

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В данной статье анализируется система социально-трудовых отношений. Характеристика основных элементов социально-трудовых отношений в странах мира показана с точки зрения сложившихся социальных моделей. Каждой модели - американской и англосаксонской, европейской, японской, российской - присущи свои отличительные черты и признаки. Однако под влиянием таких общих для всех стран факторов, как глобализация и технологическая революция, социально-трудовые отношения претерпевают значительные изменения. При сохранении социокультурной специфики каждой из моделей уже сегодня наметились коренные изменения в развитии трудовых отношений, что позволяет говорить о новой модели, основные признаки которой ещё только конструируются. В статье сделана попытка анализа основных направлений данных изменений.

В настоящее время научная литература выделяет следующие основные типы отношений в глобальном масштабе.

1. Система отношений человек - природа, в круг проблем которых входят природные ресурсы и их использование, энергетические и продовольственные проблемы, защита окружающей среды.

2. Система отношений человек - общество, включающая круг проблем, связанных с социальными аспектами НТР и НТП, образованием, культурой, здравоохранением.

3. Интерсоциальные - отношения между общностями, этносами, цивилизациями.

Особое место в данной классификации занимают социально-трудовые отношения. Труд - одна из фундаментальных ценностей хозяйственной культуры, через которую выражаются отношения человека и общества к деятельности, а также человека и природы в процессе деятельности. Необходимо отметить, что донаучные представления о труде отражали приоритет физических усилий, его материальный характер и связь с природными явлениями. Однако необходимо заметить, что российские философы-идеалисты конца XIX - начала XX в. отвергали материалистическое видение мира, подчёркивая приоритет нравственных основ труда. В вопросе о цели хозяйственной деятельности они отдавали предпочтение этическому началу перед экономическим. Так, В. Соловьёв утверждал, что необходимость трудиться для добывания средств к существованию есть лишь первый толчок, принуждающий человека к деятельности, дальнейший ход которой определяется уже причинами психологического характера.

Нравственные начала трудовых отношений во взглядах идеалистически настроенных российских деятелей науки и культуры раскрывались через такие понятия, как «труд-созидатель», «труд-счастье», «труд-честь». При этом если В. Соловьёв и Л. Толстой рассматривали трудовые отношения как проявление духовности, имеющей религиозную нравственную основу, то И. Ильин, П. Новгородцев искали истоки духовности в гражданском обществе, существенными чертами которого являются свобода и сотрудничество людей. Общее, что характеризует воззрения этих российских философов, сводится к тому, что трудовые отношения являются связующим звеном, опосредующим связи человека с государством и обществом.

Необходимо отметить, что термин «социально-трудовые отношения» появился не так давно. Связано это с тем, что первоначально в качестве основы анализа и изучения отношений, возникающих в процессе труда, акцент делался на физиологическую сущность труда. В этом аспекте труд рассматривался лишь как процесс расходования физической и нервно-психической энергии человека

(трудовые отношения). Качественно новые характеристики трудовой деятельности появляются тогда, когда труд рассматривают не только с физиологической и экономической позиций, но и социальной. В этом контексте труд представляет собой сознательную деятельность человека, которая направлена на достижение желаемого результата и реализуется в нём. Но трудовая деятельность не только вынужденное и тяжёлое бремя. В процессе труда человек получает уникальные возможности для реализации своих творческих способностей для самовыражения и самореализации (социальные отношения).

Можно дать и определение социально-трудовых отношений. Социально-трудовые отношения характеризуют экономические, социальные, психологические, правовые аспекты взаимосвязей отдельных людей и социальных групп в процессе трудовой деятельности. Научная и учебная литература по различным проблемам экономики и социологии труда анализирует социально-трудовые отношения по трём основным направлениям: субъекты, предмет и типы отношений. Трансформационные сдвиги как раз и коснулись сущностных характеристик основных составляющих социально-трудовых отношений. Но прежде чем проанализировать основные причины данных изменений и то, каким образом они повлияли на систему социально-трудовых отношений, необходимо дать им общую характеристику.

Наиболее важными субъектами социально-трудовых отношений являются: наёмные работники, профсоюзы (союзы наёмных работников), работодатели, союзы работодателей и государство.

