

Тема 3. «КСО как социально-экономический институт общества»

- 1. Институционализация социально-трудовых отношений.**
- 2. Новый этап развития социальной защиты в России.**
- 3. Начало институциональных преобразований в социально-трудовых отношениях.**
- 4. Основные выводы анализа эволюции институциональных преобразований в системе социально-трудовых отношений.**

1. Институционализация социально-трудовых отношений

Огромную роль в формировании и развитии социально-трудовых отношений сыграли и продолжают играть различные институты. Необходимо подчеркнуть, что собственно трудовые отношения рассматриваются через совокупность регулирующих правил и взаимосвязей между основными субъектами по поводу вопросов гарантий занятости, найма, увольнения, выхода на пенсию, условий труда, распределения доходов. Следовательно, сама сущностная характеристика социально-трудовых отношений уже предполагает их институционализацию, т.е. формирование устойчивых норм, правил, процедур, линий поведения и взаимодействия основных субъектов: наёмных работников, работодателей и государства.

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

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

2. Реализация отношений социального партнёрства и договорных отношений, защита интересов наёмных работников в системе социально-трудовых отношений. Основные институты-субъекты – государство, фирмы, ассоциации (например, ассоциации наёмных 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, наёмные работники; институты-механизмы – трудовая этика, трудовые практики, трудовые традиции.

Анализ начнём с эволюции систем социальной защиты, прежде всего, социального обеспечения и роли государства в её становлении и развитии. Почему мы охватываем такой ранний период, начало XVIII в., когда ещё и понятия «социально-трудовые отношения» не существовало. Данный анализ позволит глубже понять национальный исторический опыт, традиции и особенности России в решении социально-трудовых проблем, чётче обозначить авторскую позицию в обосновании концепции развития социально-трудовых отношений в современной России.

Социальная помощь нуждающимся в России имеет длительную историю и сложившиеся традиции. Первые попытки призрения бедных предпринимались ещё в XIV–XV вв. Главную помощь нуждающимся оказывали церкви и монастыри. В XVII в. были заложены основы государственной социальной политики: в соответствии с царскими указами за счёт казны создавались дома призрения и богадельни для немощных и детей из беднейших семей. Здесь они могли получить знания и обучение ремёслам; из казны также выделялись средства на выдачу пособий, пенсий, земельных наделов особо нуждающимся.

ся. В 1682 г. был принят «Приговор», или решение церковного Собора о призрении больных и нищих.

Важное значение в становлении государственной системы социальной защиты имели Указы Петра I «Об определении в домовья Святейшего патриарха богадельни нищих, больных и престарелых» (1701 г.) и «Об учреждении во всех губерниях гошпиталей» (1712 г.). Екатерина II продолжила традиции, заложенные Петром I, в развитии системы социальной поддержки и её дальнейшем укреплении. При ней были созданы дома призрения для бедных в Гатчине, богадельни. В 1764 г. было создано одно из первых благотворительных обществ в России – Общество воспитания благородных девиц. А в 1775 г. впервые в истории России на законодательном уровне была установлена система общественного призрения «для всех гражданских сословий».

Середина XIX в. характеризуется поисками нетрадиционных для нашей страны подходов к организации социальной помощи. В 1846 г. в Санкт-Петербурге по инициативе князя В.Ф. Одоевского было создано Общество посещения бедных. Оно привлекало к помощи нуждающимся на трудовых началах и призывало к чувству общественного долга. Особое развитие в связи с этим получили воскресные народные школы, где обучение было бесплатным, а труд учителей – безвозмездным. Со второй половины 60-х гг. XIX в. широкое развитие получают меценатство и благотворительность. Создаваемые благотворительные общества и фонды объединили вокруг себя людей, не согласных с существующим распределением материальных благ и социальным расслоением. Так появились «Общество женского труда», «Общество дешёвых квартир» и многие другие. В конце XIX – начале XX в. усилилось внимание и к рабочему вопросу. В 1897 г. правительство законодательно ограничило продолжительность рабочего дня до 11,5 часов. Общее количество рабочих дней стало уменьшаться под влиянием рабочего движения: с 286–288 часов (1890 г.) до 276 часов к 1913 г. В юридическую силу вступили законы «О страховании на случай болезни» и «О страховании рабочих от несчастных случаев». Были увеличены пособия по рождению ребёнка, пенсии в результате потери зрения, рук и ног, открыты новые больничные кассы. Таким образом, основы трудового законодательства в России были заложены к началу XX в. До этого времени трудовые отношения регулировались нормами гражданского законодательства. В 1913 г. был принят и ещё один очень важный документ – Устав о промышленном труде.

