

Виктор Фаузер

Инесса Назарова

Владимир Фаузер

**Библиотека
менеджера**

**СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ:
СОДЕРЖАНИЕ, МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ,
ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ**



Сыктывкар-Ухта 2010

**РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК
УРАЛЬСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ
КОМИ НАУЧНЫЙ ЦЕНТР**
Институт социально-экономических и энергетических
проблем Севера
ГОУ ВПО «Ухтинский государственный технический университет»

**СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ:
СОДЕРЖАНИЕ, МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ,
ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ**

Выпуск 15

Ответственный редактор
доктор экономических наук, профессор В.В. Фаузер

Сыктывкар-Ухта 2010

УДК: 331.1

ББК

Рецензенты:

к.э.н., с.н.с. *В.В.Терентьев*

к.э.н., доцент *Т.В. Тихонова*

Ответственный редактор

д.э.н., профессор *В.В. Фаузер*

Фаузер В.В., Назарова И.Г., Фаузер Вл.В. Социально-трудовые отношения: содержание, механизм управления, зарубежный опыт / Отв. редактор д.э.н., профессор В.В. Фаузер. – Сыктывкар-Ухта: УхТГТУ, 2010. – 102 с. (Б-ка менеджера; Вып. 15).

В работе рассмотрены теоретические аспекты становления и развития социально-трудовых отношений; аргументированы приоритеты и инструменты государственного регулирования социально-трудовых отношений, которые включают регулирование доходов, политику в области занятости, программы создания и сохранения рабочих мест; проанализирован зарубежный опыт регулирования трудовых отношений, значительное внимание уделено опыту Украины.

Будет полезной научным и практическим работникам, аспирантам и магистрантам, студентам экономических и управленческих специальностей, всем тем, кто интересуется проблемами труда.

Рекомендовано к изданию Ученым Советом Института социально-экономических и энергетических проблем Севера Коми НЦ УрО РАН «22» декабря 2009 г., протокол №9.

ISBN

© В.В. Фаузер, И.Г. Назарова,

Вл.В. Фаузер, 2010

© ГОУ ВПО «Ухтинский государственный
технический университет», 2010

© ИСЭ и ЭПС Коми НЦ УрО РАН, 2010

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время перед Россией стоит задача создания современных институтов и форм регулирования социально-трудовых отношений, опирающихся на лучший мировой опыт. И здесь, как показывает практика, Россия отстает от цивилизованной формы взаимодействий субъектов труда. Речь идет не просто о возврате к классической системе наемного труда, а о создании современной системы социально-трудовых отношений.

Новый Трудовой кодекс Российской Федерации, принятый в 2002 г. и призванный регулировать трудовые отношения в условиях рыночной экономики, является важным шагом в этом направлении, хотя и он не решает всех проблем упорядочения трудовой сферы (*Трудовой кодекс, 2002*). Потребуется немало усилий и по практической реализации кодекса. Это связано, во-первых, с приданием современных форм малому и среднему бизнесу, во-вторых, с выведением оплаты труда и трудовых отношений в целом из теневой сферы. В-третьих, нужен поиск таких схем взимания социального налога и формирования социальных фондов, чтобы при этом не подрывались стимулы повышения производительности труда и предпринимательской деятельности.

В 1990-е гг. громоздкая, бюрократизированная система профсоюзов, как и экономика, проходила через кризис своего развития. Численность членов профсоюзов резко сократилась или сохраняется номинально, в силу традиции. Та же картина и с заключением коллективных договоров. На большинстве государственных и акционерных предприятий они заключаются формально и не играют существенной роли. Для частных же компаний коллективный договор – редкое исключение.

Систему социального партнерства предстоит создавать фактически заново. Государство могло бы взять на себя иницилирующую роль в данном процессе. Конечно, речь не может идти о возврате к практике полного, добровольно-принудительного охвата профсоюзами всех трудящихся, воссоздания их единой иерархической структуры, так же, как и об обязательном вхождении предпринимателей в их ассоциации и союзы. Эти процессы могут развиваться лишь на основе заинтересованности всех участников – субъектов трудовых отношений. Но повышению заинтересованности могли бы способствовать законодательное определение и расширение функций добровольных союзов и, главное, их практическое во-

влечение в постоянный трехсторонний диалог, направленный на решение актуальных проблем социально-трудовых отношений на всех уровнях – от предприятия до общества в целом.

Социально-трудовые отношения в современном понимании рассматриваются как отношения между людьми, которые возникают на основе дифференциации и кооперации трудовых задач и функций, т.е. разделения труда. Выполняя трудовые функции, люди взаимодействуют, вступают в отношения друг с другом, и именно труд является той первичной категорией, в которой заключено все многообразие конкретных общественных явлений и отношений.

Слабым звеном российского законодательного обеспечения механизма социального партнерства являются отношения между работодателями и государством, которые законодательно не регламентированы. В то время как работодателю в системе трипартизма вменено безоговорочное выполнение всех условий коллективных трудовых договоров (в отношении выплаты заработной платы работникам, повышения их квалификации, создания стабильных рабочих мест и т.д.), государство не несет ответственности перед работодателями в случае возникновения обстоятельств, влекущих за собой невозможность исполнения работодателем тех или иных, закрепленных коллективными договорами, обязательств перед профсоюзами. Этот законодательный пробел едва ли случаен в длительной национальной традиции жесткой «вертикали власти», поскольку социальное партнерство – механизм «горизонтального» распределения ответственности между субъектами управления, одним из которых и является бизнес. Система социального партнерства предполагает все государственные гарантии не только работникам и профсоюзам, но и работодателям, а именно – гарантии стабильных «правил игры» на рынке, благоприятствующих ведению бизнеса. Иначе работодатели не смогут оптимизировать деятельность своих компаний, расширять производство и, как следствие, создавать максимальное количество рабочих мест, выплачивать заработную плату, платить налоги, получать собственную прибыль. Поэтому такие гарантии бизнесу работают на общенациональные интересы, и именно с позиции общенациональных интересов бизнес вправе требовать от власти реального возмещения своих потерь при неукоснительном выполнении своих обязательств перед работниками и государством, подобно праву работников на социальную защиту. При отсутствии такого

паритета государственных гарантий не может быть и реально работающего механизма социального партнерства. В связи с этим российское законодательство должно четко определить и закрепить роль каждой из сторон социального партнерства как субъекта экономического управления. Это и предполагает четкое определение границ, в которых государство вправе регулировать бизнес, и, таким образом, передачу бизнесу не свойственных государству функций.

Между тем, несмотря на то, что правительство РФ подчеркивает важность регулирования трудовых отношений с помощью системы социального партнерства, коллективных договоров и соглашений по социально-трудовым отношениям, реальные конфликты демонстрируют безразличие представителей работодателей, органов центральной исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Федерации к насущным проблемам социально-трудовых отношений. В самом деле, по экспертной оценке, в России переговоры между наемными работниками и работодателем ведутся далеко не везде, а если и ведутся, то, судя по данным соответствующих опросов, нет четкой ясности, кто представляет сторону наемного персонала.

Например, В.А. Ядов следующим образом констатирует проблему: «Как далеки мы от цивилизованного классового капиталистического общества, где одни владеют средствами производства и извлекают прибавочную стоимость от эксплуатации труда наемных работников, а последние продают свою рабочую силу, но как при этом торгуются! Проблема в осознании солидарности работников наемного труда в их переговорах с работодателями под гарантии достигнутых договоренностей со стороны закона – так называемый трипартизм» (Ядов, 2002, с. 145). Но чтобы «торговаться» с работодателем, т.е. обрести сам вкус к переговорам и, значит, развивать переговорную культуру, являющуюся основой социального партнерства, необходимо поработать над такой психологической категорией, как потребности. Работник с низким уровнем потребностей никогда не будет «торговаться» с работодателем, никогда не станет партнером.

Таким образом, недостаточная теоретическая и практическая проработанность вопросов формирования и направлений развития социально-трудовых отношений определили выбор темы исследования.

Теоретической базой проведенного исследования послужили фундаментальные труды классиков экономической теории, научные достижения

зарубежных и отечественных ученых в области теорий развития общественных систем, труда и социально-трудовых отношений, теорий управления, выполненные по данной проблематике. Используются монографические работы и научные статьи авторов, представляющих разные школы и направления экономической науки в области исследования различных аспектов социально-трудовых отношений.

Выполненная работа отражает теоретические результаты НИР: «Социально-трудовые проблемы северных территорий: состояние, тенденции, механизм управления».

1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ СУЩНОСТИ И СОДЕРЖАНИЯ «СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ»

1.1 Сущность и содержание категории «социально-трудовые отношения»

Социально ориентированная рыночная экономика – исходная база понимания и построения социально-трудовой сферы. Построение такой экономики предполагается в России. Ее важнейший критерий (при прочих равных условиях) – приоритет социальной защиты, социальной справедливости над экономической эффективностью ради социального спокойствия в обществе.

Главная цель социально ориентированной рыночной экономики – увеличение прибыли за счет роста эффективности производства. Рыночная экономика частично решает такие социальные вопросы, как обеспечение занятости, выплата заработной платы за результаты труда и др. Однако, основанная на частной собственности и конкуренции, она не решает проблемы социальной справедливости и социальной защиты и др. Решение этих проблем возможно вмешательством государства в экономику через правовое регулирование, налоговую политику и т.п. Государственное вмешательство делает рыночную экономику социально направленной. В области социально-трудовых отношений государственное регулирование включает: правовое регулирование социально-трудовых отношений, регулирование доходов населения, обеспечение социальной защиты, регулирование рынка труда и занятости, охрану труда и т.д.

Социальная составляющая влияет на экономику. Без эффективной занятости, организации системы стимулирования, развития сферы образования, здравоохранения, культуры и т.д. нельзя развивать производство, увеличивать объем товаров и услуг, других микро- и макроэкономических показателей. Это требует соответствующего отношения к социально-трудовой сфере со стороны государства, его законодательных и исполнительных органов, работодателей, предпринимателей и собственников.

Социально-трудовая сфера (далее СТС) – составная часть социальной рыночной экономики. Основой СТС являются отношения между трудом и капиталом. В центре социально-трудовой сферы – человек, взаимодействующий с рыночной средой по поводу организации процесса труда,

факторов и условий роста его производительности, обеспечения продуктивной занятости, формирования доходов работников, обеспечения социальной защиты, своевременной выплаты пенсий, пособий и других источников и механизмов жизнеобеспечения граждан.

Основные компоненты СТС:

- социальная сфера, т.е. отрасли социально-культурного комплекса (образование, здравоохранение, культура, наука и т.д.);
- рынок труда, службы занятости, подготовки и переподготовки кадров (в том числе безработных);
- сфера мотивации производительного труда (мотивы, стимулы, организация оплаты труда, премирование и др.);
- стабилизация уровня жизни населения;
- социальное обеспечение, социальное страхование;
- социальное партнерство.

Исследование СТС на первый план выдвигает изучение системы отношений, отражающих социально-экономические интересы людей в процессе трудовой деятельности, а именно **социально-трудовые отношения**. Становление социально ориентированной рыночной экономики в России и обеспечение ее нормального функционирования возможно при условии ее полноценной интеграции в мировое хозяйство, что предполагает оформленность социально-трудовых отношений в стране, выработку механизма их эффективного регулирования и встроенность системы социально-трудовых отношений в систему, признанную мировым сообществом.

Основные подходы к исследованию труда и социально-трудовых отношений. Социально-трудовые отношения – сложное многоаспектное понятие, генезис которого позволяет понять, каким образом формировался и трансформировался понятийный аппарат, почему в настоящее время в научной литературе используют термин «социально-трудовые отношения»; почему предметно-содержательная область социально-трудовых отношений включает широкий спектр вопросов, начиная с профессионального обучения работников, развития систем социальной защиты; вопросов, связанных с оплатой труда, условиями и организацией труда и заканчивая вопросами социального развития человека, мотивов, ценностей, целей деятельности (Нехода, 2009, с. 11).

Существуют два подхода структуризации социально-трудовых отношений. Первый подход – это выделение уровней, что позволяет не

только четко обозначить соответствующие им отношения (между государством и работниками, между государством и работодателями, между отдельными работниками), но и дополнить определение социально-трудовых отношений деятельностью институтов, регулирующих и поддерживающих данные отношения. Так, например, в Западной Европе под социально-трудовыми отношениями подразумевают деятельность институтов и соблюдение процедур, предназначенных для определения условий занятости, оплаты труда и социальной защищенности наемных работников с целью приведения этих условий в соответствие с изменяющимися обстоятельствами, а также для представления интересов социальных партнеров: профсоюзов и работодателей.

Вторым подходом к структуризации является выделение элементов, образующих систему социально-трудовых отношений. Включение в систему социально-трудовых отношений, помимо традиционных элементов (субъекты, типы, предметная область), институциональных механизмов формирования и развития, а также критериев их оценки.

В основе социально-трудовых отношений лежит труд или профессиональная деятельность человека. Именно они представляют важнейшие составляющие жизни, которые раскрывают перед человеком колоссальные возможности получения доходов и реализации собственного потенциала. Труд является одной из фундаментальных ценностей хозяйственной культуры, через которую проявляются отношения человека и общества к деятельности.

Можно предложить следующие определения социально-трудовых отношений (СТО). Например, Е.В. Нехода пишет, что «социально-трудовые отношения характеризуют экономические, социальные, психологические, правовые аспекты взаимосвязи отдельных людей и социальных групп в процессе трудовой деятельности» (Нехода, 2008, с. 147). А Ю.Г. Одегов и В.Н. Сидорова отмечают, что «социально-трудовые отношения – объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений по поводу осуществления процессов, обусловленных трудовой деятельностью и направленных на повышение качества трудовой жизни» (Одегов, Сидорова, 2008, с. 9). Можно привести еще одно, более емкое определение: «Социально-трудовые отношения – это совокупность взаимодействий работников как непосредственных, так и опосредствованных, в коллективном трудовом процессе. Они складыва-

ются в процессе живого труда, непосредственной деятельности работников, формирования и изменения социальных отношений между ними. Социально-трудовые отношения между участниками трудового процесса воссоздаются и воспроизводятся благодаря трудовому поведению работников, их поступкам, совершаемым под воздействием потребностей, интересов, ценностных ориентаций, трудовой ситуации. Из всех разнообразных видов социально-экономического поведения трудовое и профессиональное являются важнейшими в формировании социально-трудовых отношений (Бурляева, Просвирнина, 2008, с. 154).

Социально-трудовые отношения можно анализировать по трем основным направлениям (элементам): субъекты, предмет и типы отношений.

Субъекты социально-трудовых отношений. Наиболее важными субъектами социально-трудовых отношений являются: наемные работники, профессиональные союзы (союзы наемных работников), работодатели, союзы работодателей и государство.

Наемным работником является человек, который заключил трудовой договор с представителями предприятия, государством или какой-либо общественной организацией или *наемный работник* – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Трудовое поведение работника детерминировано факторами, формирующими индивидуальные различия людей по полу, возрасту, состоянию здоровья, уровню образования, степени профессионально-квалификационной подготовленности, должностной, отраслевой и региональной принадлежности. Наемный работник должен быть готов к личному участию в социально-трудовых отношениях.

Профессиональные союзы. Развитые трудовые отношения предполагают, что существуют институты, выступающие от имени наемных работников и защищающие их интересы. Традиционно такой организацией являются профсоюзы – массовые самоуправляющиеся общественные объединения трудящихся определенной отрасли или смежных отраслей, профессиональной группы для защиты и представительства их социально-трудовых прав и интересов. Профсоюзы создаются для защиты социально-экономических интересов наемных работников и лиц свободного труда. Направлениями деятельности профсоюзов являются обеспечение занятости, гарантий приемлемых условий труда, оплаты. Объединения профсоюзов могут выступать гарантом соблюдения прав наемных работников,

защищают их интересы в трудовых спорах и конфликтах. Возможны и другие организационные формы объединения наемных работников.

Работодатель, субъект социально-трудовых отношений, согласно международной классификации статуса и занятости – это человек, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий для работы одного или многих лиц. Работодатель обычно собственник средств производства. В хозяйственной практике современной России работодателем считается также руководитель организации, нанимающий работников по договору, например, директор государственного или муниципального предприятия. В новой редакции Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) конкретизировано определение работодателя – физического лица. Статья 20 ТК РФ четко разграничила физических лиц, выступающих в качестве работодателей, на две категории: индивидуальных предпринимателей, вступающих в трудовые отношения с работниками для ведения профессиональной деятельности, и физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, т.е. тех, кто вступает в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. Теперь подробно регламентировано, в каких случаях гражданин (в том числе несовершеннолетний) или лицо, чья дееспособность ограничена судом, может заключать трудовой договор в качестве работодателя. *Союзы работодателей* (например, союз промышленников и предпринимателей в нашей стране) создаются для защиты социально-экономических интересов работодателей, в частности частного капитала.

Государство как субъект социально-трудовых отношений может выступать, прежде всего, как законодатель, защитник прав граждан и организаций, работодатель, наконец, арбитр или посредник в трудовых спорах и конфликтах. Степень реализации каждой из представленных выше ролей, характер их сочетания на каждом этапе развития экономики страны существенно различаются, что определяется историческими, политическими, экономическими условиями развития государства.

Классификация социально-трудовых отношений. Социально-трудовые отношения в зависимости от способа их регулирования и методов разрешения возникающих проблем *классифицируются по типам* (*Экономика труда, 1996, с. 53*). 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, и зависит конкретный тип социально-трудовых отношений и другие определяющие его принципы. Таким образом, базой социально-трудовых отношений могут служить: принципы солидарности и субсидиарности; отношения, построенные по принципу «господство – подчинение»; равноправное партнерство; конфликт; конфликтное сотрудничество; соперничество, дискриминация (таблица 1.1).

Таблица 1.1 – Характеристика основных типов социально-трудовых отношений (Одегов, Сидорова, 2008, с. 19)

Типы социально-трудовых отношений	Характеристика
Патернализм	Жесткая регламентация способов поведения субъектов социально-трудовых отношений, условий и порядка их взаимодействия со стороны государства или руководства организации
Социальное партнерство	Защита интересов субъектов социально-трудовых отношений и их самореализации в политике согласования взаимных приоритетов по социально-трудовым вопросам для обеспечения конструктивного взаимодействия
Конкуренция	Соперничество субъектов социально-трудовых отношений за возможность, лучшие условия и реализацию собственных интересов в социально-трудовой сфере
Солидарность	Взаимная ответственность людей, основанная на единодушии и общности их интересов, за перемены в системе социально-трудовых отношений и достижение согласия в принятии общественно важных решений в социально-трудовой сфере
Субсидиарность	Стремление человека к личной ответственности за достижение своих основных целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем
Дискриминация	Произвольное, незаконное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений, в результате которого нарушаются принципы равенства возможностей на рынке труда
Конфликт	Крайняя степень выражения противоречия субъектов в социально-трудовых отношениях, проявляющаяся в форме трудовых споров, забастовок, локаутов

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 «партнерство», характерен для послевоенной Германии и ряда европейских стран. Социальное партнерство 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 партнерства, выделяют такие типы отношений, как конкуренция, солидарность (общая ответственность и взаимная помощь субъектов социально-трудовых отношений), субсидиарность (стремление человека к личной ответственности за достижение своих целей и своих действий при решении социально-трудовых проблем), дискриминация (основана на произволе прав субъектов социально-трудовых отношений).

Классификация социально-трудовых отношений *по их уровню* определяется особенностями субъектов социально-трудовых отношений и предусматривает их деление на индивидуальные и коллективные (групповые). Индивидуальные отношения предполагают взаимодействие работник – работник; работник – работодатель; работодатель – работодатель. На групповом (коллективном) уровне осуществляются отношения между объединениями работодателей и наемных работников (например, профессиональными союзами). Выделяется смешанный уровень социально-трудовых отношений, на котором осуществляется взаимодействие между работником и государством, между работодателем и государством.

Еще один вариант уровневой классификации социально-трудовых отношений предполагает их определение на уровне организации, отрасли, региона, на федеральном уровне.

Социально-трудовые отношения могут быть сгруппированы и по следующим основаниям.

1. По содержанию трудовой деятельности: производственно-функциональные, профессионально-квалификационные, социально-психологические, общественно-организационные.

2. По субъекту (носителю отношений): межорганизационные (коллектив-коллектив), внутриорганизационные (коллектив-личность, личность-личность).

3. По объему властных полномочий: отношения по горизонтали, отношения по вертикали.

4. По характеру распределения доходов: в соответствии с трудовым вкладом, безотносительно трудового вклада.

5. Степень регламентированности отношений: формальные, официально оформленные; неформальные, официально не оформленные.

6. По способу общения работников в процессе труда: безличностные, опосредствованные; межличностные, непосредственные.

Раскроем содержание каждого основания подробнее.

1. Содержание трудовой деятельности характеризуется различными трудовыми функциями и профессионально-квалификационным уровнем работников. Помимо реализации непосредственно-трудовых функций работники принимают участие в деятельности общественных организаций, формируемых в трудовом коллективе (профсоюзы, женские, молодежные, благотворительные, спортивно-оздоровительные организации). Такое участие порождает общественно-организационные отношения. Социально-психологические отношения возникают при формировании и функционировании трудового коллектива. Они характеризуют общественное сознание работников и связаны с такими параметрами трудовой деятельности, как мотивы поведения, ценностные ориентации и установки в сфере труда.

2. Социально-трудовые отношения, складывающиеся между различными коллективами, социальными организациями, группировками – это межорганизационные отношения, и внутри коллектива – между работниками или между коллективом и работником – это внутрипроизводственные отношения.

3. По объему власти субъектов социально-трудовых отношений выделяются отношения между работниками, занимающими одинаковое социальное положение и имеющими одинаковый объем власти (отношения по горизонтали), и отношения между руководителями и подчиненными

(отношения по вертикали). Субъекты этих отношений вносят разный вклад в выработку важнейших решений, касающихся коллективного труда.