Наёмным работником является человек, который заключил трудовой договор с представителями предприятия, государством или какой-либо общественной организацией. Проффессиональные союзы создаются для защиты социально-экономических интересов наёмных работников (возможно, и лиц свободного труда). Направлениями деятельности профсоюзов являются обеспечение занятости, гарантий приемлемых условий труда, оплаты. Объединения профсоюзов могут выступать гарантом соблюдения прав наёмных работников, защищают их интересы в трудовых спорах и конфликтах. Работодатель может выступать собственником или действовать от лица собственника в найме на работу одного или нескольких работников. Союзы работодателей (например, Союз промышленников и предпринимателей в нашей стране) создаются для защиты социально-экономических интересов работодателей, в частности, частного капитала. Государство выступает как субъект социально-трудовых отношений и может выступать прежде всего как защитник прав граждан и организаций, работодатель, наконец, арбитр или посредник в трудовых спорах.

В качестве предмета социально-трудовых отношений рассматриваются цели, к достижению которых стремится человек на различных этапах своей деятельности. Так, к

примеру, на первых этапах (от рождения до окончания обучения) социально-трудовые отношения связаны в основном с проблемами профессионального обучения. В период активной трудовой деятельности (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.

Психологические, этические, правовые формы взаимоотношений в процессе трудовой деятельности характеризуют типы социально-трудовых отношений.

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 сфере. Это касалось и вопросов занятости (было понятие всеобщей занятости), условий и оплаты труда, государственных гарантий. Необходимо отметить, что политика патернализма касалась не только государства, но и администрации предприятий. На уровне предприятий патернализм характерен для Японии и некоторых других азиатских стран.

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

Мир труда, предпринимательскую практику можно назвать сферами, где зарождаются и распознаются нежелательные социальные последствия процессов развития рыночной экономики. Социальная напряжённость на предприятиях, неудовлетворительные условия труда, профессиональные заболевания, несчастные случаи на производстве, ранняя инвалидность, высокая текучесть кадров, неуверенность в обеспечении рабочими местами, отсутствие информации на производстве – всё это указывает на то, что необходима настоящая коррекция социальных мероприятий на производстве.

Социальное партнёрство требует достаточно высокой степени зрелости личности, определённого уровня самоорганизации и самосознания всех его субъектов. Таким образом, требуется «критическая масса» объективных и субъективных предпосылок для его реализации. Поэтому, как правило, лишь в развитых странах социальное партнёрство приобрело зрелые, достаточно эффективные формы.

В области социально-трудовых отношений практика социального партнёрства включает:

1. Систему участия наёмного труда в собственности и доходах предприятия.
2. Формирование примирительных и арбитражных органов, осуществляющих примирительные акции при разрешении трудовых конфликтов.
3. Участие представителей наёмного труда, предпринимательских структур и государства в управлении фондами социального обеспечения и страхования.
4. Участие работающих по найму в управлении предприятием.

Необходимо заметить, что основные идеи социального партнёрства впервые в нашей стране нашли отражение в новом Трудовом кодексе (раздел II) и реали-

зуются на предприятиях через систему договорных отношений (коллективные договоры).

Кроме отношений патернализма и партнёрства, выделяют такие типы отношений, как конкуренция, солидарность (общая ответственность и взаимная помощь субъектов социально-трудовых отношений), субсидарность (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).

Вышеперечисленные составляющие социально-трудовых отношений реализуются и находят своё концентрированное выражение в социальных моделях общества. Основными элементами, образующими и одновременно характеризующими ту или иную социальную модель, являются следующие:

1. Отношение человека к труду.
2. Защита со стороны трудового законодательства.
3. Реализация отношений социального партнёрства и договорных отношений.
4. Роль профсоюзов и членство граждан в профсоюзах.
5. Государственное регулирование социально-трудовых отношений.

В настоящее время исследователи проблем социально-трудовых отношений выделяют следующие основные модели: американская (и близкая к ней англосаксонская) социальная модель, европейская (или континентально-европейская) социальная модель, японская.

Анализ начнём с американской социальной модели. Основу американской модели, как известно, составляет философия, сводящаяся к тому, что каждый человек свободен в выборе своего жизненного пути. Индивидуальный трудовой контракт предполагает свободу выбора работником приемлемых именно для него условий и форм оплаты труда, тогда как соглашения нарушают свободу выбора (по мнению американцев).

