УДК 331.104

Боровская М.А., д.э.н., проф.,
Масыч М.А.,к.э.н., доц., Бечвая М.Р., асс.

Социально-трудовые отношения: основные подходы и определения

В статье представлен элементный состав системы социально-трудовых отношений, проанализированы основные показатели регулирования социально-трудовых отношений, в частности отношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников организаций по видам экономической деятельности к среднероссийскому уровню.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, регулирование социально-трудовых отношений, взаимоотношения работников, трудовая деятельность, человеческий потенциал.

Социально-трудовые отношения являются основным элементом системы общественных отношений и характеризуют отношения, формирующиеся между людьми в процессе трудовой деятельности. Анализируя их, необходимо сначала рассмотреть отдельно категории «трудовые отношения» и «социальные отношения», так как взаимоотношения работника и работодателя являются лишь составной частью трудовых отношений, которые ряд авторов отождествляет с индустриальными отношениями. Однако, большинство современных российских исследователей определяют их как самостоятельный вид отношений.

Трудовые отношения определяет Статья 15 ТК РФ представляющие собой отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами [1].

Например, В. Радаев в своей книге «Экономическая социология» определяет трудовые отношения, с одной стороны, как проблему трудового контроля, а с другой – проблему занятости [2]. Причем контроль подразумевает различные типы поведения управленцев и работников. В. Радаев рассматривает эволюцию управленческих парадигм от фордизма до современных управленческих подходов, отдающих приоритет социальным, а не технологическим факторам регулирования производства. Участие рабочих в процессе трудового контроля – это, прежде всего, различные формы сопротивления работников и поиск механизмов, не позволяющих сопротивлению перерасти в политическое разрушительное движение.

Несовершенство такого подхода заключается в отсутствии социального характера, присущего реализации трудовых отношений. В данном слу-

чае отношения сведены к взаимоотношениям между подчиненными и начальниками на отдельно взятом предприятии, а не работниками и работодателями.

Но даже такое взаимодействие осуществляется не в режиме непосредственного контакта, а под влиянием гораздо более мощных регуляторов, чем реальные трудовые взаимоотношения. Это, прежде всего, законодательная база, традиционная практика взаимодействия работников и работодателей, формы государственного регулирования трудовых отношений и т.п.

Более приемлемым выглядит определение, данное В. Герчиковым: «Трудовые отношения суть отношения между группами работников предприятия (организации), различающиеся специфическими интересами в сфере труда, в той или иной степени осознающих эти интересы как особые (отличные от интересов других групп) и осуществляющими некоторые организационные действия для защиты и проведения в жизнь своих интересов» [3].

В этом определении фиксируется отличие позиций разных групп работников, но отсутствует упоминание о других субъектах, без которых трудовые отношения невозможны. Хотя позже работодатели рассматриваются как субъекты трудовых отношений. Также в определении не упоминаются представители властей и государства, которые фактически определяют основные параметры трудовых отношений.

Количество субъектов, вовлеченных в трудовые отношения, огромное. Вообще рынок труда можно считать одним из крупнейших сегментов глобального российского рынка. Количество действующих на нем субъектов превышает сотню миллионов. По результатам переписи 2003 г., численность трудоспособного населения составляет свыше 85 млн чел. и каждый из них действует как самостоятельный субъект на рынке труда. Сюда же нужно добавить численность всех работодателей. Разумеется, состав этих субъектов крайне неоднороден. Работники представлены и как индивидуальные субъекты, и как субъекты, объединенные в разнообразные группы и организации, в те же профсоюзы. Работодатели тоже могут выступать как индивидуальные наниматели и как представители собственников, а могут быть представлены в безличной форме организации работодателей.

Помимо работников и работодателей, на рынке присутствует еще целый ряд субъектов. Прежде всего, это государство и местные власти, которые выступают как институциональный субъект, определяющий правила продажи использования рабочей силы. Сегодня уже невозможно представить цивилизованное общество, где действовали бы только стихийные законы найма. По мере развития общества государство все активнее вторгается в отношения работников и работодателей. Суть этого вмешательства – создание рамок, за которые нельзя выходить участникам трудовых отношений. Государство легитимизирует те виды отношений, которые в данном обществе считаются желательными, и борется с тем, что выходит за установленные им границы. Фактически это формирование социального поля, в котором реализуются трудовые отношения. Разрабатывая новые нормативные акты, регулирующие

эти отношения, государство изменяет поле, создавая новые аспекты взаимодействия работников, трансформируя имеющиеся, устраняя устаревшие.

Регулирующая роль государства в сфере трудовых отношений заключается еще и в том, что оно создает средства контроля за установленными правилами – это всякого рода инспекции, органы, принимающие жалобы, рассматривающие споры участников трудовых отношений и т.п. Эти организации выступают как вполне самостоятельные субъекты рынка труда, хотя и действуют от имени государства.

