудовым отношениям (National Labour Relations Board), созданный в соответствии с законом о трудовом менеджменте (Labour Management Relations, 1947 [29 U.S.C. § 14]), Министерство труда, Федеральную службу посредничества и примирения, Комиссию по обеспечению равных возможностей в сфере занятости и другие ведомства (таблица 14).

Таблица 14

*Реализация законов о труде**

Федеральные структуры	Содержание деятельности
1	2
Министерство труда	Это одно из старейших федеральных ведомств (1913 г.), которое ведает вопросами улучшения условий труда, занятости, защитой интересов трудящихся, предотвращения дискриминации при найме, вопросами трудового законодательства. Осуществляет контроль за соблюдением законов о труде и их соответствии нормам международных конвенций, ратифицированных в США. Руководит переподготовкой работников и непосредственно участвует в этих процессах; оказывает содействие в трудоустройстве пожилых работников, инвалидов, молодёжи, женщин, этнических меньшинств
Комиссия по обеспечению равных возможностей в сфере занятости	Создана в 1964 г. согласно Закону «О гражданских правах». Имеет статус федерального независимого агентства, в её задачи входят следующие вопросы: контроль за недопущением дискриминации по половозрастным и этническим признакам и религиозным убеждениям при трудоустройстве, продвижении по службе, увольнении, обучении. Комиссия несёт ответственность за соблюдение Законов «О равной оплате», «О гражданских правах», «О реабилитации», «О дискриминации в сфере занятости»; имеет также полномочия по рассмотрению возникающих споров и проблем в связи с расовой принадлежностью, полом, возрастом, религиозными убеждениями

Окончание таблицы 14

1	2
Национальное управление по трудовым отношениям	Создано в 1935 г. согласно Закону «О трудовых отношениях». Цель управления – рассмотрение жалоб профсоюзов и рабочих на действия предпринимателей и принятие соответствующих мер. В настоящее время его главная задача – контроль за соблюдением коллективных договоров с участием предпринимателей и профсоюзов и обеспечением возможностей для работников заключать справедливые коллективные договоры
Федеральная служба посредничества и примирения	Призвана способствовать развитию отношений между работниками и работодателями на принципах стабильности и партнёрства. Выступает посредником между профсоюзами и корпорациями в арбитражных спорах

* Составлено автором по материалам сайта www.trud.org

Не менее важную роль в регулировании социально-трудовых отношений играет и государственная пенсионная система. Вообще, пенсионная система США очень многообразна и включает в себя следующие формы пенсионного обеспечения: государственные и частные, обязательные и добровольные, распределительные и накопительные, коллективные и индивидуальные. Большинство американцев в настоящее время обеспечивают себе более одного источника пенсионного дохода. Однако более типичным[1] становится получение пенсионного дохода их трёх источников: государственная пенсия, частная пенсия по месту работы и накопления на индивидуальных пенсионных счетах.

Тем не менее самой прочной основой системы пенсионного обеспечения в США считается государственная пенсионная система, созданная более 60 лет назад[2]. Доминирующую роль в ней играет крупнейшая государственная программа страхования по старости, утрате кормильца, инвалидности (Old Age, Survivors, Disability Insurance), известная под названием Общей федеральной программы – ОФП (Social Security). ОФП охватывает 95 % работников частного сектора экономики. В 2003 г. 154 млн человек платили налоги в

[1] Особенно для высокооплачиваемых и образованных американцев.

[2] Закон о социальном страховании был принят 14 августа 1935 г. в период Нового курса президента Ф. Рузвельта. Первые пенсии были выплачены уже в 1937 г., пособия при потере кормильца стали выплачиваться с 1940 г. . особия по нетрудоспособности с 1957 г.

фонды этой системы и 47 млн человек получали пособия в рамках программы [159. С. 118]. Общая федеральная программа самая крупная распределительная пенсионная программа. Все остальные государственные пенсионные программы и частные пенсионные фонды действуют на накопительной основе.

Сущность государственной пенсионной системы США составляют следующие основные характеристики [109, 140, 159,160].

1. Многообразие систем пенсионного обеспечения, основу которой составляет государственная пенсионная система, представляющая собой «обмен между поколениями». Пенсионеры в данном случае получают не собственные накопления, а деньги сегодня работающих и платящих налоги. В свою очередь, взносы нынешних пенсионеров получают предыдущие поколения.

2. Встроенность в Общую федеральную программу значительных элементов социального регулирования и государственного патернализма. Примерно четверть всех получателей пособий никогда не платили взносы в государственные страховые фонды. Размеры пенсионных пособий существенно меняются в зависимости от состава семьи.

3. Выплаты по ОФП производятся из государственных страховых фондов: крупнейшего фонда по старости и утрате кормильца (таблица 15) и фонда по инвалидности. Средства во все страховые фонды поступают путём взимания специального налога на социальное страхование, который выплачивают 95 % работников.

4. Отношение размера полной средней пенсии к размеру заработной платы за последний год работы характерно для всей пенсионной системы США. «Уровень замещения» стабилен на протяжении последних десятилетий (составляет 40–42 %) и, по оценкам экспертов, останется таким же в ближайшие 50 лет. Таким образом, начисление пенсий привязано к уровню заработной платы, а не к объёму взносов.

5. Высоко- и среднеоплачиваемые категории работников получают также частную пенсию по месту работы. Частная пенсия может быть значительно выше государственной. В США широкое распространение получили накопления на личных пенсионных счетах.

6. Полный пенсионный возраст для мужчин и женщин одинаков и составляет 67 лет[1]. Для тех, кто продолжает трудиться после достижения полного пенсионного возраста, предусматриваются надбавки к пенсии.

---

[1] В 1983 г. были сделаны поправки к Закону о социальном страховании, предусматривающие повышение пенсионного возраста с 65 до 67 лет.

7. Ставка налога на социальное страхование (15,3 %) взимается равными долями (7,65 %) с работников и работодателей. При этом отсутствует регрессия – все без исключения платят по одинаковой ставке. Собственно пенсионный налог взимается по ставке 12,4 %, из них 10,52 % поступает в фонд страхования пенсионеров по старости и утрате кормильца и 1,88 % – в фонд страхования инвалидов; 2,9 % поступает в фонд медицинского страхования, из которого финансируется программа «Мэдикэр».

В целом государственная пенсионная система США имеет огромное историческое значение с точки зрения обеспечения достойной жизни в старости. Тем не менее большинство специалистов и политиков признают несовершенство ОФП и дискутируют о необходимости внедрения накопительных элементов в систему и её полной или частичной приватизации. Эти планы наталкиваются на очень сильное сопротивление, однако уже в настоящее время на уровне штатов и местных органов власти действуют более современные программы. Главное отличие формирующихся пенсионных систем штатов и местных органов власти от ОФП то, что это накопительные системы. Выплаты в этих системах начинаются и производятся так же, как и в распределительных системах, и зависят от уровня заработной платы и стажа работы. Однако пенсии выплачиваются из накопительных пенсионных фондов, а не из текущих взносов. Инвестиционный доход, а не взносы работников и работодателей формируют основную часть накоплений в таких фондах.

Компетентные источники утверждают, что пенсионные системы штатов и местных органов власти США стали одними из успешных в мире. Во-первых, важным достижением и преимуществом накопительных пенсионных систем является их огромный вклад в экономику через долгосрочные инвестиции. Во-вторых, о преимуществах накопительных систем свидетельствует уровень обеспечения такой категории пенсионеров, как бюджетники. Учителя школ, полицейские обогнали по уровню пенсионного обеспечения работников частного сектора, если сравнивать их с государственными пенсиями по линии ОФП. Это имеет огромное значение и в силу того, что бюджетники, как правило, остаются неохваченными частными пенсионными планами, т.к. их работодателями являются власти штатов и местные органы власти. Более того, успех накопительных пенсионных систем показывает и направления развития и совершенствования пенсионной системы США.

Таблица 15

*Выплаты по Общей федеральной программе и число получателей пособий, 1980–2002 гг.**

Параметр программы	1980	1985	1990	1995	2000	2002
Число получателей, тыс. чел.						
В целом	35585	37058	39832	43380	45417	46453
Пенсионеры и члены их семей	23309	25989	28369	30139	31761	32362
Утратившие кормильца	7598	7162	7197	7379	6981	6870
Инвалиды и члены их семей	4678	3907	4266	5862	6675	7220
Выплаты, млн. долл.						
В целом	120472	186195	247796	332581	407431	453601
Пенсионерам и их семьям	78025	128536	172042	224381	274645	383983
Утратившим кормильца	27010	38824	50951	67302	77848	83973
Инвалидам и их семьям	15437	18836	24803	40898	54938	65645
Среднее месячное пособие, долл.						
Пенсионеры	341	479	603	720	844	895
Пенсионер с женой (старше 62 лет)	567	814	1027	1221	1420	1494
Вдовы и вдовцы (старше 62 лет)	311	433	557	680	810	861
Инвалиды	371	484	587	682	786	834
Дети пенсионеров (до 18 лет)	140	198	259	322	395	426
Дети больных пенсионеров (до 18 лет)	240	330	406	469	550	585
Дети инвалидов (до 18 лет)	110	142	164	183	228	245

* *Попов А.А.* Государственная пенсионная система США // Труд за рубежом. 2004. № 4. С. 124.

Огромную роль в развитии и регулировании социально-трудовых отношений сыграли и профсоюзы. Именно под давлением профсоюзов в промышленно развитых странах были приняты основные нормативно-правовые акты в системе трудовых отношений, обеспечивающие занятость в течение полного рабочего времени на базе бессрочных трудовых договоров, коллективные переговоры по вопросам оплаты труда, социальные выплаты работникам и иждивенцам, контроль за продолжительностью рабочего дня и соблюдением норм безопасности труда, гарантии занятости для большинства работников. Особенно после Второй мировой войны в странах Запада возникали и укреплялись объединения работников как политических союзников государства.

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 путём 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.

Необходимо отметить, что профсоюзы в США вплоть до 1970-х гг. действовали в условиях доминирования общих ценностей, признававшихся социальными партнёрами в сфере труда, наличия 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. Доля членов профсоюзов в общем количестве работающих не превышает 14 %. Своего пика членство работников в профсоюзах за всю их историю достигало 2 раза: в 1945 и 1955 гг. Общий показатель при этом достигал 35 %. С середины 1960-х гг. этот показатель начал снижаться, прежде всего за счёт 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. Работода и, в свою очередь, способствовали усилению данной тенденции, не жалея средств

на целенаправленную деятельность по работе с сотрудниками, склоняя их не вступать в профсоюзы, нарушая существовавшее, пусть и не в пользу наёмных 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 по своему усмотрению.

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. Ранее мы уже анализировали признаки четвёртой промышленной революции и кардинальные изменения, происходящие в трудовой сфере и трудовых отношениях. Технологические перемены привели к росту малых предприятий, географически разбросанных 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 в классовой борьбе. Но глобализация и научно-технический прогресс порождают и другие проблемы, на которые мы также указывали. В частности, появилось избыточное количество малоквалифицированных работников. Кроме того, в городах увеличился приток на рынок труда женщин и мигрантов.

Влияние процессов глобализации и НТП на профсоюзное движение находится в центре внимания Международной организации труда (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 учёными МОТ в единую сеть. Таким образом, были заложены основы для ведения диалогов, обсуждения различных вопросов и проблем в режиме он-лайн. Специалистами МОТ также было проведено сравнительное исследование о применяемых профсоюзами мерах и стратегиях в связи с глобализацией. В исследова-

нии приняло участие 15 стран, в том числе США, Япония, Швеция, а также ряд стран Южной Америки, Африки и Азии. Результаты проделанной работы позволяют сделать ряд важных выводов, главный среди которых тот, 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 регулирования социально-трудовых отношений и влияния на них профсоюзов[1].

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.

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 которой стало повышение имиджа профсоюзов и служение интересов своих членов.

Основные итоги работы новой администрации АФТ-КПП [37, 148].

1. Была развёрнута 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 не нарушать права работников на организацию.

2. В 1996 г. АФТ-КПП приняла программу «Профсоюзный город». Чтобы стать «профсоюзным городом», центральные трудовые

---

[1] *Organized* Labour in the 21-st Century/Ed. by A.V. Jose. Geneva, 2000. P. 400–450.

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 кампания по разъяснению в широких кругах прав выбора работником профсоюза на демократической основе. В 1998 г. в профсоюз вступило новых членов на порядок больше, чем в любой другой год.

4. Проведённый анализ организационных структур корпораций также позволил сделать вывод о несоответствии структуры профсоюзов структуре работодателей. В большинстве случаев традиционный партнёр по коллективным переговорам имел достаточно полномочий, т.к. им теперь владеет крупная корпорация. Более того, корпорации всё чаще начинают использовать сетевую форму организации для повышения гибкости бизнеса и менеджмента и вовлечения партнёров в общие процессы, что усложняет деятельность профсоюзов. Таким образом, необходимо 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 это было сделано 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 продвижения по службе и гарантий занятости; 3) сокращение степени охвата медицинским обслуживанием и пенсионными выплатами; 4) нестабильность занятости в целом, что ведёт к нежеланию фирм тратить средства на профподготовку.

Основная дилемма профсоюзов, таким образом, в современных условиях лежит в их способности решать новые социально-экономи-

ческие проблемы. Конечно, только время может показать, справятся ли профсоюзы США с этой задачей.

Важным элементом системы социально-трудовых отношений в США являются трудовые отношения и работа с персоналом на фирме, начинающаяся с найма работников и охватывающая весь процесс управления персоналом – его мотивацию, формы оплаты, профессиональную подготовку и переподготовку (рисунок 5).

Трудовые отношения на уровне компаний и кадровая политика в США также имеют устойчивые формы институционализации, сложившиеся образцы социального взаимодействия работников и работодателей. Масштабы и методы найма работников определяются очень многими факторами, специфичными для той или иной компании, а именно стратегией развития фирмы, состоянием внутреннего (внутрифирменного) рынка труда, возможностями компаний в подготовке работников, результатами деятельности. Немаловажное значение имеет и позиция фирмы на рынке, в том числе и на национальном рынке труда. В найме работников получили широкое распространение и применение следующие методы: 1) наём специалистов из университетов и колледжей; 2) наём и использование рекламных объявлений в средствах массовой информации; 3) наём из тех претендентов, которые непосредственно обращаются на фирму в поисках работы; 4) обращение в государственные и частные агентства по содействию в найме.

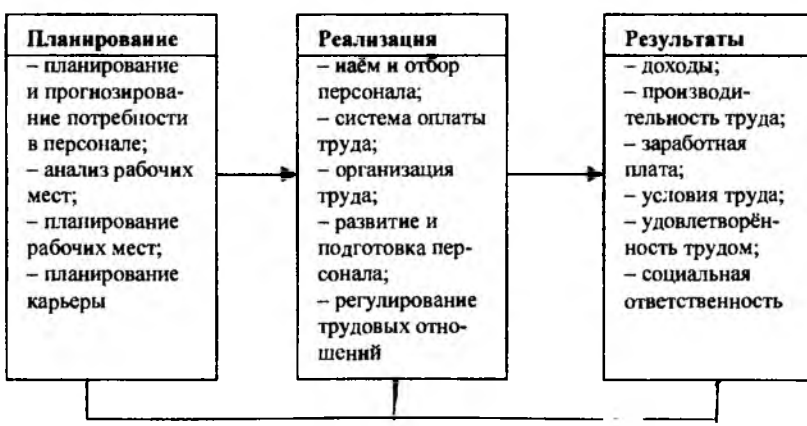

Рисунок 5. Трудовые отношения и работа с персоналом на фирме

Сложившейся нормой в США при отборе претендентов считается то положение, при котором число рассматриваемых кандидатов на должность должно как минимум в 2 раза превышать количество имеющихся вакансий. Эта норма тщательно отслеживается и соблюдается кадровыми службами.

Механизм отбора претендентов также является устоявшимся и включает:

- анализ рабочего места;
- составление спецификации на рабочие места;
- выбор процедур отбора.

Компании США формируют также различные банки данных, в которых содержится обширная аналитическая информация об имеющихся претендентах на работу; разнообразные тесты на проверку общего интеллектуального уровня, уровня подготовки в тех или иных вопросах, а также специальных навыков и знаний, специфических способностей.

Устойчивыми тенденциями развития систем оплаты труда в последние десятилетия стали использование гибких форм вознаграждения, повышение роли повременной оплаты и применение поощрительных систем оплаты труда.

Типичными формами и принципами систем оплаты труда и материального стимулирования в США являются [39, 110, 219]:

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 распространёнными видами поощрений являются премирование за качество продукции и её улучшение, рост производительности труда, экономию сырья и материалов;

2) распространение различных форм группового стимулирования. Это, в свою очередь, позволяет установить зависимость между конечными результатами деятельности, например, бригады или трудового коллектива, и 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 определённых по-

казателей 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, объём и качество работы, финансовые показатели деятельности компании);

6) использование различных форм участия работников в прибылях и участие работников во владении акциями[1] компаний. Особенностью данных форм является то, что участие в прибылях увязывает денежное вознаграждение не с производственными, а с финансовыми результатами деятельности компании.

Анализируя устойчивые нормы и правила взаимодействия основных субъектов трудовых отношений на уровне компаний, необходимо отметить, что здесь также происходят фундаментальные изменения [40, 82, 104, 178].

1. Ослабление так называемого рынка труда крупных компаний традиционных отраслей и всё большая их ориентация на внешние, по отношению к компаниям, источники кадрового обеспечения.

2. Изменения в системе организации оплаты труда. Хотя годовой прирост номинальной заработной платы сократился с 5,2 % в 1990 г. до 4 % в 2005 г., значительно расширилось применение различных компенсационных форм – бонусов, опционов, участие в прибыли. Почти 70 % всех американских компаний в настоящее время (по данным на 2006 г.) предлагают своим сотрудникам опционы по покупке акций, различные бонусы и социальные льготы, что позволяет удерживать наиболее подготовленных и квалифицированных работников.