Таким образом, в социально-трудовых отношениях возобладали принцип «дерегулятивности», что означало весьма слабую защиту трудящихся со стороны трудового законодательства. Правда, в 30-40-е гг. прошлого столетия в США был принят ряд прогрессивных для того времени законов [1]. Это, прежде всего, Акт о социальном страховании (1935 г.), Акт Уолш-Хим (1936 г.) для работающих по государственным контрактам и Акт о справедливых трудовых стандартах (1938 г.), которые оговаривали минимальный уровень оплаты, оплаты сверхурочных часов, условия техники безопасности и оценки труда. Законы Норриса-Ла Гардия (1932 г.) и Вагнера (1935 г.) гарантировали наёмным работникам право вступления в профсоюзы и ведение коллективных переговоров. Однако в дальнейшем были приняты прямо противоположные законы. Закон Тафта-Хартли (1947 г.) определил нормы поведения профсоюзов («несправедливая профсоюзная практика») и предпринимателей («несправедливая трудовая практика») и законодательно оформил список действий, запрещённых для профсоюзов. Право трудящихся на ведение коллективных договоров было уравновешено правом предпринимателей от них отказываться.

В 1959 г. был принят закон Лендрума-Гриффина, защищающий права отдельных членов профсоюза от

злоупотреблений профсоюзных лидеров. Документ содержал «Билль о правах трудящихся» и гарантировал членам профсоюза возможность участвовать в выборах. Этот закон ввёл также подотчётность профсоюзных органов государственным властям по ряду финансовых вопросов, введя это же правило и для предпринимательских организаций. В результате усложнилась система взаимоотношений между работодателями и наёмными работниками (членами профсоюзов) и профсоюзной элитой, приведшая к возникновению новых направлений в регламентации и оплате труда.

В 60-е гг. XX в. в США были развернуты знаменитые программы обогащения труда, а в 80-е - получила развитие концепция ESOP - Employee Stock Ownership Plan (планы владения акциями для занятых в фирме).

В целом же можно отметить, что в США отсутствуют коллективные переговоры на национальном и, в значительной мере, на отраслевом уровне, своего рода маяком для обеих сторон по традиции является индивидуальный договор.

На низком уровне находится членство в профсоюзах и охват трудящихся колдоговорной системой. В 1997 г. в профсоюзах США состояли 16 % трудящихся, а коллективными договорами было охвачено 18 %. Такое же положение характерно и для стран с преобладанием аналогичной социальной модели (англосаксонская модель): в Великобритании профчленством охвачено 34 % работающих и 47 % - колдоговорами, Канаде - 38 и 36 %; Новой Зеландии - 30 и 31 %. Для сравнения - в Финляндии 81 и 95 %, в Швеции - 91 и 89 % [1].

Для американской и англосаксонской моделей характерны социально-трудовые отношения, основанные на конкуренции и духе соперничества.

Европейская, или континентально-европейская, социальная модель построена на совершенно иных принципах, в первую очередь - это принципы согласия, социального диалога и солидарности. В большинстве западно-европейских стран получили широкое распространение трёхсторонние органы социального партнёрства. Очень высока активность профсоюзного движения, хотя количество членов профсоюзов и их влияние в разных странах неодинаково. Самый большой охват профсоюзами - это страны Скандинавии. Но даже там, где профсоюзы действуют не так активно (например, Франция, Бельгия), именно они ведут переговоры с работодателями об условиях оплаты труда для большинства наёмных работников. Во многих европейских странах любые профсоюзы уполномочены вести переговоры между предпринимателями и трудящимися для заключения коллективных договоров.

В европейских странах имеется достаточно развитое трудовое законодательство, в котором прописаны такие нормы, как, например, право на забастовку (в конституциях Бельгии, Франции, Швейцарии). В Швеции только за 60-70-е гг. XX столетия принято 9 законов, непосредственно регулирующих права трудящихся и профсоюзов, среди которых законы об участии трудящихся в управлении производством и о защите занятости. Хотя нужно отметить, что некоторые европейские страны также на законодательном уровне предписывают предпринимателям учреждать на своих предприятиях рабочие советы.