Ряд исследователей истории развития социальной защиты и социального обеспечения в России приводят примеры, что страховые законы стали «величайшим благодеянием для рабочих», как их трактовали чиновники на местах, в частности фабричные инспекторы. Действия властных структур по-прежнему основывались на традициях попечительства. Рекрутируя рабочих в больничные кассы и оказывая давление на предпринимателей, государство в лице чиновников, таким образом, не рассматривало ни тех, ни других в качестве полноправных социальных партнёров. Открытое государственное вмешательство во взаимоотношения труда и капитала было провозглашено в циркуляре МВД от 23 июля 1913 г. и было направлено на наблюдение за условиями труда на производстве со стороны местных властей, решение конфликтных ситуаций и фактически подавляло излишнюю инициативу заводской администрации и фабричной инспекции. Такое положение вещей воспринималось участниками трудового

процесса по-разному. Например, малоквалифицированные рабочие принципиально отказывались платить взносы, мотивируя это тем, что они не знают, зачем и куда идут эти деньги, требуя от предпринимателей самим вносить страховую сумму. Доминирующую авторитарную роль государства в российском обществе исследователи этого вопроса связывают с огромной территорией, сложными природно-климатическими условиями, низкой платежеспособностью населения, длительным господством натурального хозяйства. По мнению Н. Зарубиной, создание крупного мануфактурного производства в России со времён Петра I проходило при активной поддержке государства.

Однако есть и другие примеры, демонстрирующие осознание на уровне формирующегося фабричного производства, понимания необходимости решения социальных проблем трудящихся в процессе трудовой деятельности. Как известно, до Октябрьской революции владельцы крупных предприятий строили для своих рабочих жильё, больницы, открывали магазины, где товары продавались со скидкой. Некоторые российские фабриканты (самый известный среди которых, наверное, Савва Морозов) и заводчики по собственной инициативе устанавливали 9-часовой рабочий день, стремились улучшить положение рабочих, условия их труда и быта; выдавали «наградные» за продолжительный стаж и безупречную работу. Понятно, что такая забота о работниках не была бескорыстной. Она преследовала и определённые цели: привлечь на свои предприятия дешёвую рабочую силу, удержать любыми средствами квалифицированных мастеров, избежать социально-трудовых конфликтов, приносящих ощутимые убытки, оказать нужное влияние на умонастроение людей. Дальновидные хозяева и управленцы, не всегда того осознавая, прокладывали дорогу к будущему социальному партнёрству. Если говорить о системе государственного пенсионного обеспечения, то до 1912 г. оно охватывало только военнослужащих и чиновников. С принятием же страхового Закона (1913 г.) оно распространилось и на 2,5 млн рабочих и служащих, занятых в фабрично-заводской и горной промышленности.

2. Новый этап развития социальной защиты в России

Новым этапом развития социальной защиты в России стал 1917 г. Определяющим субъектом в разработке социальной политики стало государство, а основным элементом – система разнообразных пособий и выплат, призванных обеспечить равенство в стране. В октябре 1918 г. был издан Закон, предусматривающий материальное обеспечение трудящихся при временной нетрудоспособности, инвалидности, безработице, сиротстве и вдовстве. Однако в структуре расходов государственного бюджета доля затрат на социальное обеспечение и страхование составляла лишь 2,5%. В 1918 г. произошло и ещё одно, очень знаменательное, событие – был принят первый КЗоТ в РСФСР, в 1922 г. – второй и в 1971 г. – третий КЗоТ, действовавший вплоть до 2002 г. По мнению профессора Академии труда и социальных отношений Б. Шеломова, «...все советские кодексы имели один существенный недостаток – они были рассчитаны на регулирование трудовых отношений на большом промышленном предприятии и даже конкретнее – машиностроительном предприятии». В 1927 г. в СССР было впервые введено пенсионное обеспечение по старости. Если очень кратко охарактеризовать систему трудовых отношений в этот период, то можно сделать следующие основные выводы. В советский период политика патернализма носила всеобщий характер. Это касалось всех аспектов трудовой жизни общества и трудовых коллективов.