3. Распространение нетрадиционных графиков работы. В данном случае речь идёт о двух категориях занятых – о временных работниках (без контрактов) и о работающих по так называемым альтернативным режимам труда. Ко второй группе работников (которая в 2005 г. насчитывала 8,3 млн чел., или 6,4 %) относятся занятые по индивидуальным контрактам или по трудовому соглашению – журналисты, адвокаты, консультанты, программисты. Кроме

---

[1] Различные формы экономической демократии и анализируемые ранее планы ESOP.

того, в США насчитывается 17 % занятых (22 млн чел.), работающих по графику неполной рабочей недели, т.е. менее 35 часов, а также 5,2 % работников (7 млн чел.), имеющих более одной работы, т.е. совместителей.

Гибкие графики позволяют, таким образом, учесть интересы и работодателей, и работников. Интересы работодателей заключены в сфере экономии на бонусах и социальных выплатах, ставших уже обязательными для постоянных работников, и на других издержках (использование помещений, офисной техники), т.к. современные ИКТ позволяют «гибким» работникам работать на дому. Для занятых на нетрадиционных режимах – возможность сочетать работу с повышением общего уровня работника, воспитанием детей, с семейными обязательствами. Отличительной особенностью всех нестандартных форм занятости (в т.ч. и самозанятости) являются более низкая, по сравнению с постоянными работниками, стабильность трудовых отношений, нестандартное рабочее время и ограниченный доступ (а в некоторых случаях и полное отсутствие) к социальным гарантиям: медицинскому страхованию, пенсионным выплатам, оплачиваемым отпускам, пособиям по безработице.

4. Для повышения качества труда, его производительности, возможности адаптации к новым технологиям многие компании всё шире используют программы вовлечения работников в процесс принятия управленческих решений, использования различных схем ротации работников, расширение их полномочий в целях максимальной реализации возросшего образовательного и квалификационного уровня, улучшения социального климата. Этому же активно способствуют и программы наделения работников производственными активами, участие в распределении доходов.

В целом же можно констатировать, что в США уже в конце XX в. наметился процесс перехода от жёсткой модели управления социально-трудовыми отношениями к модели «соучастия», основанной на концепции качества трудовой жизни и «гуманизации труда».

3.2. Японский опыт институционализации трудовых отношений

Институционализация трудовых отношений в Японии изначально осуществлялась на совершенно иных принципах – соучастия и коллективистского духа, став одним из тех немногих примеров кон-

тактов между предпринимателями и трудящимися, которые характеризуются взаимопониманием и сотрудничеством. Эти принципы выстроены при помощи следующих институтов: профсоюзы внутри предприятий, советы предприятий, кружки качества.

Хотя было бы неверным идеализировать японскую систему трудовых отношений. Для их характеристики можно привести высказывание одного из сотрудников профцентров страны Дзенрорэн: «Характерными для японского стиля трудовых отношений являются высокая степень эксплуатации труда, жёсткий 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, всё 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»[1].

Формирование институтов социально-трудовых отношений в Японии базировалось на основе концепций модернизации под влиянием западных образцов с акцентом на собственную модель социально-экономического развития, осуществляемую под руководством государства.

В 1970-е гг. доминирующей стала точка зрения, суть которой заключается в следующем. К этому периоду развития Япония в решающих областях общественной и экономической жизни достигла уровня Запада, в связи с чем опора на западную модель и отождествление модернизации и вестернизации потеряли смысл. Утвердилось осознание поиска собственного пути развития, основанного на коллективистских ценностях и поведении, отношениях сотрудничества и патернализма. Системы пожизненного найма и оплата в зависимости от возраста, внутрифирменные социальные программы, профсоюзные организации в рамках компаний, критиковавшиеся как «полуфеодальные», становились основой формирования социально-трудовых отношений и развития человеческих ресурсов.

Японская модель модернизации в 1970-е гг. и последующие периоды была связана с уравнительными и коллективистскими тен-

---

[1] *Овчинников В.* Очерки о Японии // Российская газета. 2001. 7 февр. С. 8.

денциями в системе трудовых отношений и общественной трансформации в целом [86, 116, 161, 223].

1. В 1960-е гг. в Японии было отменено перенятое у Запада (прежде всего США) на ранних этапах модернизации традиционное деление работников на «синие» и «белые» воротнички и различное отношение к ним в процессе управления. Эти изменения закрепились в таких системах, как чувство сопричастности и принадлежности к компании, развитие коллективистских начал в рамках компаний. Необходимо отметить, что данные изменения трансформировали и чувство принадлежности к рабочему классу, что несомненно повлияло на механизм регулирования трудовых отношений в Японии. В частности, коллективные переговоры, трудовые соглашения, роль профсоюзов.

2. Именно в этот период отмечается рост общего уровня образования. В середине 1950-х гг. доля молодых людей, имеющих 4-летнее университетское или двухгодичное образование в колледже, составляла около 15 %, а к концу 1960-х гг. она возросла до 40 %. Это обстоятельство определило и соответствующие изменения в структуре занятости: снижение доли неквалифицированных работников и работников, занятых физическим трудом, и рост числа инженерно-технических работников, специалистов служб маркетинга, сбыта. Также наблюдалась тенденция абсолютного и относительного сокращения занятых на непрестижных рабочих местах, которые заменялись механизмами и промышленными роботами или перемещались в развивающиеся страны.

3. Сокращение дифференциации доходов. Основу данной дифференциации составляли пол, возраст, стаж, уровень образования, позиция в организационной иерархии. Большое влияние на оплату труда оказывал и размер конкретной фирмы. Соответственно, самую высокую заработную плату получали работники в возрасте 50 лет и старше, со стажем более 30 лет, мужчины, выпускники университетов, менеджеры крупных фирм (с числом занятых 1 тыс. чел.). А самую низкую – лица моложе 20 лет, с небольшим стажем, женщины, выпускники средних школ, рядовые работники мелких фирм (менее 100 занятых). В конце 1950-х гг. между этими двумя группами наблюдалась восьмикратная разница в уровне оплаты. Однако уже к концу 1970-х гг. она сократилась в 4 раза.

4. В различных секторах экономики стало практиковаться и возрастать участие работников в управлении. С 1960-х гг. начали действовать небольшие рабочие группы на уровне управления произ-

водством, которые составили систему коллективной подачи рационализаторских предложений и изобретений. Впоследствии в крупных ведущих компаниях была создана система совместных консультаций на уровне предприятий, ставшая механизмом обеспечения коммуникаций между трудом и управлением, причём добровольным. Данный механизм дополнил систему коллективных переговоров на правовом уровне. Согласно обследованиям, проведённым японским Центром производительности в начале 1970-х гг., эта система была формально включена в отношения между трудом и менеджментом на 90 % крупных частных предприятиях; к концу 1970-х гг. такая практика уже на неформальном уровне применялась примерно на 70 % крупных частных предприятий.

Таким образом, одним из важнейших факторов успешного социально-экономического развития современной Японии является социальная защищённость как всего общества, так и каждого человека в отдельности.

Формирование трудового законодательства и система социальной защищённости начали складываться после реставрации Мэйдзи, когда Япония встала на путь индустриализации и капиталистического развития [206]. Однако возможности формирования развёрнутой системы были ограничены вплоть до окончания Второй мировой войны, и лишь к концу 1940-х – началу 50-х гг. японское правительство всерьёз приступило к решению этих вопросов.

В первые же мирные годы был принят ряд очень важных законов, направленных на ликвидацию нищеты, регулирование занятости и страхование по безработице, формирование пенсионной системы (таблица 16).

Таблица 16

*Основы японского трудового законодательства**

Год принятия	Название
1947	Закон о страховании по безработице
1948	Закон о благосостоянии инвалидов
1959	Национальный закон о пенсиях
1963	Закон о благосостоянии лиц преклонного возраста
1975	Закон о страховании занятости (заменивший Закон о страховании безработицы)
1985	Закон о равных возможностях в области занятости
1986	Закон о стабилизации занятости лиц пожилого возраста

* Составлено по материалам сайта www. japantoday.ru

Гарантирование доходов населения обеспечивается возмещением материальных потерь, понесённых вследствие безработицы, травм или болезней, преклонного возраста, инвалидности, потери кормильца, несчастного случая на производстве. Возмещение вышеперечисленных потерь осуществляется через различные виды социального страхования, прежде всего через фонды страхования здоровья, занятости, пенсионного обеспечения, а также с помощью других компенсационных форм. Основу гарантированных доходов составляют страхование занятости и пенсионное обеспечение по старости.

Приведем основные характеристики системы страхования занятости [1].

1. Закон о страховании занятости 1975 г. является обязательным для всех отраслей экономики вне зависимости от размера и типа предприятий и обеспечивает безработным минимально необходимый доход из общественных фондов путём выплаты соответствующих пособий.

2. Система страхования занятости охватывает практически всех работников (за исключением вновь нанятых), в том числе в возрасте 65 лет и старше. Более того, существуют специальные системы страхования моряков, служащих государственных центральных и местных учреждений.

3. Общий фонд страхования занятости формируется за счёт ежемесячных страховых взносов работников, предпринимателей и средств, выделяемых из государственного бюджета. Все участники вносят в фонд равные доли.

4. Величина основного пособия по безработице зависит от стажа и периода уплаты страховых взносов и колеблется от 60 до 80 % заработной платы, которую работники получают до момента потери работы. В ряде случаев выплачиваются и дополнительные пособия, которые могут быть использованы для нахождения новой работы, изменения вида занятости или продолжения работы на прежнем месте.

5. Период выплаты пособия по безработице также зависит от возраста безработного и того количества лет, в течение которых он уплачивал страховые взносы. Этот период, как правило, колеблется от 90 до 300 дней. Именно в течение этого времени, по данным макростатистики, безработный находит новое место работы.

---

[1] Систематизировано на основе материалов сайта «Япония сегодня» // www. japantoday.ru

Многие учёные, эксперты Японии указывают на тот факт, что существующая система страхования занятости оказывает «угнетающее» воздействие на норму безработицы. Например, в 2000 г. она составляла 3,3 %, тогда как в США – 5,4 %, в Германии – 10,3 %, Англии – 7,6 %, Канаде – 9,6 %, Франции – 12,4 %, в Италии – 12,2 %. И хотя в последние годы уровень безработицы достиг 4,3 %, Япония «выделяется» на международном уровне по данному показателю.

Интерес для отдельного анализа представляет и пенсионная система. Значение системы пенсионного обеспечения возросло в связи с быстрым старением японской нации. Так, например, с 1950 по 1995 г. население Японии увеличилось с 84,1 млн чел. до 126, 6 млн чел. (примерно в 1,5 раза), тогда как за этот же период число лиц в возрасте 65 лет и старше увеличилось в 4,4 раза (с 4,2 млн чел. до 18,3 млн чел.). По прогнозам, к 2025 г. доля лиц в возрасте 65 лет и старше составит 26 % и Япония станет самым «старым» обществом в мире.

Старение населения в Японии объясняется двумя основными причинами. Во-первых, падением рождаемости. Ранее до 1950–60-х гг. в японской семье нормальным считалось иметь 4–5 детей. В настоящее время 1–2 ребёнка является нормой. Во-вторых, значительное повышение жизненного уровня и успехи здравоохранения. Данное обстоятельство стимулирует совершенствование существующих в стране систем социального обеспечения по старости.

В настоящее время в Японии действуют шесть систем пенсионного обеспечения: 1) национальная пенсионная система, которая охватывает по большей части самостоятельных работников (хозяев); 2) пенсионная система наёмных работников, или лиц, работающих по найму в частных компаниях; 3) национальная пенсионная система для работников государственных предприятий; 4) пенсионная система работников местных общественных учреждений; 5) пенсионная система учителей частных школ; 6) пенсионная система работников ассоциации взаимопомощи в сельском, лесном и рыбном хозяйстве [206]. Все перечисленные системы включают в себя три вида пенсий: по старости, инвалидности и по случаю смерти кормильца.

С 1980-х гг. японское правительство начинает осуществлять крупномасштабную реформу всех видов социального обеспечения. Цель реформирования – объединение всех систем социального страхования, в том числе и пенсионного по старости, в единую систему. Обновлённая система должна базироваться на общих принципах страхования, едином размере страховых взносов, предоставлении

единообразных пособий и услуг. Первым шагом в этом направлении стало введение для всех пенсионных систем единой «базовой пенсии». Она начинается при достижении 65 лет и 25-летнем стаже страхования. Помимо базовой, выплачивается и «местная» пенсия, размер которой зависит от той или иной пенсионной системы. Если рост розничных цен в предыдущем году превысил 5 %, то пенсия по старости подлежит ежегодной индексации. Также индексация пенсий осуществляется через каждые 5 лет для того, чтобы учесть социально-экономические изменения в стране [118].

Необходимо отметить, что в формировании и совершенствовании системы пенсионного обеспечеиия участвуют крупные частные компании, которые имеют собственные социальные программы. Огромное значение в укреплении социальной защищённости работников имеет программа выходных пособий, реализуемая всеми компаниями с числом занятых от 30 человек. Эти пособия выплачиваются за счёт прибыли предприятия и предоставляются работникам на безвозмездной основе. Есть, правда, одно условие, позволяющее иметь право на получение подобных пособий: работник должен непрерывно проработать на предприятии не менее 20 лет. В связи с этим размер выходного пособия зависит от стажа работы на данном предприятии и уровня образования работника.

Свою роль в институционализации социально-трудовых отношений в Японии сыграла и продолжает играть система коллективных договоров, а также проведение совместных консультаций предпринимателей и профсоюзов. Ведущая роль в этой системе принадлежит профсоюзам, позиция которых придаёт трудовым отношениям гибкость, а в отношениях с предпринимателями направлена на согласование действий[1].

---

[1] Здесь и далее анализ проведён на основе следующих работ: *Управление* человеческими ресурсами / Под ред М. Пула и М. Уорнера. СПб.: Питер, 2002; *Молодякова Э.* Механизм регулирования трудовых отношений в Японии // Проблемы теории и практики управления. 1997. № 3; *Орлов-Карба П.* Пенсионная реформа: противоречия нового этапа // Человек и труд. 2004. № 8; *Лебедева И.* Особенности управления трудом на мелких и средних предприятиях Японии // Проблемы теории и практики управления. 2000. № 6; *Рудык Э.* Управление трудом в России: к вопросу о применимости японского опыта // Российский экономический журнал. 2003. № 1; *Ишикава А.* и др. *Деятельность* профсоюзов Японии в условиях глобализации // Проблемы теории и практики управления. 2003. № 2.

Коллективные переговоры в Японии начали развиваться в послевоенный период, когда социально-экономическая напряжённость в обществе способствовала формированию профсоюзного движения, причём на уровне корпораций и фирм, содействуя сотрудничеству предпринимателей и профсоюзов, а не конфронтации, 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 %.

Особенностью японского типа коллективных переговоров является проведение их на уровне каждого конкретного предприятия[1]. В связи с этим спектр обсуждаемых вопросов чрезвычайно широк:

1) условия труда, заработная плата, пенсионные выплаты и пособия при увольнении; величина рабочего времени, перемещения персонала, временные увольнения или перевод на другие предприятия;

2) найм, обеспечение безопасности на производстве, уведомление о забастовках, а также определение отношения к тем работникам, которые в них не принимали участия;

3) условия профсоюзной деятельности: определение статуса освобождённого профсоюзного активиста на предприятии; использование помещений и оборудования, принадлежащих фирме; возможности заниматься профсоюзной деятельностью в рабочее время и др.

Предприниматель, согласно установившейся законодательной гарантии права 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 создаётся специальный комитет, имеющий статус юридического лица, в качестве которого выступает пофирменный профсоюз. Отраслевые же союзы или их объединения,

---

[1] В развитых странах коллективные переговоры ведутся на региональном, отраслевом, национальном уровнях и их цель – выравнивание в целом условий труда и установление минимальных социальных норм, закреплённых в трудовом соглашении.

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 сотрудники, 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 переговоров. Всё это способствует стабилизации 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 последнее 10-летие несомненно возросла. Именно они задают тон на уровне уступок профсоюзов, готовят и корректируют многие другие вопросы в ходе коллективных переговоров и внесения их в трудовое соглашение. Представленные предложения передаются для доработки пофирменным профсоюзам.

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 наёмный 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, а также лояльность самих работников.

Трудовое соглашение устанавливает нормы труда, причём в Японии это максимальные нормы для работников данного предприятия, и гарантирует определённый срок их соблюдения. Соглашение также определяет правила отношений профсоюзов и предпринима-

телей 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 неопределённость 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), увольнений, и 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 3 лет.

Огромное значение для 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 наёмных работников предприятий государственного и частного секторов экономики.

Главная цель проведения совместных консультаций – достижение компромиссов и взаимопонимания основных субъектов 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[1]. Совместные консультации проводятся для обсуждения вопросов, связанных с управлением производством, что не является компетенцией коллективных переговоров. Это своего рода двустронний канал обмена информацией. С одной стороны, предприниматель передаёт профсоюзам данные, касающиеся управления и производства; с другой – по-

[1] Хотя, надо отметить, последние не столь распространены в Японии, в отличие от США и европейский стран.

лучает от профсоюзов сведения, связанные с условиями труда. До 90 % японских профсоюзов с помощью совместных консультаций решают вопросы, связанные с рабочим временем, повышением заработной платы, охраной окружающей среды предприятий и социальные вопросы. Во многих случаях профсоюзы с помощью системы совместных консультаций пытаются урегулировать те проблемы, которые в западноевропейских странах регулируются коллективными переговорами, а в США их регулирование вообще затруднительно в рамках существующего законодательства и сложившейся системы трудовых отношений. Более того, профсоюзные лидеры не только не выступают против администрации по вопросам персонала и управления производством, а действуют в её интересах.