4. По характеру распределения доходов можно выделить группы работников, для которых основным доходом является заработная плата (наемные работники); доход которых зависит от размеров вложенного в дело капитала (предприниматели, владельцы акций); получающих нетрудовые доходы: а) в связи с несовершенством нормативно-правовой базы в области хозяйственных и трудовых отношений, б) получающих социальные пособия.

5. В зависимости от степени регламентированности различают формальные отношения, официально оформленные различными документами (законами, уставами, положениями, инструкциями), и неформальные, складывающиеся между участниками трудового процесса благодаря взаимной симпатии, общности интересов и по другим личным основаниям, и никакими документами не регламентируемые.

6. Социально-трудовые отношения невозможны без общения субъектов этих отношений. Общение выступает и как условие, и как элемент коллективной трудовой деятельности. Оно заключается в восприятии общающимися друг друга в приеме и передаче информации и координации действий участников трудового процесса. Различают три стороны общения: перцептивную (восприятие работниками друг друга и установление взаимопонимания), коммуникативную (обмен производственной информацией) и интерактивную (обмен действиями, организация взаимодействия между работниками) (Бурляева, Просвирнина, 2008, с. 155-157).

По характеру влияния на результаты экономической деятельности и качество жизни людей социально-трудовые отношения могут быть отнесены к одному из двух типов:

- *конструктивные*, способствующие успешной деятельности организации и общества в целом; они основаны на сотрудничестве, взаимной помощи или же на конкуренции, но организованной так, чтобы положительно влиять на достижение результатов;

- *деструктивные*, препятствующие успешной деятельности организации и общества в целом; в их основе лежит несоответствие общей направленности интересов сотрудников и социальных групп целям организации или общества в целом. Это несоответствие возникает по различным причинам, в том числе и как результат естественного внутригруппового различия сотрудников по психофизиологическим параметрам (полу, воз-

расту, здоровью, темпераменту, уровню способностей и т.д.), национальности, семейному положению, образованию, вероисповеданию, политической ориентации, уровню доходов и т.д. В ряде случаев такого рода отличия могут положительно влиять на социально-психологический климат в коллективе и результаты экономической деятельности.

Предмет социально-трудовых отношений. В качестве предмета социально-трудовых отношений рассматриваются цели, к достижению которых стремится человек на различных этапах своей деятельности. Предметами индивидуальных социально-трудовых отношений выступают определенные стороны в трудовой жизни человека, содержание которых зависит от его жизненного цикла и специфики задач, решаемых на каждом этапе этого цикла. К примеру, на первых этапах (от рождения до окончания обучения) социально-трудовые отношения связаны в основном с проблемами профессионального обучения. В период 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. Предметом групповых социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками могут выступать: кадровая политика в целом (ее отдельные элементы), аттестация кадров, аудит и контроллинг персонала, оценка эффективности трудовой деятельности, организация и нормирование труда, трудовые конфликты и пути их разрешения, мотивация и вознаграждение персонала и др.

Все многообразие предметов социально-трудовых отношений можно сгруппировать в три относительно самостоятельных предметных блока: отношения занятости; отношения, связанные с организацией и эффективностью труда; отношения, возникающие в связи с вознаграждением за труд.

Однако система социально-трудовых отношений – более емкое понятие, чем вышеперечисленные элементы. Она должна включать и механизм развития, и регулирования социально-трудовых отношений (таблица 1.2).

Таблица 1.2 – Система социально-трудовых отношений

<i>Элементы социально-трудовых отношений</i>	
Субъекты	Наемные работники, профессиональные союзы наемных работников, работодатели, союзы работодателей, государство
Типы	Партнерство, патернализм, субсидиарность, конкуренция, солидарность, дискриминация, соперничество, конфронтация и др.

Предмет	Профессиональное обучение, вопросы найма, увольнения, карьерного роста, переподготовка, условия и оплата труда, пенсионное обеспечение, социальное страхование и социальная защита
<i>Механизм развития и реализации социально-трудовых отношений</i>	
Направления развития и реализации социально-трудовых отношений	Социальная политика государства, социальная политика предприятий, социальное партнерство, социальная ответственность бизнеса
Критерии оценки развития социально-трудовых отношений	Уровень и качество жизни (показатели), уровень и качество трудовой жизни (показатели)

Анализ институциональных трансформаций в социально-трудовых отношениях на разных этапах развития нашей страны (таблица 1.3) позволяет выдвинуть следующие положения концепции формирования и развития системы социально-трудовых отношений для современного этапа развития.

Таблица 1.3 – Характеристика российской модели социально-трудовых отношений на различных этапах развития (Нехода, 2009, с. 26-27)

Соотношение роли субъектов в системе социально-трудовых отношений	Преобладающий тип социально-трудовых отношений	Основная предметная область (предмет социально-трудовых отношений)	Развитие институциональных механизмов в системе социально-трудовых отношений
Дореволюционный этап			
Отсутствие ярко выраженных интересов в системе трудовых отношений вплоть до начала XX в. Отсутствие массового рабочего класса и, как следствие, отсутствие профсоюзного движения. Авторитарная роль государства	Модель социально-трудовых отношений не оформлена. В целом можно утверждать, что в отношениях наблюдается дуализм: отношения между работником и работодателем, работниками и государством строятся на отношениях недоверия, неуважения, авторитарности, с другой сто-	Предметная область социально-трудовых отношений связана с формированием системы социальной защиты; рабочее время, условия труда, развитие самоуправления	Институциональные механизмы не развиты и связаны с поддержкой основной предметной области исследования – развитие системы социальной защиты и трудового законодательства; различные формы рабочего контроля

	роны, преобладают отношения патернализма, коллективизма, попечительства		
Советский этап			
Ярко выраженные общегосударственные интересы при подавлении интересов работников; государство – единственный работодатель. Деятельность профсоюзов как выразителя интересов работников не имела смысла и носила формальный характер ввиду отсутствия ярко выраженных интересов последних	Трудовые отношения строятся на отношениях жесткой вертикали власти и огосударствлении всех форм трудовой жизни. Политика государственного патернализма носит всеобщий характер	Предметная область исследования была связана с широким кругом вопросов организации и нормирования труда, условиями труда, социальным планированием и формированием общественных фондов потребления; разработка систем стимулирования. На уровне государства – развитие системы социальной защиты, носившей всеобщий характер	Институциональные механизмы направлены на поддержку интересов лишь одной из сторон социально-трудовых отношений – государства. Развитие государственной системы социальной защиты и трудового законодательства; социальное планирование, советы трудового коллектива. Полное огосударствление системы коллективно-договорного регулирования
Постсоветский этап – состояние «как есть»			
Становление интересов всех 3-х основных субъектов социально-трудовых отношений при отсутствии ярко выраженных интересов каждой из сторон. Ослабление координирующей и регулирующей роли государства при сохранении авторитарности и жесткой вертикали власти. Слабость профсоюзов как института в защите интересов наемных работников	Формирующаяся модель социально-трудовых отношений базируется на отношениях недоверия и неуважения сторон друг к другу, конфронтации, антагонизма, нездорового соперничества	Предметная область социально-трудовых отношений не определена концептуально и в целом – отсутствие концепции развития социально-трудовых отношений. Решение вопросов, связанных с развитием систем социального страхования и в целом социального реформирования	Трудовое законодательство, законодательное закрепление системы коллективно-договорного регулирования

Постсоветский этап – состояние «как надо»			
Формирование ярко выраженных интересов сторон социально-трудовых отношений. Усиление координирующей, контрольной и регулирующей роли государства; усиление представленности интересов бизнеса и работников в системе социально-трудовых отношений; формирование интересов социально ответственного работодателя и экономически ответственных работников	Социально-трудовые отношения должны основываться на принципах равноправия интересов сторон, партнерства, соучастия, социального диалога и поиска компромиссов. Жесткость в системе социально-трудовых отношений должна обеспечиваться неукоснительным соблюдением законов, предписаний, норм, регулирующих социально-трудовые отношения	Предметная область социально-трудовых отношений определяется целевой функцией и направленностью всей системы социально-трудовых отношений и должна включать вопросы, связанные с повышением заработной платы и в целом доходов работников и их регулированием; содействие занятости и активные государственные программы на рынке труда, развитие систем профессиональной подготовки и переподготовки; создание достойных условий труда; формирование социально ответственного работодателя	Институциональные механизмы должны обеспечивать реализацию и поддержку основной целевой функции и направленности системы социально-трудовых отношений – развитие системы социального партнерства и социально ответственного бизнеса; макроэкономические механизмы, обеспечивающие регулирование трудовых отношений на рынке труда; социальные программы на уровне предприятия, персонализация кадровой политики и развитие производственной демократии, основанной на реализации трудовых прав

1. Целевая функция и направленность процессов социализации трудовых отношений должны обеспечивать гуманизацию и повышение престижности труда, поддержку высокой квалификации и ориентацию на человека-работника, стимулирование социально ответственного работодателя. При этом очень важно понимать, что институционализация социально-трудовых отношений – это не только процесс формирования устойчивых образцов социального взаимодействия субъектов на основе формализованных правил, законов, обычаев, традиций, но и процесс усвоения новых социальных ролей и образцов поведения, позволяющих претендовать на определенные социальные позиции и приобретение соответствующих со-

циальных статусов. Основное профессиональное требование к работнику в современных условиях – имманентная способность освоения новых видов работ, порождаемых технико-технологическими и социально-экономическими изменениями. Работодатель также должен осознавать масштабность происходящих перемен и быть не только экономически, но и социально ответственным. С одной стороны, собственники и работодатели (в том числе и государство) должны формировать благоприятную, с социально-экономической точки зрения, среду функционирования предприятия, с другой, проводить эффективную кадровую и социальную политику в целом, направленную на работников предприятия и совместно с заинтересованными структурами (например, профсоюзами) прогнозировать события в сфере социально-трудовых отношений, определять приоритеты и социальные цели развития.

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

3. Признавая ментальное единство России, необходимо учитывать значительную региональную специфику и дифференциацию при использовании тех или иных механизмов. В частности, в системе социального партнерства в рамках региональных соглашений должны учитываться региональные особенности, и предметная область соглашений корректироваться исходя из уровня развития того или иного региона. Более того, при разработке основных направлений социальной и кадровой политики предприятия должны учитывать общую ситуацию в стране (уровень и качество жизни), уровень регионального социально-экономического развития, тенденции и проблемы развития своей отрасли, мотивационные ожидания персонала и его удовлетворенность трудом.

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

Приоритеты и инструменты государственного регулирования трудовых отношений. *Социальная политика* – стратегическое социально-экономическое направление, раздел общегосударственной политики, связанный с условиями жизни человека, различных социальных групп и населения в целом. *Главная цель социальной политики* – повышение уровня и качества жизни граждан России на основе стимулирования трудовой и хозяйственной активности населения, предоставления каждому трудоспособному человеку возможностей, позволяющих своим трудом и предприимчивостью обеспечивать благосостояние семьи, формирование сбережений и их эффективное инвестирование. В широком значении к основным направлениям социальной политики можно отнести: политику в области труда и социально-трудовых отношений; политику в области доходов населения; политику занятости, регулирования рынка труда; миграционную политику; политику в области социальной сферы; жилищную политику; демографическую политику; экологическую политику.

В настоящее время в странах с развитой рыночной экономикой приняты разные *модели социальной политики*. В зависимости от целей выделяют две модели: социальное государство – ориентация на развитие общества в целом; субсидиарная – помощь отдельным категориям нуждающихся.

В области социально-трудовых отношений социальная политика должна быть направлена на всемерную поддержку труда, стимулирование трудовой активности работника, развивая социальные функции и интересы всех субъектов системы социально-трудовых отношений, должна способствовать повышению социальной ответственности государства и предприятия/работодателя. Приводимые приоритеты и направления регулирования социально-трудовых отношений на рынке труда опирались на концепцию достойного труда, предложенную Международной организацией труда и включающую следующие основные положения: только труд открывает реальные возможности человеку для самореализации личности и

служения обществу; процесс труда должен проходить в безопасной и здоровой производственной среде; условия труда должны быть совместимыми с благосостоянием и человеческим достоинством. Взаимосвязь структурных элементов социальной политики и системы социально-трудовых отношений представлена на рисунке 1.1 (Нехода, 2009, с. 28).



Рисунок 1.1 – Взаимосвязь структурных элементов социальной политики и системы социально-трудовых отношений

Таким образом, приоритеты и инструменты государственного регулирования социально-трудовых отношений на современном этапе развития должны включать регулирование доходов, политику в области занятости, программы создания и сохранения рабочих мест, регулирование санитарно-гигиенических условий труда.

Государственное регулирование доходов населения должно осуществляться по нескольким ключевым направлениям – установление минимума заработной платы (при этом устанавливать МРОТ не как абсолютную величину для всей страны, а относительную, привязанную к размеру потребительского минимума на территории); индексация заработной платы (на законодательном уровне закрепление периодов для расчета индексации цен, снижение пороговых значений цен для проведения обязательной индексации, осуществление регрессивной индексации заработной платы); разработка государственных мер для стимулирования работодателей к повышению заработной платы; изменение принципа социального страхования в рыночной экономике (придание ему страхового, а не налогового характера); повышение заинтересованности и ответственности как работодателей, так и работников в повышении собственных доходов.

В качестве приоритетов политики занятости и стимулирования создания рабочих мест должны стать: налоговые меры, разработка целевых государственных программ и развитие государственных превентивных мер в социально-трудовой сфере, стимулирование самозанятости. В качестве перспективных направлений регулирования рынка труда будут активные государственные программы, уже доказавшие свою эффективность. Активные программы занятости на рынке труда могут включать: содействие и оказание прямой помощи в трудоустройстве; образование и подготовку; молодежные программы; развитие субсидированной занятости; программы трудоустройства инвалидов. Перспективным направлением регулирования занятости можно считать и такую форму, как закрепление на законодательном уровне приоритетов отбора тех инвестиционных проектов, в которых создаются новые рабочие места с достойным уровнем заработной платы.

Необходимо возродить систему мониторинга социально-трудовой сферы. При этом объектами мониторинга должны стать, прежде всего, малые и средние предприятия, где институционализация трудовых отношений слабо выражена и чаще всего наблюдается нарушение трудового за-

конодательства. Необходимо предоставить большие полномочия Инспекции труда в вопросах контроля соблюдения трудового законодательства, улучшения условий труда, снижения производственного травматизма.

Анализ трансформации социально-трудовых отношений в контексте технологических параметров эволюции общественного развития, качественных изменений системы ценностей и интересов человека, культурных основ функционирования общественных систем позволил сделать вывод о том, что основные качественные изменения в трудовой деятельности и системе социально-трудовых отношений произошли под воздействием двух фундаментальных сдвигов: социального развития человека и технологических параметров эволюции производственной среды предприятия.

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

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

2. Представление о работнике как о стратегическом ресурсе и движущей силе (человеческий фактор) в повышении эффективности производства, усложнение целей общественного прогресса, развитие цифровых систем управления производством, использование станков с числовым программным управлением и промышленных роботов способствовало развитию творческих навыков работников, инициативности, ориентации систем мотивации на индивидуальные достижения и результат. В свою очередь, данные изменения привели к процессам разработки гибких систем оплаты труда и стимулирования, программ повышения качества трудовой жизни и вовлеченности работников в управление. Осознание значимости работников в трудовом процессе меняет позицию бизнеса и государства в системе социально-трудовых отношений. Это находит отражение в становлении институтов социального партнерства и социально ответственного бизнеса. Социально-трудовые отношения характеризуются гибкостью, солидарностью, партнерством и повышением ответственности всех сторон за принимаемые в социально-трудовой сфере решения. Необходимо добавить, что на уровне систем социального страхования происходит смещение акцентов с жестких централизованных распределительных систем на гибкие и стимулирование работодателей и самих работников в повышении ответственности за принимаемые в этой области решения.

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

1.2 Социальное партнерство и социальная ответственность бизнеса

Сущность и понятие социального партнерства. Для выработки основных направлений развития социального партнерства в рамках регулирования социально-трудовых отношений в работе был проведен анализ становления этого института в России и Республике Коми (*Опыт социального, 2002*), что позволило выявить ряд особенностей.

Первая особенность. Российская модель социального партнерства формировалась сверху и, по мнению большинства исследователей, была навязана государством.

Вторая особенность. Исследования подтверждают, что характерной особенностью искусственно созданных отношений социального партнерства является и неравенство сторон при очевидном доминировании государства и слабости профсоюзов, с одной стороны, и отсутствии ответственного представительства работодателей, с другой.

Третья особенность. Сфера отношений, которая регулируется системой социального партнерства, значительно шире, чем в других странах. Она включает в себя круг вопросов, связанных с оплатой труда и системой вознаграждения, регулированием рабочего времени и времени отдыха, гарантий в области занятости и охраны труда. В европейских странах социальное партнерство связано с регулированием отношений по поводу оплаты труда (главным образом) и участием работников в управлении. В России же, наоборот, вопросы, связанные с демократией на производстве, фактически «выпали» из сферы отношений, регулируемых принципами социального партнерства.

Четвертая особенность. Большинство исследователей круга вопросов, связанных с социальным партнерством в России, отмечают тот факт, что распространение практик заключения, прежде всего региональных соглашений более чем на год, таит свои опасности. В таких условиях добиваться профсоюзами внесения значительных корректив в утвержденный и действующий документ очень сложно.

Пятая особенность. Слабость российского профсоюзного движения, в том числе, характеризуемая и слабой мотивацией членства в профсоюзах; пассивность работников в защите своих прав и, в целом, низкий уровень доверия к профсоюзам. Большинство рядовых членов профсоюзных организаций считают, что последние не способны защитить работников от

произвола работодателей, влиять на повышение заработной платы, расширение производственной демократии и многие другие вопросы.

Шестая особенность. Большинство соглашений и коллективных договоров, особенно на региональном уровне и уровне предприятий, носят формальный характер, соблюдение принятых сторонами обязательств не регламентируется; работники практически лишены формальных и неформальных прав влиять на соблюдение обязательств.

Седьмая особенность – сложность, многоуровневый характер и высокая структурированность соглашений, заключаемых и реализуемых в рамках системы социального партнерства.

Эти и другие особенности позволили сформулировать направления развития системы социального партнерства в рамках выделенных структурных элементов (Нехода, 2009, с. 31). Направления развития системы социального партнерства раскрыты с позиций его влияния на социально-трудовые отношения. При этом социальное партнерство понимается не только как институт, регулирующий социально-трудовые отношения, но и как механизм, с помощью которого субъекты социально-трудовых отношений усваивают новые социальные роли и образцы поведения (таблица 1.4).

Таблица 1.4 – Структура социального партнерства

Участники социального партнерства	Механизм регулирования трудовых отношений	Круг решаемых вопросов	Показатели развития социального партнерства
<ul style="list-style-type: none"> - государство (в т.ч. органы местного самоуправления); - работодатели (представители работодателей); - работники (представители работников) 	<ul style="list-style-type: none"> - генеральные соглашения; - отраслевые тарифные соглашения, заключаемые на федеральном уровне; - региональные соглашения; - коллективный договор 	<ul style="list-style-type: none"> - оплата труда, надбавки и вознаграждения; - рабочее время и время отдыха; - специальные льготы, гарантии и компенсации; - гарантии в области занятости; - охрана труда 	<ul style="list-style-type: none"> - количественные показатели; - экспертно-справочные; - информационно-аналитические

Проведенный анализ становления и развития социального партнерства позволил сделать ряд выводов и предложений.

1. Социальное партнерство является одним из тех институциональных механизмов, который способствует формированию и развитию социально-трудовых отношений. При этом социальное партнерство наиболее

полно соответствует концепции социально-трудовых отношений как по структуре, так и по содержанию, используемым механизмам и критериям оценки. Во-первых, многоуровневый характер и высокая структурированность соглашений обеспечивают, в свою очередь, развитие системы социально-трудовых отношений на уровне государства (отдельных регионов), на уровне отраслей и на уровне предприятий. Во-вторых, социальное партнерство в его классической модели трипартизма способствует формированию цивилизованных интересов институтов-субъектов в системе социально-трудовых отношений – государства, работодателей и наемных работников на принципах солидарности, социального диалога, соучастия. В-третьих, предметная область и институциональные механизмы социального партнерства наиболее полно соответствуют предметной области и механизмам формирующейся модели социально-трудовых отношений.

2. Государство в системе социального партнерства должно выполнять функции гаранта основных прав и свобод, арбитра в случае возникновения конфликтов на производстве, организатора и координатора переговорных процессов. Информационная функция государства должна способствовать формированию общественного мнения в целях продвижения основных идей социального партнерства. Государство также призвано создавать условия для цивилизованной системы социального партнерства, формируя законодательно-правовую и нормативную базы.

3. Совершенствование социального партнерства с участием работодателей должно идти по следующим основным направлениям. Во-первых, повышение социальной ответственности бизнеса и развитие социального диалога с государством и работниками (представляющими их интересы профсоюзами), и, во-вторых, проведение эффективной социальной политики, направленной на работников предприятий и совместно с профсоюзами прогнозирование событий в сфере трудовых отношений, определение приоритетов и социально-экономических целей развития. Одной из главных задач, которые стоят перед объединениями работодателей в процессе регулирования социально-трудовых отношений, должно стать смещение акцентов и приоритетов от представительства интересов предпринимателей в сторону выработки корпоративных принципов поведения, норм, правил, обеспечивающих солидарность всех сторон социального партнерства; формирование такой политики, когда нарушение достигнутых договоренностей и соглашений, проявление безответственного пове-

дения в вопросах оплаты труда, занятости, условий труда могут быть приравнены к недобросовестной конкуренции. Мероприятия, реализуемые бизнесом в рамках социальной политики, должны быть направлены и на формирование интересов работодателей в системе социально-трудовых отношений через реализацию экономической ответственности (рост прибыли и доходов предприятия) и социальной ответственности (рост заработной платы работников и формирование благоприятных условий для осуществления трудовой деятельности).