Профсоюзами было охвачено почти 100% трудящихся, а их деятельность сводилась в основном к обеспечению досуга и отдыха работников. Деятельность советов трудовых коллективов также во многом имела формальный характер, т.к. участие работников в управлении и принятии решений было бессмысленным в условиях огосударствления всех сторон общественной жизни. Так, например, прогрессивные для того времени вообще планы социального развития трудовых коллективов (среди первых – принятый на производственном объединении «Светлана» в Ленинграде) были призваны содействовать улучшению условий труда и охраны здоровья работников, улучшению бытового обслуживания и отдыха, повышению квалификации и образовательного уровня работников, развитию трудовой активности и инициативы. Но вскоре социальное планирование превратилось в обязательную часть управления на предприятиях и в 1976–1988 гг. была рекомендована типовая методика составления таких планов. Понятно, что на большинстве предприятий такие планы носили формальный характер и составлялись для «галочки».

Расширение в 1970–80-х гг. дополнительных возможностей для стимулирования носило также прогрессивный характер. 1970-е гг. характеризуются созданием общественных фондов потребления, которые 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, санатории, медицинские учреждения, ведомственное жильё, спортивные клубы). Однако необходимо отметить, что огосударствление всех сторон общественной жизни также оказало отрицательное воздействие на деятельность этих фондов и их стимулирующий характер. Серьёзный недостаток практики распределения материальных благ через общественные фонды потребления состоял в воспроизводстве уравнительности, социального иждивенчества и ограничении инициативы работников.

Не умаляя положительных элементов в развитии трудовых отношений и основных преимуществ советской системы (например, доступность и бесплатность образования и медицинского обслуживания), отметим, прежде всего, негативные тенденции в социально-трудовой сфере.

1. Фактическое отстранение работающих от реальной власти на производстве в условиях декларирования народной демократии и ведущей роли рабочего класса.

2. Скрытая эксплуатация труда. Причём по оценкам большинства авторитетных учёных уровень эксплуатации в СССР превышал этот уровень в капиталистических странах. Главная характеристика социально-трудовых отношений того периода – принудительный труд, особенно на этапах коллективизации и индустриализации, а также в послевоенный период. Труд крестьян вообще оставался бесправным вплоть до середины 1960-х гг.

3. Централизация распределения и перераспределения доходов и нормированная социальная защита при существовании кастовых льгот и привилегий. Такая политика способствовала стандартизации массового потребления и нормированному уравнительному жизненному стандарту.

4. Уровень организации охраны и условий труда на советских предприятиях был значительно ниже, чем на европейских, американских и японских. И это несмотря на то, что многие отечественные разработки были новаторскими и даже революционными для того времени и были успешно внедрены на Западе. В силу авторитарной системы они не принесли желаемых результатов.

5. Социалистическая система не оставляла места для личной инициативы. Труд работника заменился на труд коллектива и нормой стал отказ от личных интересов в пользу общественных. Более того, индивидуальный труд преследовался по закону. Интересным, с учётом последующих выводов, является анализ формирования таких институтов трудовых отношений, как внутрипроизводственная демократия, а также система базовых ценностей российского общества, прежде всего, в сфере труда и трудовых отношений. В до-революционной России процесс формирования демократии на производстве связывают с развитием артельной формы организации труда.

Социально-экономической предпосылкой зарождения артелей стало становление товарного производства и рыночных отношений. В частности на Урале, где они получили большое распространение, активно развивалась горнорудная промышленность и осваивались новые территории. На Алапаевском заводе, начиная с 1724 г., добывали руду и «выделяли» из неё железо верхотурские крестьяне, объединившиеся в артели. С 60-х гг. XIX в. наблюдается массовое развитие артелей, и способствовало этому процессу не только развитие производства, но и помощь государства, выражавшаяся в готовности утверждать уставы новых артелей и материально стимулировать их становление. В этот период, таким образом, создаются судносберегательные артели. Благодаря артелям стали развиваться и укрепляться наиболее привлекательные принципы общинности. Признаками артели являются следующие её характерные особенности.

1. Единство хозяйственных целей объединения. По определению А. Исаева «...артель есть основанный на договоре союз нескольких равноправных лиц, связанных круговой порукою и участвующих при ведении промысла трудом или капиталом».