Система совместных консультаций получила в Японии широкое распространение, так как отвечает интересам бизнеса, способствует снижению количества трудовых конфликтов, затяжных конфронтаций между наёмными работниками и работодателями.

В отличие от ряда европейских стран (например, той же Германии), в Японии на уровне законодательства не оформлена системы совместных консультаций и круг решаемых вопросов зависит от уровня, на котором эти консультации осуществляются.

На *уровне участка или цеха* совместные консультации обычно не проводятся, а в рабочем порядке, с помощью тех же «кружков качества», согласовываются различные методы организации труда или их совершенствование, постоянное улучшение[1]. 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 наёмных 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 нефор-

---

[1] См., например: *Коленсо М.* Стратегия кайзен для успешных перемен в организации: Пер. с англ. М.: ИФРА-М, 2002.

мальные 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 (коллективные 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 наёмных работников. Именно на этом строится модель трудовых отношений в Японии: разделение прибыли осуществляется через коллективные переговоры, а вопросы её увеличения обсуждаются и решаются путём совместных консультаций, которые обеспечивают участие работников в управлении.

Анализируя круг вопросов, связанных с формированием устойчивых норм, правил, процедур и линий поведения основных субъектов трудовых отношений (наёмных работников, работодателей и государства), необходимо отметить, что в Японии их институционализация строится на доминировании неформальных институтов над формальными[1]. Именно в Японии прослеживается наличие тесной связи успехов в управлении и регулировании 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 дого-

[1] О чём уже говорилось при характеристике японской социально-экономической модели.

няющую» 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 [223].

Так же как и в США, важнейшим элементом трудовых отношений в Японии является работа с персоналом на уровне фирмы. Исследованию данных вопросов посвящено огромное количество работ. Систематизируя данные исследования, можно выделить следующие особенности и характерные черты социально-трудовых отношений на уровне крупных японских корпораций и фирм.

1. Использование системы долговременного, или «пожизненного», найма. Сущность этой системы состоит в следующем: однократно ежегодно (как правило, весной, что связано с выпуском специалистов средними и высшими учебными заведениями) принимаются на работу специалисты на условиях гарантированной занятости вплоть до 60–65 лет (время ухода на пенсию). Увольнение в Японии считается суровым наказанием, так как уволенный фактически теряет возможность получить работу на других предприятиях.

Особенности японской системы занятости работников, как и всей системы трудовых отношений на предприятии, связаны с историческим своеобразием формирования национального рынка труда. В частности, Япония позднее других западных стран вступила на путь индустриализации и крупные предприятия вынуждены были самостоятельно осуществлять подготовку работников. Более того, система «пожизненного» найма позволяла формировать у работника устойчивые стереотипы поведения как члена «производственной семьи», что благоприятно сказывалось на его производительности, мотивации, раскрытии всех способностей, а не только связанных с

овладением профессией. Система «пожизненного» найма способствовала и формированию культа верности работника своему предприятию, пронизывающего трудовые отношения в стране в целом. Эта заповедь морального кодекса японца материально стимулируется.

2. Ротация труда, которая в историческом аспекте связана с особенностями формирования внутреннего рынка труда крупных компаний. Ротация труда в настоящее время рассматривается в качестве важнейшего элемента системы мотивации, формирования особого социального климата на предприятии.

3. Реализация принципа «старшинство плюс заслуги» при оплате труда и продвижении по службе. В соответствии с этим принципом формируется базовый уровень заработной платы работника с учётом его стажа и заслуг перед предприятием. Более того, для определения последних требуется 10–15 лет постоянной работы.

4. Вовлечение работников в процессы управления предприятием и контроля за выполнением управленческих решений на основе трудовых прав[1], т.е. прав работников как участников производственного процесса. В этом отношении Япония отличается от многих и западных, и постсоциалистических стран. Аналогом американской системы ESOP является программа «Мошикабукай», которая появилась в Японии намного раньше. В настоящее время в этой программе принимают участие до 50 % работников [107].

Что касается системы участия работников в управлении, то, кроме совместных консультаций, менеджеры используют следующие механизмы [117]:

1) система «рингов», или система коллективного принятия решений на основе консенсуса путём поиска и нахождения компромисса;

2) «кружки качества», существующие с 60-х гг. прошлого века;

3) малые самоуправляемые группы;

4) «центры производительности» и другие институты участия работников в управлении предприятием.

Привлечение работников к управлению предприятием и распределению прибыли осуществляется по инициативе менеджмента компаний и профсоюзов, которые, как мы уже указывали, создаются именно на уровне компаний, а не отрасли, как в большинстве стран.

5. Участие работников в распределении результатов, также основанное преимущественно на трудовых правах работников. Доход

---

[1] А не прав собственности, как, к примеру, в США.

работника в Японии состоит из двух частей: 1) постоянная, базовая, заработная плата; сюда включаются также различные пособия, дотации на оплату жилья, медицинских услуг и т.п.; 2) переменная часть, которая зависит от показателей эффективности работы предприятия (снижение издержек, рост производительности труда). В отличие от США, где нормирование труда осуществляется на основе индивидуальных норм и работники конкурируют между собой, в Японии этот процесс носит групповой характер. Этому принципу соответствует и система денежных премий, бонусов, выплачиваемых 2 раза в год в виде фиксированного процента от заработной платы.

6. Распространение «эгалитаризма» как общепризнанного социального идеала. Для японских предприятий характерен меньший, по сравнению с западными развитыми странами, разрыв в доходах между менеджерами и рядовыми работниками. Данное обстоятельство также способствует формированию доверия между работниками и администрацией. По данным экспертных оценок, этот разрыв составляет 2–2,5 раза.

Трудовые отношения на мелких и средних предприятиях имеют свои особенности [117, 139, 198].

Во-первых, отсутствие системы пожизненного найма и гарантий занятости в течение определённого периода. Если на данных предприятиях и используются элементы системы пожизненного найма, то она распространяется только на «белых» воротничков.

Во-вторых, наём работников на открытом рынке труда. При этом для привлечения работников малые и средние предприятия используют разные способы – обращения в государственные службы занятости, организация встреч работодателей и выпускников школ и вузов, информация в специализированных изданиях, рекомендации работников и деловых партнёров.

В-третьих, есть особенности и половозрастной структуры работников на малых и средних предприятиях, а также образовательного уровеня. Так, на малых и средних предприятиях наблюдается высокий удельный вес женщин, работников средних и пожилых возрастов. Также на этих предприятиях отмечается более низкий, по сравнению с крупными, удельный вес лиц с высшим образованием.

В-четвёртых, шкала повышения заработной платы на малых и средних предприятиях в Японии в зависимости от возраста и уровня образования здесь менее широка. Так, на предприятиях с числом занятых от 10 до 100 человек заработная плата 55-летних работни-

ков превышала заработную плату 25-летних в 2 раза (по данным 2000 г.). Тогда как на предприятиях с числом занятых свыше 1 тыс. человек – почти в 3 раза[1].

Существенно меньше на малых и средних предприятиях и сам размер заработной платы, а также размеры выходных пособий. В начале XXI в. заработная плата на этих предприятиях составляла 64 % от уровня крупных фирм, в том числе с числом занятых от 4 до 10 человек – 50,7%, от 100 до 300 человек – 74,1 %.

В-пятых, между малым и крупным бизнесом наблюдаются также существенные различия в расходах на персонал. Это касается отпускных, социальных выплат, расходов на обучение. На малых предприятиях, естественно, они меньше.

В-шестых, на средних и мелких предприятиях большое распространение получили различные системы патернализма и деятельность профсоюзов либо вообще невозможна, либо затруднена.

В-седьмых, существенные отличия отмечаются и в продолжительности рабочего времени, которая здесь примерно на 3 часа больше, чем на крупных. Таким образом, в течение года работники небольших фирм отрабатывают в среднем на 150 часов больше, чем крупных. В первых выше и объём сверхурочных работ[2], причём чем меньше предприятие, тем выше их объём.

Кроме вышеперечисленных отличий, труд и трудовые отношения на предприятиях малого бизнеса имеют и позитивные особенности, что делает деятельность на них привлекательной, особенно в современных условиях. Прежде всего, это гибкие управленческие структуры, менее бюрократизированные, способствующие формированию благоприятной атмосферы. Это, в свою очередь, способствует жизнеспособности предприятий малого и среднего бизнеса, подвижности и адаптивности к вызовам внешней среды. На этих предприятиях имеются лучшие условия для повышения социального статуса работника, например перехода из синих воротничков в белые. Высока здесь и доля лиц, открывших собственный бизнес. Также за счёт гибкости организационных структур и упора в управлении трудом на конкретные результаты на малых и средних предприятиях существуют более благоприятные возможности для раскрытия и реализации потенциала работника. Вследствие этого и удовлетво-

---

[1] Здесь и далее цифры взяты с сайта «Япония сегодня».

[2] Которые очень распространены в Японии.

рённость трудом здесь выше, чем на крупных предприятиях. Всё это делает более привлекательным данную сферу бизнеса для выпускников школ и университетов.

В заключение необходимо отметить, что с конца XX в. многие положения японского менеджмента пересматриваются, что отражается и на управлении трудовыми отношениями, устойчивых форм их институционализации. Данным вопросам также посвящено большое количество исследований[1]. Это касается таких элементов, как система пожизненного найма, зависимость дохода работника от стажа, повышение гибкости работника, использование гибких режимов работы. Именно гибкость и неопределённость составляют основу трудовых отношений в современных условиях, о которых мы говорили подробно в предыдущих разделах исследования.

3.3. Институты социально-трудовых отношений в европейских странах

США могут быть охарактеризованы как государство, где основной контекст, смысл трудовых отношений – дух соперничества, конкуренции, конфронтации. В Японии же, наоборот, основу социально-трудовых отношений составляют подходы, основанные на консенсусе, взаимопонимании, согласии, компромиссе. К странам, в которых трудовые отношения принимают устойчивые формы сотрудничества, можно отнести и европейские страны (прежде всего Германия, Австрия, Скандинавские страны).

Собственно, в Западной Европе под трудовыми отношениями подразумевают деятельность институтов и соблюдение процедур, предназначенных для определения условий занятости, оплаты труда и социальной защищённости наёмных работников с целью приведения этих условий в соответствие с изменяющимися обстоятельствами, а также для представления интересов социальных партнёров: профсоюзов и работодателей[2]. Таким образом, речь идёт о трудовых отношениях как составной части надстройки, которая легко реагирует на изменения в базисе, т.е. в производственных отношениях.

---

[1] См., например, работы А. Ишикава, В. Иноземцева, Т. Матрусовой, Е. Голубчикова.

[2] Определение дано на основании материалов журнала «Труд за рубежом» (2002. № 2).

Хотя необходимо отметить, что среди учёных и специалистов европейских стран, равно как и США и Японии, термин «производственные отношения» не является широкоупотребительным[1]. Наибольшее распространение получили промышленные, или индустриальные, отношения (industrial relations); профессиональные отношения (relations professionnelles) и, наконец, трудовые отношения (labour relations).

В настоящее время в европейской практике и в переводных документах Международного бюро труда (МТБ) – постоянно действующего секретариата МОТ – закрепился термин «трудовые отношения», под которым понимается весь спектр взаимоотношений между наёмными работниками и работодателями, включая отношения собственности.

Основными институтами, регулирующими трудовые отношения в европейских странах, являются:

1) права и свободы профсоюзов и работодателей;

2) договорные методы регулирования трудовых отношений между социальными партнёрами в виде коллективных договоров (соглашений) и индивидуальных трудовых контрактов;

3) участие наёмных работников в управлении предприятием;

4) формы и методы разрешения трудовых споров и конфликтов.

Однако было бы неверным рассматривать формирование основных институтов в системе трудовых отношений только в рамках вышеперечисленных форм. Анализ опыта западноевропейских стран целесообразно начать с характеристики социальных моделей государства. Именно в рамках этих моделей формировались основные институты социально-трудовых отношений на макроуровне, происходило становление и развитие устойчивых форм взаимодействия основных субъектов социально-трудовых отношений – работников, работодателей и государства.

Анализу социальных моделей европейских стран посвящено огромное количество работ. Формирование будущих моделей социального государства в Западной Европе началось во второй половине XIX в., в период масштабной индустриализации и становления рабочего движения, потребовавших поиска научных подходов государственного регулирования вопросов найма, социальной защиты работников, упорядочения различных форм социального обеспече-

---

[1] На это обстоятельство мы уже указывали ранее, в § 1.1.

ния. Англия стала первой капиталистической страной, где ещё в конце 80-х гг. XVIII в. были введены законодательные нормы регулирования труда на основе фабричного законодательства, а в 70-е гг. XIX в. были приняты нормативные акты по обязательному страхованию отдельных категорий рабочих в случае утраты трудоспособности. Аналогичные виды законодательства на уровне производства начинают формироваться и в других странах – Германия, Франция, Австрия – начиная с 60-х гг. XIX в.

Огромная заслуга в формировании законодательства в системе трудовых отношений принадлежит О. Бисмарку. Именно под его руководством германское правительство ввело обязательную систему социального страхования для работающих в промышленности [90]. Она включала в себя следующие виды социального обеспечения: в случае болезни (1883 г.), несчастных случаев на производстве (1884 г.), по инвалидности и старости (1889 г.). По оценкам специалистов, модель О. Бисмарка конца XIX в. оказалась «не только жизнеспособной, но и весьма эффективной, поскольку упорядочивала условия найма рабочей силы на системной основе и гарантировала социальную защищённость работников и членов их семей на протяжении всего периода трудовой и послетрудовой жизни» [170. С. 20]. Примеру Германии начиная с XX в. последовали Австрия, Италия, Франция. В большинстве европейских стран происходило постепенное осознание того, что специализированные институты и соответствующие механизмы социальной защиты на производстве и социального обеспечения способствуют формированию социальной стабильности в обществе.

Основные принципы, заложенные О. Бисмарком, позволяют говорить о модели Бисмарка, сохраняющей свою актуальность вплоть до сегодняшних дней. Основу этой модели составляют следующие её базовые характеристики [8, 36, 170].

1. Основная цель обязательного социального страхования состоит в сохранении для работников достигнутого уровня и качества жизни, определённого социального статуса в случае наступления социальных рисков. Это позволяет учитывать природу трудовых отношений[1]. Размер страховых взносов и выплат ориентирован на

[1] В частности, конфликтный характер и несогласованность интересов субъектов трудовых отношений, несчастные случаи на производстве, потеря трудоспособности, кормильца.

возмещение заработной платы при наступлении страховых случаев и возможности получения качественной медицинской помощи. В основе стабильности функционирования института социального страхования, регулирующего трудовые отношения, лежит договорное межотраслевое и профессиональное регулирование заработной платы.

2. Оптимальное сочетание интересов основных субъектов трудовых отношений – работников и работодателей. Достигается это соответствие путём стимулирования личной ответственности работников и работодателей, распределением между ними страховой нагрузки. Величина пособий и трудовых пенсий зависит от заработной платы, размера страховых платежей и продолжительности страхового стажа.

3. Широкое использование института товарищества взаимного страхования, ключевую роль в котором играют работники и работодатели. Эта форма позволяет более эффективно организовать социальное страхование по отдельным видам социальных рисков.

4. Оптимальное сочетание универсального и дифференцированного подходов, общего и особенного в определении финансовой нагрузки и объёма страховых тарифов. Универсальность и общность предполагают равные объёмы отчислений на социальное страхование для всех категорий работников. Дифференцированность позволяет использовать гибкую систему тарифов и компенсировать затраты, связанные с различными последствиями профессиональных рисков (вредные условия труда, их опасность и т.д.), а также учитывать качественные характеристики работников.

Модель Бисмарка, таким образом, основана на профессионально-трудовой солидарности субъектов трудовых отношений, что, в свою очередь, позволяет формировать крупные финансовые ресурсы для предоставления качественной и доступной медицинской помощи, реабилитации работников в случаях профессиональных рисков и обеспечить достаточно высокий уровень пенсий и пособий. Более того, эта модель основана на принципах демократического управления и прозрачности финансовых потоков. Позднее эти принципы были закреплены и в модели социального рыночного хозяйства[1], идеи которого развивали А. Мюллер-Армак и Л. Эрхард.

Огромная роль в определении места государства в регулировании социально-трудовых отношений принадлежит английскому учё-

---

[1] Термин «социальное рыночное хозяйство» был предложен А. Мюллером-Армаком.

ному У. Бевериджу. В 1942 г. правительству Великобритании был представлен доклад «Государственная система социальной защиты», которым были заложены основы современной социальной политики на принципах всеобщности, единообразия и доступности [91]. После Второй мировой войны в большинстве европейских стран сформировались основные институты в системе социального страхования и социального обеспечения, хотя их основы были заложены гораздо раньше (таблица 17).

Таблица 17

*Национальные институты социального страхования и обеспечения, регулирующие трудовые отношения**

Виды социального страхования и обеспечения	Германия	Великобритания	Швеция	Франция	Италия
Страхование от несчастных случаев на производстве	1884	1906	1901	1946	1898
Социальное страхование в случае временной нетрудоспособности	1883	1911	1910	1930	1943
Пенсионное страхование и обеспечение	1889	1908	1913	1910	1919
Страхование по безработице	1927	1911	1934	1967	1919

* http: // europa.eu.int / conum / employment - social / soc-dial / labour / directive 9445/ index_en.html

Сформулированные У. Бевериджем функции и полномочия государства по регулированию социальных и трудовых процессов также позволяют говорить о модели Бевериджа, сущностными характеристиками которой являются следующие основные положения [91, 170].

1. Наличие трёхуровневой системы социальной защиты, при этом за государством закрепляются базовые гарантии предоставляемой социальной защиты всему населению (гарантированный минимальный размер пенсий и пособий на уровне черты бедности). За работодателем закрепляются дополнительные формы социального страхования работников в целях замещения заработной платы, а за работником – дополнительное (добровольное) страхование.