В Германии ещё в 1951 г. был принят Акт об участии работников в принятии решений. Принятый Акт «Конституция труда» (1951 г.) определил права трудящихся на участие в принятии важных решений. Основным инструментом осуществления этих прав стало образование советов предприятий, которые избирались всеми работниками вне зависимости от того, являлись ли они членами профсоюзов. В Германии и Португалии работодатели должны вести консультации с рабочими советами, если того требуют трудящиеся. В Греции, если в профсоюзной организации более 20 членов, профсоюзы также имеют право потребовать учреждение Рабочего совета [1].

Состоявшийся в декабре 1991 г. Маастрихтский Саммит глав правительств поднял вопросы безопасности труда, здоровья работников, их права на получение информации и консультации, продолжительность рабочего дня, схемы и методы профессиональной подготовки. Такой известнейший документ, как Социальная Хартия, определил основные права трудящихся на производстве: равная оплата труда, права матерей и некоторых молодых работников (Великобритания отказалась подписывать Социальную Хартию).

Общей для большинства стран континентальной Европы является жёсткая система коллективных договоров и переговоров. Коллективный договор имеет приоритет над индивидуальными трудовыми контрактами, и действует принцип солидарности. В социальном обеспечении он означает то, что в основу положена идея «взаимопомощи поколений». Пока работник здоров, может трудиться, он вносит средства в общий социальный фонд, из которого и формируются различные пособия (безработным, инвалидам, пожилым людям).

Однако начиная с 1980-х гг. социально-трудовые отношения претерпели значительные изменения. Это связано с целым рядом причин, о которых мы скажем ниже. Основные же тенденции, связанные с изменениями, характеризуются децентрализацией трудовых отношений. Европейским профсоюзам всё сложнее стало держать свою организационную силу на политической арене.

Необходимо отметить, что европейская интеграция также повлияла на систему социально-трудовых отношений, что позволяет говорить о следующих основных тенденциях [2].

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

2. Регулирование стало также носить общеевропейский характер. В марте 1999 г. была достигнута договорённость между европейскими партнёрами об ограничении постоянного продления индивидуальных трудовых соглашений, не дающих работникам прочных социальных гарантий.

3. Создание советов трудящихся «европредприятий», т.е. компаний и фирм, имеющих подразделения в странах Евросоюза. Это, в свою очередь, означает перевод системы консультаций с трудящимися также на общеевропейский уровень.

На сегодняшний момент хорошо известна и описана в научной литературе японская социальная модель. Социально-трудовые отношения, основанные на принципе соучастия и коллективного духа, стали одним из тех не-

многих примеров контактов между предпринимателями и трудящимися, которые характеризуются взаимопониманием и сотрудничеством. Эти принципы выстроены при помощи следующих механизмов: профсоюзы внутри предприятий, советы предприятий, кружки качества.

Хотя было бы неверным идеализировать японскую модель. Для характеристики социально-трудовых отношений в Японии можно привести высказывания одного из профцентров страны Дзенрорэн: «Характерными для японского стиля трудовых отношений являются высокая степень эксплуатации труда, жёсткий контроль за работой трудящихся и наличие множества мелких предприятий и фирм со старыми методами эксплуатации. Внедрение микроэлектроники не меняет сущности таких теорий, как «фирма, где я работаю, всё равно, что семья для меня», «работники и предприниматели делят одну судьбу». Средствами поддержания такого положения являются системы «пожизненного найма», зависимости от стажа при начислении заработной платы, долгая продолжительность рабочего времени и «персональная оценка труда каждого», а также различные правила, разделяющие работников в трудовом процессе» [3. С. 8].

К особенностям японской социальной модели относится и то, что на уровне законодательства закреплены лишь минимальные нормы, касающиеся, например, оплаты и условий труда. Остальные же вопросы предоставлены для решения работодателями и трудящимися на рабочем месте. Система социального обеспечения носит всеобщий характер и базируется на страховом принципе. Следует добавить, что оплата труда работников в Японии позволяет поощрять различные категории работников, не только «звёзд», но и просто «старательных работников» и даже «тихих». Широкое распространение имеют разного рода бонусы.