2. Равноправие её членов. Более того, члены артели подбирались по возрасту, физическому состоянию и здоровью, рабочим навыкам. Это способствовало функционированию артели как единого целого.

3. Участие в управлении. Для большинства артелей было характерно, что каждый из её членов принимал участие в исполнительной, проверочной, распорядительной деятельности. Каждый имел право просматривать артельные книги и вносить свои предложения.

4. Органом распорядительной власти было общее собрание членов артели. Артель избирала старосту, а по окончании срока или положительно оценивала его работу, или порицала. Роль старосты заключалась в составлении и корректировании планов, установлении должной дисциплины. Труд на артелях характеризовался общими проблемами, общей чертой было также оптимальное их решение. Всё это способствовало формированию специфической солидарности в модели поведения работников. Таким образом, развитие артельной формы организации труда заложило основы демократии на производстве и способствовало его прогрессу. Именно соблюдение принципов социальной справедливости при сохранении семейных и национальных традиций способствовали эффективности функционирования данной формы организации производства.

Современные формы демократии на производстве начинают свою историю с рабочего контроля, который возник в Петрограде после Февральской революции 1917 г. Именно весной 1917 г. на заводах и фабриках, сначала в Петрограде, а потом и по всей стране стали учреждаться фабрично-заводские комитеты. Основными задачами образованных структур «были: 1) представительство рабочих в их сношениях с правительственными и общественными учреждениями; 2) формулировка мнений по вопросам общественно-экономической жизни рабочих; 3) разрешение вопросов, касающихся внутренних взаимоотношений между самими рабочими; 4) представительство перед администрацией и владельцами предприятий по вопросам, касающимся взаимоотношений между ними и рабочими».

Члены фабрично-заводских комитетов избирались непосредственно на фабриках и заводах на основе всеобщего равного избирательного права из числа рабочих».

После октября 1917 г. и в последующий советский период развития в условиях доминирования государственной собственности и жёсткой централизованной системы управления производственная демократия не имела объективной экономической основы, и рабочее самоуправление носило сугубо формальный характер.

Новым этапом развития демократии на производстве в советский период можно считать введение понятия трудового коллектива с наделением полномочий последнего в вопросах социально-экономического планирования, распределения и использования фондов общественного потребления (в частности, фонда экономического стимулирования). Наибольшего развития система производственной демократии получила с введением в действие (с 1 января 1988 г.) Закона СССР «О государственном предприятии (объединении)» от 30 июня 1987 г. В рамках этого Закона полноправным хозяином предприятия провозглашался трудовой коллектив, за которым закреплялось решение таких вопросов, как заключение с администрацией коллективного договора, выбор/отзыв членов совета трудового коллектива, заслушивание отчётов об их деятельности.

До Закона СССР «О предприятии» от 4 июня 1990 г., который явился началом «девальвации» демократии на производстве в постсоветской России, совет трудового коллектива имел право выбора руководителей всех уровней. Формирующееся российское законодательство не способствовало расширению полномочий трудовых коллективов в сфере самоуправления и не стимулировало развитие ни экономической, ни основанной на реализации трудовых прав демократии на производстве. Такой институт, как трудовая традиция в культуре представляет собой комплекс ценностей, норм, образцов и стандар-

тов, регулирующих поведение и отношения людей в сфере труда. Вот как характеризует современную российскую трудовую культуру С. Кордон (Пермский государственный университет). «Если обратиться к современной нам российской культуре, то в ее трудовой традиции основным становится пренебрежение к труду. Даже в отношении элитных форм деятельности – крупного менеджмента, политики, шоу-бизнеса – значение упорного, требующего напряжения сил труда отодвигается на задний план. Жизненный успех интерпретируется и воспринимается как удача или автоматический результат проявления способностей. Труженики (которых теперь стали называть трудоголиками) нигде не выступают в качестве культурных героев и не являются образцами для подражания.

Благосостояние как оценка жизненного успеха рассматривается как производное от его положения, связи, удачи, в крайнем случае, хорошего образования, но не как адекватная рыночная оценка количества и качества трудовых усилий человека. Что касается собственно производства, то особенно отрицательно на нем сказывается авральный стиль работы россиян, в котором короткие периоды невероятных трудовых усилий и подвигов на производстве чередуются с длительными периодами безделья. Следствие этого – нетехнологичный характер труда россиян. Соблюдение строгих требований современных высоких технологий предполагает особую культуру труда, включающую в себя постоянную старательность, кропотливость, внимательность, тщательное исполнение всех без исключения операций, неукоснительное выполнение всех технологических требований. Неслучайно, что даже там, где на российских предприятиях изготавливается продукция «хай-тек», комплектующие для таких изделий приобретаются за рубежом.