2. Гарантированные государством базовые условия жизнедеятельности населения позволяют предотвратить такие нежелательные социальные последствия, как обнищание населения, значительная дифференциация в доходах, массовая безработица.

3. Каждый из уровней социальной защиты выполняет строго определённую, присущую только данному уровню миссию. Ориентация государства при предоставлении социальных гарантий на уровень бедности, работодателей – на компенсацию заработной платы, работников – на реализацию своих личных возможностей в интересах персонифицированной социальной защиты.

Необходимо заметить, что в Великобритании до сих пор каждый из институтов социальной защиты имеет примерно равную, по отношению друг к другу, долю финансовых ресурсов.

Хорошо известна и шведская модель «государства всеобщего благосостояния» [9].

1. Социальное обеспечение всех граждан страны за счёт государственного бюджета. Достигается это за счёт прогрессивной налоговой системы (изымается до 65 % доходов высокодоходных групп населения), доминирования принципов равенства и солидарности в осуществлении социальной политики и регулировании трудовых отношений, упреждающих мер по недопущению массовой безработицы.

2. Дополнительное социальное страхование работающих и членов их семей с высокой долей дотаций из государственного бюджета.

Однако было бы неверным сводить шведскую модель лишь к системе социальной защиты или государственного регулирования различных сторон общественной жизни. Важнейшей характеристикой шведской модели социального государства является её гуманитарная направленность:

1) вопросы социальной защиты возведены на уровень обеспечения социальной безопасности;

2) регулирование рынка труда и соблюдение баланса интересов труда и капитала;

3) формирование достойных условий жизни в социально-трудовой сфере: получение образования и профессиональное обучение, медицинское обслуживание, достойные условия труда.

Вышеперечисленные модели легли в основу формирования современных концепций социального государства. В свою очередь, на формирование национальных моделей социального государства и основных институтов, регулирующих трудовые отношения, повлияло множество факторов – особенности государственных устройств и структур гражданского общества европейских стран, уровень социально-экономического развития, историко-культурные традиции той или иной страны. В научной литературе утвердилась следующая терминология сложившихся моделей социального государства западноевропейских стран.

1. *Корпоративная модель*, ориентированная на поддержку со стороны государства объединений работодателей и работников в вопросах организации и поддержки институтов, направленных на регулирование трудовых отношений, а также политика стимулирования индивидуального вклада работников предприятий в обеспечение своего благосостояния (Германия, Франция, Австрия, Италия).

2. *Либеральная модель*[1], основанная на социальной поддержке наиболее уязвимых слоёв населения. Государство устанавливает минимальные нормы и стандарты в области пенсионного обеспечения и социального страхования. Основным институтом, регулирующим трудовые отношения, является социальная помощь. Такая модель социального государства получила развитие в Великобритании (а вне Европы в США, Канаде, Австралии).

3. *Социал-демократическая модель*, когда государство предоставляет широкие гарантии и льготы в рамках общей системы социального обеспечения. В эту группу входят такие страны, как Швеция, Дания, Норвегия, Финляндия, Исландия.

Анализ социальных моделей европейских стран, несмотря на имеющиеся различия, позволяет сформулировать общие и более развёрнутые принципы проводимой ими социальной политики в области трудовых отношений. К таким общим принципам можно отнести принцип недискриминации, принцип солидарности и равенства об-

---

[1] В некоторых исследованиях встречается термин неолиберальная, или англосаксонская, модель.

ращения, терпимости и толерантности. Важнейшим принципом является и верховенство закона.

Более развёрнутая их характеристика позволяет выделить следующие принципы социального государства.

1. Универсальная широкая система социальной поддержки, которая включает социальное страхование и обеспечение в случае болезни, старости, потери работы, инвалидности.

2. Курс на относительное выравнивание доходов (путём их перераспределения с помощью налогов) и относительного равенства базовых жизненных возможностей и карьерных шансов. Это касается в первую очередь доступности и бесплатности образования (а там, где оно платное, используется широкая система институтов поддержки через гранты, различные государственные программы, общественные организации), доступности медицинского обслуживания, поддержки института семьи.

3. Наличие базового набора социальных услуг, которые государство гарантирует всем членам общества на безвозмездной или льготной основе.

4. Предприниматели несут не только коммерческую и юридическую ответственность, но и социальную. Этот принцип реализуется путём участия бизнеса в различных социальных программах на уровне общества и собственно предприятий через определённый объём социальных расходов.

5. Развитая институциональная структура гражданского общества, реализуемая через различные механизмы – проведение переговоров о заключении коллективных договоров, участие работников в управлении, профсоюзное движение.

Значительный вклад в обобщение опыта и решение проблем трудовых отношений и их регулирование в условиях рыночной экономики в европейских странах внесла Международная организация труда, созданная в 1919 г. В числе её важнейших функций – разработка и установление международных стандартов в области социальной защиты; разработка рекомендаций и техническая помощь странам – членам МОТ, а также информационно-образовательная, научно-исследовательская и издательская деятельность.

Устойчивые формы взаимодействия основных субъектов трудовых отношений зафиксированы и в Европейской социальной хартии и близки позиции МОТ по этим вопросам. В социальной хартии за-

креплены основные права человека в сфере труда, основополагающие свободы и основы социальной защиты (рисунок 6).

Таким образом, основу системы государственного регулирования трудовых отношений, являющейся и ядром всей социальной политики в странах Европы, составляют два базовых института – социальное страхование и государственное социальное обеспечение.

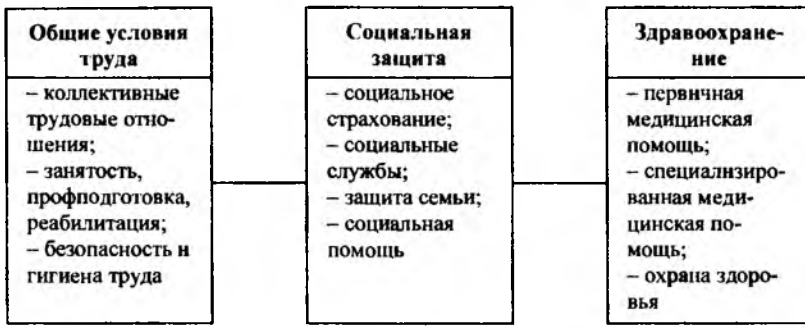

Рисунок 6. Основы Европейской социальной хартии в сфере трудовых отношений[1]

Отдельного внимания заслуживает и анализ системы пенсионного обеспечения европейских стран. Пенсионное обеспечение также имеет под собой прочную институциональную основу и эволюционный период развития: от развитых государственных систем пенсионного страхования, дополненных обязательным или добровольным.

Так, пенсионная система Германии базируется на трёх элементах (см. таблицу 18).

Таблица 18

*Структура пенсионной системы Германии**

Составляющие пенсионной системы	Краткая характеристика
1	2
Обязательное государственное пенсионное страхование	Включает пенсионное обеспечение госслужащих на федеральном уровне и на уровне земель – пенсионное обеспечение работников. Для удержания взносов и выплаты пенсий используется единая система персонифицированного учёта, и при любой, самой низкой заработной плате производятся доплаты до прожиточного минимума. Базовым фактором при исчислении пенсии является трудовой стаж

[1] Рисунок составлен автором на основе Европейской социальной хартии.

Окончание таблицы 18

1	2
Производственное страхование	Его основу составляют накапливаемые взносы, которые работодатель перечисляет от заработной платы работника. При этом размер взносов оговаривается работодателем с самим работником, а управление ими поручается банку, страховому обществу и фонду
Приватное (частное) страхование	Основу данного вида пенсионного страхования составляют вносимые работником средства за себя лично для формирования будущей пенсии. В данном случае применяется принцип «пенсии Ристера», когда на 1 тыс. единиц добровольного взноса работника государство добавляет 15 единиц. Таким образом, чем больше платит работник, тем выше надбавка государства. Правда, в этом случае существует одно условие – снять единовременно всю сумму не представляется возможным и получение пенсии растягивается до конца жизни

* Составлено автором на основе следующих работ: *Дегтярь В.С.* Российская пенсионная реформа в контексте мирового опыта // Проблемы прогнозирования. 2002. № 6; *Мачульская Е.* Пенсионное страхование в Германии // Социальная защита. 2000. № 3; *Мойрер А.* Какую систему пенсионного обеспечения предпочесть (опыт Германии) // Человек и труд. 1999. № 2.

Пенсионный возраст в Германии одинаков для мужчин и женщин и составляет 65 лет. Есть категории работников (потерявшие работу, женщины, занятые неполный рабочий день, инвалиды II группы), для которых допускается выход на пенсию при достижении 60 лет. При исчислении пенсии (на уровне обязательного государственного пенсионного страхования) учитывается соотношение средней заработной платы работника и средней заработной платы в стране за один и тот же год. Это соотношение получило название «персональные коэффициенты [129]. В целом же можно отметить, что пенсия устанавливается таким образом, чтобы коэффициент замещения составлял 70 % при 45 годах общего трудового стажа.

Пенсионная система Великобритании, пожалуй, имеет самую длительную историю становления и развития. Частные пенсионные фонды в стране существуют более 300 лет, что способствует эффективности экономического развития. Накапливаемые инвестиционные отчисления являются мощным инвестиционным ресурсом, и их величина сопоставима с объёмами национального ВВП. В настоящее время на рынке капитала преобладают институциональные инвесторы, в том числе и пенсионные фонды (их доля составляет более 30 %).

Система пенсионного обеспечения в Великобритании, как и в Германии, основывается на трёх элементах (см. таблицу 19).

Таблица 19

*Структура пенсионной системы Великобритании**

Элементы пенсионной системы	Краткая характеристика
Базовая государственная пенсия	Государственная пенсия выплачивается всем гражданам и составляет 12 % от заработной платы
Дополнительная государственная пенсия	Величина данного вида пенсии зависит от суммы накоплений пенсионных платежей. В целом же её уровень может достигать до 50 % заработной платы работника перед выходом на пенсию
Добровольные пенсионные накопления граждан	Получили развитие во второй половине XX в. и стимулируются государством. Для этих целей используются социальные счета в банке, договоры со страховыми компаниями о пожизненной ренте, частные пенсионные фонды. Инвестиционный доход не облагается подоходным налогом

* Составлено автором на основании следующих работ: *Орлов-Карба П.* Пенсионная реформа: противоречия нового этапа // Человек и труд. 2004. № 8; *Роик В.* Реформирование пенсионных систем: зарубежный опыт // Человек и труд. 2002. № 8.

Большое развитие в Великобритании получили частные пенсионные фонды (ЧПФ), которые применяют два вида пенсионных систем – «с установленными взносами» и «с установленными выплатами». Их услугами пользуются более трети граждан страны. Сумма ежегодных взносов в ЧПФ составляет 37 млрд фунтов стерл., накопленные активы составляют 640 млрд фунтов стерл. Примерно 15 млрд фунтов стерл. приходится на годовые взносы по индивидуальным пенсионным накоплениям, а их общий объём составляет 190 млрд фунтов стерл. [152. С. 53].

Дальнейшее развитие системы пенсионного обеспечения в Великобритании связывают с дальнейшим распространением схем добровольного пенсионного обеспечения. Исследователи проблемы пенсионного обеспечения в Европе[1], а также члены Еврокомиссии сходятся во мнении, что Великобритания является единственной европейской страной, в которой пенсионная система оказалась жизнеспособной к началу XXI в. В ней всегда был значительный нако-

[1] См., например, работы В. Роика, А. Новикова, С. Парамоновой, Д. Львова.

пительный элемент и государство всегда стимулировало практику добровольных пенсионных накоплений граждан.

Во Франции система пенсионного обеспечения основана на общем режиме для большинства наёмных работников частного сектора. На остальные же категории наёмных работников (государственные и муниципальные служащие, медицинские работники, шахтёры и железнодорожники, а также работники, занятые в сельском хозяйстве и на государственных предприятиях) распространяются специальные пенсионные режимы. Режимы пенсионного страхования по старости устанавливаются социальными партнёрами трудовых отношений (представителями профсоюзов и работодателями) на паритетных началах и не зависят от госбюджета. По общему режиму системы социального обеспечения работают 16 региональных касс, объединённых в рамках Национальной кассы страхования по старости для лиц наёмного труда.

Пенсионная система Франции строится на принципе солидарности поколений и обеспечивается за счёт взносов, выплачиваемых наёмными работниками и работодателями. Во Франции также функционируют накопительные пенсионные фонды, существующие для различных категорий работников (коммерсантов и предпринимателей), являясь добровольными пенсионными системами. Однако в отличие от Великобритании, существенной роли в национальной системе пенсионного обеспечения они не играют. Чтобы получать полную пенсию в рамках общего пенсионного режима, работник должен достичь пенсионного возраста (во Франции это 60 лет) и иметь документ, который бы подтверждал выплату страховых взносов в течение 40 лет.

В целом же можно отметить, что залогом успеха пенсионных систем европейских стран стали ведущая роль государства и установление им чётких правил и процедур создания пенсионных накоплений при передаче обязанностей по формированию пенсий и управлению пенсионными активами частному сектору под чётким государственным контролем.

Начиная с 80–90-х гг. XX в. в большинстве европейских стран были развёрнуты широкомасштабные процессы реформирования социальных моделей государства и вместе с ними институтов, регулирующих трудовые отношения. Общемировые процессы глобализации, информационная революция, развитие нетрадиционных форм занятости и изменения в её структуре определили основные направ-

ления реформирования. Как мы уже отмечали, уменьшается доля «простых» рабочих мест, а новые требуют от персонала высокой профессиональной подготовки и гибкости, частой смены места работы, что сопряжено с разрушением традиционных принципов солидарности и индивидуализацией форм социальной защиты.

Можно говорить и о специфических именно для европейских стран изменениях, связанных с процессами общеевропейской интеграции, неравномерностью социально-экономического развития стран – членов ЕС, незрелостью институтов[1], регулирующих трудовые отношения «новых» стран – членов ЕС (Польша, Чехия, Страны Балтии). Для большинства европейских стран общими проблемами являются и старение населения, возрастающий за последние 10 лет уровень безработицы. По оценкам экспертов, к 2015 г. Германия может оказаться самой старой страной в мире: половина её граждан будет старше 50 лет [65].

Ещё одной причиной реформирования модели социального государства является огромное бремя социальных обязательств, размер которых в большинстве западноевропейских стран приближается к трети ВВП. В Германии система социального страхования находится на таком уровне, что образовался целый паразитирующий класс – так называемые «новые бедные». Они используют систему социального обеспечения, не работая совсем или работая время от времени. В равной степени это касается и шведской модели. В частности, в Швеции, начиная с 1990-х гг. развернулись широкомасштабные реформы, хотя шведская модель, впрочем как и остальные, сохранила свои главные черты и не утратила направленности на человека. Питер Дракер, критикуя государство всеобщего благосостояния, сравнивает его с огромной страховой компанией; отмечает рост бюрократии, иждивенчества, негибкость социального государства [225].

Основные направления реформирования системы социальной защиты в европейских странах [9, 14, 65, 132].

1. Высшим приоритетом регулирования трудовых отношений в Европе считается обеспечение полной занятости. Если ранее для освобождения рабочих мест стремились как можно раньше провожать пожилых людей на пенсию и даже начинали её выплачивать за 2 года до её наступления (для мужчин пенсионный возраст в большинстве стран составляет 65 лет, у женщин – 62 года), то в настоя-

[1] Или их несовершенство именно с точки зрения «старых» стран – членов ЕС.

щее время наблюдается другая тенденция. Стимулируется занятость и при наступлении пенсионного возраста (например, создаётся множество курсов для переподготовки и условия для плодотворного труда). Более того, в некоторых странах постепенно удлиняется возраст выхода на пенсию – для мужчин до 67 лет и для женщин до 65 лет.

2. Изменение в регулировании рынка труда и широкое использование государственных программ по обучению и переобучению, переподготовке для взрослого населения, а также программ временной занятости путём организации общественных работ.

3. Основу реформирования пенсионной системы составляет ориентация на накопительную часть. Главное отличие новой системы – зависимость пенсии от размера накоплений на персональных счетах, а не от страховых пособий в порядке взаимного страхования. Во Франции, например, в 1999 г. был создан резервный пенсионный фонд, в который ежегодно, до 2020 г., должно поступить около 15 млрд евро[1]. Эти средства предназначаются для смягчения финансового бремени в связи со старением населения. Также для повышения устойчивости пенсионных фондов европейских стран предлагается увеличить размер взносов и период их выплат.

4. Усиление «адресности» социальной защиты, пересмотр системы подсчёта размера выплат и пособий таким образом, чтобы снизить их. Например, в Швеции в качестве условий предоставления социальных пособий и прочих социальных выплат стали анализировать уровень доходов и необходимость в их получении. Было также сокращено количество категорий пожилых людей и инвалидов, которые получали социальную помощь на дому.

В связи с этим во многих европейских странах увеличилось число частных компаний, осуществляющих социальные программы и оказывающих социальные услуги.

5. Государственное регулирование улучшения условий труда на предприятиях путём повышения фискальной и организационной ответственности работодателей и менеджеров. Пропаганда идеологии социальной ответственности бизнеса по отношению к своим работникам. Правительственные программы по улучшению условий труда осуществляются по следующим основным направлениям. Во-первых, разработка мероприятий по улучшению собственно условий труда и ответственности работодателя за их внедрение. Во-вторых,

---

[1] По материалам сайта www.pensionline.ru

осуществление реабилитационных мероприятий, позволяющих ускорить возвращение работника на рабочие места. В-третьих, увеличение финансирования НИОКР в области улучшения условий труда.

Отдельного внимания заслуживает и анализ основных принципов формирования европейской стратегии занятости и соответствующей структуры занятости, основанных на знаниях и инновациях. Основные направления политики занятости, сформулированные на Лиссабонском саммите, и практические меры в рамках утверждённых Амстердамским саммитом «Основных направлений совершенствования структуры занятости» должны быть включены в национальные планы совершенствования занятости.