4. Формирование интересов работников в системе трудовых отношений посредством социального партнерства должно осуществляться через усиление роли профсоюзов в социальном диалоге по следующим основным направлениям. Во-первых, расширение прав профсоюзов в законодательной деятельности с делегированием полномочий контроля реализации и соблюдения принятых решений (на двух- и трехсторонней основе). Во-вторых, развитие нового направления для российского профсоюзного движения – корпоративные профсоюзы, которые должны рассматриваться не через тенденцию к образованию «карманных профсоюзов», а через заинтересованность работодателей и повышение их ответственности в процессах взаимодействия с работниками. В-третьих, дальнейшее развитие элементов инфраструктуры социального партнерства, в частности, способствующих координации и интеграции профсоюзных объединений всех уровней. В-четвертых, расширение круга не только прав, но и обязанностей профсоюзов (и профсоюзных лидеров в том числе), которые они принимают на себя добровольно перед работниками и работодателями. В-пятых, установление материальной ответственности профсоюзов за невыполнение взятых на себя обязательств. Как показывает практика функционирования профсоюзов, последние до сих пор не привыкли строить свою деятельность на принципах юридической и материальной ответственности как перед работниками, так и перед работодателями. В данном случае речь идет об установлении действительного равноправия сторон социального партнерства в части соблюдения прав, обязанностей и ответственности.

Социальная ответственность бизнеса – институт, формирующий систему норм, правил и линий поведения бизнеса в рамках социально-трудовых отношений. Реализация социальных функций государства, его регулирующей, координирующей и информационной функций в системе социально-трудовых отношений – гарантия того, что Россия обеспе-

чит себе результат, необходимый для становления нового типа общественных отношений. Но, будучи необходимой, эта гарантия не является достаточной, так как определенный круг задач и проблем социального характера непосредственно решается бизнесом. Более того, в России реформы, в том числе и в социально-трудовой сфере, проводились в интересах административно-командной номенклатуры, которая заняла и ключевые посты на государственных и частных (приватизированных) предприятиях. Все это способствовало формированию отношений конфронтации, недоверия, неуважения, прежде всего, в отношениях государство-работники, бизнес-работники. Таким образом, концепция социально ответственного бизнеса, условия развития для которой в России созданы, также способствует становлению социально-трудовых отношений по всем направлениям, начиная с формирования интересов сторон субъектов и заканчивая воздействием на создание благоприятной социальной среды обитания и благоприятных условий для трудовой деятельности.

Социальная ответственность бизнеса не что-то исключительное или придуманное, навязанное сверху, а норма, которая вытекает из внутренней потребности развития предприятия как сложного социально-экономического института. При этом социальные функции предприятия и социальные аспекты его деятельности неотделимы от экономических. Если говорить о крупном бизнесе, то в отличие от малых и средних предприятий, они группируют внутри себя большое количество занятых, нередко являясь градообразующими. От деятельности крупного бизнеса во многом зависят состояние окружающей среды, качество производимой продукции и оказываемых услуг, они задают тон в системе социально-трудовых отношений, соблюдении трудового законодательства, участии работников в управлении предприятием.

Существенными в системе социально-трудовых отношений являются направления реализации и развития трудовых отношений, одним из которых выступает социальная ответственность бизнеса. Социальная ответственность бизнеса трактуется как обязательства фирмы приносить пользу обществу через использование прибылей от частного бизнеса, направляемых на решение ключевых социальных проблем. Большинство авторов, характеризуя понятие социальной ответственности, рассматривают компоненты (направления) социально ответственного поведения бизнеса. К основным таким компонентам относятся:

- ответственность перед обществом, работниками, партнерами и потребителями; производство высококачественной продукции;
- открытость и доступность для общества во всех аспектах деятельности, не составляющих коммерческую тайну; соблюдение требований законодательства;
- приоритетность решения социальных задач как на уровне предприятия, так и на уровне общества в целом;
- активное использование всех инициатив, направленных на развитие бизнеса и улучшение социального климата.

В конце XX в. необходимость институционализации социальной ответственности диктуется процессами глобализации и влиянием крупнейших предприятий на социальное развитие национальных экономик и регионов. Негативные воздействия транснациональных корпораций (ТНК) на развитие территорий и крупных регионов, предотвращение социальных и экономических последствий их деятельности можно только путем согласования действий между обществом и ТНК с помощью формирования социально ответственных моделей поведения последних. В связи с этим наряду с понятием «социальная ответственность» в настоящее время широко используется понятие «корпоративная социальная ответственность» (КСО). В Европе КСО официально сформировалось как устойчивое понятие лишь в начале XXI в. на Лиссабонском европейском саммите в марте 2000 г. Европейская комиссия определяет КСО (CSR – corporate social responsibility) как «концепцию интеграции заботы о социальном и экономическом развитии в бизнес-операциях компаний во взаимодействии со своими акционерами и внешней средой» (Костин, 2004, с. 63; ЕС: поддержка принципов, 2003, с. 42-43). Имеется и другое определение КСО: «...корпоративная социальная ответственность рассматривается как концепция, которая отражает добровольное решение компаний участвовать в совершенствовании процессов социального развития общества и защите окружающей среды» (Стрижов, 2007, с. 23).

Корпоративная социальная ответственность включает следующие направления деятельности бизнеса.

1. Корпоративное развитие, которое предполагает проведение организационных изменений с обязательным привлечением персонала предприятия и общественных организаций.

2. Экологическая политика предприятий, бережное и рациональное использование природных ресурсов.

3. Управление развитием персонала и направление инвестиций в обучение, повышение квалификации, переподготовку.

4. Создание безопасных рабочих мест и забота о здоровье работника.

5. Социальные аспекты взаимодействия с поставщиками и потребителями продукции.

6. Взаимодействие с местными органами власти, государственными органами, общественными организациями для решения социальных проблем.

7. PR-поддержка вышеперечисленных направлений деятельности.

В России также интерес к данной проблеме и со стороны частного бизнеса, и со стороны государства и общества в целом в последнее время значительно возрос. Имеются серьезные научные наработки и в Республике Коми (*Совершенствование взаимодействия, 2009*).

Обобщая вышеизложенное, обозначим следующие основные компоненты, которые должны составить основу формирующейся российской модели социальной ответственности бизнеса, и проанализируем ее влияние на систему социально-трудовых отношений (таблица 1.5).

Таблица 1.5 – Влияние социальной ответственности бизнеса на систему социально-трудовых отношений (*Нехода, 2008, с. 150*)

Составляющие социально-трудовых отношений	Влияние концепции социально ответственного бизнеса: общая характеристика
Субъекты социально-трудовых отношений	Развитие социальной ответственности способствует сглаживанию конфликта интересов участников трудового процесса и трудовых отношений: позволяет установить некий баланс интересов в системе социально-трудовых отношений. Более того, социальные инвестиции (финансовые средства, материальные, технологические, управленческие, информационные ресурсы), направляемые бизнесом на реализацию общественно значимых проектов и корпоративных социальных программ, способствуют учету интересов участников и достижению положительных социально-экономических эффектов как для государства, так и для самого бизнеса и наемных работников
Типы социально-трудовых отношений	Социальная ответственность бизнеса способствует развитию трудовых отношений на основе принципов партнерства, солидарности и субсидиарности, взаимопомощи и взаимопонимания. Именно эти принципы лежат в основе современной концепции социально-трудовых отношений

Предмет социально-трудовых отношений	Реализация социально значимых проектов и программ способствует развитию систем (институтов) дополнительного социального страхования работников, расширяет систему профессиональной подготовки как на макроуровне, так и на уровне регионов и отдельных предприятий
Социальная политика	Социальные инвестиции бизнеса позволяют на практике реализовать социальные функции предприятия и проводить целенаправленную политику прежде всего в социально-трудовой сфере (реализация программ в области образования, здравоохранения, занятости, борьба с бедностью, создание достойных рабочих мест)
Социальное партнерство	Способствует совершенствованию представительства бизнеса как полноправного участника системы социального партнерства: повышает ответственность бизнеса за принимаемые решения в социально-трудовой сфере
Критерии развития социально-трудовых отношений	Эффективнее всего соответствует концепции качества жизни по определению ВОЗ – восприятие человеком своего положения в обществе. Проявляется это, в том числе, в формировании благоприятной среды обитания и создании благоприятных условий для трудовой деятельности человека. Государство получает эффект в виде роста уровня и качества жизни общества в целом

Основные компоненты формирующейся российской модели социальной ответственности бизнеса.

1. Корпоративное гражданство, которое предполагает взаимную ответственность бизнеса и власти перед обществом, а также учет интересов предпринимателей не только в экономической сфере, но и в социальной. Для реализации концепции корпоративного гражданства необходимо создавать механизмы социального инвестирования бизнеса как неотъемлемого элемента переговорной стратегии бизнеса и власти.

2. Социальные инвестиции – понятие, расширяющее концепцию социальной ответственности. Переход от благотворительности к фокусированию социальных инвестиций предприятий (на национальном и региональном уровнях) на решение актуальных социальных проблем – занятость, борьба с бедностью, образование, безопасность, охрана здоровья и среды обитания.

3. Социальное партнерство – пересмотр сфер ответственности бизнеса в решении трудовых вопросов и создание механизмов эффективного общественного контроля выполнения бизнесом своих обязательств.

Таким образом, социальная ответственность влияет как на элементы социально-трудовых отношений, так и на улучшение показателей качества и уровня жизни, развивая и дополняя при этом механизмы социальной политики государства и социального партнерства; консолидирует общество, способствует его сплоченности, выступает новой формой солидарности. Она интегрирует в единую систему социальные функции государства, социальные цели и механизмы повышения эффективности деятельности предприятий, территориальную социальную политику местных органов власти, способствует повышению эффективности функционирования экономики и социально-трудовых отношений на всех уровнях.

1.3 Социальная политика: сущность и ее особенности на современном этапе

Рассматривая сущность социальной политики необходимо, прежде всего, определить, что понимается в обществе под политикой вообще. Общество имеет свое строение, свою структуру. Оно состоит из социальных групп, или страт. У каждой группы свои представления о том, что хорошо и что плохо в жизни и в существующих порядках, а также о том, что и как надо было бы переделать в этих порядках. Таким образом, у социальных групп разные интересы, иногда в чем-то схожие, а иногда несовместимые, даже непримиримые. Жить и действовать приходится в одном обществе. Отсюда неизбежность взаимодействий и взаимоотношений социальных групп. Конкретные формы таких взаимоотношений очень разнообразны: конфликты, партнерство, союзы, компромиссы, вражда, давление, забастовки, борьба, гражданская война, гражданское согласие, гражданское неповиновение, насилие, угроза, мирная инициатива и т.д. Все это объединяется общим понятием «политика» (Фаузер, 2004, с. 21-29).

Политика – это взаимоотношения социальных групп. Нет общества без политики. Нельзя жить в обществе и быть вне политики. Государственность – выстраданная и порожденная человечеством цивилизованная форма политических взаимоотношений в обществе.

Социальная политика – это деятельность государства или общественных институтов (1), связанная с отношениями между социальными группами и общностями по поводу условий создания и распределения общественного продукта; (2) а также это деятельность позволяющая согласовывать коренные интересы и потребности всех социальных групп

населения с долговременными интересами и целями общества. Это и взаимоотношения социальных групп по поводу сохранения и изменения социального положения населения в целом и составляющих его классов, слоев, социальных, социально-демографических, социально-профессиональных групп, социальных общностей (семей, народов, населения города, села и т.д.).

Социальная политика в рыночной экономике обычно рассматривается как определенное направление деятельности государства в рамках экономической политики. Однако необходимо обратить особое внимание на то, что социальная политика занимает в экономической политике особое место.

Объектом социальной политики являются различные общественные, профессиональные, территориальные и иные группы людей, а также общество в целом.

Предметом социальной политики как науки являются свойства, закономерности, содержательные (устойчиво воспроизводимые и выражающие сущность) отношения общества, а также процессы и формы общественной практики, которые представляют собой взаимодействие социальных групп по поводу их общественного положения. Политическое руководство определяет цели социального развития общества, а комплекс мер по их реализации – важнейшая задача социальной политики. Государственные органы, общественные организации, органы местного самоуправления, производственные коллективы реализуют социальную политику по достижению социальных целей и результатов, связанных с повышением благосостояния населения, улучшением качества его жизни, обеспечением социально-политической стабильности, социального партнерства в обществе.

Предметом социальной политики в экономическом аспекте является распределение части вновь созданного дохода, но не по экономическим, а иным критериям, т.е. не по критериям результативности в созидании благ.

Почему необходимо перераспределение вновь созданных благ? Прежде всего, это обусловлено тем, что в обществе есть люди преклонного возраста, люди, находящиеся в различного рода необычных или экстремальных условиях, больные, инвалиды и т.д. Кроме того, безработные не могут самостоятельно обеспечить себе доходы, пока не будут трудоустроены. Матери-одиночки или многодетные матери также не могут са-

мостоятельно обеспечить себя и ребенка в период своей нетрудоспособности. Все это практически в любом обществе в большей или меньшей мере признается несправедливым. В результате государству вменяется в обязанность регулировать и перераспределять доходы.

Субъектами социальной политики являются государственные органы власти, организации и учреждения, а также действующие в социальной сфере негосударственные организации, общественные объединения граждан и инициативы. Субъектами социальной политики являются также законодательные, исполнительные, судебные органы власти, определяющие при общественном участии цели, задачи, приоритеты, нормативно-правовую базу социальной политики государства и проводящие непосредственную практическую работу по ее реализации. Субъекты социальной политики – это самостоятельные и фактически действующие социальные группы и представляющие их органы, организации, институты, структуры. Здесь субъекты как бы раздваиваются: первичные субъекты это сами социальные группы, а вторичные – это представляющие их интересы органы, организации и т.п.

Социальная политика осуществляется на нескольких уровнях: федеральном, региональном, муниципальном, а также на уровне отдельных организаций. Если на федеральном уровне определяются основные цели, задачи, принципы социального развития, а также основные способы, меры их достижения по отношению ко всему обществу, то региональная социальная политика осуществляется с учетом особенностей региона: уровня экономического развития и соответствующих возможностей, этнонациональных, историко-культурных и других особенностей.

Социальная политика переходного периода отражает обострение борьбы за перемены во всех ключевых условиях формирования социального положения. Это проявляется в обострении борьбы за:

- доступ к политической власти;
- передел собственности;
- сохранение или понижение уровня жизни и уровня социальной защищенности;
- условия труда.

Исход этой борьбы определяется соотношением политической силы и политической организованности разных общественных групп.

Тип и направления действий государства настолько существенны при решении основных социальных вопросов, что борьба за государственную власть становится центральным пунктом влияния на социальную политику.

Цели социальной политики. Ст. 7 Конституции РФ содержит положение о том, что РФ – социальное государство, что оно имеет политику, направленную на создание условий, обеспечивающих (1) достойную жизнь и (2) свободное развитие человека.

Обязательство проводить политику создания условий достойной жизни предполагает необходимость иметь определенные минимальные стандарты достойной жизни. Прежде всего, это стандарты потребления, которые могут выражаться как в минимальных стандартах денежных доходов, так и в минимальном натуральном обеспечении нуждающихся различными благами индивидуального потребления.

Таким образом, цель социальной политики в экономическом аспекте состоит в обеспечении для каждого члена общества определенного минимального гарантированного уровня благосостояния.

Основной целью социальной политики является создание трудоспособным гражданам условий для поддержания благосостояния своим трудом и предприимчивостью, а нетрудоспособным, социально уязвимым слоям населения гарантирование социальной защищенности и поддержки.

Социальная политика направлена на защиту всех элементов структуры общества, а также отдельных личностей от деструктивных процессов, имеющих место в обществе на определенных этапах его развития.

Социальная политика должна содержать стратегические установки, направленные на достижение крупномасштабных целей.

В каких бы исторических условиях ни протекала социальная политика, какой бы ее исторический тип ни складывался, всегда есть круг более или менее схожих, постоянных, типовых, возобновляющихся проблем, которые и составляют ее реальное содержание. Все эти проблемы касаются состояния и потребностей улучшения общественного положения, общественных условий жизни различных социальных групп. Можно выделить основной круг **функций социальной политики**.

Первая функция – обеспечение социальной устойчивости и социальной безопасности общества.

Вторая функция социальной политики – обеспечить политическую устойчивость власти.

Третья функция социальной политики – обеспечение такого распределения власти в хозяйстве (собственности), которое признавалось бы большинством справедливым, не требующим борьбы за передел.

Четвертая функция социальной политики – налаживание такой системы распределения экономических ресурсов и экономического эффекта, которая более или менее устраивает подавляющее большинство населения. От распределения экономических ресурсов в решающей мере зависят материальные условия жизни людей в обществе, возможности решения проблем разных социальных групп. Инвестиции и их структура, уровень и дифференциация доходов, совокупный размер и структура ежегодных социальных расходов, условия и размеры социальной помощи и поддержки – эти и иные экономические параметры имеют социальный смысл и социальное предназначение.

Пятая функция социальной политики – обеспечение обществом и государством необходимого и достаточного уровня экологической безопасности.

Шестая функция социальной политики – обеспечение обществом и государством необходимого и достаточного уровня социальной защищенности как населения в целом, так и каждой из его социальной групп.

В периоды кризиса социальное управление выполняет прежде всего функции защиты населения, а также более справедливого распределения бремени кризиса без ущерба для стимулирования трудовой и предпринимательской деятельности экономически активных граждан. Государство проводит политику, предусматривающую:

- создание правовых предпосылок повышения уровня жизни населения и в первую очередь его наименее обеспеченной части;
- совершенствование системы оплаты труда работников бюджетной сферы;
- упорядочение трудовых отношений наемных работников и работодателей;
- стабилизацию занятости и сокращение безработицы;
- социальную защиту наиболее уязвимых категорий населения (детские пособия и пособия по нуждаемости, материальная поддержка пенсионеров, инвалидов, престарелых и т.д.).

Формирование социальной политики происходит на основе информации, получаемой в результате сбора статистических данных и проведения социологических исследований. Осмысление и анализ полученной информации позволяют выработать социальную стратегию по реализации социально значимых целей и решения социальных задач общества:

- создание правовых, организационных и финансовых условий организациям социальной сферы для удовлетворения различных потребностей членов общества;

- создание правовых, организационных, производственных предпосылок для самостоятельного зарабатывания гражданами средств на поддержание необходимого уровня жизни;

- создание условий для удовлетворения потребностей населения путем развития социальной инфраструктуры, находящейся в собственности и/или распоряжении государственных или муниципальных органов управления;

- организация производства, распределения и потребления отдельных товаров и продуктов на производственных предприятиях и в учреждениях социальной сферы, находящихся в собственности и/или распоряжении государственных или муниципальных органов управления.

Государство как субъект социальной политики. До настоящего времени нет однозначного мнения среди общественности насчет роли государства как субъекта социальной политики.

Не понятно чего мы ожидаем и добиваемся: чтобы не было государства вообще или чтобы не стало тоталитарного государства, а возникло бы демократическое? Соответственно, какие перемены в характере социальной политики нас устраивают: чтобы социальные группы и их представители взаимодействовали без участия государства или чтобы вместе с ними действовало как субъект этой политики и государство?

Необходимо отметить, что в гражданском обществе социальная политика реально многосубъектна, но тем не менее в составе этой политики есть и государственная социальная политика, ибо государство – важный (очень влиятельный) субъект.

Государственная социальная политика – это действия государства в социальной сфере, преследующие определенные цели, соотнесенные с конкретно-историческими обстоятельствами, подкрепленные необходимыми организационными и пропагандистскими усилиями, финансовыми

ресурсами и рассчитанные на определенные этапные социальные результаты.

В результате коренной трансформации российского общества изменяется характер социальной политики и роль государства как основного субъекта социальной политики. Государство ушло от полной монополии на данный вид деятельности. В регулировании социальных процессов все более значимо участие многих субъектов: негосударственных предприятий и организаций, общественных объединений и организаций, частных лиц. Социальная политика все более приобретает государственно-общественный характер.

Основные виды деятельности по реализации социальной политики государства:

- правотворческая деятельность законодательных органов;
- организационно-управленческая, финансово-экономическая, прогнозная и другая деятельность исполнительных органов;
- контролирующая, надзорная деятельность судебных органов;
- совместная деятельность каждой из ветвей власти с социально-профессиональными и другими объединениями граждан.

Социальное государство, сильная социальная политика. Это понятие употребляется как в демагогическом, так в демократическом смысле. В ответственном демократическом смысле сильная социальная политика – активная, полноценная социальная политика, при которой государство в полном объеме выполняет свои конституционные функции по обеспечению прав, свобод и обязанностей граждан в социальной сфере. В частности, при сильной социальной политике государство совместно с другими субъектами гражданского общества вырабатывает стратегию и приоритеты социальной политики, организует их практическое воплощение и решение.

Социальная политика реализуется при наличии сильной государственной власти (всех ее ветвей), общественных институтов согласования интересов субъектов социальных отношений, регулируемого рынка труда, устанавливающего цену рабочей силы. Реальные возможности решения социальных задач появляются по мере экономического развития, которое служит основой для повышения доходов, занятости, расширения налоговой базы. Чем более производительен труд, тем выше доходы работающих и легче обеспечить существование тем, кто еще или уже не работает. По-

этому главным в социальном управлении являются не дотации на помощь бедным, а повышение производительности труда и доходов работающей части населения.

Подлинно социальным признается то государство, в котором проводится сильная социальная политика в интересах большинства населения. Социальный тип государства ориентируется на человека, его потребности и запросы.

Обязательства социального государства базируются на положениях Всеобщей декларации прав человека и других документов ООН, признающих человека основным субъектом развития, главным участником и бенефициаром. Концепция устойчивого развития к важнейшим составным частям национального капитала относит образование, науку, культуру. Приоритетное их развитие считается определяющим для экономического роста. Однако в настоящее время государство финансирует из бюджета только услуги, включенные в список минимальных гарантий.