Работники, работодатели и государство – это основные субъекты трудовых отношений. Но этого, по мнению В. Герчикова, недостаточно [3]. Он считает выделение трех субъектов на национальном и отраслевом уровне (государство, ассоциации работников и работодателей) и двух на уровне предприятия (работодатель и работники) недостаточным. И сторона работодателей (куда следует относить и высших управленцев, и средних, и так называемую «контору»), и работники (где выделяются основные и вспомогательные работники, молодые и пожилые) имеют более сложную внутреннюю структуру. Здесь же обсуждается вопрос и о том, можно ли считать профсоюзы самостоятельным субъектом трудовых отношений. В. Герчиков не склонен причислять профсоюзы к субъектам трудовых отношений, называя их «органами артикуляции и защиты интересов работников».

В отличие от него В. Ильин предлагает рассматривать отдельно действия профсоюзного аппарата [4], который как полноценный субъект оказывает услуги наемным работникам, собственникам, работодателям, властям. Для работников профсоюзный аппарат нужен, потому что, во-первых, они нуждаются в том, чтобы кто-то защищал их перед лицом более сильных и алчных работодателей, во-вторых, им нужна правовая помощь в условиях конфликта, связанного с увольнением, наказанием и т.п. В-третьих, распределительная практика профсоюза помогает им получить доступ к некоторым благам (детский отдых, путевки и т.п.), которые на свободном рынке им недоступны из-за низкого уровня жизни [5].

Можно назвать еще целый ряд субъектов, участвующих в трудовых отношениях. В современных условиях высокой мобильности и широких информационных потоков появился новый вид деятельности – социальный сервис. Это всевозможные информационные, учебные, консультативные и исследовательские организации, которые действуют в интересах различных субъектов. Наиболее известны профсоюзные сервисные организации, которые, не являясь частью профсоюзов, тем не менее действуют только для них в тесном контакте со всеми участниками трудовых отношений.

Также есть ряд субъектов, которые оказывают влияние на формирование трудовых отношений. Это те, кто непосредственно не вовлечен в трудовые отношения, но влияет на их формирование. Например, члены семей работников. Их нужды и интересы способны изменить трудовые отношения или существенно повлиять на них. Чаще всего такое влияние проявляется в острых трудовых конфликтах.

Присутствие таких субъектов позволяет смотреть на трудовые отношения шире и называть их социально-трудовыми. За этим расширенным термином стоит признание определяющего влияния трудовых отношений для социальной жизни в современной России.

Трудовые отношения являются частью социально-трудовых отношений, то есть содержание последних намного шире и богаче собственно трудовых отношений. В систему социально-трудовых отношений, помимо них, входят отношения по поводу:

1. Формирования работника, обладающего надлежащими качественными характеристиками (интересы и трудовая мотивация, образование, профессиональная подготовка, здоровье и т.д.);

2. Функционирования рынка труда, мобильности рабочей силы между предприятиями, отраслями, регионами, социально-профессиональной мобильности и т.д.;

3. Создания, функционирования соответствующей материально-технической базы для осуществления трудовой деятельности. В данном блоке отношений ключевым является увязка материально-вещественных факторов (средства производства) и трудовой деятельности;

4. Распределения произведенного продукта (его стоимости);

5. Конечного потребления произведенного в обществе продукта - распределение между различными социальными слоями, группами, определяющее степень социальной дифференциации.

Социальные отношения представляют собой устоявшуюся, исторически сложившуюся в конкретных условиях места и времени систему нормативных взаимодействий между отдельными людьми и социальными общностями, которые имеют разный социальный статус, образ жизни, уровень и источники доходов и т.д. (рис. 1).

Понятие социального отношения, по мнению А.И. Кравченко, представляет собой самостоятельные и относительно устойчивые связи между индивидами как представителями больших социальных групп, обусловленные общественно принятыми нормами или общественным порядком [6], которые классифицируются по субъекту, объекту, модальности, стандартизации, времени и функциональности.

Социальные отношения, являясь частью социально-трудовых отношений, появляются из взаимодействий, сосредоточенных на достижении разного рода ценностей, которые условно можно разделить на две группы: ценности благосостояния, к которым относятся благополучие, богатство, мастерство (квалификация), просвещенность, и прочие ценности: власть, уважение, моральные ценности, эффективность.



Рис.1.Элементный состав системы социально-трудовых отношений (Составлено с использованием [7,8])

Для эффективного функционирования система социально-трудовых отношений нуждается в управлении и регулировании на всех уровнях (государственном, региональном, организации) на основе государственной программно-нормативной регламентации [9, с. 15-21], охватывающей все направления социально-трудовой сферы: занятость, условия и оплата труда, демографическую и миграционную политику и т.д.