Анализ публикаций на эту тему позволяет систематизировать фундаментальные положения европейской стратегии занятости, базирующейся на 4 принципах [20, 37, 83, 158].

Принцип первый. Оптимизация занятости. Реализация данного принципа предполагает оптимизацию структуры занятости и формирование новых профессиональных навыков. Цель стратегии оптимизации занятости – недопущение «застойной» безработицы и разработка мероприятий по развитию профессиональных навыков и повышению профессионального уровня в течение всей жизни с учётом индивидуальных потребностей.

Совершенствование структуры занятости предполагает в первую очередь борьбу с молодёжной безработицей и разработку мер по устранению долгосрочной безработицы. Эти мероприятия включают:

1) предложение новых возможностей в форме обучения в первые шесть месяцев пребывания без работы, а также переподготовки или стажировки;

2) для более взрослых безработных вышеперечисленные возможности предоставляются в течение 12 месяцев пребывания без работы.

Очень важным в разработке этих превентивных мер является выявление на ранних стадиях (месяцы безработицы, на стадии обучения) индивидуальных потребностей и способностей человека, а также создать для ищущих работу стимулы к её поиску, обучению, переподготовке.

Огромное значение в реализации принципа оптимизации занятости играет развитие партнёрских отношений и обеспечение перехода от школы к работе. Сами по себе государственные мероприятия не позволяют достичь желаемых результатов. Важно стимулировать социальных партнёров разных уровней к заключению соглашений,

которые бы позволили расширить возможности обучения, переподготовки, обмена опытом. Разрабатываемые в рамках ЕС мероприятия по развитию навыков молодых людей, окончивших средние учебные заведения, предполагают прохождение специальной подготовки и обучения. Широко используется и система, способствующая адаптации способностей молодёжи к происходящим экономическим и технологическим изменениям.

Принцип второй. Развитие предпринимательства. Именно бурно развивающаяся предпринимательская деятельность способствует созданию новых рабочих мест и видов занятости на качественно новом уровне. В контексте документов по формированию европейской стратегии занятости предпринимательство трактуется достаточно широко: это и открытие новых предприятий, и создание новых рабочих мест; развитие и расширение бизнеса; стимулирование любой инициативы внутри фирмы. Государство в лице местных властей активно взаимодействует с бизнесом на местах. Это проявляется в разработке следующий мероприятий: 1) упрощение процедур создания предприятий; 2) упрощение процедуры взимания налогов и снижение их общего уровня; 3) сокращение административных барьеров для малых и средних предприятий при дополнительном найме работников.

Для достижения успехов в социальной сфере, в частности на рыке труда, страны ЕС должны использовать все имеющиеся источники рабочих мест, новые технологии и инновации. Для этих целей необходимо анализировать потенциал территории (города, населённого пункта), возможности рынка труда и развивать виды деятельности в связи с меняющимися требованиями рынка труда.

Принцип третий. Усиление адаптационных способностей рынка труда в целом и самих занятых. Данная адаптация заключается в изменении системы организации труда, трудовых контрактов, управления персоналом, а также системы образования и подготовки. Основным механизмом, который способствует модернизации организации труда, является соглашение социальных партнёров, предусматривающее систему мер по модернизации: введение гибких форм занятости с целью достижения баланса интересов бизнеса и социальных гарантий работника и роста занятости. Новые формы контрактов должны иметь адекватные социальные льготы и гарантии.

Предприятия должны учитывать структурные изменения на рынке труда и предусматривать возможности изменения уровня ква-

лификации. Для этого государство использует налоговые стимулы для внутрифирменного обучения и переподготовки.

Принцип четвёртый. Обеспечение равных возможностей. Реализация данного принципа позволяет решать гендерные проблемы, в частности обеспечивать равные условия и права мужчин и женщин с целью более полного использования потенциала европейской интеграции. Решение гендерных проблем предусматривает устранение дискриминации при приёме на работу и оплате труда, обеспечение равной занятости в определённых секторах экономики и другие меры. В частности, поддержка занятости женщин связана с вопросами поддержки семьи, ухода за детьми и другими иждивенцами.

Кроме решения гендерных проблем, реализация данного принципа предполагает активное вовлечение инвалидов в трудовую деятельность.

Вышеперечисленные принципы реализации европейской стратегии призваны сократить издержки на решение социальных проблем, обеспечить высокий уровень производительности труда, повысить адаптационность рынка труда к меняющимся условиям. Задачи, выдвинутые Лиссабонским саммитом и программами оптимизации занятости, принимаемые в национальных масштабах, своей основной целью имеют устойчивое развитие экономики знаний и формирование стабильных социально-трудовых отношений.

Общим для большинства стран континентальной Европы является жёсткая система коллективных договоров[1], активность профсоюзного движения и доминирование на уровне компаний такого института, регулирующего трудовые отношения, как производственные (рабочие) советы.

Рассмотрение опыта стран континентальной Европы в коллективно-переговорном процессе полезно с нескольких точек зрения. Во-первых, так называемая модель корпоративизма, понимаемая как максимальный учёт интересов основных участников трудовых отношений, наиболее полно проработана концептуально. Во-вторых, позволяет глубже понять институциональную среду формирования трудовых отношений и согласования интересов социальных партнёров. В-третьих, корпоративистская модель представляет собой признанный пример наиболее эффективного управления социальными

[1] Коллективный договор имеет приоритет над индивидуальными трудовыми контрактами.

конфликтами на производстве и позволяет понять глубинное значение принципов солидарности, координации и компромисса. На наш взгляд, есть и ещё одна причина, а именно возможность адаптации этой модели к современной социально-экономической и политической ситуации в России.

Суть модели корпоративизма характеризуют следующие её базовые положения [10, 109, 146].

1. Централизованная система коллективных переговоров и доминирующая роль профсоюзов в переговорном процессе. В первую очередь эта система касалась жёсткого 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 объёма инвестиций и не были связаны требованиями более высокой заработной платы. Централизованная система переговоров по заработной плате способствовала росту объёма инвестиций насколько позволял рост производительности труда, вела и к росту заработной платы. В свою очередь, наёмные 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 трёхсторонних 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 её повышения и проводимой политики занятости. «Социализируя риски безработицы» посредством политики поддержания занятости и предоставления пособий по безработице, правительство способствует ответственному стратегическому поведению профсоюзов.

4. Ориентация отношений между компаниями, наёмными работниками и владельцами капитала на долгосрочный период. Этому способствуют финансовая система, позволяющая осуществлять дол-

госрочные проекты компаний, а также система образования и профессионально-технического обучения, включающая длительный начальный период. Например, в Германии лишь 20 % работников не имеют документально подтверждённой 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 предоставление работникам возможности участия в управлении предприятием и принятии решений (таблица 20). 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.

В связи с последним положением следует отметить, что национальная практика участия работников в управлении предусматривает две модели производственных советов: немецкую и французскую.

Таблица 20

Сфера распространения учреждённых законодательно рабочих советов и уровня участия в управлении наёмных работников *

Страна	Установленные законом рабочие советы	Установленное законом участие работников в управлении предприятием
Бельгия	+	+
Дания	-	+
Германия	+	+
Франция	+	+**
Греция	+	+**
Ирландия	-	-
Италия	-	-
Люксембург	+	+
Голландия	+	+
Португалия	+	+**
Испания	+	-
Великобритания	-	-

* Составлено по: *Управление* человеческимн ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. СПб.: Питер, 2000. С. 540–552.

** Требования законодательства в этих странах не распространяются иа частные предприятия и ограничиваются государственным сектором.

Первые системы участия трудящихся в принятии решений на предприятиях в Германии начали формироваться ещё в начале XX в. [11, 131]. 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 составило положение о возможности реализации и совмещения 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 Закон 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 оформившем право участия работников в управлении предприятием, стал Закон об Уставе предприятия (1928 г.). Его целью была реализация на институциональном уровне идеи сотрудничества сторон трудовых отношений путём вовлечения работников в управленческий процесс. В 1988 г. уже в новой редакции он распространился на все предприятия частной формы собственности с числом занятых более 5 и более человек. На предприятиях с числом занятых более 100 человек на законодательной основе предусматривается создание экономической комиссии, обладающей информационными и консультационными правами в экономической сфере предприятия [198. С. 89–95].

Участие трудящихся в управлении предприятием и принятии решений может осуществляться в двух формах.

1. Информирование наёмных работников работодателями или их представителями о предстоящих кадровых изменениях, 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, а право решающего голоса отдано производственным советам.

Характерной особенностью германской модели производственных советов является их распространение не только на уровень предприятий, но и на другие уровни. В связи с этим различают следующие уровни социально-трудовых отношений.

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 (разработка видения и миссии, цели и задач развития, инвестиции и финансирование, распределение 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, что, 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 наёмные работники и предприниматели принимают участие в решении проблем отраслевого и межотраслевого характера.

Французская модель комитетов предприятий[1] представляет собой совместные органы работников и работодателей [143]. 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.

---

[1] Так во Франции называют производственные советы.

2. Комитеты предприятий, которые создаются на промышленных, торговых предприятиях и в учреждениях с числом занятых не менее 50 человек. Они действуют на двусторонней основе, 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 объединённые комитеты.

Исследования показывают, что почти три четверти соглашений об организации производственных советов функционируют в соответствии с французской моделью совместного представительства [55, 131, 198]. В Греции производственные советы представляют только работников. В Нидерландах[1] 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 1980–90-х гг. трудовые отношения в большинстве европейских стран претерпели значительные изменения, как и сама модель социального государства. В рамках кризиса модели корпоративизма позволим ещё раз систематизировать группу факторов, инициирующих процессы трансформации социально-трудовых отношений, специфичных в том числе и для европейских стран.

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. [148], несмотря на то, что трудящиеся по-прежнему видят в профсоюзах защитников своих интересов.

---

[1] В соответствии с Законом 1979 г. «О производственных советах».

3. Выход из-под государственного контроля переговорного процесса между предпринимателями и трудящимися.

4. Технологические изменения и широкое распространение в управлении производственными процессами ИКТ. 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 учёт интересов и специфики данной компании, а не промышленности (отрасли) в целом.

5. Возникновение новых форм управления и новых управленческих структур (сетей) и новых форм участия работников в управлении компаниями. Новые системы требуют новых трудовых соглашений и новых квалифицированных профилей работников. Основные работники получают относительно стабильную гарантированную заработную плату, доступ к внутренним рынкам труда, надёжные трудовые договора. 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 неопределённостью изменений всё 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 «звёздам» компании.

Децентрализация 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 тенденции изменения трудовых отношений в европейских странах.

Европейская интеграция позволяет говорить о следующих основных тенденциях этих процессов.

1. Коллективно-договорная система начинает действовать на общеевропейском уровне. К настоящему времени уже подписаны коллективные соглашения в двух отраслях – сельском хозяйстве и пищевой промышленности [193].

2. Регулирование стало тоже носить общеевропейский характер. В марте 1999 г. была достигнута договорённость между европейскими партнёрами 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 04/04/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 [158. С. 61–62]. В настоящее время Директива действует в большинстве стран – членов ЕС, кроме Великобритании и стран Европейского экономического пространства (Лихтенштейн, Исландия, Норвегия).

Доминирующей тенденцией трудовых отношений в европейских странах является и 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 (неопределённый срок, временный, сезонный); 3) организация рабочего времени (неполный рабочий день, гибкий график, работа на дому); 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 уязвлённой 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 вовлечённых в глобальные экономические процессы.

3.4. Институциональные основы преобразований социально-трудовых отношений в России

Анализ формирования институтов и механизмов регулирования трудовых отношений на примере США, Японии и европейских стран позволяет сделать следующие выводы и сформулировать некоторые уроки для России.

Вывод первый. Многообразие институтов и механизмов, регулирующих трудовые отношения, прошедших длительный эволюционный путь развития. Причём институциональные основы формирования устойчивой системы социально-трудовых отношений были заложены в конце XIX – начале XX в., т.е. в период второй и третьей промышленных революций, когда закладывались основы экономики индустриального типа.

Важным уроком для России в связи с этим является отсутствие заведомо успешной национальной модели управления трудом, которой могли бы следовать остальные страны. По мнению же большинства российских либеральных реформаторов, таковой является американская модель, основанная на жёстких отношениях между трудом и капиталом, принципах конфронтации, конкуренции и индивидуализма. При этом не учитывается тот факт, что в основе американской модели лежит прочное трудовое законодательство, соблюдение которого контролируется государством. Также следует добавить, что американские предприятия изначально функционировали в жёсткой конкурентной борьбе и вынуждены были идти на уступки трудящимся. Несмотря на широкую критику либеральных социально-экономических реформ[1], основные положения и принци-

[1] Продолжающихся уже 15 лет, начиная с 1992 г.

пы этой политики продолжают доминировать в России и в настоящее время.

Вывод второй. Основу институтов социально-трудовых отношений во всех анализируемых странах составляют сильное государство и прочное трудовое законодательство. Именно государству принадлежат лидирующие позиции в формировании правил, норм, линий поведения и взаимодействия основных партнёров трудовых отношений. Децентрализация и дерегулирование системы социально-трудовых отношений не означает снижения роли государства и формальных институтов, а скорее всего, предполагает их адаптацию к новым меняющимся условиям.

Таким образом, вторым уроком является то обстоятельство, что государство в условиях рыночной экономики выступает полноправным социальным партнёром, субъектом предпринимательской деятельности, полноправным участником трудовых отношений. Степень же влияния государства зависит от многих факторов, которые необходимо учитывать при формировании национальной модели трудовых отношений.

Вывод третий. Со второй половины XX в. устойчивой тенденцией социально-экономического развития в мире стала демократизация хозяйственной власти на предприятиях. Это выражается в переходе от традиционной авторитарной системы управления трудом, основанной на отношениях собственности, к демократической – привлечение работников к управлению предприятием и принятию решений на основе трудовых прав (Япония, европейские страны) или прав собственности (США).

Для России же к настоящему времени характерно сосредоточение всех прав[1] крупными частными собственниками и государственными чиновниками всех уровней управления. Работники же ещё в большей степени, чем в условиях социалистической системы, отчуждены от участия в управлении производством и распределении результатов. Такое положение ведёт к негативным последствиям для работников (снижение мотивации, дегуманизация производства и трудовых отношений), для работодателей (снижение конкурентоспособности в долгосрочной перспективе) и для самого государства (невозможность построения в стране полноценного гражданского общества даже в отдалённой перспективе). Более того, без достиже-

[1] И в первую очередь прав собственности и управления предприятием.

ния социального согласия на производстве невозможен переход от конфронтационного типа трудовых отношений к согласительному, тем более партнёрскому.

Отсюда и следующий урок: несостоятельность насаждения в России морально устаревших систем управления трудом авторитарного типа, от которых постепенно отказываются некоторые развивающиеся и постсоциалистические страны. Более того, необходимо признать отсутствие жёсткой и однозначной связи между демократизацией управления на предприятии и формой собственности. Об этом свидетельствует и японский, и европейский опыт. Именно на основе трудовых прав в этих странах реализуется система «соуправления» труда и капитала.

Вывод четвёртый. Во всех анализируемых системах предприятия, особенно крупные, играют ключевую роль в регулировании трудовых отношений. Именно на уровне предприятий реализуются многие программы обучения и повышения квалификации, формируются мотивационные системы и механизмы стимулирования. Более того, в условиях изменения роли государства децентрализация как раз и означает перенос центра тяжести в вопросах регулирования трудовых отношений на уровень предприятий и самого работника. Государство в данном случае активно начинает формировать такие институты, как налоговое стимулирование, деятельность инвестиционных фондов и их регулирование. Понятно, что в России эти процессы находятся в стадии становления. Но, и это будет пятым уроком, государство должно содействовать становлению подобных форм институционализации трудовых отношений на уровне компаний и самих работников.

Вывод пятый. В большинстве стран система трудовых отношений в значительной мере дифференцирована. Дифференциация касается сфер деятельности (традиционные отрасли обрабатывающей или добывающей промышленности, сфера услуг, предприятия инновационной сферы деятельности), размера предприятия (крупные, средние, малые), использования гибких форм занятости. Несмотря на общие принципы реализации трудовых отношений в Европе и их унификацию в условиях европейской интеграции, в них также значительны отличия в этих вопросах. Тем более кажутся утопичными идеи о возможности реализации единой общероссийской модели управления трудом в огромной, многообразной стране (с географи-

ческой, историко-культурной, этнической точек зрения). Это обстоятельство должно послужит пятым уроком.

Вывод шестой. Наличие тесной связи эффективных трудовых отношений и управления трудом с национальными ценностями, традициями, культурой, сложившимися стереотипами, т.е. неформальными институтами. И хотя акцент в этих вопросах мы сделали при анализе японского опыта институционализации трудовых отношений, и в США, и в европейских странах прослеживаются те же тенденции. В США и Англии большое влияние на становление формальных институтов оказали идеи протестантизма (принятые именно в этих странах), традиции семьи, становление индустриальных отношений (рост городов в XVI–XVII вв., бурное развитие промышленности, эволюционные процессы преобразований). Япония смогла выйти на мировой уровень организации управления производством и трудом именно благодаря конкурентоспособности компаний на внешнем и внутреннем рынках. И главное – был использован многовековой опыт организации труда, производства и быта: традиции коллективного принятия решений в сельской общине, групповая работа на селе и в городе, ответственность работодателя.

В какой мере опыт зарубежных стран полезен для современной России, каким образом могли бы быть задействованы неформальные институты для более эффективного управления социально-трудовыми отношениями – вопросы, до сих пор остающиеся риторическими, требующими глубоких и серьёзных исследований. Более того, в современной глобальной экономике новейшее международное разделение труда характеризуется национальным разнообразием организационных форм и трудового поведения, имеющих различное институционально-культурное происхождение.