Профсоюзы получили наибольшее распространение в частном секторе экономики и на государственных промышленных предприятиях. Они имеют право на проведение забастовок, коллективные переговоры и консультации. На средних и мелких предприятиях, где трудится большая часть людей, распространены различные системы патернализма и деятельность профсоюзов либо вообще невозможна, либо затруннена.

Что касается социальной модели России, то она претерпевала на разных этапах развития страны значительные изменения. Хотя существенные её характеристики в той или иной степени оставались неизменными.

Исследованию социально-трудовых отношений в России посвящено сегодня достаточно много работ. Из большого количества научных исследований выделяются работы таких авторов, как А. Абалкин, А. Бузгалин, Ю. Васильчук, Н. Зарубина, Г. Клейнер, Л. Львов, Н. Тарасова. Н. Зарубина в своей работе проводит анализ российской культуры труда, исследует роль государства в хозяйственной культуре; особый интерес представляет и трудовая культура эпохи «постмодерна» [4].

Большинство авторов придерживается мнения, что поддержание высокого статуса и культурной значимости труда явилось важнейшей предпосылкой социально-экономической модернизации в нашей стране в 20–30-е гг. прошлого столетия. Как раз в переломные этапы развития возникает необходимость в подъёме трудовой культуры и повы-

шении престижа труда через систему господствующей идеологии. Сегодня много пишут о трудностях того периода и негативных последствиях становления крупной отечественной индустрии. Иногда в публикациях, особенно имеющих публицистический характер, встречается или полное «игнорирование» достижений тех лет, или «скатывание» к анализу лишь негативных последствий. Но одними репрессиями и принуждениями добиться желаемых результатов невозможно. Развернувшаяся беспрецедентная компания по трудовой мобилизации общества и провозглашение труда «делом чести и доблести» нашли отклик в массовом энтузиазме и привели к серьёзным достижениям в области экономики. Конечно, такая массовая мобилизация, основанная лишь на идеологических призывах, не могла существовать долго. Как только ближайшие цели были достигнуты, энтузиазм ослабел и отношение к труду вернулось на прежний уровень.

Исследования также подтверждают, что труд всегда уважали в России. Более того, для традиционного крестьянина-труженика труд идентифицировался с образом жизни, составлял важную часть и фактически был смыслом жизни. Но господство крепостного права и подневольных форм труда понижали его мотивацию и ценность, а также оплату со стороны «хозяина». Так постепенно начал формироваться двойной моральный стандарт в отношении труда — в одних случаях (на себя) человек трудился с полной отдачей, а в других (на барина) считалось вполне оправданным схитрить и схалтурить.

В России почти всегда, во всяком случае на протяжении длительного периода времени, существовала и неравная оценка разных видов труда. Так, крепостное право и привело к низкой оценке и, соответственно, низкому социальному статусу крестьянского и физического труда. Наёмный труд рабочего на фабрике получил высокую нравственную оценку лишь с распространением марксизма как учения о классовой борьбе. Хотя в советское время интеллектуальный труд плохо оплачивался, на уровне реального сознания приоритет отдавался именно этим профессиям. В обществе же со стороны тех, кто занимался тяжёлым физическим трудом, интеллектуальный труд не пользовался престижем, поскольку ещё с давних времён крестьяне не воспринимали его как труд вообще. «Так, в одной деревне школьному учителю мужики назначили жалованье всего в 60 рублей в год. По мнению мужиков, учителем-то каждый слабосильный быть может (кто не может работать). Коли можно ему жаловаться, пусть в батраки идёт» [5. С. 171–172]. Сегодня мало что изменилось с тех давних времён. Более того, в настоящее время произошёл перекося (несмотря на резкую активизацию индивидуальных и предпринимательских начал) в другую сторону и «идеал» рынка был представлен не в образе инициативного свободного труженика, а в образе «западного супермаркета, исключаящего дефицит» [6].

Важной составляющей социально-трудовых отношений в России является коллективный (общинный) идеал, наряду с государственными и индивидуальными идеалами. Велика всегда была и роль государства в жизни российского общества. Огромная территория, сложные природно-климатические условия, низкая платежеспособность населения, господство натурального хозяйства обусловили активное вмешательство государства в сферу про-

изводства и управления отношениями. Создание крупного мануфактурного производства в России со времён Петра I проходило при активной поддержке государства.