Это отношение к работе сопровождается жестокой уравниловкой – комплексом групповых норм, согласно которым каждый рабочий не должен ничем выделяться среди остальных, поскольку на фоне хорошего работника все остальные выглядят как посредственные. Эта трудовая традиция дополняется и усугубляется сложившейся на многих предприятиях управленческой культурой. Характерной чертой последней является патернализм, проявляющийся сегодня в установках, согласно которым работники должны во всем подчиняться «хозяину», а последний – взять на себя ответственность за решение всех проблем своих работников. Поэтому работники никогда не спорят с руководителями, никогда не вступают с ними в конфликт.

Все противоречия между руководителями и подчиненными носят скрытый характер и порождают колоссальную напряженность в коллективах. Однако единственной формой борьбы против распоряжений руководства остается не открытый спор по их поводу, а скрытый саботаж этих распоряжений». Однако исследования подтверждают и прямо противоположные тенденции, например то обстоятельство, что труд всегда уважали в России. Более того, для традиционного крестьянина-труженика труд идентифицировался с образом жизни и составлял важнейшую часть жизни вообще, являясь фактически её смыслом. Но господство крепостного права и подневольных форм труда подрывали его мотивацию и ценность, а также оплату со стороны «хозяина». Так постепенно начал формироваться двойной моральный стандарт в отношении труда – в одних случаях (на себя) человек трудился с полной отдачей, а в других (на барина) считалось вполне оправданным схитрить и схалтурить.

В России почти всегда, во всяком случае на протяжении длительного периода времени, существовала и неравная оценка разных видов труда. Так, крепостное право способствовало и привело к низкой оценке и, соответственно, низкому социальному статусу крестьянского и физического труда. Наёмный труд рабочего на фабрике получил высокую нравственную оценку лишь с распространением марксизма как учения о классовой борьбе. Хотя в советское время интеллектуальный труд плохо оплачивался, на уровне реального сознания приоритет отдавался именно этим профессиям. В обществе же, со стороны тех, кто занимался тяжёлым физическим трудом, интеллектуальный труд не пользовался престижем, поскольку ещё с давних времён крестьяне не воспринимали его как труд вообще. «Так в одной деревне школьному учителю мужики назначили жалованье всего 60

рублей в год. По мнению мужиков, учителем-то каждый слабосильный может быть (кто не может работать). Коли можно ему жаловаться, пусть в батраки идёт».

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, исключая дефицит». В настоящее время исследованию ценностей в сфере труда посвящено значительное количество работ. В частности, большинство исследований подтверждают, что ведущими ценностями в сфере труда являются достойная заработная плата, обеспечение достатка в семье, интересная работа; второстепенными – возможности получения жилья, удобное время работы, наличие дополнительного отпуска. Исследования подтверждают, что ценностные ориентации, связанные собственно с самим трудом, его содержанием, возможностями самореализации и продвижения по службе, оказались на нижнем уровне базовых ценностей в сфере труда.

Также авторы свидетельствуют о доминировании традиционных моделей трудового поведения, отсутствии мотивов предприимчивости и новаторства. Подавляющее число обследованных в различных регионах страны предпочитают иметь небольшой, но стабильный заработок и уверенность в завтрашнем дне. Модели трудового поведения естественно различаются по половозрастным характеристикам и типам собственности. Группу тех, кто хочет много зарабатывать и напряженно работать без стабильных гарантий на будущее, составляет молодёжь (мужчины), а группу, выступающую за гарантии, стабильность в сфере социально-трудовых отношений, – люди среднего и старшего возрастов. Готовность к риску, ведению собственного дела также чаще всего высказывает молодёжь. В целом, среди факторов, влияющих на формирование ценностных ориентаций в сфере труда, наиболее значимыми являются оплата труда и различные социальные льготы, содержание и условия труда, участие работников в прибылях, демократия на производстве, социально-психологический климат.