По масштабам выполнения социальных функций государства подразделяются на патерналистские (государство берет на себя максимум социальных обязательств) и субсидиарные (ответственность за благосостояние государство делит с гражданами).

Социальная политика охватывает всю социальную сферу. Ее важнейшими задачами являются:

- стимулирование экономического роста и подчинение производства интересам потребления;
- усиление трудовой мотивации и деловой предприимчивости;
- обеспечение гарантии определенного уровня жизни и социальной защиты населения;
- сохранение культурного и природного наследия, национального своеобразия и самобытности.

Роль социальной политики в обществе. При всей объективной зависимости решения социальных проблем от экономического и политического положения в стране социальная политика способна самостоятельно содействовать повышению уровня благосостояния населения, оказывать стимулирующее влияние на стремление граждан к социальному прогрессу.

Социальная политика в современных условиях должна быть приоритетной для властных структур любого государства. Однако на практике о

ней больше говорят, чем что-либо делают для ее эффективного проведения.

Современным менеджерам необходимо понимать, что социальные требования: гарантированные рабочие места, достойная оплата труда, обеспеченность жильем и комфортным бытом, повышение образования и квалификации работников – диктуются сегодня не только гуманистическими пожеланиями, но и трезвым расчетом на интенсификацию хозяйства, придание импульса экономическому росту и устойчивому развитию

Надо понимать, что низкие заработки и доходы ограничивают спрос на товары и услуги, лишают производство емкого и платежеспособного рынка сбыта. Здесь важно подчеркнуть, что социальная сфера есть инфраструктура общественного производства, ее состояние, повышение жизненного уровня населения напрямую определяют цели и уровень производства.

В этой связи задача государственного регулирования состоит в том, чтобы соблюсти оптимальное соотношение экономической эффективности и социальной справедливости. Социальная справедливость предполагает не только равенство всех перед законом, но и создание надежных гарантий жизнедеятельности человека, в том числе высокого уровня его социальной защищенности.

Однако в рыночной экономике критерии экономической и социальной эффективности чаще всего не совпадают. Экономическая эффективность – прибыль предпринимательских структур. Социальная эффективность и справедливость оцениваются степенью социальной защищенности людей от риска потерять возможность участвовать в экономическом процессе, наличием страховых гарантий на случай материальной необеспеченности.

Показателем развития экономики и одновременно возможности повышения уровня жизни служит валовой национальный продукт в расчете на душу населения. Согласно данным Всемирного банка, по этому показателю (4500 долл.) Россия уступает во много раз США (28 020 долл.), Норвегии, Исландии (20 000 долл.) и находится ниже Туниса, Колумбии, Ирана.

В развитых странах 10% самых богатых в 4-6 раз обеспеченнее 10% самых бедных (без учета пенсионеров), в России это соотношение

15:1. Богатство перераспределилось в пользу немногих по причинам, не связанным с трудовым вкладом.

Можно сделать вывод, что сегодня ни одна хозяйственная структура не захочет, да и не сможет заниматься в полной мере социальной сферой. Это под силу только органам власти. Именно государство, выполняя регулирующую роль, призвано компенсировать, устранять недостатки свойственные рыночной экономике.

Исходя из системы государственных приоритетов, в настоящее время можно выделить в социально-трудовой сфере следующие направления реформирования:

- сфера труда и распределения доходов;
- пенсионная система;
- социальное страхование;
- реформирование системы социальных услуг (образование, здравоохранение, жилищно-коммунальная сфера и др.);
- социальная помощь.

Перспективы. Россия пока не готова реализовать в полном объеме Европейскую социальную хартию, которая гарантирует гражданам государств, входящих в Совет Европы, социальную стабильность, защиту прав, касающихся трудоустройства, здравоохранения, условий труда. Однако Межпарламентская ассамблея стран СНГ одобрила Хартию социальных прав граждан. Она включает обязательства государств в сфере обеспечения занятости; миграции; трудовых отношений; безопасности, гигиены производственной среды; охраны здоровья, семьи и материнства; социального обеспечения; быта; прав профсоюзов.

Законодательная и исполнительная власти призваны соблюдать основные социальные права человека (продолжительности рабочего дня, гарантированный минимум доходов, защита от безработицы, материнство, детство, право на отдых и др.). Государственной защите подлежат также бесплатное образование и здравоохранение определенного уровня, жилье для остро нуждающихся, пенсии, пособия и другие гарантии.

Минимальные социальные гарантии образуют первый уровень системы социальных стандартов и предназначаются для удовлетворения потребностей за счет бюджетов. Другим уровнем являются стандарты, обеспечиваемые за счет собственных средств населения, а при их недостатке – за счет адресной социальной помощи.

Государственные социальные стандарты разрабатываются на единой правовой базе и на общих методических принципах. Основой служат законы о прожиточном минимуме, потребительском бюджете, минимальной оплате труда, рекомендации по определению потребительской корзины и другие нормативные акты. Социальные стандарты определяют минимально необходимую потребность бюджетных средств для реализации основных конституционных прав граждан. Они включают наиболее важные, обобщающие и долговременные социальные показатели (денежные доходы, пособия, бесплатные и частично оплачиваемые услуги и др.).

Органы власти субъектов РФ и местного самоуправления вправе устанавливать региональные и местные дополняющие социальные стандарты при условии их обеспечения за счет собственных средств.

1.4 Регулирование социально-трудовых отношений в муниципальных образованиях

В сентябре 2003 г. была принята новая редакция Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации». Это положило начало проведению в стране муниципальной реформы, предусматривающей кардинальную смену не только пространственных, но и содержательных аспектов местного самоуправления.

Муниципальные образования выступают территориально-обособленными структурными единицами региона, основными звеньями регионального хозяйства, поэтому реформа муниципальных образований – это, по сути, фундаментальные преобразования системы регионального хозяйства, ее трансформация в новую целостность.

Новое здесь состоит в подходах к определению целей регулирования – они все в большей степени должны ориентировать муниципальные образования на потенциал саморазвития; критериев регулирования – они должны отражать социальную направленность этого развития; индикаторов (показателей) оценки регулирования – они должны нести информацию об изменениях уровня и качества жизни населения (обеспечение полной занятости, преодоление бедности, оздоровление окружающей среды и т.п.).

В любой экономической системе (предприятие, муниципальное образование, регион, страна) «стержнем» экономических отношений выступают отношения по поводу включения работников в производственный процесс, формирования условий и способов трудовой жизнедеятельности

(качества трудовой жизни), распределения результатов труда. Поэтому регулирование социально-экономических процессов, в т.ч. и на муниципальном уровне, – это, в первую очередь, регулирование социально-трудовых отношений.

Формирование эффективного механизма регулирования социально-трудовых отношений невозможно без глубокого теоретического осмысления самого феномена «социально-трудовые отношения».

Теоретический анализ социально-трудовых отношений показывает, что их характерными чертами являются полисубъектность (множественность субъектов), полиобъектность (отношения возникают по поводу множества предметов), многоуровневость (формирование отношений осуществляется на уровне национального государства, региона, муниципального образования, предприятия). В качестве основных субъектов социально-трудовых отношений выступают наемный работник, работодатель (собственник средств производства либо его представитель) и государство, которому принадлежит прерогатива институционального регулирования социально-трудовых отношений и защита прав других субъектов этих отношений (Суворова, 2005, с. 47).

В качестве объектов, которые чаще принято называть предметами социально-трудовых отношений, выступают процесс включения работников в трудовую деятельность (занятость); кадровая политика (аттестация персонала, адаптация и обучение, оценка эффективности труда, трудовые конфликты, мотивация труда); социальная защита и т.п.

Уровни социально-трудовых отношений определяются границами социально-экономического пространства, в котором они формируются и развиваются. По отраслевому признаку выделяют – уровень предприятия и отрасли; по отношению к субъектам – индивидуальный и групповой; по территориальному признаку – уровень муниципального образования, региона, страны, мирового хозяйства.

Выделение уровней формирования и функционирования социально-трудовых отношений крайне важно для разработки механизма регулирования этих отношений, так как это:

- позволяет определять субъектов, которые должны осуществлять регулирующие функции в соответствии с задачами и целями каждого уровня;
- очертить круг вопросов, входящих в их компетенцию;

- разрабатывать инструментарий регулирования, т.е. систему регуляторов, позволяющих эффективно воздействовать на социально-трудовые отношения конкретного уровня с целью их упорядочивания и придания нужного вектора их развитию.

Главной чертой функционирования социально-трудовых отношений является их непрерывность, что связано с непрерывностью воспроизводственного процесса. Эта своеобразная черта осуществляется через колебания, отклонения от равновесного состояния. Так, при введении в производство инновационных технологий непрерывный процесс создания продукта неизбежно будет отклоняться от обычного ритма, ибо новации нарушают равновесное состояние в движении производства. Это потребует создания нового равновесного состояния в организации трудовых отношений, что связано с изменением норм оплаты труда, продолжительности рабочего дня, соотношения между применяемой массой живого и овеществленного труда и т.п.

Вполне вероятна и другая ситуация, когда воздействие внешних факторов и внутренних противоречий настолько незначительно, что оно не нарушает равновесия в состоянии социально-трудовых отношений. Однако постепенно накапливается «критическая масса» противоречий, которая проявляется в кризисе и потере устойчивости.

Так была потеряна устойчивость социально-трудовых отношений под воздействием рыночных преобразований, когда политика невмешательства государства в экономику привела к вытеснению роли труда, его производительности, роли самого человека как носителя не только трудовой функции, опыта, профессионализма, но и нравственности, культуры, духовности общества. Приоритетными в социально-трудовых отношениях стали интересы работодателей по присвоению огромных денежных масс, возникающих не за счет роста производства, а за счет манипуляций уровнем цен и заработной платы. Все это привело к возникновению нового качества социально-трудовых отношений, их особого ритма, который реализуется в неравномерном циклическом колебании развития социально-трудовых отношений, что связано с развертыванием уже новых внутренних противоречий в их системе и с внешним воздействием периодических и случайных явлений.

Это первое положение, позволяющее определить исходные предпосылки исследования проблемы регулирования социально-трудовых отношений.

Второй предпосылкой является обоснование необходимости регулирования. Одним из важнейших аргументов в пользу регулирования является потребность в преодолении тех негативных тенденций, которые существуют в настоящее время в развитии регионов. Вместе с тем необходимость регулирования обусловлена и такими объективными процессами, как усиление многообразия экономических явлений, непрерывное развитие общественного разделения труда, углубляющееся обособление производителей, изменение масштабов и структуры производства, его материально-технической базы и функционального содержания труда.

Данные изменения проявляются в таких тенденциях, как концентрация и деконцентрация, централизация и децентрализация производства, которые развиваются одновременно во взаимосвязи и не исключают друг друга. На смену стандартизации идет индивидуализация, вместо специализации – комплексная интеграция.

В связи с данными обстоятельствами в экономике и характеристике социально-трудовых отношений возникают новые явления: преобладание работы на заказ в точно обусловленные сроки партнерами, связанными между собой согласованным ритмом; труд в малых организациях и на дому по скользящему графику; обмен продукцией, с одной стороны, превращается в форму реализации непосредственной технологической связи труда, а с другой – развивает обособленность товаропроизводителей; разложение крупного производства на отдельные блоки, появление малого производства внутри технологического единства; ускорение обновления производства, смена технологий и продуктов труда; приспособляемость к частым сменам технологии и организации производства, готовность работника к перемене профессии и т.п.

Данные и другие изменения коренным образом повлияли на человека, на его образ жизни, разрушили устоявшиеся стереотипы. Резко возросли и усложнились потребности человека – на первый план выдвинулись социальные потребности: в труде, образовании, здоровом образе жизни, профессиональной подготовке, отдыхе. Более разнообразными стали духовные потребности, потребности в безопасности, самосохранении, общении, взаимопомощи.

Стала очевидной необходимость в анализе регулирующих процессов, обращенных к самому человеку как субъекту социально-трудовых отношений, поскольку человек – это самостоятельная целостная система,

развивающаяся по собственным, внутренним, ей свойственным законам, хотя и находящаяся под мощным воздействием внешних сил. Все, что происходит в хозяйстве, в общественных системах связано с формами проявления и развертывания сущностных сил человека, его творческих возможностей и разнообразных потребностей. А отсюда – резко возрастает роль социальной политики, проводимой государством, регионами и местными органами власти в общей системе регулирования социально-трудовых отношений. При этом приоритетным в реализации социальной политики является местный уровень, тогда как федеральный и региональный уровни выполняют институциональную функцию и функцию обеспечения социальных программ.

Неоспоримым является тот факт, что на любом историческом этапе развития общества большинство его членов заинтересовано в дальнейшем развитии действующей хозяйственной системы, увеличении потребления, в экономическом выживании и улучшении окружающей среды. Но при этом каждый человек заинтересован в возможно более полной реализации своих собственных способностей и потребностей.

В этом главная интрига отношений, выражающаяся в столкновении интересов, их разнонаправленных действий. Это приводит к тому, что в любом обществе разные виды интересов противоречат друг другу и ограничивают друг друга, что особенно ярко проявляется именно в социально-трудовых отношениях. Накопление и разрешение противоречий реализуются в последовательной смене периодов экономической стабильности и неустойчивости, процветания и стагнации, подъемов и спадов, что прямо влияет на характер социально-трудовых отношений и требует адекватных форм их регулирования.

Сложность не только самой системы социально-трудовых отношений, но и процессов, обуславливающих отклонения в их развитии, предполагает формирование и сложной системы воздействующих элементов регулирования. Очевидно, что невозможно кардинально повлиять на развитие социально-трудовых отношений, если осуществлять регулирование только посредством какого-либо одного субъекта, при этом оставляя без внимания воздействие потенциала иных участников хозяйственного процесса. *Субъектами, осуществляющими регулирование социально-трудовых отношений, выступают* и рынок, и государство, и органы

управления обособленными территориями (регионы, муниципальные образования), и отдельные предприятия, и домашние хозяйства.

За каждым из перечисленных субъектов закреплены определенные самостоятельные функции, проявление которых оказывает воздействующий импульс на социально-трудовые отношения. Однако эти импульсы отнюдь не равнозначны. Воздействие экономически более сильных субъектов (рыночных, государственных) зачастую «затеняет» регулирующий эффект иных субъектов. Он учитывается как случайное, второстепенное явление.

Отсутствие внимания к таким слабым регулирующим воздействиям оправдано до определенного времени, когда экономика может самонастраиваться с учетом действия одного или двух субъектов, но когда процесс восстановления стабилизации затягивается – учет воздействия импульсов иных субъектов необходим.

Так, например, «закон о льготах» осуществлялся бы намного успешнее, если бы изначально его разработчики отвели должное место органам местного самоуправления в его реализации (регулировании): ввели график поэтапного, последовательного реформирования процесса, четко определили финансовые источники и сроки поступления средств и т.п. Поскольку воздействие муниципалитетов на подобные социальные процессы должно иметь место при любых условиях, постольку недоучет влияния данного субъекта неизбежно приводит к деформации результатов внедрения или полностью уничтожает предполагаемые результаты.

В экономической литературе феномен регулирования долгое время считался функцией трех основных субъектов: рынка, государства, предприятий. Взаимодействие многообразных социально-трудовых отношений, секторов, типов хозяйства осуществляется посредством государственного, корпоративного и рыночного регулирования, что и создает комбинацию механизмов регулирования, с помощью которых достигается та или иная мера согласования различных экономических интересов (*Флексер, 1998, с. 192*).

Из трех основных субъектов рынку всегда уделялось особое внимание, считалось, что «...рынок, которым никто не управляет, есть движущийся механизм всей экономики» (*Бродель, 1992, с. 214*). Ценность рынка заключается в том, что он «...в принципе нацелен на саморегулирование,

самовосстановление постоянно нарушаемых пропорций и преодоление периодически возникающих крупных потрясений» (Яковец, 1995, с. 237).

Ярким примером рыночного саморегулирования социально-трудовых отношений может служить процесс формирования соотношения между спросом на труд и его предложением на рынке труда в России. Этот процесс осуществляется путем массовой миграции населения в регионы-лидеры, где есть спрос на рабочую силу. Однако расплатой за такое «регулирование» стало появление на карте России «мертвых зон», т.е. обезлюдивших территорий с разрушенной производственной и социальной инфраструктурой и деградирующим, вымирающим населением.

Поэтому, хотя рынок и играет жизненно важную роль в упорядочении социально-трудовых отношений, упование только на него, как на главный регулятор, препятствует достижению важных социальных ориентиров и гармонии.

Кстати, в реальной экономике рынок никогда и не существовал как самоопределяющий и самодавяющий механизм, а рыночное регулирование никогда не было всеобъемлющей, самодостаточной системой. «Само рыночное регулирование меняется в зависимости от изменения природы экономических субъектов, характера экономических структур, взаимодействия с другими регулируемыми механизмами» (*Капитализм и рынок, 2003, с. 132*). В качестве важнейшего субъекта, который корректирует действия стихийного рыночного механизма в развитии социально-трудовых отношений, выступает государство.

Государство по своему статусу всегда заинтересовано в целенаправленном, упорядоченном развитии без кризисов и катастроф всего народного хозяйства. В части регулирования социально-трудовых отношений государство должно создавать равноправные условия для включения отдельных субъектов в общественное производство, формировать институциональную основу, «правила игры», которые выступают рамочными условиями для регулирующих действий иных субъектов на всех других уровнях социально-трудовых отношений.

Круг проблем, входящих в юрисдикцию государства, охватывает все важнейшие вопросы развития социально-трудовых отношений: от заработной платы, границ рабочего дня, нормативов по условиям труда, социальных нормативов по важнейшим компонентам воспроизводства рабочей

силы и до разработки системы государственных гарантий по соблюдению прав субъектов социально-трудовых отношений.

В настоящее время весь спектр вопросов, которые регулируются государством, отражены в Трудовом кодексе РФ. Безусловное соблюдение требований ТК РФ всегда сочетается с определенной свободой в осуществлении текущих регулирующих действий, которые носят, в основном, организационный характер.

Территории как части целого имеют свои обособленные интересы, региональный коллектив, осуществляющий производство и действующий в направлении общей стабилизации и упорядочения экономики страны в целом и экономики региона как части. Исходя из принципа территориального разделения труда, каждый регион выполняет определенную экономическую функцию – осуществляет полное использование трудовых ресурсов, способствует повышению материального и культурного уровня жизни народа, обеспечивает социальную безопасность личности, семьи и общества.

В системе регулирования социально-трудовых отношений далеко не последнее место занимают предприниматели, или работодатели. Их участие в регулировании социально-трудовых отношений не сводится только к предоставлению рабочих мест, но заключается также в управлении трудом через управление социально-трудовой сферой. Это та сфера, где доминируют отношения по поводу общественных и производственных условий труда, по поводу его осуществления, организации, оплаты, дисциплины, по поводу трудовой этики, формирования и функционирования трудовых общностей (*Экономика труда, 2004, с. 249*).

Основу жизнедеятельности населения страны составляет домашнее хозяйство. От его экономической активности, действий по формированию трудового потенциала во многом зависит состояние социально-трудовых отношений в целом.

Все перечисленные группы субъектов предопределяют общую направленность развития и регулирования социально-трудовых отношений. Каждый субъект, выполняя свои функции, оказывает определенное регулирующее воздействие. Например, государство через систему финансовых инструментов может влиять на уровень жизни населения, уменьшение (увеличение) степени социальной защиты и др.; или формирование и развитие системы домашних (семейных) хозяйств будет влиять на работу

предпринимателей, государства, через увеличение (сокращение) на рынке труда рабочей силы, или создание предпосылок для увеличения (уменьшения) трансфертных платежей.

С другой стороны, регулирование осуществляется и через взаимодействие между субъектами, когда они встречаются на рынке или вне рыночных связей. Так, при взаимодействии государства и местных органов власти возникают более сложные противоречивые отношения, которые проявляются через установление степени самостоятельности и невмешательства в дела друг друга. Государство может устанавливать законы, но при этом не определять полномочия и механизмы осуществления их на муниципальном уровне.

Отсюда вытекает еще одна особенность регулирования социально-трудовых отношений: этот процесс отличается большой неопределенностью, альтернативностью, возможностью отклонений, временных возвратов к исходному состоянию. Вот почему познать, научно исследовать, количественно измерить многие обстоятельства развития социально-трудовых отношений достаточно сложно.

К сожалению, приходится констатировать тот факт, что российская практика управления трудом до сих пор не имеет эффективного механизма регулирования социально-трудовых отношений, который отвечал бы принципу комплексности, то есть регулирующее воздействие распространялось бы на все элементы системы социально-трудовых отношений через координацию усилий всех субъектов регулирования путем оптимального распределения между ними регулирующих функций.

Исключение, пожалуй, составляют два уровня регулирования: макроуровень, на котором главным субъектом выступает государство, и микроуровень (уровень предприятия), где регулирующие функции осуществляют топ-менеджеры, которые в соответствии с концепцией и стратегией развития предприятия проводят определенную кадровую политику.

Реализация комплексного подхода к регулированию социально-трудовых отношений требует более глубокого теоретического обоснования вопроса жизнедеятельности человека как носителя рабочей силы. Эта сфера составляет объективную логическую структуру жизни каждого человека, стадии его жизненного цикла.

Концепция жизненного цикла человека в качестве теоретической основы для разработки механизма регулирования социально-трудовых от-

ношений позволяет четко очертить социально-экономическое пространство, в котором протекают процессы, связанные с конкретной фазой жизненного цикла человека; определить проблемы, которые возникают в границах данного экономического пространства в каждой из сфер жизнедеятельности человека, выявить факторы их формирования; ранжировать все проблемы по степени значимости и возможности решения для эффективного воспроизводства трудового потенциала соответствующей системы; разработать формы, методы, средства регулирования, позволяющие реализовать цели, связанные с протеканием конкретного этапа жизненного цикла человека.