В советский период политика патернализма носила всеобщий характер. Это касалось всех аспектов трудовой жизни общества и трудовых коллективов. Профсоюзами было охвачено почти 100 % трудящихся, а их деятельность сводилась в основном к обеспечению досуга и отдыха работников. Деятельность советов трудовых коллективов также во многом имела формальный характер, так как участие работников в управлении и принятии решений было бессмысленным в условиях огосударствления всех сторон общественной жизни.

Так, например, прогрессивные для того времени вообще планы социального развития трудовых коллективов (среди первых принятый в 1966 г. на производственном объединении «Светлана» в Ленинграде) были призваны содействовать улучшению условий труда и охраны здоровья работников, улучшению бытового обслуживания и отдыха, повышению квалификации и образовательного уровня работников, развитию трудовой активности и инициативы. Но вскоре социальное планирование превратилось в обязательную часть управления на предприятиях и в 1976-1988 гг. была рекомендована типовая методика составления таких планов. Понятно, что на большинстве предприятий такие планы носили формальный характер и составлялись «для галочки».

Расширение в 1970-80-х гг. дополнительных возможностей для стимулирования носило также прогрессивный характер. 1970-е гг. характеризуются созданием общественных фондов потребления, которые и призваны были предоставлять работникам определённые виды социальных выплат (оплата детских садов, путёвок). Из фондов общественного потребления финансировались и находящиеся на балансе предприятия учреждения социальной сферы (детские сады, медицинские учреждения, ведомственное жильё, спортивные клубы, санатории и дома отдыха и т.д.). Однако необходимо отметить, что огосударствление всех сторон общественной жизни также оказало отрицательное воздействие на деятельность этих фондов и их стимулирующий характер. Серьёзный недостаток практики распределения материальных благ через общественные фонды потребления состоял в воспроизводстве уравниловки, социального иждивенчества и ограничении инициативности работников.

Социально-трудовые отношения в постсоветской России характеризуются существенными изменениями, связанными, в свою очередь, с институциональными изменениями в жизни нашей страны. Несмотря на многие положительные тенденции (акционирование предприятий с возможным привлечением трудящихся к управлению, принятие закона «О коллективных договорах и соглашениях», принятие нового Трудового кодекса, проведение пенсионной реформы), с уверенностью можно говорить о кризисе трудовых отношений в современной России. Он характеризуется следующими чертами и признаками.

1. Сокращение объёмов производства и, как следствие, кризис в высокотехнологичных отраслях экономики и ВПК. Высокопрофессиональный труд инженеров, учёных, рабочих обесценивается из-за низкой зарплат-

ной платы. У нас в стране сложилась парадоксальная, с точки зрения экономик развитых стран, ситуация - нищета работающего человека.

2. Изменение представлений о престиже профессий. Привлекательной стала деятельность, связанная с предпринимательством и рыночной экономикой (банковская сфера, финансы, гражданское право, коммерция, реклама). Сам по себе этот факт является вполне объективным и положительным. Но в России труд как таковой имеет до сих пор низкую оценку и оплату. Это приводит к значительному разрыву, иногда в десятки раз, в уровне оплаты труда в разных отраслях.

3. Соотношение роли человека/коллектива и государства до сих пор остаётся главной проблемой социально-трудовых отношений. Традиционным остаётся вопрос «богатеть вместе с государством» или вопреки. Роль государства в переходной экономике имеет, однако, неоднозначный характер. С одной стороны, её снижение во всех постсоциалистических странах имело объективный характер. Но механизмы и инструменты реализации государственной политики не должны терять своей практической значимости. Можно выделить и основные направления государственного регулирования социально-трудовой сферы: политика в области занятости, создание и сохранение рабочих мест, государственное регулирование доходов населения и санитарно-гигиенических условий труда.

Более того, условия современного развития придают этому взаимодействию (государство — экономика — человек) новый смысл, повышая роль координации и целенаправленности.

4. Членство в профсоюзах для большинства трудящихся носит и сегодня формальный характер (через уплату профвзносов). Идеи социального партнёрства также пока ещё «не прижились» в России, несмотря на их законодательное оформление. О причинах этого мы говорили выше.