Что касается цивилизационной самоидентификации, то согласно данным опроса фонда «Общественное мнение», проведённом в 2005 г., только 5% респондентов полагают, что культура и ценности россиян и европейцев не различаются, 21% сочли, что данные различия невелики, а 63% отметили значительные различия между россиянами и европейцами в ценностях и культуре, в том числе и культуре труда. На вопрос «В какой мере России подходит западный вариант общественного обустройства?» лишь 4% опрошенных ответили утвердительно и 67% граждан сочли его совершенно или не вполне подходящим. Известный английский специалист по России С. Уайт из университета г. Глазго провёл в 2005–2006 гг. опрос среди жителей России, Украины и Белоруссии. По данным этих опросов, даже по сравнению с близкими в социокультурном отношении Украиной и Белоруссией россияне в большей степени привержены собственному пути развития и необходимости существенной адаптации зарубежного опыта российским реалиям. Странниками же общего со странами Европы (при этом речь не идёт ни о США, ни о Японии) пути развития являются 25% россиян, 31 и 40% украинских и белорусских респондентов соответственно. Также большая часть населения России сожалеет о распаде СССР, в отличие от Белоруссии и Украины, жители которых реже поддерживают идею о создании единого государства на территории СНГ. Российские респонденты чаще привержены идее государственного патернализма и той точки зрения, что государство должно нести ответственность за благополучие домохозяйств. Например, большинство опрошенных белорусов полагают, что ответственность должна лежать на самих домохозяйствах.

Результаты исследований позволяют сформулировать приоритеты современной идеологии в социально-трудовой сфере и усиление роли государства в формировании трудовых ценностей – общественная поддержка и признание профессионализма, высокой квалификации и возможности её повышения, стимулирование предпринимательской деятельности, гибкой занятости и самозанятости. Социально-трудовые отношения в постсо-

ветской России характеризуются существенными изменениями, связанными, в свою очередь, с кардинальными институциональными изменениями в жизни нашей страны. Принципиальные изменения в системе социально-трудовых отношений характеризуются трансформациями как в институтах-субъектах, так и в институциональных механизмах.

3. Начало институциональных преобразований в социально-трудовых отношениях

Началом институциональных преобразований в социально-трудовых отношениях в постсоветской России, по нашему мнению, явилось признание Верховным Советом РСФСР подготовки проекта нового Трудового кодекса 19 апреля 1991 г. Всего за период с октября 1992 г. по декабрь 2001 г. было принято 16 законов, с помощью которых в КЗоТ 1971 г. были внесены различные изменения и дополнения. Все эти законы частично компенсировали отсутствие реально работающего на тот период Трудового кодекса. С февраля 2002 г. вступил в силу новый Трудовой кодекс, в который также к настоящему времени внесён ряд поправок и дополнений.

В России в процессе регулирования социально-трудовых отношений в качестве партнёров со стороны наёмных работников выступают традиционные (официальные) профсоюзы – ФНПР. В их структуре находятся 40 отраслевых профсоюзов и более 70 региональных профобъединений, насчитывающих свыше 6,5 млн человек (90% от общего числа членов профсоюзов). Кроме того, функционируют и альтернативные профсоюзы, образованные, как правило, в рамках одного города: профсоюзы негосударственного сектора, объединяющие не только работников, но и работодателей. В России реализуется централизованная модель социального партнёрства и действует практика заключения генеральных соглашений на федеральном уровне.

На отраслевом уровне заключаются трёхсторонние тарифные соглашения; на уровне территорий – региональные, территориальные соглашения; на уровне предприятий и организаций – коллективные договоры.

Немаловажную роль в институциональных преобразованиях играет и Международная организация труда.

В России после 1992 г. было ратифицировано 12 конвенций МОТ: Об инспекции труда (№ 81); Об охране заработной платы (№ 95); Об упразднении принудительного труда (№ 150); О безопасности и гигиене труда (№ 155) и др. Особое значение для социально-трудовых отношений имеет Конвенция № 150, в которой сформулированы общие принципы, связанные с регулированием социально-трудовых отношений, участие компетентных органов в координации и пересмотре национальной политики, установлена их ответственность за подготовку и применение законов.

Анализ институциональных преобразований в социально-трудовой сфере и системе регулирования трудовых отношений позволяет сделать следующие основные выводы.