Концепция жизненного цикла человека позволяет также ответить на вопрос, почему регулирование социально-трудовых отношений на муниципальном уровне становится приоритетным. Это логически вытекает из того факта, что именно в муниципальных образованиях, то есть в конкретных городах, районах, селах для большинства населения протекают все три периода его жизни: дотрудовой, трудовой, посттрудовой. Следовательно, именно здесь сосредоточена большая часть проблем, связанных с формированием и развитием трудового потенциала и социально-трудовых отношений, поэтому и решаться они должны на местном уровне.

1.5 Муниципальный социальный менеджмент

В настоящее время в России наиболее невостребованными и ослабленными оказались ресурсы территорий, прежде всего социально-экономические, научно-технические, духовно-культурные. Отсюда вполне понятно, что для выхода из кризиса первоочередной задачей российского общества является максимальное включение «регионального фактора» в процесс возрождения Отечества. Однако это только тенденция, которая пробивается через экономическое, социальное, политическое, культурное и национально-этническое напряжение во взаимоотношениях центра и территорий. Наиболее действенным средством снятия этого напряжения может стать муниципальный менеджмент.

Муниципальный менеджмент – особый тип профессиональной деятельности, основанный на конституции государства и муниципальном праве. Объектом его являются социально-экономические отношения, а методом их реализации – корпоративный тип экономики.

Цель муниципального менеджмента – налаживание партнерских отношений между органами местного самоуправления, населением и частным капиталом, организация защиты социально-экономических интересов жителей муниципальных образований, привлечение самих граждан к финансированию программ развития своей территории, эффективному использованию местных ресурсов и формированию местной социально-экономической инфраструктуры.

Его принципы позволяют поднять управленческий статус территорий, правильно распределить ресурсы и властные полномочия. Настало время понять – человек всегда живет на определенной территории (городе, поселке), в местном сообществе, здесь реализуются его важнейшие потребности, определяющие качество жизни каждого гражданина.

Целесообразная хозяйственная жизнь в местном сообществе, многообразная жизнедеятельность проживающих здесь людей не может регулироваться сверху. Главная задача центрального управления – не мешать местному сообществу развивать местное хозяйство, создавать условия и систему мотиваторов для налаживания социальных связей, улучшения самочувствия людей, их психического и физического здоровья. Мировой и отечественный опыт показывают, что никто лучше проживающих не решит проблемы своих территорий. Возрождение местного хозяйства, социальных связей, культуры в местном сообществе, формирование любви к своему краю – центральное звено в концепции муниципального менеджмента и идеологии его корпоратизма.

Эта уникальная сфера может быть восстановлена прежде всего путем развития и оздоровления местного хозяйства и развертывания реального местного самоуправления. Муниципальные образования (далее МО) – это место проживания людей, объединяющее сообщество в систему, состоящую из элементов (экономика, культура, политика и социальные отношения), функционирование которых направлено на достижение основной цели – роста качества жизни каждого человека. МО можно рассматривать и как корпорацию людей, реализующую свои корпоративные интересы, обладающую правами и обязанностями, промышленно-финансовыми структурами, которые при определенных условиях управления могут быть самодостаточными.

Население-акционеры передают управление собственностью менеджерам и совету директоров, делегируя им право принятия опера-

тивных решений по целому ряду аспектов деятельности корпорации, за исключением решений принципиальной важности. В условиях, когда корпорация основана населением (акционерами) муниципального образования, каждый владеет хотя и незначительной, но равной частью ее капитала.

Чтобы быть субъектом управления, участвовать в делах сообщества и стать активным носителем права и политических отношений, человек прежде всего должен стать сознательным членом сообщества. Именно отсюда и начинается реализация его гражданских прав, прав на совместное владение и распоряжение собственностью, на реализацию своих жизненных запросов.

Организация социально-экономического развития сообщества как корпорации определяет следующую схему управления: «население – акционеры – совет – менеджмент», являющуюся зеркальным отражением системы «население – избиратели – представительная власть – администрация», реализованной в сфере политического управления, главная цель которой – создание ясно очерченной и эффективной системы контроля (ответности и подотчетности).

Основная обязанность представительной власти и совета директоров – обеспечить ответственность и отчетность менеджмента перед населением за качество и результаты деятельности. Чтобы управлять социально-экономическим развитием территории, администрация и менеджеры должны иметь соответствующие полномочия, а чтобы эффективно управлять – быть компетентными и нести ответственность за исполнение делегированных им полномочий. Вне данной системы ответственности профессиональные администраторы и менеджеры становятся деспотичными чиновниками, которые деградируют как управленцы.

Муниципальный менеджмент несет ответственность перед населением за результаты деятельности по социально-экономическому развитию муниципального образования и повышению качества жизни каждого человека сообщества. Решения относительно целей развития МО принимаются избирателями и акционерами, формы и способы их достижения определяются представительной властью и советом директоров, а администрация МО и менеджеры реализуют эти цели. Есть существенная разница между понятиями «делать правильные вещи» и «делать вещи правильно». Муниципальному менеджменту доверяется именно последнее. После того как население в качестве избирателей и акционеров определи-

ло цели развития МО, администрация и совет директоров обязаны соблюдать прерогативы менеджмента, одновременно обеспечивая подотчетность менеджеров и администрации органу представительной власти.

Сам факт существования совета директоров и представительной власти еще не гарантирует эффективности корпоративного управления. С одной стороны, они являются только номинальными представителями населения территории, с другой – обладание значительной властью представляет известную опасность. Бесконтрольность может обернуться узурпацией представительной властью и советом директоров прав электората. Поэтому ключевым вопросом эффективного управления МО является обеспечение прочного равновесия между принципами подотчетности и невмешательства. Иными словами, чтобы контролировать менеджмент, представительная власть и совет директоров должны находиться под пристальным постоянным вниманием населения.

Корпоративное политическое и хозяйственное управление, являясь частью общего процесса управления развитием МО, может быть организовано различными способами. Конкретные формы, возникшие в результате исторического развития, отражают специфические для каждого региона экономические и культурные факторы. С течением времени институционализация этих факторов приводит к формированию правил экономического взаимодействия и оформлению стандартов деловой активности.

Система управления МО призвана обеспечить компромисс между различными, зачастую противоположными интересами. Представительная власть и совет директоров гарантируют исполнение воли самых разных слоев населения. Важнейший момент здесь – соотношение между тем, что население МО хочет (цели), и тем, что оно может иметь при наличии определенных ресурсов, компетенции и общепринятых ценностей.

Разделение функций владения и управления корпорациями МО не представляло бы никаких проблем, если бы интересы владельцев и менеджеров полностью совпадали, но они, как правило, расходятся.

Во-первых, менеджеры испытывают воздействие целого ряда факторов, таких, как власть, размер корпорации, престиж, связанный с занимаемым положением, которые не имеют прямого отношения к интересам владельцев (населению-акционерам).

Во-вторых, менеджеры и население-владельцы корпорации различаются и размером материального вознаграждения. Первым гарантируется

вознаграждение по контракту в форме заработной платы, в то время как население-акционеры могут получить ту часть прибыли, которая остается после того, как корпорация отчитается по исполнению всех своих обязательств. Один из механизмов, смягчающих эти противоречия, – независимость их вознаграждения от результатов работы (прибыли) корпорации, начисление менеджерам вознаграждения в форме привилегированных акций корпорации (акционеров) и др. Для более полного разрешения этого противоречия служит фонд «СЭПИН» (социально-экономической поддержки интересов населения) – некоммерческая общественная организация, созданная при участии администрации МО и выполняющая в корпорации роль управляющей компании. Это, по сути, фонд населения-акционеров, передавших акции в доверительное управление.

Организационно-правовая основа муниципального образования как корпорации представляет собой социально-финансовую группу (СФГ) МО. Главная ее функция – обеспечение интересов населения, а главная задача корпоративного управления – организация оптимального взаимоотношения ее участников.

Акционерный и заемный капитал СФГ МО представляет собой лишь один тип инвестиций, а именно – финансовый капитал. В то же время ряд ее участников инвестируют другие формы капитала. Например, работающие по найму вносят, так сказать, свой «человеческий капитал».

Проблема корпоративного управления важна для значительного количества заинтересованных лиц: населения-акционеров, кредиторов, покупателей и т.д. Всех их можно назвать «участниками собственности корпорации». К их числу относятся прежде всего те, кто произвел различного рода инвестиции и соответственно заинтересован в конечных результатах деятельности корпорации.

Эффективность корпоративного управления прямо зависит от успешного развития различных аспектов акционерных отношений, формирования институтов, способных осуществлять финансирование, управление и контроль над корпорацией. Вне этих предпосылок сектор корпоративной собственности не может возникнуть. Центральными вопросами здесь являются следующие: каким образом должны появиться эти институты, какие реформы следует предпринять и какие модели корпоративного управления и контроля за их деятельностью могут быть использованы в рамках экономики МО.

Ответить на эти вопросы помогает Программа «СЭПИН», которая сегодня осуществляется в ряде регионов страны и может быть охарактеризована как универсальная технология реализации корпоративного пути развития российского общества и выхода его из кризиса. Уникальность ее состоит в том, что она позволяет с помощью разработанных социально-экономических технологий решать коренные социально-экономические проблемы большинства населения России не в целом, а на данной территории, в конкретном муниципальном сообществе.

Программа «СЭПИН» выступает в качестве основы для реализации корпоративного пути развития сообществ и отражает новую парадигму развития на современном этапе, она способна, используя многообразный исторический опыт, вовлечь огромный творческий потенциал в процесс обустройства и возрождения экономики России. Между тем, как показывают исследования, в российской действительности у местных органов власти практически нет возможности управлять частью общественных дел в интересах населения в рамках закона и под свою ответственность. Для этого отсутствует материально-финансовая база, гарантирующая минимальные стандарты, соразмерность полномочий местного самоуправления ресурсам, составляющим совокупность взаимосвязанных принципов. Сравнивая эти условия с требованиями Европейской хартии о местном самоуправлении, в том или ином муниципальном образовании выявляется, во-первых, низкая степень демократизации российского общества, следовательно, незначительное влияние демократии на процессы общественного развития страны в целом, муниципальных образований в особенности и, во-вторых, неразвитость отдельных государственных полномочий, которыми по закону могут наделяться органы местного самоуправления. К их числу относятся:

- управление муниципальной собственностью и местным хозяйством, формирование и исполнение местного бюджета;
- выбор населением организационных форм самоуправления, реальное воплощение народовластия на своей территории;
- осуществление органами местного самоуправления отдельных переданных им государственных функций;
- реализация ими права на судебную защиту от неправомерных по отношению к ним действий и компенсацию понесенных затрат по переданным государственным функциям.

Между тем в центре внимания муниципальной политики зарубежных стран стоит именно кооперативное решение местных задач. В Швеции, Дании, Швейцарии и других странах общинно-кооперативный принцип стал структурным принципом государства. В результате демократия пронизывает всю общественную жизнь, как по вертикали, так и по сферам жизнедеятельности. Важно отметить, что на протяжении столетий все функциональное многообразие российской общины было подчинено главной цели – коллективному выживанию в суровых природно-климатических условиях. Исторически сложилось так, что община была признана низовым совокупным субъектом правоотношений с государством, причем с достаточно широкой сферой самоуправления.

Именно поэтому корпоративные начала в развитии самоуправления могут стать одним из важнейших факторов стабилизации Российского государства, повышения степени управляемости общественными процессами.

Территории должны использовать свое конституционное право на возрождение местного самоуправления как ключевого средства в формировании полноценной среды обитания. Только через самоуправление в муниципальных образованиях, организацию современного муниципального менеджмента возможно создание и разумное использование ресурсной базы, других механизмов развития территорий, более справедливое владение муниципальной собственностью, прямое участие каждого жителя в формировании благоприятного социального пространства. Решение этих задач приближает нас к выявлению ресурсного обеспечения местного самоуправления, определению стратегии и приоритетов, что, в свою очередь, дает основания для более обстоятельного изучения механизма его правового регулирования. Вне системного анализа организации местного самоуправления трудно, на наш взгляд, понять и нормотворческий процесс, идущий снизу – от субъектов федерации, органов местного самоуправления. А без этой обратной связи нет эффективных правовых основ местного самоуправления. Принятие Закона «Об общих принципах организации местного самоуправления» еще не означает их реального создания. К сожалению, современная практика такова, что бывшая административно-командная система воссоздается в еще более уродливом и отсталом виде, а демократическая, самоуправленческая, с широкими функциями управления на местах, предоставлением материально-технических, кредитных, финансовых и других рычагов не создана.

Мировой опыт корпоративного общественного развития показывает, что главным в избавлении развитых стран от бедности стало не процветание капитализма само по себе, а изменения, произошедшие в сознании миллионов политиков, инженеров, юристов, педагогов, но прежде всего менеджеров. Ведь, подчеркнем еще раз, именно знания, умение, желание и возможности специалистов, а также избранных и назначенных руководителей эффективно осуществлять менеджмент определяют темпы социально-экономического развития территорий и регионов, оптимальное использование всех видов ресурсов.

Проведенный Стэнфордским университетом США и экспертами ЕЭС анализ показал, что разница в эффективности экономики, в качестве жизни населения США и Западной Европы не связана с фондовооруженностью. При равных основных фондах производительность труда существенно отличается. Базовый фактор в развитии экономики – норма «накопления мозгов», темпы, которыми страна производит людей, обладающих современным образованием, воображением, теоретическим и аналитическим мастерством. Сегодня в развитых странах работник знания – это одушевленный результат очень высоких инвестиций.

Профессионалом является тот, кто имеет достаточный потенциал для самореализации. Компетентностью обладает только конструктивная личность, формула ее жизнедеятельности – «я знаю», «я умею», «я желаю», «я могу».

Каждый муниципальный менеджер, независимо от того, какое место он занимает в иерархии исполнительной власти и какие цели перед ним поставлены, рассматривается как руководитель конкретного участка. Он имеет собственное представление об идеальной организации работы. Каждый из них нанят по контракту, согласно которому имеет права и обязанности, несет ответственность за результаты работы.

Под руководством специалистов в режиме управленческого консультирования осуществляется инновирование органов управления, ведется подготовка команды менеджеров, отрабатываются эффективные механизмы развития территории.

Эффективность всех осуществляемых мероприятий определяется по критериям и показателям, к числу которых относятся устойчивый рост экономического потенциала муниципального образования, качество жиз-

ни каждого человека, его социальное самочувствие (*Социальный менеджмент, 2001, с. 151-162*).

1.6 Мониторинг формирования социально-трудовых отношений

Общественное развитие современной России характеризуется противостоянием различных социальных групп. В его основе лежат разные представления о вариантах дальнейшего развития общества. Появление различных субъектов хозяйствования со своими нередко противоречивыми интересами приводит к росту социальной напряженности, периодически проявляющейся в виде социальных конфликтов (*Золотова, Зуев, 1995, с. 5*).

Такое положение дел не является временным, оно присуще формирующейся общественной системе. В этих условиях социальная политика государства должна быть нацелена прежде всего на предупреждение конфликтов в обществе. Но для этого требуется отслеживать существующие проблемы, постоянно наблюдать за ними и на основе полученной информации выработать конкретные мероприятия. В конечном итоге именно этими обстоятельствами обуславливается необходимость социально-экономического мониторинга вообще и мониторинга процесса формирования социально-трудовых отношений – в частности.

Анализ и прогноз в социально-трудовой сфере. Социально-трудовая сфера жизнедеятельности включает в себя целую систему отношений прежде всего по поводу места того или иного субъекта на рынке труда. Раньше члены нашего общества с такими проблемами не сталкивались. В прежней социально-экономической системе принципы отбора претендентов на рабочее место были далеки от рыночных, а человек просто не мог остаться вообще без работы. Потому и не было необходимости поддерживать себя в состоянии постоянной мобильности на рынке труда. Ядром сегодняшних противоречий в социально-трудовой сфере оказались именно отношения на рынке труда, что побуждает к необходимости первоочередного анализа этих отношений и прогноза складывающейся ситуации.

Прогноз социально-трудовой сферы и социального развития предполагает прогноз всех социальных и социально-экономических характеристик как сторон общественной целостности. Первоначально необходимо сделать прогноз развития общества в целом, а уже после (или параллельно) перейти к прогнозу частных характеристик – рынка труда, социального развития. Однако в реальной практике прогнозирования схема дефор-

мирована: обычно делается прогноз социального развития без должного учета состояния и перспектив общественного организма в целом.

В современных условиях необходимо перейти от прогнозирования движения трудовых ресурсов к прогнозу *зарождения и движения субъектов на рынке труда*. Необходимо проследить поведение человека в меняющихся условиях, его реакцию на смену приоритетов общественного развития, изменение характера трудовых отношений, а в итоге – предсказать изменения на рынке труда в условиях динамичного развития общества.

Такая работа осуществляется в любом демократическом обществе, в любом социально ориентированном хозяйстве. Естественно, необходимо знать зарубежный опыт, хотя нельзя не учитывать, что его прямое перенесение на нашу почву невозможно. Главным препятствием тому является несовпадение общего хода воспроизводства социально-экономических реалий.

В условиях кризиса на первый план выдвигаются проблемы изменений именно тех параметров, которые прежде были у нас стабильными, а потому и не учитывались при прогнозе движения трудовых ресурсов. Поэтому прогнозирование создания и развития новых социально-трудовых отношений должно начинаться с выяснения взаимосвязи и взаимозависимости новых отношений с особенностями данного этапа общественного развития. Это означает, что прогнозирование изменений на рынке труда, а следовательно, и выбор вариантов социальной политики должны начинаться с оценки возможных изменений общей направленности развития.

Современный его этап характеризуется двумя специфическими особенностями: углублением экономического спада и усилением социальной напряженности. Вместе с тем современный характер кризиса порождает новые проблемы, в том числе в сфере анализа и прогноза. Здесь необходимо, с одной стороны, выделить критические точки (регионы, отрасли, социальные группы и др.) и выработать меры, направленные на устранение возникающей напряженности, а с другой – найти признаки, позволяющие оценить, какие точки в социально-трудовой сфере могут стать критическими в развитии общества в ближайшем будущем.

Социальная напряженность сегодня также приобретает новые аспекты. Один из них – появление признаков *социальной деградации* общества, не в последнюю очередь связанное с напряженной ситуацией в социально-трудовой сфере. Так, работники, находящиеся в вынужденных длитель-

ных отпусках, теряют не только квалификацию и навыки профессиональной деятельности, но и стимулы к повторному включению в трудовую жизнь. Качество рабочей силы и, следовательно, научно-производственный потенциал общества, его способность к развитию в этом случае неизбежно ухудшаются.

Прогноз ситуации на рынке труда должен дать ответ на вопрос, меняются или остаются прежними принципы вхождения в рынок труда, условия и оплата труда, возможности трудоустройства, а также предопределить, меняются или остаются прежними основы социальной группировки, условия социальной мобильности.

Переход от тоталитарного общества к демократии и освоение механизмов функционирования гражданского общества предполагают *смену типа социальной политики*. Она становится многосубъектной. В этих условиях прогноз бессмысленно ориентировать только на количественные характеристики. Качественный прогноз состояния и развития социально-трудовой сферы не может базироваться исключительно на статистических данных. Необходимо дополнить их мониторингом происходящих в данной сфере изменений, включающим анализ факторов, оценить которые статистическим путем не представляется возможным. Получить их можно лишь с помощью постоянных социологических обследований, программа которых должна корректироваться с учетом результатов предыдущих этапов мониторинга.

Заметим, что ранее мониторинг социально-трудовых отношений у нас в стране не осуществлялся, и сейчас необходимо как заложить основу новой статистической базы, так и определить параметры «поля» социологических обследований, периодичность их проведения, создать инструментарий, методику обработки полученных данных. Каждый сегмент системы социально-трудовых отношений в конечном счете должен быть описан по единому принципу, чтобы в любой момент из этой «мозаики» могла быть составлена общая картина социально-трудовых отношений как по России, так и по отдельным ее регионам.

Мониторинг как метод изучения сферы социально-трудовых отношений. Существуют два способа анализа социально-трудовых отношений. Один из них связан со сбором *статистических данных*, дающих исследователю определенный набор информации. Источниками таких данных ранее служили система первичного (на предприятиях) учета кадров и

заработной платы и периодически проводимые переписи населения. Однако существующая в настоящее время система статистических показателей была в общем создана в условиях господства прежней экономико-политической системы и несмотря на определенную модификацию, проведенную в последнее время, с ее помощью возможно качественно описать только прежние формы жизнедеятельности. Эта система отражает отличный от нынешнего тип собственности и способ хозяйствования.

Кроме того, исследования, построенные на анализе статистических рядов, представляются основательными в том случае, когда изучаемые процессы протекают линейно (что в общем можно сказать о процессах в социально-трудовой сфере прежней общественно-политической системы). Но современному этапу развития российского общества присуща ломка привычных отношений. В этот период особенно важной представляется обратная связь между объектом анализа и его исследователем, требующая постоянной корректировки системы показателей. Вводимые вновь показатели должны фиксировать как происходящие в обществе изменения, так и возникновение качественно новых процессов. В этом смысле перед организатором исследования ставятся две задачи. Одна связана с выявлением новых проблем общественного развития, другая – с корректировкой информационной базы в соответствии с вновь возникающими проблемами. При этом следует учесть, что новые объекты исследования почти всегда рождают новые проблемы, из которых в свою очередь может выкристаллизоваться новая серьезная тенденция развития. На следующем этапе это неизбежно приведет к новым изменениям, а, следовательно, исследовательская система должна включать в себя подсистему, способную отслеживать весь круг перемен в состоянии исследуемого объекта.