5. Развитие индивидуализма, как в целом положительного явления, негативно сказалось на традициях коллективизма. Происходит разрушение базовых ценностей российской хозяйственной жизни - солидарность, взаимопомощь, гарантии социальной защиты. По образному выражению Г. Клейнера, в России победила экономика «физических лиц» [7]. По мнению коллектива авторов данной монографии, в первой четверти XXI в. «более адекватно стоит задача построения корпоративного общества, в котором гражданскими отношениями были бы связаны не столько индивидуумы и общество, сколько предприятия и государство, «гражданское мировоззрение» характеризовало бы поведение предприятий. Лишь после завершения построения такого общества и при условии параллельного развития социальных отношений могут возникнуть предпосылки для возникновения того типа общества, который представляется всем желательным» [7. С. 432].

Анализ социально-трудовых отношений в будущей России выходит за рамки настоящей статьи. Ясно одно - они должны вписываться в социальную модель общества, соответствовать национально-культурным традициям и тем глобальным изменениям, которые уже намечались в связи с переходом ряда развитых экономик к постиндустриальному типу развития.

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

Под воздействием данных процессов произошли не только положительные структурные сдвиги и выдвижение человека как основы социально-экономического развития и прогресса, но и дестабилизирующие процессы в системе социально-трудовых отношений. В частности, в последние два десятилетия наблюдаются сокращение численности профсоюзов, утрата ими прежних доминирующих позиций в основных отраслях, смещение баланса сил в коллективно-договорных отношениях в пользу предпринимателей, трансформация системы социально-трудовых отношений в целом. Данные процессы связаны:

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

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

3) распространением частичной и неполной занятости;

4) усилением конкуренции, побуждающей предпринимателей свёртывать производство или переводить его на территории с низкими издержками на рабочую силу;

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

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

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

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

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

Влияние глобализации и технологической революции на трудовые отношения, однако, не является однозначно негативным. Оно имеет и определённый позитивный аспект, состоящий в расширении сферы и содержания трудовой демократии в рамках формирующегося нового уклада. В новой модели социально-трудовых отношений можно выделить шесть ключевых аспектов.

1. Наёмные работники, игравшие в старой модели роль «заменяемой части», «винтика», не имевшие возможности

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

2. Изменение традиционной философии производства и модели разделения труда. Появление гибких трудовых процессов, гибких графиков и режимов работы, «гибких» работников и понятие «нового» разделения труда - по заказу и по процессу.

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

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

5. Трудовые отношения перестраиваются в направлении установления партнёрских отношений и сотрудничества трудящихся и представляющих их интересы профсоюзов, с одной стороны, и руководства предприятий, с другой, в целях повышения эффективности деятельности.

6. Усиление значимости в трудовых процессах творчества, новаторства, интеллектуализация труда, формирование творческого потенциала организации и экономики в целом. Уже сегодня можно констатировать тенденцию гуманизации труда: от конвейера к мануфактуре III тысячелетия.

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

ЛИТЕРАТУРА

1. *Управление человеческими ресурсами* / Под ред. М. Пула и М. Уорнера. СПб.: Питер, 2002. 1197 с.
2. *Можаяев В.* Характерные черты трудовых отношений в современных социальных моделях общества // *Общество и экономика*. 1999. № 12. С.106-114.
3. *Овчинников В.* Очерки о Японии // *Российская газета*. 2001. 7 февр.
4. *Зарубина Н.* Социально-культурные основы хозяйства и предпринимательства. М.: Магистр, 1998. 360 с.
5. *Очерки о крестьянстве второй половины XIX века*. М.: Прогресс, 1987. 268 с.
6. *От наёмного труда к свободному* / Под общ. ред. С. Фёдорова. М.: Слово, 2001. 416 с.
7. *Путь в XXI век: стратегические проблемы и перспективы российской экономики* / Рук. авт. кол. Д. Львов. М.: Экономика, 1999. 792 с.

Статья представлена кафедрой системного менеджмента и предпринимательства экономического факультета Томского государственного университета, поступила в научную редакцию «Экономические науки» 9 апреля 2004 г.