Показатели регулирования социально-трудовых отношений делятся на пять основных групп. К первой группе относятся экономические показатели: темпы роста объемов промышленной продукции, объем отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг собственными силами по видам экономической деятельности; занятость (безработица). Вторая группа формируется на основе демографических показателей: численность населения, общие коэффициенты рождаемости и смертности, численность экономически активного населения. Третья группа складывается из показателей деятельности служб занятости: эффективность регулирования занятости; напряженность на регулируемом рынке труда; вовлеченность в общественные работы; профессиональное обучение и переобучение безработных. Четвертую группу определяют социальные показатели: величина среднемесячной заработной платы; площадь жилья на одного жителя; доля населения с доходом ниже прожиточного минимума; бюджетные расходы в расчете на одного жителя. И к пятой группе относятся экологические показатели, такие как утилизация вредных веществ, улавливание вредных веществ (в % к отходящим) и количество вредных выбросов (кг/жителей) [10]. Определение критериев оценки социально-трудовых отношений является одним из важных методологических вопросов. Основным критерием, по мнению авторов многих публикаций, является качество трудовой жизни, для оценки кото-

рого применяются показатели, характеризующие величину оплаты труда, безопасность и условия труда, использование рабочего времени, возможности развития у работника его многообразных способностей и др.

Исходя из вышеизложенного, можно заключить, что экономическая и политическая нестабильность в стране отрицательно сказалась на качестве жизни населения. Приоритетной целью развития общества в сложившихся современных условиях должно выступать развитие человеческого потенциала во всем многообразии его способностей и потребностей, вследствие чего социально ориентированное государство сегодня должно быть нацелено на всестороннее развитие человека и формирование его личностного потенциала, который должен включать в себя такие компоненты, как здоровье, образование, активность, нравственность и умение работать в коллективе, профессиональность, экономическое мышление, организованность, творческий потенциал и другие, что невозможно без соответствующего эффективного развития системы социально-трудовых отношений.

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

Литература

1. Трудовой кодекс РФ / Новосибирск: Б. и., 2002. 117 с.

2. Радаев В.В. Экономическая социология. Курс лекций: Учеб. пособие. М.: Аспект Пресс, 1998.

3. Социальная траектория реформируемой России: Исследования Новосибирской экономико-социологической школы / Ред. Кол.; Отв. Ред. Т.И. Заславская, З.И. Калугина, - Новосибирск: Наука. Сиб. Предприятие РАН, 1999.

4. *Ильин В.* Аппарат профсоюзных органов в социальном пространстве России в сборнике «Профсоюзное пространство современной России» / Под ред. В. Борисова, С. Кларка. М: ИСИТО 2002.

5. Трудовые отношения на новом частном предприятии (социологический анализ данных трех исследований) / Отв. Ред. А.Л. Темницкий. М.: Изд-во Института социологии РАН. 2000.

6. *Кравченко А.И.* Социальные отношения / Электронный ресурс: http://www.lomonosov-fund.ru/enc/ru/encyclopedia:0128850:article.

7. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношение / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна, М.: Теис, 2008.

8. *Иванова Н.А.* Экономика и социология труда / 2-е изд., перераб. и доп. М.: Магистр, 2010.

9. *Бечвая М.Р., Боровская М.А., Масыч М.А.* Анализ современной системы социально-трудовых отношений // Известия ЮФУ. 2012. № 8. С. 15-21.
10. *Одегов Ю.Г., Свиридова В.Н.* Экономика социально-трудовых отношений, Альфа-Пресс, 2008.

УДК 338.47:004

Курников Е.В., к.э.н., доц.

Инновационные детерминанты участия России в глобальном таможенно-транспортном логистическом процессе

В статье рассматриваются вопросы международных авиационных грузоперевозок, детерминирующих внедрение участниками рынка технологии «e-freight», которая позволяет повысить эффективность и конкурентоспособность авиаперевозчиков страны на глобальном рынке транспортных услуг.

Ключевые слова: таможенно-транспортно-логистический процесс, международные авиаперевозки, электронный документооборот, технология «e-freight».

Мировое сообщество в целом и каждая из национальных экономик, несмотря на негативную ситуацию в Еврозоне, предпринимают усилия, направленные как на выстраивание приоритетов антикризисной деятельности, так и на развитие позитивных тенденций посткризисной активности в ряде сфер, в том числе транспортной. Ее системно-интегрирующий потенциал выступает основой экономической устойчивости мирового хозяйства и ключевым фактором геоэкономической и геополитической стабилизации.

На наш взгляд, одной из определяющих задач в контексте усиления транспортного комплекса России как доминанты ее внешнеэкономического потенциала является формирование новой парадигмы развития транспорта, с учетом как социально-экономических ориентиров национальных концепций, стратегий и программ, так и ключевых международных детерминант.

При этом стержневым ориентиром развития должно стать не только создание единой интегрированной информационно-управляющей транспортной системы страны, но и укрепление ее роли как основы национальной инновационной экономики и важнейшего элемента мировой, в части структурно-функционального развития глобальной таможенно-транспортной и информационно-логистической коммуникационной системы [1, с. 195].

Особую актуальность это приобретает в настоящее время, отличающееся не только глобальной общественно-политической и социально-экономической волатильностью, но и внутринациональными трансформациями, обусловленными в том числе присоединением России к ВТО/ГАТТ, созданием Единого экономического пространства (далее ЕЭП) на территории России, Белоруссии, Казахстана, которое к 2015 г. предусмотрено преобразо-