Цель заключительного параграфа данного раздела и работы в целом – систематизировать и обобщить современные научные исследования тенденций и перспектив развития России в социально-трудовой сфере, дать ретроспективный анализ институциональных преобразований 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. Василь.ука, В. Иноземцева, Г. Клейнера, С. Валентея, А. Бузгалина. Можно выделить и

работы, посвящённые общим вопросам развития социально-трудовой сферы и трудовых отношений, – В. Роика, Н. Тарасовой, Н. Зарубиной, Н. Волгина, Б. Генкина, Н. Римашевской и многих других.

Не претендуя на исчерпывающий анализ и законченность основных выводов, начнём с эволюции систем социальной защиты и социального обеспечения и роли государства в их становлении и развитии.

Социальная помощь нуждающимся в России имеет длительную историю и сложившиеся традиции. Первые попытки призрения бедных предпринимались ещё 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 счёт казны создавались дома призрения и богадельни для немощных и детей из беднейших семей. Здесь они могли получить знания и пройти обучение ремёслам; 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 [128].

Важное значение в становлении государственной системы социальной защиты имели Указы Петра I «Об определении в домовья Святейшего патриарха богадельни нищих, больных и престарелых»[1] (1701 г.) и «Об учреждении во всех губерниях гошпиталей» (1712 г.). Екатерина II продолжила традиции, заложенные Петром I, в развитии системы социальной поддержки и её дальнейшем укреплении. При ней были созданы 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» [128].

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 и обращалось к чувству общественного долга. Особое развитие в связи с этим получили воскресные

---

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

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 дешёвых 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 часа. Общее количество рабочих дней стало уменьшаться под влиянием рабочего движения: с 286–288 (1890 г.) до 276 часов к 1913 г. [92]. В силу вступили Законы «О страховании на случай болезни» и «О страховании рабочих от несчастных случаев». Были увеличены пособия по рождению ребёнка, пенсии по инвалидности, 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 ещё 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 трактовали чиновники на местах, в частности фабричные инспектора [92, 109, 128, 138]. 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 партнёров. 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 [64, 215]. Такое положение вещей[1] воспринималось участниками трудового процесса по-разному. Например, малоквалифицированные рабочие принципиально отказывались платить

[1] Введение страховых законов преподносилось властями как благо.

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 времён Петра I проходило при активной поддержке государства [68. С. 100–102].

Однако есть и другие примеры, демонстрирующие осознание на уровне формирующегося фабричного производства осознания необходимости решения социальных проблем трудящихся в процессе трудовой деятельности. Как известно, до Октябрьской революции владельцы крупных предприятий строили для своих рабочих жильё, 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 забота о работниках не была бескорыстной. Она преследовала и определённые цели: привлечь на свои предприятия дешёвую 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 осознавая это, прокладывали дорогу будущему социальному партнёрству [189].

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, предусматривавший 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 ещё одно знаменательное событие – был принят первый КЗоТ в РСФСР, в 1922 г. – второй и в 1971 г. – третий КЗоТ, действовавший вплоть до 2002 г.[1] 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»[2]. В 1927 г. в СССР было впервые введено пенсионное обеспечение по старости.

Если очень кратко охарактеризовать систему трудовых отношений в этот период[3], то можно сделать следующие выводы. В советский 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, т.к. участие работников в управлении и принятии решений было бессмысленным в условиях огосударствления всех сторон общественной жизни. Так, например, прогрессивные для того времени 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 в 1976–1988 гг. была рекомендована типовая методика составления таких планов. Понятно, что на большинстве предприятий такие планы носили формальный характер и составлялись для «галочки».

---

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

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

[3] Советскому периоду также посвящено большое количество работ. Они хорошо известны, начиная с общих выводов, преимуществ и недостатков советской системы, уроков и необходимости учёта накопленного исторического опыта.

Расширение в 1970–80-х гг. дополнительных возможностей для стимулирования носило также прогрессивный характер. 1970-е гг. характеризуются созданием общественных фондов потребления, которые были призваны предоставлять работникам определённые виды социальных выплат (оплата детских садов, путёвок). Из фондов общественного потребления финансировались и находящиеся на балансе предприятия учреждения социальной сферы (детские сады, санатории, медицинские учреждения, ведомственное жильё, спортивные клубы). Однако необходимо отметить, что огосударствление всех сторон общественной жизни также оказало отрицательное воздействие на деятельность этих фондов и их стимулирующий характер. Серьёзный недостаток практики распределения материальных благ через общественные фонды потребления состоял в воспроизводстве уравнительности, социального иждивенчества и ограничении инициативы работников.

Не умаляя положительного в регулировании трудовых отношений и основных преимуществ советской системы (доступность и бесплатность образования и медицинского обслуживания), отметим негативные тенденции в социально-трудовой сфере как урок для будущих сценариев развития.

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

2. Скрытая эксплуатация труда. Причём, по оценкам большинства авторитетных учёных, уровень эксплуатации в СССР превышал этот уровень 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 успешно внедрены на Западе[1]. В условиях авторитарной системы они не принесли желаемых результатов.

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

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

В дореволюционной России процесс формирования демократии на производстве связывают с развитием артельной формы организации труда [71, 128, 154]. Социально-экономической предпосылкой зарождения артелей стало становление товарного производства и рыночных отношений. В частности, на Урале, где они получили большое распространение, активно развивалась горно-рудная промышленность и осваивались новые территории. На Алапаевском заводе начиная с 1724 г. добывали руду и «выделывали» из неё железо верхотурские крестьяне, объединившиеся в артели.

С 1860-х гг. наблюдается массовое развитие артелей, и способствовало этому не только развитие производства, но и помощь государства, выражавшаяся в готовности утверждать уставы новых артелей и материально стимулировать их становление. В этот период создаются ссудно-сберегательные артели. Благодаря артелям стали развиваться и укрепляться наиболее привлекательные принципы общинности. Признаками артели являются следующие характерные особенности.

1. Единство хозяйственных целей объединения. По определению А.А. Исаева, «...артель есть основанный на договоре союз нескольких равноправных лиц, связанных круговою порукою и участвующих при ведении промысла трудом или капиталом» [128. С. 89].

2. Равноправие её 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 её членов принимал участие в исполнительной,

---

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

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.

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

Трудовая традиция в культуре представляет собой комплекс ценностей, норм, образцов и стандартов, регулирующих поведение и отношения людей в сфере труда. Вот как характеризует современную российскую трудовую культуру С. Кордон (Пермский государственный университет): «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 рассматривается как производное от его положения, связи, удачи, в крайнем случае, хорошего образования, но не как адекватная рыночная оценка количества и качества трудовых усилий человека.

Что касается собственно производства, то особенно отрицательно на нем сказывается авральный стиль работы россиян, в котором короткие периоды невероятных трудовых усилий и подвигов на производстве 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. Не случайно 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", а последний – взять на себя ответственность за решение всех проблем своих работников. Поэтому работники никогда не спорят с руководителями, никогда 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» [97].

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 её 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 [68].

В России почти всегда, во всяком случае на протяжении длительного времени, существовала и неравная оценка разных видов труда. Так, крепостное право способствовало и привело к низкой оценке и, соответственно, низкому социальному статусу крестьянского и физического труда. Наёмный труд рабочего на фабрике получил высокую нравственную оценку лишь с распространением

марксизма как учения о классовой борьбе. Хотя в советское время интеллектуальный труд плохо оплачивался, на уровне реального сознания приоритет отдавался именно этим профессиям. В обществе же со стороны тех, кто занимался тяжёлым физическим трудом, интеллектуальный труд не имел престижа, поскольку ещё с давних времён крестьяне не воспринимали его как труд вообще. «Так, в одной деревне школьному учителю мужики назначили жалованье всего 60 рублей в год. По мнению мужиков, учителем-то каждый слабосильный может быть (кто не может работать). Коли можно ему жаловаться, пусть в батраки идёт» [156. С. 171–172]. Сегодня мало что изменилось с тех давних времён. Более того произошёл перекос (несмотря на резкую активизацию индивидуальных и предпринимательских начал) в другую сторону и «идеал» рынка предстаёт не в образе инициативного свободного труженика, а в образе «западного супермаркета, исключающего дефицит» [154].

В настоящее время исследованию ценностей в сфере труда посвящено значительное количество работ. В частности, большинство исследований 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, возможности 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 число обследованных 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 молодёжь (причём мужчины), а группу, выступающую за гарантии, стабильность в сфере социально-трудовых отношений, – люди среднего и старшего возраста. Готовность к риску, ведению собственного дела также чаще всего высказывает молодёжь. 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 [23, 58, 62, 138, 144, 201, 203].

Результаты исследований позволяют сформулировать приоритеты в развитии социально-трудовой сферы и обосновать усиление роли государства в формировании трудовых ценностей – общественная поддержка и признание профессионализма, высокой квалификации и возможности её повышения, стимулирование предпринимательской деятельности, гибкой занятости и самозанятости.

Подводя итог, необходимо подчеркнуть, что социально-трудовые отношения в постсоветской России характеризуются существенными изменениями, связанными, в свою очередь, с кардинальными институциональными изменениями в жизни страны. Принципиальные изменения в социально-трудовых отношениях можно охарактеризовать следующими основными положениями.

Во-первых, изменились субъекты трудовых отношений. Если ранее это были только государство и работники, в настоящее время – работодатели и представляющие их интересы топ-менеджеры, а также наёмные работники. Однако по оценкам некоторых специалистов[1], в России до сих пор не сформировался слой работодателей и их объединений. Не завершены процессы оформления выразителей интересов работников, недостаточно чётко обозначена роль государства.

Во-вторых, изменился характер социально-трудовых отношений. Если ранее отношения работодателя (в лице государства) и работника строились при отсутствии видимых антагонистических противоречий, то в настоящее время эти противоречия носят внутренне объективный характер и касаются таких важнейших вопросов, как уровень оплаты труда, его условий и охраны, участие в управлении, приём на работу и увольнение.

В-третьих, изменились и способы регулирования социально-трудовых отношений со смещением акцентов на их договорное регулирование при практически полном несовпадении интересов субъектов трудовых отношений, даже их полной противоречивости друг другу.

---

[1] См., например: *Комаровский В.В.* Социальный диалог в России // Общественные науки и современность. 2006. № 1; *Соловьёв А.* Правила взаимодействия социальных партнёров в ходе коллективных переговоров и примирительных процедур //http://www.chelt.ru/2001/5/soloviev_5.html

В-четвёртых, кардинально изменились формы хозяйствования: переход целых секторов экономики в частную собственность, формирование рынка труда при полном отказе государства от патернализма способствовали, с одной стороны, возникновению противоречий, с которыми наша страна длительный период не сталкивалась (отношения между трудом и капиталом). С другой стороны, занижение оплаты труда, экономия на улучшении условий труда, увеличение продолжительности рабочего времени породили проблемы, с которыми также ранее не сталкивались работодатели и работники (профсоюзы).

В-пятых, трансформация процессов общественного развития в России совпала с трансформационными процессами в развитых странах и становлением нового типа общественных отношений. Это обстоятельство влияет на трудовые отношения двояким образом. С одной стороны, остаётся открытым вопрос, к какому типу отношений тяготеет Россия и какой тип отношений она формирует: коллективный тип, 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 индивидуальные качества и характеристики работника. С другой стороны, в какой мере глобализационные процессы и становление нового типа общественных отношений оказывают влияние на Россию и в какой степени наша страна должна их учитывать при формировании концепции развития социально-трудовых отношений?

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 дополнения[1] (таблица 21). 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 внесён ряд поправок и дополнений.

---

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

Таблица 21

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 трёхсторонней 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 в процессе регулирования социально-трудовых отношений в качестве партнёров со стороны наёмных работников выступают традиционные (официальные) профсоюзы – ФНПР. В их структуре находится 40 отраслевых профсоюзов и более 70 региональных профобъединений, насчитывающих свыше 6,5 млн человек (90 % 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.

В настоящее время в России реализуется централизованная модель социального партнёрства и действует практика заключения генеральных соглашений на федеральном уровне. На отраслевом уровне заключаются трёхсторонние 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 (таблица 22).

Таблица 22

*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
1	2	3	4	5	6
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 или 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 с 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
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

Окончание таблицы 22

1	2	3	4	5	6
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
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.

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)[1] 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 трудовых отношений позволяет сделать следующие выводы[2].

1. Для России характерны ускоренная трансформация социально-трудовых отношений и формирование соответствующего законодательства о труде. Например, в большинстве европейских стран основы трудового законодательства создавались в течение столетий, а бурное их становление пришлось на первую половину XX в.

2. Начиная с 1992 г. происходит кардинальное реформирование социально-трудовых отношений в рамках международных норм МОТ и при её непосредственной поддержке и помощи.

3. 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 Министерства здравоохранения и социального развития РФ имело негативные последствия. Нами проанализирована функциональная направленность деятельности Министерства труда (см. таблицу 23) и проведено сопоставление с направлениями деятельности Министерства здравоохранения и социального развития[3]. Анализ показывает,

---

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

[2] Анализ сделан по: *Ракитская Г.* Необъявленная реформа социально-трудовых отношений в 1990-х гг. // Вопросы экономики 2003. № 9; *Новиков А.* Пенсионные системы западных стран – опыт, который можно позаимствовать // Человек и труд. 2005. № 11; *Климантов С.Б., Ковалевич М.К.* От собеса к социальному государству: первые итоги монетизации льгот // ЭКО. 2005. № 7; *Збынина Б.* Роль МОТ в социальных преобразованиях в постсоветской России // Человек и труд. 2004. № 10.

[3] В сфере трудовых отношений Министерство здравоохранения и социального развития курирует следующие вопросы: уровень жизни и доходы населения, оплата

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 учёные и политики обосновывают необходимость восстановления в той или иной форме Министерства труда, и мы разделяем данную точку зрения.

4. Заимствование стандартного западного «набора» социальных институтов 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 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[1], а объём социальных обязательств государства оценивался в 6 трлн рублей, что приближено к годовому консолидированному бюджету РФ.

Таблица 23

*Некоторые функциональные направления деятельности Министерства труда РФ**

Сферы деятельности	Направления деятельности
1	2
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

труда, пенсионное обеспечение, социальное страхование, условия и охрана труда, социальное партнёрство и трудовые отношения, занятость населения и безработица, трудовая миграция.

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

Окончание таблицы 23

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 компенсация; 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
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 партнёрство	Разработка порядка заключения генеральных, региональных и отраслевых соглашений социального партнёрства, разрешение трудовых конфликтов; нормативно-методическое обеспечение работ по трудовым отношениям и социальному партнёрству
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

1 января 2005 г. была принята новая модель предоставления льгот в рамках сложившейся экономико-политической модели госу-

дарства и Федерального закона от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ. Этот закон, согласно официальным трактовкам, направлен на повышение материального благосостояния граждан и приведение системы социальной защиты в соответствие с принципами правового государства с социально ориентированной рыночной экономикой. Монетизация не отменила льготы, а преобразовала их в денежную форму, юридически закрепив механизм обеспечения социальных обязательств государства, предусмотренных Конституцией РФ.

Реформа российской пенсионной системы также вызывает много критики со стороны специалистов-практиков и учёных [91, 95, 109, 129, 157, 165, 167, 168, 169]. Отсутствие надёжных финансовых институтов (инвестиционных фондов, управляющих компаний) не позволяет в полной мере перейти к накопительным вариантам – государственным и негосударственным. 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. Более того, сам переход на накопительную систему не решит быстро всех проблем. В мировой практике имеется широкий арсенал 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.

Анализ возможных вариантов дальнейшего развития социально-трудовых отношений выходит за рамки настоящей работы и требует глубоких исследований данной проблемы.

Но в любом случае концепция социального государства должна рассматриваться как система согласованных социальных институтов и включать в себя следующие элементы.

1. Институт достойной заработной платы, обеспечивающей работнику и его семье достойное качество жизни. Специалисты утверждают, что размер МРОТ следует приблизить к величине не ниже 40 % средней заработной платы по стране. Есть и другие мнения,

согласно которым в основе установления минимальной заработной платы должны лежать социальные нормативы оплаты труда работников профильных профессий. Доля заработной платы в ВВП должна достичь к 2011–2012 гг. 35 % [167].

2. Социальные расходы государства необходимо установить не ниже минимальных стандартов, причём на законодательном уровне. Социальные стандарты зафиксированы в конвенциях и рекомендациях МОТ, Копенгагенской декларации о социальном развитии (1995 г.), в Европейской социальной хартии, которую Россия подписала в 2000 г.

3. Для пенсионеров институт пенсионного страхования должен обеспечивать работникам возможность заработать пенсию в размере не менее 50–60 % от уровня заработной платы за 35–40 лет страхового стажа.

4. Для всех граждан нашей страны гарантированное (бесплатное) оказание медицинской помощи и возможностей для получения среднего и высшего профессионального образования. Гарантии оказания медицинских услуг должны быть обеспечены базовой государственной программой здравоохранения, дополненной обязательным медицинским страхованием для работающих. Причём государственные затраты как на здравоохранение, так и на образование должны быть не менее 6 % ВВП.

5. В настоящее время в явной или скрытой форме проявляется жесточайшая конфронтация между трудом и капиталом; отмечается очень низкий уровень социальной ответственности бизнеса, прежде всего по отношению к наёмным работникам. Это выражается в низком уровне доходов работников, низких затратах капитала на улучшение условий труда, повышение квалификации и переподготовку персонала, низком уровне участия работников в управлении. Низкая социальная и экономическая ответственность работодателей проявляется в сокрытии реальных доходов работников и собственной прибыли, соответственно, уходе от налогов; использовании незаконных схем оптимизации последних.

Расширение и гармонизация социально-экономических интересов государства, бизнеса и наёмных работников может осуществляться по следующим направлениям (см. таблицу 24).