Второй способ изучения изменений в общественных и, в частности, в социально-трудовых отношениях связан с применением социологических методов, развернутого интервьюирования и анкетирования. Информационная база для исследования здесь у нас практически отсутствует, ее необходимо создавать заново. На практике это означает, по сути, проведение мониторинга социально-трудовых отношений, отвечающего требованиям нового периода. Чтобы начать такую работу, необходимо, прежде всего, определить границы мониторинга. На сегодняшний день не известны как параметры объекта мониторинга, так и перечень показателей, по которым его следует осуществлять, не разработаны анкеты и программы

интервью, не определены конкретные методы работы. Немаловажен также вопрос о том, кому и в какие сроки необходимо представлять данные о результатах исследования, какова срочность их представления, какие средства могут быть выделены на осуществление мониторинга.

Поскольку ранее такого рода работы не проводились, вариантность выбора по всем этим категориям представляется значительной. Например, метод проведения работ может представлять собой либо серию взаимосвязанных «пилотажных» исследований (даже с различающимися методиками), либо систематически повторяющееся исследование, проводимое по одной методике. И в том, и в другом случае анализ должен дать, в частности, ответ на вопрос, как работники предприятий различных форм собственности воспринимают ситуацию на рынке труда, каковы их ценностные ориентации и установки на дальнейшую деятельность, как они оценивают свои возможности и перспективы.

Для упреждения взрыва в сфере социально-трудовых отношений необходимо срочное проведение нескольких «пилотажных» исследований, которые должны осуществляться по специально подготовленной выборке. Выбирать регионы для проведения мониторинга следует не по простому географическому принципу, а с учетом «болевых точек», критических с позиций социальной безопасности процессов, которые наиболее ярко проявляются в тех или иных районах страны, но одновременно репрезентативны и для России в целом. Для того чтобы получить значимые результаты, необходимо отобрать такое количество объектов мониторинга, которое позволило бы получить картину, адекватную реальности, и сохранило бы время, нужное для принятия упреждающих мер.

Ориентация на региональный подход к проведению мониторинга требует, безусловно, аргументированного обоснования, поскольку такой подход является по меньшей мере нетрадиционным. Обычно все процессы, происходившие в обществе, исследовались на примере отдельных, специально подобранных предприятий. Это было естественным и удобным, поскольку предприятия в общем соответствовали единому стандарту, и каждое из них выступало в роли первичной ячейки общества, в которой отражались все социально-экономические процессы.

Происходящие изменения, в частности утрата предприятиями в нынешних условиях однородности, ставят под сомнение правомерность рассмотрения предприятия любого вида и любой формы собственности в ка-

честве экономической ячейки общества. Оно по-прежнему является первичным звеном хозяйствования, но включается в эту систему не напрямую, а опосредованно, через систему отношений, которая сегодня реально формируется на уровне отдельных регионов, имеет специфическую региональную «окраску». Более того, формирование рыночных отношений в регионах носит выраженный сегментный характер: процессы развиваются в разных регионах не одновременно, что приводит к неодновременности возникновения конфликтных ситуаций. В то же время способы разрешения конфликтов могут быть сходными для нескольких регионов.

Формирование общественных отношений на уровне региона – новое явление для нашей страны. Ранее регион не являлся носителем комплекса социально-экономических отношений, не был самостоятелен в своих решениях. Центральная власть сознательно ограничивала свободу регионов, так как она представляла опасность для существовавшей общественно-экономической системы. Сегодня картина существенно изменилась, региональная политика все в большей степени определяется на местах, где пытаются найти самостоятельное решение возникающих проблем. На уровне региона рождается новая система местной власти, которая должна постепенно принимать на себя все социальные функции, прежде выполнявшиеся предприятиями, чтобы позволить им сконцентрировать свои усилия на производстве. Поэтому в основу построения мониторинга следует положить именно региональный принцип.

Опираясь на регионы как на объект исследования, следует учитывать их степень приближения к рынку, степень сформированности в них новых субъектов хозяйствования, потребности и самооценку. Мониторинг социально-трудовых отношений должен позволить отследить развитие процессов в нескольких сферах общественной жизни, содержащих в себе источники социальной напряженности.

Прежде всего это *сфера трудовых отношений*. Здесь речь идет о способах включения в трудовую сферу жизнедеятельности, условиях пребывания в ней и возможности ее покинуть. Вторая точка напряженности в социальной сфере связана с высокой степенью *дифференциации жизненного уровня* различных слоев общества. Он действительно крайне низок у большинства населения, но главной проблемой здесь является не бедность сама по себе, а невозможность для подавляющего большинства достичь стандартов благосостояния обеспеченных слоев, уже поднятого на столь

большую высоту, что его отрыв от среднего уровня стал угрожать безопасности общества. Третья группа факторов социальной напряженности соотносится с *повышением степени опасности проживания в современной России* прежде всего законопослушных граждан с их страхом перед гражданской войной и тем давлением, которое они прямо или опосредованно ощущают со стороны криминальных структур. Наконец, при анализе нынешнего состояния российского общества нельзя не упомянуть о влиянии дестабилизирующих сил. Рост этого влияния в итоге может с большой степенью вероятности привести к социальному взрыву.

Изменения в социально-трудовой сфере. Ведущей сферой жизнедеятельности является трудовая сфера. Именно здесь во многом вследствие специфики России ранее, чем в других сферах, начинают складываться новые общественные отношения, новая мораль и стереотипы. Именно поэтому представляется важным сосредоточить первоочередное внимание на анализе изменений в сфере социально-трудовых отношений, на том, как меняются условия включения в трудовую жизнь и пребывания в ней, как они влияют на развитие социально-конфликтных ситуаций в обществе. Кроме того исследование процесса формирования социально-трудовых отношений рыночного типа позволит получить данные о других взаимосвязанных процессах, также воздействующих на уровень социальной стабильности в стране.

В этой связи требует решения вопрос структурирования возникающих отношений и субъектов этих отношений. Социально-трудовые отношения – это отношения между работниками и носителями хозяйственной власти – работодателями. Возможны различные типы властных отношений, формирующихся в хозяйстве на нынешнем этапе развития России. В свою очередь, это объективно приводит к формированию разных видов социально-трудовых отношений. Но во всех случаях это будут отношения по поводу воспроизводства трудового потенциала работника, возможности его продуктивной занятости, условий труда, качества рабочей силы, использования рабочего времени, оплаты труда.

Анализ процессов взаимодействия властных и социально-трудовых отношений имеет принципиальное значение, так как именно в его рамках закладываются существенные основы социальной стабилизации. В силу этого обстоятельства необходимо изучение соответствующих процессов, учитывающих кардинальные изменения в сфере социально-трудовых от-

ношений. При прежней общественно-политической системе они были крайне формализованы, жестко регламентированы, складывались в рамках одной формы собственности. В конечном итоге это приводило к тому, что представления о системе социально-трудовых отношений не предполагали возможности социальных взрывов в обществе, а следовательно, не возникала необходимость в методах их предупреждения и борьбы с их последствиями. Допускалась лишь вероятность проявления некоторых локальных социальных конфликтов, способы разрешения которых также были определены заранее.

Но даже с учетом возможности социальных конфликтов в прежних условиях вариантность поведения работника в социально-трудовых отношениях была ограничена и достаточно легко предсказуема. Работник, включаясь в трудовую сферу жизнедеятельности, практически сразу получал программу своего пребывания в ней, которая предопределяла, как начнется его трудовая жизнь, как она будет развиваться, какими пределами будут ограничены его достижения в этой сфере, каким, наконец, должно быть поведение работника в этих условиях.

Поведение работника определялось в прежних условиях прежде всего состоянием постоянного ожидания. Речь идет об ожидании разнообразных изменений его собственного положения в трудовой сфере, инициатором и движущей силой которых выступало государство. Именно оно планировало и осуществляло изменения в заработной плате в различных отраслях народного хозяйства и на отдельных предприятиях, регламентировало выплату разного рода льгот из общественных фондов потребления. Государственные органы определяли и возможные изменения в профессиональной карьере работников, включая или не включая их в «резерв кадров на продвижение». Сам работающий выступал в этой системе пассивным субъектом и практически не мог более или менее существенно воздействовать на свое положение. Он мог только ждать.

Сегодня многое изменилось. Экономике, в которой безраздельно господствовала государственная форма собственности, сменила рыночная экономика. Наряду с государственной возникла и частная форма собственности в различных ее видах.

Социально-трудовые отношения в сфере новой экономики приобретают типичные для рыночной экономики черты. Соответственно, поведение работника в этих условиях начинает отличаться от прежних стереоти-

пов. Прежде всего он постепенно перестает быть наблюдателем, его позиция относительно изменения собственного положения приобретает более активный характер. Вместе с тем отсутствуют правовая и институциональная основы его поведения в условиях рынка. Они еще не сформированы, тогда как прежняя система прав и норм практически утратила свою целостность и ценность.

Сегодня у работника не существует даже прежнего, до предела формализованного образа трудовой карьеры. В начале трудовой деятельности он совершенно не представляет этапов своего профессионального продвижения. Формирование таких образов позволяет работнику более рационально оценивать условия социально-трудовой деятельности, предъявлять к ним реалистические требования. Поэтому складывание такой образной системы может стать одним из самых дешевых способов социальной стабилизации.

Кроме того, крайне низок уровень социальной организации работников, занятых в рыночном секторе экономики. В этом секторе практически отсутствуют организации профессионального типа, работники здесь не имеют возможности отстаивать свои права. Частный предприниматель в такой ситуации диктует свои условия, одновременно удерживая работника более высокими, чем в других секторах общественного хозяйства, заработками. Единственной формой протеста на данном этапе может стать примитивный бунт как результат скрытого, зачастую неосознанного накопления дискомфортного состояния работника. Исследование противоречий в социально-трудовой сфере и методов их разрешений приобретает высокую значимость не только для работника, но и для общества в целом, поскольку локальный бунт, как правило, перерастает в беспорядки и открытое неповиновение властям. Напряжения в социально-трудовой сфере наряду с открытыми проявлениями ведут просто к снижению трудовой активности и в силу этого – к спаду производства.

Развитие социально-трудовых отношений связано не только с объективной структурой производства, но и с субъективным восприятием работником целого ряда факторов происходящих изменений. Такое восприятие, как показывают исследования, в наибольшей степени зависит от собственных установок работника на адаптацию или, напротив, на отвержение новых условий социально-трудовых отношений. Существенными факторами представляются и оценка работником собственных возможно-

стей, достижение успеха в новых рыночных условиях. В целях сохранения общественной стабильности этот комплекс оценок может быть скорректирован посредством некоторого компенсаторного воздействия, применения специальных социальных технологий.

Однако решение подобных задач предполагает наличие полной и достоверной информации обо всех процессах, протекающих в социально-трудовой сфере. На ее основе государство и его конкретные органы могли бы формировать соответствующую стратегию и заблаговременно принимать меры, препятствующие назреванию социальной напряженности, ведущей к взрывам, поддерживающие социальную безопасность в обществе на приемлемом для всех уровне.

Социальный мониторинг. Социальный мониторинг – это научно обоснованная система периодического сбора, обобщения и анализа социальной информации для принятия стратегических и тактических решений на государственном, региональном и местном уровнях управления социальной сферой.

Объектами социального мониторинга являются:

- отношения людей к органам власти и политическим деятелям;
- межнациональные отношения;
- миграционные процессы;
- занятость, условия труда, уровень доходов;
- деятельность отраслей социального обслуживания;
- криминогенная обстановка и др.

Сущность социального мониторинга состоит в комплексном использовании всего арсенала источников данных о социальных процессах и явлениях – текущей статистики, отчетности, переписей, социально-демографических обследований и др.

Основными принципами социального мониторинга являются:

- полнота, системность и достоверность социальной информации;
- оперативность получения сведений и их систематическая актуализация;
- сопоставимость данных на основе использования единой методологии сбора и анализа информации.

Важным моментом является выработка единых подходов к получению первичных данных (результатов анкетирования, опросов, интервью), к их группировке, анализу и использованию единых принципов ран-

жирования. Это позволяет построить и проследить динамику социальных процессов, обеспечить сопоставимость.

Основными задачами социального мониторинга являются:

- исследование социальной структуры экономики;
- анализ социальной структуры населения (стратификации);
- изучение образа жизни людей (условий, качества, стиля жизни);
- исследование основных черт массового сознания (потребности, ценностные ориентации, нравственные позиции, взгляды, настроения);
- исследование типов экономического поведения людей (накопление на «черный день», трата денег из-за боязни их обесценивания);
- анализ всего комплекса социальных отношений, складывающихся между людьми в отдельных регионах и в обществе в целом.

При проведении мониторинга используется система показателей: статистических и социологических.

Система статистических показателей строится применительно каждому из объектов социального менеджмента, но в основе лежат следующие показатели:

1. Государственное управление.
2. Расходы на социальные нужды.
3. Политическая статистика.
4. Население и социальная стратификация (распределение по социальным группам – стратам).
5. Социальная инфраструктура.
6. Образ жизни.

В исследовании государственного управления выявляют:

- численность и структуру органов власти;
- объем и структуру произведенного национального дохода;
- законы, указы и постановления, направленные на совершенствование социальной сферы.

Расходы на социальные нужды отражают показатели на государственном, региональном и муниципальном уровнях.

Политическая статистика отражает:

- состав партий и политических течений;
- представительство их во власти;
- политические акции;
- избирательную систему.

Исследуя население и социальную стратификацию, выявляют:

- движение населения (естественный прирост и убыль, миграция);
- распределение по социальным слоям и группам (стратам).

Социальная инфраструктура:

- характеристика отраслей сферы социального обслуживания;
- показатели занятости населения;
- рынок труда;
- экологические условия жизнедеятельности людей;
- криминогенная ситуация.

Образ жизни характеризуется:

- потреблением материальных благ и услуг;
- ценами, инфляцией;
- образовательным, профессиональным, культурным уровнем населения;
- здоровьем населения, занятием спортом, физкультурой;
- бытом, бюджетом времени;
- общественным мнением.

В качестве социальных индикаторов используются следующие:

1. Социокультурные установки и взгляды.
2. Социальное самочувствие.
3. Политические оценки и взгляды.
4. Оценки экономической ситуации.
5. Оценки и прогнозы экономических перемен.
6. Экономические установки и поведение.
7. Оценки социальных перемен.

Вся эта система статистических данных и социальных индикаторов дает возможность обеспечить надежную информационную базу для осуществления социального управления (Попов, 2000, с. 55-57).

2 ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1 Опыт трансформации социально-трудовых отношений в ряде стран Европы, США и Японии

Амбициозность российских проектов и стратегия развития до 2020 г. с ключевыми словами «инновации, институты, инфраструктура, инвестиции, интеллект» выдвигают новые задачи в развитии человеческих ресурсов. Однако, следует подчеркнуть, что человек, его социальное развитие «не просматриваются» ни в краткосрочных, ни в долгосрочных планах социально-экономических преобразований. Для России по-прежнему остаются открытыми вопросы, 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, большой научный интерес представляет ответ на вопрос: 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. В связи с этим в работе были исследованы сущность и содержание трансформаций социально-трудовых отношений, происходящих в ряде стран, прежде всего в Европе и США.

Следует рассматривать происходящее в мире движение в сторону постиндустриализма в качестве глобального исторического контекста, на фоне которого происходит трансформация российского общества и который нельзя не учитывать при разработке стратегии развития. Необходимо также добавить, что тенденции формирования постиндустриального общества объективны и непреодолимы, а также то, что социализация и гуманизация общественно-экономической жизни становятся реальностью именно в постиндустриальном обществе. Следовательно, вопрос не в том, следует ли России быть постиндустриальной, а вопрос в том, какую общественную модель формирования постиндустриального общества (и реализации гуманистических ценностей) выберет Россия. Большинство авторов сходятся во мнении, что России не подходит модель, навязываемая со стороны развитых стран. Поэтому ей следует строить альтернативную мо-

дель с обязательным введением при определении будущего общества наряду с экономическими и технологическими признаками и такого социального признака, как социальная безопасность, и использование для развития России концепции гуманистической экономики, ставящей своей целью повышение эффективности экономической деятельности за счет активизации личностно-квалификационных и нравственно-этических факторов. Ряд авторов предлагают разработать и принять социальную доктрину России, которая бы базировалась на национальной и культурной идентичности ее народов. В целом же большинство предлагаемых специалистами стратегий развития России в XXI в. делают ставку, во-первых, на активное наращивание и раскрытие интеллектуального потенциала, во-вторых, на производство высококонкурентной продукции, которая не производится за рубежом в массовом масштабе, в-третьих, на цели и задачи, которые обещают дать явный технологический приоритет (нанотехнологии, космические исследования). Еще больше возникает вопросов, когда речь заходит о развитии северных территорий. Например: должен ли Российский Север развиваться в русле всей страны или он должен иметь свой путь развития; место и роль Севера в постиндустриальном развитии России и т.д. и т.п.

Однако, необходимо подчеркнуть, что идет ли речь о стране в целом или ее северных территориях, достичь экономического прорыва без ориентации на высокоэффективный труд, квалифицированного и трудолюбивого работника и социально ответственного работодателя невозможно. Именно на стимулирование этих компонентов и должна быть направлена концепция развития социально-трудовых отношений в современной России. В. Черковец подчеркивает, что «как бы ни был высоко развит интеллект человека», он сам по себе, без труда и управления производственным процессом, не может «превращать вещества природы в продукт, удовлетворяющий потребности людей» (Черковец, 2008, с. 48). Мы полностью разделяем позицию автора, что при характеристике современного этапа социально-экономических преобразований в России и объяснении понятия «социальная рыночная экономика» совершенно неприемлем принцип «методологического индивидуализма». Именно новая парадигма «социально ответственного и социально обусловленного индивидуализма» должна составить основу для дальнейших исследований, направленных «на положение индивида в экономике как производителя, потребителя и субъекта» общественных (социально-трудовых) отношений.

В странах с развитой экономикой огромную роль в формировании и развитии социально-трудовых отношений сыграли и продолжают играть различные институты. Собственно социально-трудовые отношения рассматриваются через совокупность регулирующих правил и взаимосвязей между основными субъектами по поводу вопросов гарантий занятости, найма, увольнения, выхода на пенсию, условий труда, распределения доходов. Следовательно, сама сущностная характеристика социально-трудовых отношений уже предполагает их институционализацию, т. е. формирование устойчивых норм, правил, процедур, линий поведения и взаимодействия основных субъектов: наемных работников, работодателей и государства. Общая эффективность институтов, отражающих, в том числе, процессы социализации и формирующих нормы и линии поведения субъектов трудовых отношений должна оцениваться не только и не столько потому, насколько они успешно обеспечивают развитие и удовлетворение потребностей человека, сколько по тому, насколько способствуют его вовлечению в процесс самостоятельной трудовой деятельности. Отсюда – постановка новых вопросов теории социализации трудовых отношений. В частности, каким образом работник, успешно действующий в одной технологической системе (в эпоху массового производства) и социокультурной среде, способен также эффективно трудиться в новых условиях. Осознают ли субъекты социально-трудовых отношений масштабность происходящих социальных изменений, и в каком направлении должны развиваться институты в социально-трудовой сфере? Готовы ли субъекты социально-трудовых отношений к усвоению новых социальных ролей и образцов поведения, позволяющих претендовать на определенные социальные позиции и приобретение соответствующих социальных статусов. Наиболее актуальными вышеперечисленные вопросы становятся для современной ситуации в России. Для ответа на эти вопросы нами рассмотрена практика развития институтов социально-трудовых отношений в экономически развитых странах.

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

- во-первых, систематизировать институты и устойчивые формы институционализации в системе социально-трудовых отношений на уровне самого работника, организации и государства (мирового сообщества). При этом выделить институты-субъекты (государство, ассоциации, различные

фонды, фирмы и др.) и институты-механизмы (социальное партнерство, социальная ответственность, коллективные соглашения, индивидуальный трудовой договор, трудовая этика, трудовые практики, доверие и др.). В свою очередь, эти институты делятся на формальные (конституции, хартии, декларации, законы и указы, соглашения и коллективные договоры) и неформальные (традиции, стереотипы поведения, моральные нормы, трудовая этика, трудовые практики);

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

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

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

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

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

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

Анализ американской, японской и европейской моделей социально-трудовых отношений (таблица 2.1) позволил выделить общее и особенное в процессах становления и развития институтов. Общими в процессах институционализации социально-трудовых отношений в исследуемых странах (США, Япония и ряд европейских стран) являются: наличие жесткого трудового законодательства и сильное правовое государство; формирование прочных механизмов социальной защиты (при этом роль социального страхования в национальных системах является ключевой); существование в тех или иных формах представленности интересов работников в управлении предприятием. Общим для всех стран является и осознание объективных преобразований в социально-трудовых отношениях – необходимость изменений в деятельности профсоюзного движения, трансформация в стратегиях занятости, системах оплаты труда.