Таблица 24

*Гармонизация социально-экономических интересов государства, бизнеса и наёмных работников**

Направления социального партнёрства	Ответственность субъекта социального партнёрства (естественная)	Ответственность заинтересованного субъекта социального партнёрства через различные механизмы (искусственная)	Результат синтеза естественной и искусственной ответственности (заинтересованность)
Государство	Социальная и экономическая	Усиление социальной и экономической ответственности и заинтересованности (в росте заработной платы работников и доходов предприятий)	Рост заработной платы, рост ВВП, налогов и сборов, наполнение бюджетов, обеспечение социальной стабильности
Наёмные работники	Социальная (рост заработной платы и другие социальные показатели)	Экономическая (в росте доходов предприятия)	Социальная и экономическая ответственность и заинтересованность
Работодатели	Экономическая (рост прибыли и доходов предприятия)	Социальная (в росте заработной платы работников)	Экономическая и социальная ответственность и заинтересованность

* Составлено по: *Волгин Н., Кобянов А.* Социальные факторы экономического роста: гармонизация интересов работников и работодателей достижима // Человек и труд. 2005. № 2. С. 33.

Для того чтобы договорная практика регулирования социально-трудовых отношений действительно получила развитие в России, недостаточно соответствующей нормативной и правовой базы и заинтересованности государства. Социальное партнёрство как особый институт в системе трудовых отношений предполагает наличие равных по силе сторон (государство, работодатель и наёмный работник) в смысле возможностей противостоять той или другой стороне в случае возникновения конфликтов. Социальное партнёрство невозможно и без эффективных механизмов согласования интересов и разрешения конфликтов, неизбежно возникающих в процессе такого согласования.

Поставленные выше вопросы и проблемы должны лечь в основу концепции развития социально-трудовой сферы и регулирования трудовых отношений.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Выявленные тенденции в развитии труда и социально-трудовых отношений позволяют сделать следующие важные выводы. Основными факторами, определившими трансформационные сдвиги в трудовом процессе, являются научно-технический прогресс и смена технологических укладов, социальное развитие человека и изменение его роли на производстве, глобализация мировых, прежде всего экономических, процессов и беспрецедентное развитие информационно-коммуникационных технологий. Данные тенденции оказали системное влияние на предметно-содержательную область социально-трудовых отношений, направления их развития и регулирования, параметры оценки.

Во-первых, основным предметом трудовых отношений на современном этапе их развития является использование творческого и интеллектуального потенциала работников, профессиональное развитие работников, повышение их квалификации, а также поиск наиболее эффективных форм совместной трудовой деятельности.

Во-вторых, в содержательном плане идёт процесс гуманизации труда и отношений, складывающихся в процессе труда: смещение акцентов в отношениях «работник – работодатель» (переход от соперничества, конфронтации, конфликтов к отношениям партнёрства, согласия, консенсуса), повышение гибкости работников и гибкости трудовых отношений (гибкие формы контрактов, гибкие режимы работы, гибкая система организации труда).

В-третьих, социально-трудовые отношения в большинстве стран имеют устойчивые формы институционализации, что определяет функционирование основных институтов в системе социально-трудовых отношений и направления их развития с позиций тех трансформационных изменений, которые были рассмотрены в настоящей работе.

Для современной России наиболее перспективными направлениями исследования являются вопросы, связанные с государствен-

ным регулированием трудовых отношений, развитием системы социального партнёрства и социальной ответственности бизнеса. Необходимым представляется исследование отношений, складывающихся на уровне внутренних рынков труда, анализ состояния и развития трудовых отношений на уровне предприятий (организаций).

ЛИТЕРАТУРА

1. *Трудовой* кодекс Российской Федерации. М.: Юрайт-М, 2007. 254 с.

2. *Маркс. К., Энгельс Ф.* Соч. 2-е изд. М., 1960. Т. 13.

3. *Маркс М., Энгельс Ф.* Соч. 2-е изд. М., 1960. Т. 19.

4. *Маркс М., Энгельс Ф.* Соч. 2-е изд. М., 1960. Т. 21.

5. *Маркс М., Энгельс Ф.* Соч. 2-е изд. М., 1960. Т. 23.

6. *Ананьин О.И.* Структура экономико-теоретического знания: Методологический анализ / О.И. Ананьин. М.: Ин-т экономики, 2005. 376 с.

7. *Антропов В.* Социальная помощь в Германии // Труд за рубежом. 2002. № 3. С. 101–110.

8. *Антюшина Н.М.* Социальные государства Европы и пути их развития // Труд за рубежом. 2005. № 1. С. 22–40.

9. *Антюшина Н.* Трудовые отношения, условия труда и социальная поддержка трудящихся в Швеции // Труд за рубежом. 2003. № 1. С. 91–112.

10. *Антюшина Н.* Шведская модель социального партнёрства в европейском контексте // Человек н труд. 2003. № 7. С. 81–83.

11. *Антропов В.В.* Участие работников в управлении на предприятнях ФРГ // Труд за рубежлм. 2001. № 1. С. 20–40.

12. *Бауман З.* Индивидуализированное общество / Пер. с англ. под ред. В.Л. Иноземцева. М.: Логос, 2002. 390 с.

13. *Бауман З.* Возвышение и упадок труда // Социологические исследования. 2004. № 5. С. 77–86.

14. *Барсукова С.Ю.* Неформальные способы регулирования трудовых отношений // ЭКО. 2006. № 5. С. 180–191.

15. *Беккер Г.* Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал // США: Экономика, политика, идеология. 1993. № 11. С. 109–119.

16. *Белкин В.Н.* Почему в России неэффективны инвестиции в человеческий капитал // Журнал экономической теории. 2005. № 2. С. 136–141.

17. *Белл Д.* Грядущее постиндустриальное общество: Опыт социального прогнозирования: Пер. с англ. М.: Academia, 1999. 956 с.

18. *Богомолов О.Т.* Анатомия глобальной экономики. М.: ИКЦ «Академкнига», 2003. 540 с.

19. *Бочарова И.* Программы содействия занятости // Экономист. 2005. № 5. С. 77–84.

20. *Бочарова И.Ю.* Превентивное инспектирование в социально-трудовой сфере // Труд за рубежом. 2005. № 2. С. 82–95.

21. *Боункен Б.* Строение организационного знания на виртуальных предприятиях // Проблемы теории и практики управления. 2004. № 6. С. 77–85.

22. *Бреев Б.* Труд в условиях рыночной трансформации // Общество и экономика. 2003. № 10. С. 93–101.

23. *Бреев Б.* Использование трудового потенциала в условнях рыночной экономики // Общество и экономика. 2002. № 1. С. 169–174.

24. *Бузгалин А., Колганов А.* Человек, рынок и капитал в экономике XXI века // Вопросы экономики. 2006. № 3. С. 125–141.

25. *Бушмарин И.В.* Формирование трудовых ресурсов: опыт Запада и России // Международная экономика и международные отношения. 2005. № 2. С. 48–52.

26. *Бушмарин И.В.* Пути повышеиия творческого потенциала трудовых ресурсов: опыт экономики развитых стран // Труд за рубежом. 2004. № 1. С. 113–130.

27. *Валентей С., Нестеров А.* Человеческий потенциал: новые измерители и новые ориентиры // Вопросы экономики. 1999. № 2. С. 90–102.

28. *Валентей С., Нестеров А.* Россия в меняющемся мире: внешние и внутренние вызовы // Вопросы экономики. 2002. № 3. С. 51–64.

29. *Валентей С.* Развитие общества в теории социальных альтернатив. М.: ИЭРАН, 2003. 197 с.

30 *Варнеке Х.-Ю.* Революция в предпринимательской культуре: Фрактальное предприятие: Пер. с нем. М.: МАИК, 1999. 280 с.

31. *Васильчук Ю.* Социальное развитие человека в XX веке // Общественные науки и современность. 2001. № 1. С. 5–26.

32. *Васильчук Ю.* «Дорогой человек» эпохи НТР // Международная экономнка и международные отношения. 1991. № 11. С. 23–34.

33. *Васильчук Ю.А.* Фактор интеллекта в развитин человека // Общественные науки и современность. 2005. № 1. С. 69–78.

34. *Вебер М.* Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990. 508 с.

35. *Вильховченко Э.* Постиндустриальные проблемы труда: социоорганизациоиный прогресс на рубеже XXI века // Международная экономика и международиые отношения. 2003. № 3. С. 56–65.

36. *Витте Л.* Европейская социальная модель и социальная сплочённость // Человек и труд. 2006. № 5. С. 37–42.

37. *Вишневская Н.Т.* Нестандартные формы занятости в странах с развитой рыночной экономикой // Труд за рубежом. 2004. № 4. С. 45–76.

38. *Вишневская Н.Т.* Особенности минимальной заработной платы в странах ОСЭР // Труд за рубежом. 2006. № 1. С. 38–55.

39. *Вишневская Н.Т.* Рынок труда в канун XXI века: основные тенденции // Труд за рубежом. 2001. № 2. С. 3–26.

40. *Вишневская Н.Т.* Самозанятость и рынок труда // Труд за рубежом. 2005. № 1. С. 3–13.

41. *Веренкин А.О.* Человеческий капитал: концептуальные основания и особенности проявления // США: Экономика, полнтика, идеология. 2005. № 3. С. 85–100.

42. *Волгин Н., Кобянов А.*Социальные факторы экономического роста: гармонизация интересов работннков н работодателей достижима // Человек и труд. 2005. № 2. С. 31–33.

43. *Волков Ю.Е.* Социальные отношения и социальная сфера // Социологические исследования. 2003. № 4. С. 34–41.

44. *Войтов А.Г.* Экономика. Общий курс: (Фундаментал ..я теория экономики): Учеб. 8-е изд., перераб. и доп. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2004. 600 с.

45. *Гага В.А.* Оценка социально-экономической ситуации в России // Современные технологии менеджмента: макро- и микроаспект: Сб. ст. Томск, 2003. С. 9–15.

46. *Гага В.А., Миллер Е.В.* Трудовое взаимодействие // Современные технологии менеджмента: макро- и микроаспект: Сб. ст. Томск, 2003. С. 212–224.

47. *Газин А.* Феномен «новой» экономики // Логинфо. 2001. № 1. С. 23–28.

48. *Генкин Б.М.* Экономика и социология труда: Учеб. для вузов. 5-е изд., доп. М.: НОРМА, 2005. 486 с.

49. *Говорова Н.* Занятость в постиндустриальном мире // Международная экономика и международные отношения. 2003. № 12. С. 35–41.

50. *Голубчиков Е.* Подготовка управленческого персонала для работы за рубежом: опыт Японии // Проблемы теории и практики управления. 2000. № 6. С. 106–110.

51. *Данилевский Н.Я.* Россия и Европа. М.: Наука, 1991. 674 с.

52. *Данилова М.А.* Коучинг как инструмент управления изменениями в организации // Управление персоналом. 2004. № 14 (100). С. 24–26.

53. *Даффи Д.* Человеческий капитал // www.osp.ru/cw/cio/2000/06/023.html.

54. *Дегтярь В.С.* Российская пенсионная реформа в контексте мирового опыта // Проблемы прогнозирования. 2002. № 6. С. 75–93.

55. *Демократия на производстве: Практика развитых стран Запада* / Н. Тарасова и др. М.: Наука, 2001. 156 с.

56. *Делягин М.* Удвоение ВВП не фетиш, но лозунг модернизации общества // Проблемы теории и практики управления. 2004. № 3. С. 12–17.

57. *Докторович А.* Смысл и методика расчёта развития человеческого потенциала // Российский экономический журнал. 2001. №. 8. С. 89–91.

58. *Дементьев В.* О характере российской догоняющей модернизации и её институциональном обеспечении // Российский экономический журнал. 2005. № 2. С. 21–28.

59. *Дигилина О.Б.* Человеческий капитал в системе трудовых отношений. М.: Информационно-внедренческий центр «Маркетинг», 2003. 230 с.

60. *Дилигенский Г.* Глобализация в человеческом измерении // Международная экономика и международные отношения. 2002. № 7. С. 4–15.

61. *Дискин И.Е.* Социальный капитал в глобальной экономике // Общественные науки и современность. 2003. № 5. С. 150–159.

62. *Добрынин А. И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д.* Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: Наука, 1999. 309 с.

63 *Европейская социальная хартия (пересмотренная)* // Труд за рубежом. 2000. № 3. С. 121–157.

64. *Ерасов Б.С.* Одномерная логика российской модернизации // Общественные науки и современность. 1995. № 2. С. 5–24.

65. *ЕС-25: будущее социальной политики* // Человек и труд. 2005. № 3. С. 23–30.

66. *Ефремов В.* Стратегическое планирование в бизнес-системах. М.: Финпресс, 2004. 264 с.

67. *Журавлёв П.В. и др.* Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран. М.: Экзамен, 2002. 448 с.

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

69. *Заславская Т.* Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // Общественные науки и современность. 2005. № 3. С. 5–16.

70. *Збышко Б.* Роль МОТ в социальных преобразованиях в постсоветской России // Человек и труд. 2004. № 10. С. 41–43.

71. *Зимина Т.В.* Артель как форма внутрипроизводственной демократии // ЭКО. 2004. № 5. С. 161–177.

72. *Зуев А., Мясникова Л.* Электронный рынок и «новая» экономика // Вопросы экономики. 2004. № 2. С. 55–71.

73. *Зуев А., Мясникова Л.* Интеллектуальный капитал // РИСК. 2002. № 4. С. 4–13.

74. *Ивлева Г.* Трансформация экономической системы: обзор концепций и контуры общей теории // Общество и экономика. 2003. № 10. С. 3–40.

75. *Иншаков О., Фролов Д.* Место институционализма в экономической науке // Экономист. 2005. № 10. С. 39–44.

77. *Иноземцев В.* Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы: Учеб. пособие для студентов вузов. М.: Логос, 2002. 304 с.

78. *Иноземцев В.Л.* Расколотая цивилизация. М.: Academia, 1999. 724 с.

79. *Иноземцев В.Л.* За пределами экономического общества. М.: Academia, 1998. 640 с.

80. *Иноземцев В.Л.* К теории постэкономической общественной информации. М.: Таурус, 1995. 234 с.

81. *Иноземцев В.Л.* Цели и структура корпорации как основа её конкурентоспособности // Проблемы теории и практики управления. 2001. № 3. С. 63–68.

82. *Исаенко А.Н.* Системы оплаты и стимулирования руководителей в американских компаниях // США: Экономика, политика, идеология. 2005. № 4. С. 101–115.

83. *Исаченко Т.М.* Основные принципы формирования европейской стратегии занятости // Труд за рубежом. 2001. № 4. С. 3–17.

84. *История* России с начала XVIII до конца XIX века / А.Н. Сахаров, Л.В. Милов, П.Н. Зырянов, А.Н. Бохалов. М.: АСТ-ЛТД, 1997. 548 с.

85. *Ишикава А., Сираси Т.* Деятельность профсоюзов Японии в условиях глобализации // Проблемы теории и практики управления. 2003. № 2. С. 62–67.

86. *Ишикава А.* Эволюция концепций модернизации в Японии // Проблемы теории и практики управления. 2003. № 1. С. 65–68.

87. *Каз М.С.* Методологический аспект трудовых отношений / Трудовые отношения в условиях экономических и социальных преобразований в России: Тез. докл. региональной науч.-практ. конф. Омск, 1995. С. 60–61.

88. *Каз М.С.* Динамика экономического знания и мотивация труда: Когнитивно-ценностный подход. Томск: Томский госуниверситет, 2003. 352 с.

89. *Каменецкий В.А.* Социально-трудовая сфера в условиях трансформации российской экономики: Автореф. дис. ... д-ра экон. наук. М., 2003. 53 с.

90. *Калашников С.* Социальное государство: эволюция и этапы становления // Человек и труд. 2002. № 10.

91. *Карелова Г.* Социальная защита: вчера, сегодня, завтра // Человек и труд. 2004. № 10. С. 47–50.

92. *Карнишин В.Ю.* Социальный аспект российской модернизации в конце XIX – начале XX века // Регионология. 2001. № 1. С. 284–288.

93. *Клейнер Г.* Знание об управлении знаниями // Вопросы экономики. 2004. № 1. С. 151–155.

94. *Клейнер Г.Б.* Становление общества знаний в Рос : социально-экономические аспекты // Общественные науки и современность. 2005. № 3. С. 56–69.

95. *Климантов С.Б., Ковалевич М.К.* От собеса – к социальному государству: первые итоги монетизации льгот // ЭКО. 2005. № 7. С. 2–14.

96. *Комаровский В.В.* Социальный диалог в России // Общественные науки и современность. 2006. № 1. С. 21–33.

97. *Кордон С.* Трудовая традиция в современной российской культуре //www.trud.org/ 1234_kultura/html

98. *Корнаи Я.* Путь к свободной экономике: страстное слово в защиту экономических преобразований / Пер. с англ.; Под общ. ред. Н.Л. Петракова. М.: Экономика, 1990. 365 с.

99. *Корнаи Я.* Честность и доверие в переходной экономике // Вопросы экономики. 2003. № 9. С. 4–17.

100. *Коулман Д.* Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. 2001. № 3. С. 122–139.

101. *Кулинцев И.И.* Экономика и социология труда. М.: Центр экономики и маркетинга, 1999. 274 с.

102. *Кравченко А.И.* История менеджмента: Учеб. пособие для студентов вузов. М.: Академический проспект, 2000. 351 с.

103. *Кравченко А.И.* Классики социологии менеджмента: Ф. Тейлор, А. Гастев. СПб.: Изд-во Русского христианского гуманитарного института, 1999. 320 с.

104. *Красикова М.* Гибкие режимы работы: проверено временем // Человек и труд. 2000. №12. С. 45–53.

105. *Крог Ф., Кёне М.* Трансфер знаний на предприятии: основные фазы и воздействующие факторы // Проблемы теории и практики управления. 1999. № 4. С. 74–78.

106. *Кастельс М.* Информационная эпоха / Пер. с англ.; Ред. О. Шкаратан. М.: Ин-т Открытое общество, 2000. 608 с.