Таблица 2.1 – Характеристика американской, японской и европейской моделей социально-трудовых отношений (Нехода, 2009, с. 21-22)

Соотношение роли субъектов в системе социально-трудовых отношений	Преобладающий тип социально-трудовых отношений	Основная предметная область (предмет социально-трудовых отношений)	Развитие институциональных механизмов
США			
Государство формирует законодательную основу в системе социально-трудовых отношений. Ведущая роль принадлежит самим работникам и работодателям. Роль профсоюзов невелика. Децентрализация трудовых отношений	В социально-трудовых отношениях преобладают отношения конкуренции и соперничества. В целом – жесткая модель правления. В конце XX в. наметился процесс перехода к модели «соучастия», основанной на концепции качества трудовой жизни и гуманизации труда	Цели деятельности детерминируют индивидуальные трудовые практики и преобладание идеологии протестантской этики. Системы профессионального образования, социального страхования (в частности, пенсионного), заработной платы ориентированы на развитие индивидуальных качеств, способностей, навыков, личное развитие	Индивидуальный трудовой договор; различные системы социального страхования; институциональные структуры, поддерживающие профессиональное образование, переподготовку и повышение квалификации, наем персонала вне фирмы; социальная ответственность бизнеса; на уровне фирмы развитие экономических форм демократии

Япония			
<p>Лидирующая роль государства и института «организация» (фирмы); государство формирует минимальные трудовые нормы и правила; определяющая роль государства состоит в поддержке неформальных институтов – трудовой этики и трудовых традиций. Профсоюзы «встроены» в деятельность фирмы. Децентрализация трудовых отношений</p>	<p>В социально-трудовых отношениях преобладают отношения патернализма, коллективизма, эгалитаризма и соучастия. В целом жесткая система управления социально-трудовыми отношениями на уровне крупных фирм. В конце XX в. наметился переход к модели, стимулирующей индивидуальные качества и инициативу работников</p>	<p>Системы профессиональной подготовки и повышения квалификации, социальной защиты направлены на развитие коллективистских начал, система пожизненного найма; повышение ответственности работодателей за принимаемые решения. Широкий круг вопросов, связанных с организацией и условиями труда, оплатой, участием работников в управлении</p>	<p>Преобладают институциональные механизмы, поддерживающие и развивающие отношения коллективизма, патернализма и соучастия, прежде всего, на уровне фирмы: фирменные коллективные переговоры, совместные консультации предпринимателей и профсоюзов, трудовые соглашения; развитие различных форм трудовой демократии; социальная политика на уровне фирмы</p>
Западная Европа			
<p>Равноправие сторон в решении социально-трудовых проблем при лидирующей роли государства. Лидирующая роль государства основана на формировании общих правил, норм, линий поведения (формальных) для остальных субъектов. Велика роль профсоюзов. Централизация трудовых отношений</p>	<p>В социально-трудовых отношениях доминируют принципы консенсуса, солидарности, партнерства, социального диалога. В целом жесткая система социально-трудовых отношений, обусловленная регламентацией линий поведения, норм, правил и процедур в системе социально-трудовых отношений</p>	<p>На уровне государства и фирм доминирует круг вопросов, связанных с оплатой труда, профессиональной подготовкой (содействие занятости); на уровне государства основным предметом является развитие систем социальной защиты (развитые системы социального страхования, социальные гарантии всем гражданам, социальная защита трудоспособного и нетрудоспособного населения). На уровне фирмы до-</p>	<p>Жесткая централизованная система коллективно-договорного регулирования, развитие системы социального партнерства; различные макроэкономические механизмы социальной политики; развитые формы демократии на производстве на основе трудовых прав работников</p>

		минируют вопросы, связанные с вовлечением работников в управление, также закрепленные законодательно	
--	--	--	--

Между тем, в каждой из анализируемых стран наблюдаются особенности функционирования тех или иных институтов. Так, например, в США на уровне государства закреплены минимальные социальные стандарты, и стимулируется участие самого работника в дополнительных системах социального страхования. Профсоюзы сыграли большую роль в процессах формирования цивилизованных форм социально-трудовых отношений в период становления крупного производства. В США в регулировании трудовых отношений на протяжении всего предшествующего века большую роль играл капитал. Это выразилось в формировании систем управления человеческими ресурсами на уровне фирм, поощрении инициативы и стимулировании развития индивидуальных качеств, институционализации экономических форм демократии на производстве.

В Японии же, наоборот, преобладает патернализм в отношениях «работник-работодатель»; велика роль неформальных норм, правил, регулирующих трудовые отношения; развиты различные формы привлечения работников в управление предприятием, основанные на реализации трудовых прав последних. Деятельность профсоюзов в отдельных секторах экономики либо невозможна вообще, либо затруднена, в связи с чем велика роль капитала в регулировании социально-трудовых отношений.

Европейские страны демонстрируют развитие различных институтов, прежде всего формальных, в системе социально-трудовых отношений, пронизывающих все уровни управления. Большинство норм, правил, линий поведения регулируется развитыми механизмами социальной защиты, социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений. Наиболее развиты практически во всех европейских странах (исключение составляет Великобритания) различные формы демократии на производстве. Процессы европейской интеграции накладывают также свои особенности на процессы трансформации социально-трудовых отношений и механизмы их регулирования. Выражается это в формировании общеевропейской системы коллективно-

договорных отношений, создании советов трудящихся «европредприятий», индивидуализации трудовых контрактов.

В качестве основополагающего положения можно сделать вывод о том, что во всех моделях наблюдается соответствие и логическая взаимосвязь между различными элементами системы социально-трудовых отношений, с одной стороны, и институциональными механизмами на различных уровнях, с другой. Если, например, в Японии лидирующая роль государства заключается, прежде всего, в поддержке неформальных институтов, то и вся система социально-трудовых отношений «конгруэнтна» японским трудовым традициям и трудовой этики. Если в США ведущая роль в системе социально-трудовых отношений принадлежит работодателям, то и на макро- и микроуровне используются те институциональные механизмы, которые способствуют развитию частной предпринимательской инициативы и повышению конкуренции американских фирм на глобальных рынках через стимулирование личных качеств. Япония же смогла выйти на мировой уровень благодаря использованию вековых традиций общины, групповой работы и коллективного принятия решений. Здесь как раз и проявляется соответствие между соотношением роли и интересов субъектов в системе социально-трудовых отношений, типов, предметной областью и использованием тех или иных институтов-механизмов на различных уровнях.

В России же сегодня решения в одной предметной области социально-трудовых отношений полностью противоречат решениям, принимаемым в других областях или структурных элементах. По мнению О. Шкаратана, «в советской России только административно-командная номенклатура имела осознанные интересы и обладала всеми чертами социального слоя, включая самоидентификацию. Номенклатура не могла не действовать в своих социально-групповых интересах. А интересы эти сводились к проведению тех реформ, при которых она оставалась хозяином страны и даже укреплялась в этой роли» (Шкаратан, 2007, с. 20). Таким образом, если говорить о субъектах социально-трудовых отношений, то можно констатировать полное отсутствие ярко выраженных интересов государства, работодателей и работников. Между тем на уровне государства (общества в целом) провозглашаются цели развития индивидуальной частной инициативы, курс на инновационное развитие, повышение роли образования и здравоохранения. То же можно сказать и о стимулировании

формирования тех или иных институциональных механизмов. Так, например, каким образом будет развиваться инициатива, если в настоящее время на российских предприятиях работники не влияют на принимаемые решения даже на тактическом уровне. Противоречия видятся и в реформировании систем социальной защиты, в первую очередь, социального страхования. Без повышения заработной платы и вовлеченности в эти процессы государства, работодателей и работников (в лице профсоюзов) невозможно проводить социальное реформирование.

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

2.2 Зарубежный опыт становления и развития социального партнерства

Переход от государственной к рыночной экономике меняет суть и характер всех общественных отношений, в том числе и социально-трудовых. Специфику развития социального партнерства России определяет то, что его становление происходит на основе сложившихся традиций и ценностей, существенно отличающихся от тех, которые определяли социальный диалог между трудом и капиталом в странах с развитой рыночной экономикой. И, следовательно, опыт регулирования социально-трудовых отношений этих стран нельзя механически переносить на российские условия.

Тем не менее, при выработке механизмов регулирования рынка труда в России учитывать западный опыт с его позитивными и негативными сторонами необходимо. При всем своеобразии российской модели в ней присутствуют элементы соответствующих систем некоторых европейских стран, прежде всего Германии. Опасность заимствования заключается не в том, что некоторые из этих элементов могут оказаться неэффективными

из-за несовместимости с российскими реалиями, а в том, что и в случае их успешной ассимиляции в новой среде объективно существует риск получить устаревшую систему не соответствующую требованиям XXI в. Об этом свидетельствует практика промышленно развитых стран, особенно Германии, где использование в неизменном виде форм регулирования социально-трудовых отношений, хорошо зарекомендовавших себя в прошлом, не дает надлежащего эффекта (*Шадрина, интернет-ресурс*).

Социальное партнерство приобрело международный характер не сразу. В 1919 г., в соответствии с заключенным Версальским мирным договором, в рамках Лиги Наций была образована Международная организация труда (далее МОТ). В тот период наряду с классовым противоборством зачастую в жестоких формах стал формироваться подход, основанный на классовом компромиссе и сотрудничестве – на социальном партнерстве. С 1946 г. МОТ стала специализированным учреждением Организации Объединенных Наций (ООН), частью ее структуры.

В настоящее время МОТ в рамках своей деятельности объединяет более 180 стран мира. Основной целью деятельности МОТ является обеспечение мира и социальной справедливости, защита основных прав трудящихся, улучшение условий труда и жизни, содействие социальному прогрессу во всех его аспектах. МОТ осуществляет свою деятельность на основе ряда важнейших принципов. В их числе и трипартизм: каждая страна-член МОТ представлена в ней тремя категориями делегатов: правительство, организация трудящихся и организация предпринимательских структур. Каждая категория делегатов при равенстве прав может занимать свою, независимую от других, позицию при обсуждении вопросов, подготовке и принятии решений в рамках МОТ.

Обязательными условиями взаимодействия сторон являются добровольность, равноправие, ответственность, самоограничение и взаимные уступки в ходе переговоров в рамках существующих законов и согласованных правил. Если в ходе переговоров консенсус между субъектами социального партнерства не достигается, то либо вопрос снимается с рассмотрения, либо конфликтная ситуация решается на основе арбитража и действующего законодательства. МОТ поощряет развитие принципов трипартизма и социального партнерства внутри государств-членов, содействуя тем самым социальному диалогу между профсоюзами и работодателями в решении проблем, а при необходимости – в выработке и осуще-

ствлении национальной политики в социально-экономической и многих других областях.

Трипартизм выработал две основные модели государственных действий: «до» и «после» трудового конфликта. Вторая модель характерна для Великобритании, США, Канады и некоторых других стран, где государство традиционно осуществляло лишь минимальное регулирование экономики и его вмешательство по закону возможно на той стадии, когда конфликт между работодателями и профсоюзами уже налицо и готов вылиться в действия, подрывающие стабильность общества. Первая модель характерна для стран континентальной Европы, где государство всегда более решительно руководило частным сектором. В данном случае государство стремится предупредить неблагоприятные события и заранее добиться такого соглашения между сторонами, которое позволило бы обеспечить социальный мир, по крайней мере, на срок действия соглашения.

По первой модели строит систему социального партнерства и современная Россия, где стороны заключают предварительные соглашения по актуальным социально-экономическим вопросам с тем, чтобы снизить возможность обострения отношений между ними в будущем и облегчать разрешение конфликтов, если они возникнут.

Государственное вмешательство особенно уместно в случаях, когда возникают трудности для достижения соглашения между профсоюзами, работодателями (в иных же случаях более подходят двусторонние соглашения). Нужно, чтобы участники были представительны, а государство, кроме того, способно выполнить принятые им на себя обязательства.

Наиболее последовательно принцип трипартизма действует в Голландии, где государственные органы, отвечающие за сферу труда и социальных отношений, включают в свой состав представителей профсоюзов и работодателей или же создают совещательные органы с их участием. Так, указанные представители включены в Социально-экономический совет (где со стороны государства действуют 15 независимых экспертов), в Центральное бюро занятости Минтруда и 28 его региональных отделений, в Совет по социальному страхованию. В разные годы в Голландии заключались генеральные соглашения между тремя сторонами. Наличие трехсторонних консультативных органов не препятствует созданию двусторонних организаций. В той же Голландии действует Фонд труда, в котором сотрудничают некоторые профсоюзы и предпринимательские структуры.

Трехсторонние органы созданы в Чехии, Словакии, Венгрии, Болгарии, Польше. Они на постоянной основе обсуждают проекты трудового законодательства и вопросы, относящиеся к социальной политике, оформляют ежегодные соглашения (кроме Польши), определяют величину минимальной заработной платы. В ряде случаев эти органы рассматривают коллективные споры, вопросы реструктуризации и приватизации предприятий, борьбы с безработицей.

В Японии на трехсторонней основе устанавливаются ставки минимальной оплаты труда – как по отдельным профессиям, так и по районам страны. Министерство труда Японии – ведущее ведомство, объединяющее представителей профсоюзов и работодателей в Центральной комиссии по трудовым отношениям.

Однако наличие постоянного консультационного органа не гарантирует, что стороны придут к соглашению. Так, в Португалии такой орган, созданный в 1986 г., служит лишь для обмена мнениями между несогласными сторонами.

В некоторых странах (Индия, Пакистан и др.) консультативные органы, представляющие три стороны, собираются лишь по мере возникновения неотложных вопросов, т.е. не на постоянной основе. В других странах, где трипартизм показал лишь ограниченные преимущества по сравнению с традиционными формами социального партнерства, сфера его применения сужена. Так, в Швеции организация предпринимателей вышла из некоторых консультативных органов, действовавших на основе трипартизма.

Рассмотрим более детально, как функционирует система социального партнерства в Германии, поскольку именно этот опыт нашел большее применение в России.

Система социально-трудовых отношений, которая сформировалась в Германии с конца XIX в. и до 1970-х гг., всегда считалась компромиссной, что в большой мере обусловлено политическими факторами. Государство рано осознало, что без решения социального вопроса, т.е. без преодоления нищеты рабочих, капиталистическая система не будет устойчивой. Основными условиями, необходимыми для этого, признаны преодоление массовой безработицы и установление взаимоприемлемой для работника и работодателя заработной платы. Не полагаясь на патернализм предпринимателей, государство брало заботу о наемных работниках на себя.

После долгих поисков методом проб и ошибок была выработана система, включавшая страхование от безработицы, государственные меры по содействию занятости, переговорный механизм между профсоюзами и союзами работодателей, или так называемую тарифную автономию, введенную в 1948 г. Последняя предполагала заключение соглашений между отраслевыми профсоюзами и союзами работодателей о тарифных ставках и других обязательных выплатах по категориям работников и иногда по регионам без участия государства, которое контролировало лишь соблюдение законодательных актов.

Большое влияние на характер рынка труда оказывает система участия работников в управлении. Практически в каждой фирме существует совет предприятия, в состав которого входят представители рабочих и служащих и который участвует в выработке решений, касающихся персонала. В акционерных обществах наблюдательные советы (чья важнейшая функция – выборы членов правления) формируются на паритетной основе: половина мест принадлежит акционерам, половина – наемным работникам. Входящие в состав советов предприятий и наблюдательных советов представители персонала своей основной задачей считают противодействие сокращению рабочих мест, недопущение массовых увольнений в ходе реструктуризации. Такая система регулирования трудовых отношений, дополненная институтами социального рыночного хозяйства, не только снизила остроту социального вопроса, но и к 1960-м гг. фактически сняла его с повестки дня.

В России с переходом к рыночным отношениям сохранение предприятиями избыточной рабочей силы было обусловлено не требованием государства, стремящегося по политическим причинам избежать массовой безработицы, и не давлением работников или профсоюзов, а трудностями высвобождения работников в соответствии со старым трудовым законодательством, патерналистскими установками многих руководителей, унаследованными от советской эпохи и используемыми для снятия социальной напряженности.

Почти во всех странах с развитой рыночной экономикой существуют специализированные суды по трудовым делам. Законодательством этих стран определено, что такие суды должны принимать меры к мирному урегулированию как индивидуальных, так и коллективных трудовых споров. Поэтому судебным слушаниям в судах по трудовым делам обычно

должны предшествовать примирительные процедуры. При урегулировании спора мирным путем члены суда по трудовым делам помогают сторонам спора определить условия мирового соглашения.

Необходимость получения точных данных о состоянии коллективно-договорного регулирования трудовых отношений предполагает совершенствование системы сбора и анализа данных, в том числе и через создание тарифного регистра. Данный регистр должен быть доступен для всех заинтересованных сторон, он призван содействовать совершенствованию коллективных форм регулирования трудовых отношений. Регистр будет содержать информацию об оплате труда, продолжительности рабочего времени, пособиях и т.д., что позволит проводить сравнительный анализ в регионах и отраслях. Таким образом, у всех заинтересованных сторон будет ориентир и стимул для совершенствования условий соглашений.

В Германии, например, Тарифный регистр, в котором накапливаются и хранятся все коллективные соглашения существует уже пятьдесят лет. В нем собраны все рамочные соглашения и соглашения о заработной плате, не зависимо от того, заключены ли соглашения на уровне предприятия или на национальном уровне.

Так, на 1 января 2000 г. в Германии было зарегистрировано 51568 действующих коллективных соглашений. Из них 5841 соглашение было заключено на уровне предприятий. Работодатели продолжают подписывать коллективные соглашения напрямую с профсоюзами, а не через объединения работодателей. Тем не менее снижения значения тарифных соглашений, чего особенно опасаются профсоюзы, не произошло. В Германии из 27,3 млн. работников 25 млн. в отношениях работник-работодатель защищены коллективным соглашением.

Конечно, количество зарегистрированных коллективных соглашений не говорит о качестве. Однако даже это можно проверить по Регистру коллективных соглашений и годовому отчету по заработной плате Федерального министерства. Ситуация с доходами в 540 основных отраслях практически не различается. Самые низкие доходы сохраняются в швейной промышленности Восточной Германии, затем идет обувная промышленность, гостиничный бизнес и сфера общественного питания, а также частный транспорт. Наиболее высокие доходы – в энергетике на западе республики. Отпуск в Германии достигает 30 дней в год. Увеличивается

число отраслей, в которых работники выходят на пенсию досрочно. Эта возможность зафиксирована законодательно.

Для отдельных работников, на первый взгляд, Тарифный регистр может иметь второстепенное значение. Однако это не совсем так, ведь он дает доступ к ценной информации. В большинстве районов Германии до сих пор существуют информационные офисы, финансируемые государством, которые при помощи Тарифного регистра могут предоставить информацию о текущей ситуации с занятостью в конкретной отрасли. Сейчас такая служба установлена во многих местах. Федеральное министерство труда разместило некоторые части регистра в Интернете для более широкого доступа к информации.

2.3 Социально-трудовые отношения: опыт Украины

Несмотря на политические разногласия и ряд спорных моментов в урегулировании газовых вопросов для российской практики представляет несомненный интерес рассмотрение опыта Украины по исследованию механизма функционирования системы социально-трудовых отношений. Украинскими учеными справедливо подчеркивается, что экономический рост, который является составляющей экономического развития в рыночных условиях, невозможен без создания достаточно совершенной, четко структурированной системы социально-трудовых отношений. В свою очередь, социально-трудовые отношения, которые по своей сути отражают систему экономических, правовых и психологических взаимосвязей индивидов и социальных групп в процессах, обусловленных трудовой деятельностью, обеспечением рабочими местами и распределением национального продукта, оказывают значительное влияние на состояние экономики на всех ее уровнях и общества в целом. Они могут функционировать лишь при наличии определенного механизма, который развивается по мере общественного развития под влиянием многих факторов (*Андрианова, 2004, с. 26-29*).

В общем понимании к структурным составляющим системы социально-трудовых отношений относятся:

- **субъекты** социально трудовых отношений – их представляют индивиды или социальные группы. В условиях современной экономики наиболее важными субъектами социально трудовых отношений являются

наемный работник, союз наемных работников (профсоюз), работодатель, союз работодателей, государство;

- **предметы** социально-трудовых отношений – на уровне работников это определенные стороны трудовой жизни человека, содержание которых зависит от его жизненных этапов и специфики целей и задач, решаемых им на каждом этапе (этап от рождения до окончания обучения – связан, в основном, с проблемами профессионального обучения; на этапе периода трудовой и/или семейной жизни основными являются отношения найма и увольнения, условий и оплаты труда; на этапе, связанном с периодом после трудовой деятельности основной проблемой является проблема пенсионного обеспечения);

- **типы** социально-трудовых отношений – они характеризуют психологические, этические и правовые формы взаимоотношений в процессе трудовой деятельности. Опыт экономически развитых стран показывает, что предпочтение должно оказываться отношениям партнерства, как наиболее эффективному типу отношений.

Формирование системы социально-трудовых отношений в Украине происходит со времени зарождения своей государственности и осуществляется под влиянием многих факторов. К основным из них можно отнести особенности политики государства в социально-экономической сфере, глобализацию экономики, развитие общественного труда и производства и др.

Социально-экономическая политика Украины направлена на достижение устойчивого экономического роста на базе построения рыночной, социально ориентированной, открытой экономической системы демократического общества, что требует создания эффективного механизма функционирования системы социально-трудовых отношений.

Глобализация экономики, представляющая собой процесс формирования системы международного разделения труда, мировой инфраструктуры, мировой валютной системы, международной миграции рабочей силы в условиях роста мировой торговли и потоков иностранных инвестиций, стремительных технологических изменений, является все более значимым фактором, влияющим на регулирование социально-трудовых отношений в современном мире. Сопровождающие ее рост взаимозависимости национальных финансовых рынков, увеличение спекулятивных валютных потоков между государствами и вторичных финансовых рынков, состояние платежной и торговой несбалансированности резко ограничи-

вают возможности формирования макроэкономической политики на национальном уровне.

Объективные закономерности развития общественного труда и производства, которые на протяжении исторической перспективы выступают в формах разделения и кооперации труда, роста производительности труда, замещения труда капиталом, являются важным фактором, определяющим процессы формирования и развития социально-трудовых отношений, выбор механизма их функционирования.

Формирование социально-трудовых отношений на предприятиях различных типов и организационно-правовой формы зависит от установленных правовых рамок, общеэкономических условий, структуры и развития внешнего рынка труда, социокультурной среды, стратегии развития организации, системы организации труда, кадровой политики, установленной модели поведения работников, других характеристик, а их эффективность напрямую зависит от выбранного механизма функционирования. Социально-трудовые отношения являются объектом долгосрочного планирования, элементом стратегии предприятия. Их главной задачей является развитие человеческих ресурсов, формирование человеческого капитала.

Учитывая то, что экономический рост в государстве с социально ориентированной экономикой возможен лишь в условиях оптимальной социально-экономической политики, согласованных действий необходимых рыночных институтов, формирование механизма функционирования системы социально-трудовых отношений, адекватного современным условиям, является чрезвычайно важным. С этой точки зрения к главным составляющим механизма функционирования системы социально-трудовых отношений следует отнести:

- государственное регулирование социально-трудовых отношений в обществе;

- коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений на основе социального партнерства.

Основу государственного регулирования социально-трудовых отношений составляют:

- социальная политика;
- нормативно-правовая база, регулирующая правоотношения в социально-трудовой сфере;

- система социальной защиты и социального обеспечения, наличие социальных гарантий в отношении минимальных социальных стандартов.

Рассмотрим каждую составляющую государственного регулирования социально-трудовых отношений в Украине.

Социальная политика как основа государственного регулирования социально-трудовых отношений, представляет собой стратегическое социально-экономическое направление развития общества, которое включает систему управленческих, организационных, регулирующих действий и мер, направленных на содействие целенаправленной деятельности граждан, их всестороннее развитие, обеспечение соответствующего уровня их жизни и труда, их социальную защиту. Социальная политика в Украине предусматривает установление определенных гарантий, состоящих из системы конкретных мер. Эти меры можно дифференцировать по адресной направленности следующим образом: *социальная защита* – группа мер, обеспечивающих социальную защищенность преимущественно нетрудоспособного населения и социально уязвимых слоев трудоспособной его части; *социальная поддержка* – группа мер, относящаяся в основном к экономически активному населению, направленных на создание условий, позволяющих обеспечить социальную защищенность наемных работников; *социальная помощь* – группа мер, относящиеся ко всему населению и представляющих собой помощь, как правило, кратковременного характера, оказываемую людям, попавшим в экстремальные жизненные условия.

Социальная политика включает в себя синтез нескольких крупных направлений государственной политики: политики в области труда, социально-трудовых отношений; политики в области доходов населения; политики занятости, регулирования рынка труда; миграционной политики; жилищной политики; демографической политики; экологической политики.

Нормативно-правовая база, регулирующая правоотношения в социально-трудовой сфере представляет собой законодательные и иные правовые акты, которые регулируют отношения субъектов социально-трудовой сферы. Социально-трудовые отношения могут регулироваться актами компетентных органов государства. К ним относятся: международные договоры с участием Украины, законы государства Украина, указы президента, постановления правительства, приказы и инструкции министерств, комитетов, ведомств, приказы директоров предприятий, решения органов местного самоуправления и т.д.

Важными вехами в регулировании социально-трудовых отношений являются принятие законов Украины «О занятости населения» (01.03.91), «Об оплате труда» (24.03.95), «Об отпусках» (15.11.96), «О коллективных договорах и соглашениях» (17.12.96), «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (15.09.99), «Об охране труда» (28.11.02), других законов. Перечисленные законы, другие нормативно-правовые акты в сфере социально-трудовых отношений, являются обязательными для исполнения на всей территории Украины.

Не менее важную роль в регулировании социально-трудовых отношений выполняют локальные правовые акты – нормативно-правовые документы, изданные органами местного самоуправления, руководителями предприятий, учреждений, организаций. Их действие распространяется на территорию самоуправления либо только на членов определенного трудового коллектива. В качестве локальных правовых актов на уровне предприятия выступают коллективный договор, трудовой договор (контракт), правила внутреннего трудового распорядка, положения о премировании, о вознаграждении по итогам работы за год, соглашения о графике отпусков и т.д. Все локальные нормативные акты в области труда обязательны для сторон, на которых они распространяются. Они разрабатываются на основе действующего в Украине законодательства и должны строго соответствовать его нормам.

Система социальной защиты и социального обеспечения в Украине представляет собой совокупность экономических, социальных, правовых, организационных мер, создающую трудоспособным гражданам соответствующие условия для улучшения своего благосостояния за счет личного трудового вклада, а нетрудоспособным гражданам и социально уязвимым слоям трудоспособного населения – гарантии в пользовании общественными фондами потребления, прямую материальную поддержку, налоговые льготы. Система социальной защиты и социального обеспечения затрагивает сферу жизненно важных интересов населения, ее качественные и количественные характеристики свидетельствуют об уровне социального, экономического, правового и культурного развития государства и общества.

Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в Украине основано на принципе социального партнерства и осуществляется путем заключения соглашений, договоров по вопросам соци-

ально-трудовых отношений на различных уровнях: государственном (между правительством, союзами наемных работников (профсоюзами) и предпринимателей (работодателей)), отраслевом (между министерствами и отраслевым профсоюзом), региональном (между органами местной исполнительной власти, союзом предпринимателей (работодателей) и региональными профсоюзами), на уровне предприятия (между работодателем и наемными работниками).

Следует отметить, что работодатель стремится купить на рынке труда подешевле полноценную рабочую силу и поддерживать ее деятельность только на уровне и в интересах своего производства, а работник хочет получить за свой труд столько, сколько нужно для нормальной жизни и труда ему самому и его семье. Таким образом, имеет место наличие противоречия между взаимосвязанными социальными группами – социальными партнерами, которое должно разрешиться максимально справедливо, мирным, цивилизованным способом. Социальные партнеры должны научиться сотрудничать в меняющихся условиях: работодатели должны добровольно допустить к осуществлению управленческих функций своего партнера от трудового коллектива – профсоюз, а трудовой коллектив, чьи интересы профсоюз представляет, должен способствовать эффективной экономической деятельности предприятия.

Партнеры должны действовать в равных условиях. На переговорах и в ходе консультаций они должны быть компетентны в равной степени. Отсюда: первоочередная задача – формирование профессионально компетентных органов и всех других институтов социального партнерства, создание системы обучения (подготовки) социальных партнеров.

Важную роль в функционировании системы социально-трудовых отношений выполняют коллективные договоры, которые заключаются на предприятии между работодателем и наемными работниками, чьи интересы представляет профсоюз.

Вместе с тем, анализ сложившейся практики показывает, что цивилизованный подход к формированию социально-трудовых отношений на уровне предприятий характерен в основном для тех из них, которые основаны на государственной, коммунальной, коллективной формах собственности. Те же работники, которые трудятся на малых предприятиях и у частных предпринимателей в наибольшей степени страдают от ущемления прав и интересов. Руководители предприятий малого бизнеса и част-

ные предприниматели допускают нарушения трудового законодательства, законодательства по оплате и охране труда, об отпусках и т.д. В результате работники вынуждены трудиться в условиях неограниченной продолжительности рабочего дня без дополнительной оплаты за сверхурочную работу, без отпусков, в неприемлемых для осуществления производственной деятельности условиях.

Работники малых предприятий, а также те, кто трудится у частных предпринимателей, в основном находятся вне действия коллективных договоров и соглашений, их отношения с работодателем зачастую строятся на крайне невыгодных для наемных работников условиях с отступлениями от действующего в стране законодательства, регулирующего отношения в социально-трудовой сфере. Перечисленные обстоятельства говорят о необходимости совершенствования механизма функционирования социально-трудовых отношений, их более жесткого регулирования в данной сфере.

Какие можно сделать выводы по состоянию социально-трудовых отношений в Украине. Обобщая сказанное, можно утверждать, что наличие адекватного механизма функционирования социально-трудовых отношений является залогом экономического роста, поскольку гарантирует наибольшее благоприятствование развитию социально-трудовой сферы, уменьшает вероятность негативных последствий возникающих в ней конфликтов и стимулирует работодателей к поиску рациональных методов управления и использования трудовых ресурсов. Систематизация представлений о механизме функционирования системы социально-трудовых отношений в Украине, их совершенствование на базе предложенных направлений позволят создать условия для более полной реализации целей и задач субъектов этих отношений, будут содействовать использованию резервов экономического роста, формированию демократического государства, реализации задач социально-экономической политики.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Сегодня общество вступило в полосу такого развития, когда дальнейшее поступательное движение вперед немислимо без использования и дальнейшего освоения богатств Севера. Следовательно, здесь необходимо строить современные предприятия, обновлять действующие производства, внедрять передовые инновационные технологии, формировать высококвалифицированные трудовые коллективы. На предприятиях Севера должна создаваться новая организационная культура, отвечающая лучшим мировым стандартам, здесь должны быть заложены принципиально новые элементы социально-трудовых отношений, позволяющие персоналу работать в безопасных условиях, сохранять свое здоровье, получать достойную заработную плату.

Если исходить из объективной реальности, хотим мы того или нет, но без ресурсов северных территорий экономика страны в ближайшие десятилетия не сможет эффективно развиваться. Это обязывает государство сделать все возможное, чтобы жители Севера чувствовали себя здесь комфортно, были уверены в завтрашнем дне и обеспеченной старости. Для решения накопившихся проблем Северу нужна своя стратегия развития, своя социальная, миграционная и демографическая политика. Необходимо создать совершенно новые профессиональные союзы, защищающие интересы всех участников трудового процесса. Защита интересов северян должна найти законодательное закрепление в своде законов о развитии Российского Севера, гарантии и льготы северян не должны быть прописаны в общем законодательстве работающего населения. Социальное партнерство и социальная ответственность должны стать нормой для предприятий, расположенных на Севере. Особое внимание должно быть обращено на взаимодействие корпораций и местных, коренных сообществ.

Безусловно, какие-то элементы новых социально-трудовых отношений уже нашли свое воплощение на ряде предприятий нефтяной, газовой и целлюлозно-бумажной промышленности. В то же время многие проблемы, связанные с социально-экономическим развитием северных территорий, формированием и развитием трудовых коллективов на сегодняшний день до конца не проработаны. Учитывая это, в данной работе (из серии планируемых работ) основное внимание уделено

теоретическим аспектам и зарубежному опыту становления и развития социально-трудовых отношений.

В заключение еще раз подчеркнем, что без должного развития системы социально-трудовых отношений на всех уровнях, повсеместного развития социального партнерства и социальной ответственности невозможно создать конкурентную экономику, составить серьезную конкуренцию иностранному бизнесу.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Андрианова В.В. Механизм функционирования системы социально-трудовых отношений и пути его совершенствования // Культура народов Причерноморья. – 2004. – №51. – С. 26-29.
2. Бродель Ф. Материальная цивилизация, экономика и капитализм. – М., 1992. – Т.2.
3. Бурляева В.А., Просвирнина И.А. Социально-трудовые отношения как совокупность взаимодействий работников в коллективном трудовом процессе // Материалы XII региональной научно-технической конференции «Вузовская наука – Северо-Кавказскому региону». Т.2. Общественные науки. – Ставрополь: СевКазГТУ, 2008. – 194 с.
4. ЕС: поддержка принципов корпоративной социальной ответственности // Человек и труд. – 2003. – № 2. – С. 42-45.
5. Золотова И.К., Зуев А.Э. Мониторинг формирования социально-трудовых отношений // Общественные науки и современность. – 1995. – №5. – С. 5.
6. Капитализм и рынок. Экономисты размышляют. – М., 2003.
7. Костин А. Корпоративная социальная ответственность: мировой опыт и концепция для России // Стратегии России. – 2004. – №2. – С. 63-69.
8. Нехода Е.В. Влияние социальной ответственности бизнеса на развитие трудовых отношений // Вестник Томского госуниверситета. – 2008. – №314. – С. 147-151.
9. Нехода Е.В. Социализация трудовых отношений: автореф. дис. д-ра эконом. наук. – Томск, 2009. – 50 с.
10. Нехода Е.В. Трансформация труда и социально-трудовых отношений в условиях перехода к постиндустриальному обществу // Вестник Томского госуниверситета. – 2007. – №302. – С. 160-167.
11. Одегов Ю.Г., Сидорова В.Н. Экономика социально-трудовых отношений в схемах и таблицах // Учебно-методическое пособие. – М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2008. – 296 с.
12. Опыт социального партнерства в Республике Коми. – Сыктывкар, 2002. – 286 с.
13. Попов С.Г. Социальный менеджмент: Учебное пособие. – М.: Изд-во «Ось-89», 2000. – 160 с.

14. Совершенствование взаимодействия компаний с заинтересованными лицами как форма реализации корпоративной социальной ответственности (на примере Республики Коми) / Под общ. ред. д.э.н., проф. А.П. Шихвердиева. – М.: Экон-Информ, 2009. – 128 с.
15. Социальный менеджмент: Учебное пособие / Под ред. В.Н. Иванов, В.И. Патрушев. – М.: Высш. шк., 2001. – 207 с.
16. Стрижов С.А. Формирование и развитие системы корпоративной социальной ответственности в современной экономике России: автореф. дис. д-ра эконом. наук. – М., 2007. – 45 с.
17. Суворова В.В. Теоретические подходы к проблеме регулирования социально-трудовых отношений в муниципальных образованиях // Вестник СамГУ. – 2005. – №4. – С. 46-52.
18. Трудовой кодекс Российской Федерации. Официальный текст. – М.: ИТК «Дашков и Ко», 2002. – 180 с.
19. Фаузер В.В. Социальный менеджмент: вопросы теории: учеб. пособие. – Сыктывкар: Изд-во Сыктывкарского университета, 2004. – 216 с.
20. Флекснер К.Ф. Просвещенное общество. Экономика с человеческим лицом. – М., 1998.
21. Черковец В. Особенности нового этапа инновационного развития России // Экономист. – 2008. – №12. – С. 48-54.
22. Шадрин Л.Ю. Регулирование социально-трудовых отношений в странах с рыночной экономикой [Электронный ресурс] // Новосибирский государственный университет экономики и управления: [сайт]. URL: http://www.nsaem.ru/Science/Publications/Science_notes/Archive/2004/3/ (дата обращения: 19.10.2009).
23. Шкаратан О.И. К сравнительному анализу влияния цивилизационных различий на социальные процессы в посткоммунистическом мире // Социологические исследования. – 2007. – №10. – С. 20-32.
24. Экономика труда / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М., 2004.
25. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: Изд-во МГУ; ЧеРо, 1996. – 623 с.
26. Ядов В.А. Господа, думайте о социальных последствиях проводимых реформ! // Социологические исследования. – 2002. – №5.
27. Яковец Ю.В. История цивилизации. – М., 1995.

ОПРЕДЕЛЕНИЯ

- В основе **социально-трудовых отношений** лежит труд или профессиональная деятельность человека. Социально-трудовые отношения характеризуют экономические, социальные, психологические и правовые аспекты взаимосвязи отдельных людей и социальных групп в процессе трудовой деятельности.
- **Субъекты социально-трудовых отношений.** Наиболее важными субъектами социально-трудовых отношений являются: наемные работники, профессиональные союзы (союзы наемных работников), работодатели, союзы работодателей и государство.
- **Предмет социально-трудовых отношений.** В качестве предмета социально-трудовых отношений рассматриваются цели, к достижению которых стремится человек на различных этапах своей деятельности. Предметы социально-трудовых отношений могут быть индивидуальными или групповыми.
- **Типы социально-трудовых отношений.** Социально-трудовые отношения в зависимости от способа их регулирования и методов разрешения возникающих проблем классифицируются по типам: патернализм, социальное партнерство, конкуренция, солидарность, дискриминация, конфликт.
- **Приоритеты и инструменты государственного регулирования социально-трудовых отношений** включают регулирование доходов, политику в области занятости, программы создания и сохранения рабочих мест, регулирование санитарно-гигиенических условий труда.
- **Экономически активное население** – часть населения, обеспечивающая предложение своего труда для производства товаров и оказания разнообразных услуг. Количественно эта группа населения складывается из численности занятых и безработных, под которыми принимаются строго определенные группы людей.
- **Трудовые ресурсы** – трактуются как учетно-статистическая категория, как рабочая сила всей страны или отдельного народа, имеют установленные возрастные границы.
- **Трудовой потенциал** – отражает степень развития демографических, социальных и психологических характеристик и качеств тру-

доактивного населения, которые реализуются или могут быть реализованы при определенных обстоятельствах, возрастные границы менее очерчены.

- **Человеческие ресурсы** – отражают ресурсы труда, используемые современными организациями, включают три жизненных цикла работника: предтрудоустрой, трудоустрой и посттрудоустрой периоды.
- **Социальная политика** – это деятельность государства или общественных институтов, связанная с отношениями между социальными группами и общностями по поводу условий создания и распределения общественного продукта; а также это деятельность позволяющая согласовывать коренные интересы и потребности всех социальных групп населения с долговременными интересами и целями общества. Это и взаимоотношения социальных групп по поводу сохранения и изменения социального положения населения в целом и составляющих его классов, слоев, социальных, социально-демографических, социально-профессиональных групп, социальных общностей (семей, народов, населения города, села и т.д.).
- **Объект социальной политики** – это различные общественные, профессиональные, территориальные и иные группы людей, а также общество в целом.
- **Субъекты социальной политики** – это самостоятельные и фактически действующие социальные группы и представляющие их органы, организации, институты, структуры.
- **Основной целью социальной политики** является создание трудоспособным гражданам условий для поддержания благосостояния своим трудом и предприимчивостью, а нетрудоспособным, социально уязвимым слоям населения гарантирование социальной защищенности и поддержки.
- **Государственная социальная политика** – это действия государства в социальной сфере, преследующие определенные цели, соотнесенные с конкретно-историческими обстоятельствами, подкрепленные необходимыми организационными и пропагандистскими усилиями, финансовыми ресурсами и рассчитанные на определенные этапные социальные результаты.

В серии «Библиотека менеджера» вышли следующие издания:

1. Фаузер В.В. Введение в специальность «Менеджмент организации». – Сыктывкар: СыктГУ, 2001. – 97 с. (Серия «Библиотека менеджера»; Вып. 1).
2. Фаузер В.В., Елькина Н.Я. Преобразование организации. Практическое пособие для лидеров бизнеса. – Сыктывкар, 2001. – 79 с. (Серия «Библиотека менеджера»; Вып. 2).
3. Фаузер В.В. Введение в специальность «Менеджмент организации»: Учебное пособие. – Сыктывкар: СыктГУ, 2005. – 134 с. (Серия «Библиотека менеджера»; Вып. 3).
4. Гавриленко Ю.Г. Система оплаты труда: отечественный и зарубежный опыт. – Сыктывкар, 2005. – 61 с. (Серия «Библиотека менеджера»; Вып. 4).
5. Управление персоналом: опыт организаций Республики Коми. – Сыктывкар, 2005. – 130 с. (Серия «Библиотека менеджера»; Вып. 5).
6. Гавриленко Ю.Г. Формирование и развитие системы трудовой мотивации. – Сыктывкар, 2005. – 97 с. (Серия «Библиотека менеджера»; Вып. 6).
7. Каптейн И.Г., Каптейн Ю.Н. Основные фонды предприятия: износ, проблемы воспроизводства / И.Г. Каптейн, Ю.Н. Каптейн. – Сыктывкар, 2007. – 123 с. (Серия «Библиотека менеджера»; Вып. 7).
8. Фаузер В.В., Бочкова С.В., Залевский В.А. Методы аудита трудовых ресурсов. – Сыктывкар, 2007. – 122 с. (Серия «Библиотека менеджера»; Вып. 8).
9. Фаузер Вит.В. Теоретические основы проектного финансирования. – Сыктывкар, 2007. – 31 с. (Серия «Библиотека менеджера»; Вып. 9).
10. Фаузер Вит.В. Проектное финансирование: теория и практика управления рисками. – Сыктывкар, 2007. – 60 с. (Серия «Библиотека менеджера»; Вып. 10).
11. Фаузер В.В., Рожкин Е.Н. Введение в специальность «Менеджмент организации»: Учебное пособие. – Сыктывкар: СыктГУ, 2008. – 164 с. (Серия «Библиотека менеджера»; Вып. 11).
12. Фаузер Вит.В., Фаузер В.В., Полтавская Г.П. Проектное финансирование: мировой опыт и российская практика / Вит.В. Фаузер, В.В. Фаузер. – М.: Экон-Информ, 2009. – 170 с. (Серия «Библиотека менеджера»; Вып. 12).

13. Данилов С.В. Способы управления инвестициями в деятельности по передаче электрической энергии: опыт России и Франции / Отв. редакторы проф. В.В. Фаузер, проф. К. Сарланди де Ла Роберти. – М.: Экон-Информ, 2009. – 220 с. (Серия «Библиотека менеджера»; Вып. 13).

14. Чужмарова С.И. Социально-экономическое развитие Республики Коми в условиях реформирования налогообложения внешнеэкономической деятельности / Под общ. редакцией д.э.н., профессора В.В. Фаузера. – М.: Экон-Информ, 2009. – 196 с. (Серия «Библиотека менеджера»; Вып. 14).

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ СУЩНОСТИ И СОДЕРЖАНИЯ «СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ».....	7
1.1 Сущность и содержание категории «социально-трудовые отношения».....	7
1.2 Социальное партнерство и социальная ответственность бизнеса.....	26
1.3 Социальная политика: сущность и ее особенности на современном этапе.....	34
1.4 Регулирование социально-трудовых отношений в муниципальных образованиях.....	44
1.5 Муниципальный социальный менеджмент.....	53
1.6 Мониторинг формирования социально-трудовых отношений.....	61
2 ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.....	73
2.1 Опыт трансформации социально-трудовых отношений в ряде стран Европы, США и Японии.....	73
2.2 Зарубежный опыт становления и развития социального партнерства.....	81
2.3 Социально-трудовые отношения: опыт Украины.....	87
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	94
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	96
ОПРЕДЕЛЕНИЯ.....	98
Издания серии «Библиотека менеджера».....	100

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

Фаузер Виктор Вильгельмович,
доктор экономических наук, профессор
Назарова Инесса Георгиевна
кандидат экономических наук, доцент
Фаузер Владимир Викторович
аспирант СыктГУ

**СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ:
СОДЕРЖАНИЕ, МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ,
ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ**

Монография

Серия «Библиотека менеджера»
Выпуск 15

Под общей редакцией
доктора экономических наук, профессора
В.В. Фаузера

Компьютерный макет
А.В. Барсукова

Подписано в печать 02.02.2010. Формат 60x90/16.
Печать офсетная. Бумага офсетная.
Усл.п.л. 6,0. **Заказ №** . Тираж 300 экз.

Отпечатано в УГТУ
Адрес, тел