107. *Козлов А.А.* Управление персоналом в японских корпорациях в условиях глобализации // Менеджмент в России и за рубежом. 2002. № 2. С. 45–51.

108. *Коленсо М.* Стратегия кайзен для успешных организационных перемен: Пер. с англ. М.: ИНФРА-М, 2002. 175 с.

109. *Кушнарёва 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.

110. *Мазин А.* Минимальная заработная плата: зарубежный опыт и отечественная практика // Человек и труд. 2004. № 4. С. 61–68.

111. *Майбуров И.* Эффективность инвестирования и человеческий капитал // Международная экономика и международные отношения. 2004. № 4. С. 3–13.

112. *Мартынов А.* Теоретический аспект исследования постсоциалистической трансформации: институциональный подход // Общество и экономика. 2002. № 8–9. С. 5–26.

113. *Маршалл А.* Принципы экономической науки. М.: Прогресс, 1993. 697 с.

114. *Марцинкевич В.И.* США: человеческий фактор и эффективность экономики. М.: Наука, 1991. 240 с.

115. *Марцинкевич В.И., Соболева И.В.* Экономика человека. М.: Аспект-Пресс, 1995. 286 с.

116. *Марцинкевич В.* Национальная модель социально-экономического развития // Международная экономика и международные отношения. 2001. № 1. С. 16–26.

117. *Матрусова Т.Н.* Трудовая мотивация в условиях социально-экономического кризиса: Япония // Труд за рубежом. 2005. № 2. С. 26–43.

118. *Матрусова Т.Н.* Трудовая политика государства в отношении лиц старших возрастов в Японии // Труд за рубежом. 2003. № 2. С. 23–48.

119. *Мачульская Е.* Пенсионное страхование в Германии // Социальная защита. 2000. № 3. С. 44–47.

120. *Мау В.* Посткоммунистическая Россия в постиндустриальном мире: внешние и внутренние вызовы // Вопросы экономики. 2002. № 3. С. 51–64.

121. *Мау В.* Посткоммунистическая Россия в индустриальном мире: проблемы догоняющего развития // Вопросы экономики. 2002. № 7. С. 24–29.

122. *Мау В.* Догоняющая модернизация в современной России // Проблемы теории и практики управления. 2004. № 4. С. 13–16.

123. *Мельников О.* От трудовых – к интеллектуально-трудовым ресурсам // Человек и труд. 2005. № 3. С. 78–71.

124. *Менеджмент* XXI века / Под ред. С. Чоудахари; Пер. с англ. М.: ИНФРА-М, 2002. 448 с.

125. *Меньшиков С.* Глобальная экономика как важный феномен современности // Вопросы экономики. 2004. № 1. С. 147–150.

126. *Мильнер Б.З.* Управление знаниями. М.: ИНФРА-М, 2003. 542 с.

127. *Милль Дж.* Основы политической экономии М.: Знание, 1980. Т. 1. 378 с.

128. *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.

129 *Мойрер А.* Какую систему пенсионного обеспечения предпочесть (опыт Германии) // Человек и труд. 1999. № 2. С. 70–77.

130. *Морозова Е., Поварич И.* Социальная защита в сфере труда // Человек и труд. 2005. № 8. С. 20–22.

131. *Мотов Н.Л.* Производственные советы на предприятиях (опыт развитых стран Европы) // Труд за рубежом. 2003. № 2. С. 48–68.

132. *Можаев В.* Характерные черты трудовых отношений в современных социальных моделях общества // Общество и экономика. 1999. № 12. С. 106–114.

133. *Молодякова Э.* Механизм регулирования трудовых отношений в Японии // Проблемы теории и практики управления. 1997. № 3. С. 59–65.

134. *Мордовин С.Н.* Управление человеческими ресурсами: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организаций», модуль 16. М., 1999. 534 с.

135. *Муравьёва А.А.* Экономика, основанная на знаниях // Труд за рубежом. 2004. № 4. С. 134–157.

136. *Мясникова Л.* Новая экономика в пространстве постмодерна // Мировая экономика и международные отношения. 2001. № 12. С. 3–15.

137. *Ламперт Х.* Социальная рыночная экономика: Германский путь. М.: Дело, 1994. 165 с.

138. *Лапин Н.* Базовые ценности населения и российская модернизация // Общество и экономика. 2002. № 12. С. 70–89.

139. *Лебедева И.* Особенности управления трудом на мелких и средних предприятиях Японии // Проблемы теории и практики управления. 2000. № 6. С. 101–105.

140. *Лебедева Л.* США: социальная помощь – денежная и натуральная // Человек и труд. 2005. № 11. С. 58–61.

141. *Лебедева Л.Ф., Супян В.Б.* Регулирование трудовых отношений в США // США: Экономика, политика, идеология. 2004. № 5. С. 81–93.

142. *Лопухин В.Ю.* Социально-трудовые отношения в современной России: рискологический аспект: Автореф. дис. ... канд. экон. наук. Саратов, 2005. 20 с.

143. *Лукьянова Г.И.* Трудовые отношения в современной Франции // Труд за рубежом. 2004. № 3. С. 65–82.

144. *Львов Д.С.* Проблемы долгосрочного социально-экономического развития: Научный доклад на Президиуме РАН. М., 2003. 124 с.

145. *Львов Д.С.* Развитие экономики России и задачи экономической науки. М.: Экономика, 2001. 356 с.

146. *Надель С.Н.* Социальные факторы экономического роста // Международная экономика и международные отношения. 2005. № 5. С. 26–33.

147. *Неклеса А.* Глобальная трансформация: сущность, генезис, прогноз // Международная экономика и международные отношения. 2004. № 1. С. 116–123.

148. *Некипелов Д.* Профсоюзы и глобализация: социально-трудовые проблемы // Труд за рубежом. 2002. № 3. С. 3–29.

149. *Нещадин А.* Экономический рост и кадровый потенциал России // Вопросы экономики. 2000. № 7. С. 34–41.

150. *Никольская Г.* Пути решения социально-трудовых проблем в эпоху глобализации // Труд за рубежом. 2001. №.1. С. 115–128.

151. *Новая* постиндустриальная волна на Западе: Антология / Под ред. В.Л. Иноземцева. М.: Academia, 1999. 640 с.

152. *Новиков А.* Пенсионные системы западных стран – опыт, который можно позаимствовать // Человек и труд. 2005. № 11. С. 51–57.

153. *Овсиенко Ю., Петраков Н.* Российская трансформация и её результаты // Вопросы экономики. 2004. № 5. С. 59–72.

154. *От* наёмного труда к свободному / Под общ. ред. С. Фёдорова. М.: Слово. 2001. 416 с.

155. *Орлов-Карба П.* Пенсионная реформа: противоречия нового этапа // Человек и труд. 2004. № 8. С. 34–39.

156. *Очерки* о крестьянстве второй половины XIX века. М.: Прогресс, 1987. 268 с.

157. *Парамонова С.В.* Проблемы и перспективы пенсионной системы России. Красноярск: ИПЦ КГТУ, 2006. 220 с.

158. *Подготовка* кадров и обеспечение занятости: содействие социальной интеграции, повышению производительности труда и занятости молодёжи. Женева, 2000. 196 с.

159. *Попов А.А.* Государственная пенсионная система США // Труд за рубежом. 2004. № 4. С. 117–133.

160. *Попов А.А.* Новые тенденции в социальной политике в США: личные пенсионные счета // США: экономика, политика, идеологня. 2006. № 1. С. 15–36.

161. *Постмодернизм* и культурные ценности японского народа: Научно-аналитический обзор. М.: Наука, 1995. 258 с.

162. *Практика* обучения действием / Рег Реванс и др.; Под ред. М. Педлера; Пер с англ. М.: Гардарика, 2000. 333 с.

163. *Путь* в XXI век: стратегические проблемы и перспективы российской экономики / Рук. авт. кол. Д.С. Львов. М.: Экономика. 1999. 792 с.

164. *Радько С., Афанасьева А.* Сохранение трудового потенциала и максимизация прибыли // Человек и труд. 1999. № 7. С. 81–84.

165. *Ракитская Г.* Необъявленная реформа социально-трудовых отношений в 1990-е годы // Вопросы экономики. 2003. № 9. С. 77–88.

166. *Ракитский Б., Ракитская Г.* Тенденции новой социальной дифференциации в России (гипотеза) // Общество и экономика. 2002. № 12. С. 139–146.

167. *Римашевская Н.* Человеческий потенциал России и проблемы сбережения населения // Российский экономический журнал. 2004. № 9–10. С. 22–40.

168. *Роик В.* Утверждение страховых основ социальной защиты населения: необходимость и проблемы // Российский экономический журнал. 2004. № 1. С. 31–35.

169. *Роик В.* Пенсионная реформа: стартовые коллизии и необходимость концептуальной корректировки // Российский экономический журнал. 2003. № 11–12. С. 38–45.

170. *Роик В.* Социальная модель государства: опыт западноевропейских стран и выбор для России // Человек и труд. 2005. № 11. С. 19–22.

171. *Роик В.* Социальные доктрины христианства: труд и экономика // Человек и труд. 2004. № 2. С. 40–45.

172. *Розанова Н., Назаренко А.* К вопросу о марксистской теории отношений труда и капитала: современный подход // Вопросы экономики. 2004. № 12. С. 131–140.

173. *Рудык Э.* Управление трудом в России: к вопросу о применимости японского опыта // Российский экономический журнал. 2002. № 1. С. 48–56.

174. *Рудык Э., Керемецкий Я., Завьялова Г.* Задачи демократизации собственнических отношений на российских предприятиях. М.: ИНФРА-М, 1999. 286 с.

175. *Селигмен Б.* Основные течения современной экономической мысли. М.: Наука, 1991. 432 с.

176. *Стоунханс. Д.* Управление организационными знаниями // Менеджмент в России и за рубежом. 1999. №.1. С. 14–26.

177. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Соцэгиз, 1962. 405 с.

178. *Соболевская А.* Проблемы мотивации труда в международном масштабе // Труд за рубежом. 2000. №.4. С. 66–84.

179. *Соболевская А.А.* Организационная культура и управление трудом // Труд за рубежом. 2003. № 1. С. 68–78.

180. *Сорокин П.* Человек. Цивилизация. Общество. М.: Наука, 1992. 324 с.

181. *Спивак В.А.* Корпоративная культура. СПб.: Питер, 2001. 352 с.

182. *Социология* в России / Под ред. В.А. Ядова. М.: ЭКСПО-М, 2006. 743 с.

183. *Сильвёрстов С.* О глобальной модернизации миропорядка // Общество и экономика. 2004. № 3. С. 3–28.

184. *Скавитин А.В.* Проблема притеснений рабочих на местах (по материалам зарубежных исследований) // Менеджмент в России и за рубежом. 2004. № 5. С. 118–126.

185. *Смирнов А.В.* Индустриальные отношения в развитых демократиях: концепции и подходы: Автореф. дис. … канд. полит. наук. СПб, 2005. 22 с.

186. *Современные* тенденции в регулировании коллективных трудовых отношений // Труд за рубежом. 2000. № 2. С. 17–27.

187. *Социальная* политика: Учеб. / Под общ. ред. Н.А. Волгина. М.: Экзамен, 2002. 736 с.

188. *Социально-экономические* проблемы России / Отв. ред. С. Филиппов. СПб.: Наука, 2001. 285 с.

189. *100 лет* русскому предпринимательству: Из истории купеческих родов. М.: Наука, 1997. 678 с.

190. *Стрельникова Л.В.* Социальный капитал: типология зарубежный подходов // Общественные науки и современность. 2003. № 2. С. 33–41.

191. *Супян В.* Сфера труда в США: новые тенденции и вызовы XXI века // Проблемы теории и практики управления. 2001. № 3. С. 91–96.

192. *Сычёва И.Н.* Трудовые отношения в структуре социально-экономических систем: Дис. ... д-ра экон. наук. Томск, 2001. 348 с.

193. *Тарасова Н.* Трудовые отношения в условиях глобализации и технологической революции (опыт страи Запада) // Общество и экономика. 2000. № 1. С. 67–78.

194. *Тейлор Ф.У.* Принципы научного менеджмента / Пер. с англ. А.И. Зак. М.: Контроллииг, 1999. 307 с.

195. *Тарануха Ю.* Профсоюзы и глобализация // Человек и труд. 2006. № 4. С. 61–67.

196. *Тоффлер Э.* Шок будущего: Пер. с англ. / Э. Тоффлер. М.: ООО «Изд-во АСТ», 2003. 557 с.

197. *Управление* персоналом: Учеб. для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Ерёмина. М.: ЮНИТИ, 2002. 560 с.

198. *Управление* человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. СПб.: Притер, 2002. 1197 с.

199. *Утинова С.С.* Изоморфиый рынок труда в России. М.: Экоиомика, 2002. 346 с.

200. *Февр Л.* Бои за историю. М.: Наука, 1992. 568 с.

201. *Хайруллина Ю.Р.* Цениости в сфере труда: особениости и факторы // Социологические исследования. 2003. № 5. С. 84–88.

202. *Хачатурян В.М.* История мировых цивилизаций с древнейших времён до начала XX века. М.: Наука, 1997. 647 с.

203. *Хлопова Т В. и др.* К оцеике трудового потеициала предприятия // Социологические исследования. 2003. № 3. С. 67–73.

204. *Хайек Ф.* Индивидуализм и экоиомический порядок. М.: ИЗОГРАФ, 1997. 321 с.

205. *Цвылёва Р.* Социальный конфликт в постиндустриальной экоиомике // Международная экономика и международные отношения. 1998. № 10. С. 54–67.

206. *Хлынов В.* Социальиая защищённость по-японски //www.japantoday.ru / znakjap / economica / 025-02.shtml

207. *Цыганов М.Е.* Тенденции развития коллективно-договорных отношений в странах ЕС // Труд за рубежом. 2005. № 3. С. 15–36.

208. *Шаванс Б.* Типы и уровии правил в организациях, ииститутах и снстемах // Вопросы экоиомики. 2003. № 6. С. 4–21.

209. *Шамхалов Ф.И.* Государство и экономика: Основы взаимодействия. М.: Экоиомика, 2000. 382 с.

210. *Шаститко А.* Предметно-методологические особенности новой ииституциональной экономической теории // Вопросы экоиомики. 2003. № 1. С. 24–41.

211. *Шаталова Н.И.* Трудовой потенциал работника: Учеб. пособие для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. 399 с.

212. *Шкаратан О.* Русская культура труда и управления // Общественные науки и современность. 2003. № 1. С. 30–54.

213. *Щетинин В.* Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // Международная экоиомика и междуиародные отиошеиня. 2001. № 12. С. 3–15.

214. *Шелдрейк Д.* Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации: Пер. с англ. СПб.: Питер, 2001. 352 с.

215. *Шелохаев В.В.* Уроки модернизации старой России // Отечественная история. 1999. № 6. С. 74–84.

216. *Шихирев П.Н.* Природа социального капитала: социально-психологический подход // Общественные науки и современность. 2003. № 2. С. 17–23.

217. *Шлихтер А.А.* Государственные программы в сфере труда и занятости (опыт США) // Труд за рубежом. 2004. № 3. С. 45–64.

218. *Шлихтер А.А.* Влияние информационных технологий на занятость и эффективность труда: развитые страны // Труд за рубежом. 2005. № 2. С. 3–25.

219. *Щукин В.* «Пульсирующий» фонд оплаты труда, или Почему будущее не за твёрдыми окладами, а за компенсационными схемами // Человек и труд. 2004. № 5. С. 69–74.

220. *Экономика* труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна. М.: МГУ, 1996. 623 с.

221. *Экономика* труда: (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. М.: Экзамен, 2002. 736 с.

222. *Эрхард Л.* Благосостояние для всех: Пер. с нем. М.: Начала-Пресс, 1991. 332 с.

223. *Япония*: в поисках новых рубежей. М.: Наука, 1998. 287 с.

224. *Inglehart R.* Modernization and Postmodernization Cultural, Economic and Political Change in 43 Sosities. Princetion, 1997. 536 p.

225. *Druker P.F.* The Sickness of Government // Public Interests. Vol. 14. 1979. P. 3–23.

226. *Fukuyama F.* Trust. The Social virtues and the Creation of Prosperity. N.Y., 1996. 468 p.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение 3

1. Труд и социально-трудовые отиошения в концепциях общественного развития..... 5
1.1. Формационная и цивилизационная концепции общественного развития в исследовании труда и социально-трудовых отношений..... 5
1.2. Траисформация труда и социально-трудовых отношений в условиях перехода к постиндустриальному обществу 26
1.3. Теории модернизации и догоняющего развития: возможности для России..... 44

2. Технологические параметры трансформации труда и социальио-трудовых отношений и изменение роли человека на производстве 52
2.1. Технологические параметры эволюции производственной среды предприятия и их влияние на социально-трудовые отношения..... 52
2.2. Социальное развитие человека и трансформация понятийного аппарата в системе социально-трудовых отношений 78

3. Стаиовление и развитие институтов социально-трудовых отношений: мировой опыт и российская практика 103
3.1. Институционализация трудовых отношений в США 103
3.2. Японский опыт институционализации трудовых отношений..... 122
3.3. Институты социально-трудовых отношеиий в европейских странах..... 138
3.4. Иистиуциональиые осиовы преобразоваиий социально-трудовых отношений в России 162

Заключение..... 186

Литература..... 188

Научное издание

НЕХОДА Евгения Владимировна

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Редактор *Т.В. Зелева*
Подготовка оригинал-макета *Ю.А. Сидоренко*

Подписано в печать 15.10.2007 г. Формат 60x84 1/16.
Печ. л. 12,5; усл. печ. л. 11,6; уч.-изд. л. 12,2.
Тираж 500. Заказ 37

ОАО «Издательство ТГУ», 634029, г. Томск, ул. Никитина, 4
Типография «Иван Федоров», 634003, г. Томск, Октябрьский взвоз, 1