1. Анализ процессов реформирования российского общества и институциональных преобразований в социально-трудовой сфере доказывает, что «общественное устройство современной России есть прямое продолжение существовавшей в СССР этакратической системы, исторические корни которой уходят в многовековую историю страны – носительницы евроазиатской православной цивилизации, не знавшей устойчивых институтов частной собственности, рынка, правового государства, гражданского общества... После распада СССР в России не произошло коренного поворота в сторону конкурентной частнособственнической экономики. Присущие этакратическому обществу слитные отношения «власть – собственность» получили частнособственническую оболочку, но по существу остались неизменными. Таким образом, есть веские основания предположить, что в постсоветской России сохранился в преобразованном виде этакратизм, который приобрёл форму государственного монополистического корпоративистского квазикапитализма».

Для социально-трудовых отношений это означает, что до сих пор не оформлены интересы основных сторон-субъектов, что определяет, в свою очередь, преобладание принципов недоверия и неуважения сторон друг к другу, отсутствие ярко выраженной предметной области социально-трудовых отношений и, как следствие, действенных институциональных механизмов.

2. Заимствование стандартного западного «набора» социальных институтов, таким образом, не привело к активному их распространению в стране. Очень многие законы принимались и принимаются без должного финансово-экономического обоснования и в дальнейшем не обеспечиваются финансовыми ресурсами. Так, например, к 2004 г. действовавшая нормативная база по льготам включала более 80 законов и иных нормативных правовых актов. Только за период 1992–1996 г. было принято 57 соответствующих законов и иных правовых актов. С 1997 по 2003 г. – 19 социальных законов, но при этом в ранее принятые законы внесено 225 изменений. В итоге к 2004 г., по экспертным оценкам, от 50 до 70% населения России было отнесено к льготным категориям, а объём социальных обязательств государства оценивался в размере 6 трлн руб., что приближено к годовому консолидированному бюджету РФ.

3. В постсоветской России отсутствует чёткое разделение институтов социального страхования и социальной помощи. Между тем это совершенно различные институциональные механизмы, и при определении концептуальных основ и приоритетных направлений развития системы социально-трудовых отношений эти различия следует учитывать. Социальное страхование связано с ослаблением рисков в социально-трудовой сфере для каждого конкретного работника на основе именно ими осуществляемого совместного софинансирования. Основной отличительной особенностью страховых взносов является их целевой характер. Именно благодаря этому в системе социального страхования и работники, и работодатели заинтересованы в формировании финансовой базы, которая была бы достаточной для выплаты пенсий и пособий, сопоставимых с заработной платой. Замена же в настоящее время страховых взносов налогом, пусть и социальным (ЕСН), лишает соответствующие средства их целевого назначения. Таким образом, подрывается такая основа социального страхования, как связь страховых платежей и выплат с заработной платой конкретных работников.

Следует также добавить, что без «кратного» повышения заработной платы невозможно проводить эффективную политику и реформирование в системе социальной защиты.

Социальная помощь основывается на предотвращении угрозы падения уровня жизни людей ниже минимально допустимой планки. Предоставляется социальная помощь путём безвозмездного предоставления материальных благ и денежных средств, имеет бюджетный характер и направлена на всех нуждающихся.

Для формирующейся модели социально-трудовых отношений в современной России это означает, что основной предметной областью должны стать вопросы, связанные с заработной платой и регулированием доходов. При этом очень важным представляется, какую роль и по каким направлениям в регулировании доходов играет государство, работодатели и сами работники.

4. Реформа российской пенсионной системы как элемента системы социального страхования также вызывает много критики со стороны специалистов-практиков и учёных. Отсутствие надёжных финансовых институтов (инвестиционных фондов, управляющих компаний) не позволяет в полной мере перейти к накопительным вариантам – государственным и негосударственным. В настоящее время существующие финансовые институты не способны минимизировать риски, связанные с накоплением денежных средств или даже их сохранением. Очень низок и институт доверия в нашей стране. Эффективное использование долгосрочных пенсионных накоплений граждан требует комплекса макроусловий: устойчивого экономического роста, устойчивых финансовых механизмов, эф-

фективного финансового регулирования, развитой инвестиционной инфраструктуры. Более того, сам переход на накопительную систему не решит быстро всех проблем.

Мировой опыт накопил широкий арсенал средств и механизмов, способных регулировать пенсионный институт – поощрение более позднего выхода на пенсию, сокращение пенсионных льгот, повышение размеров и оптимизация страховых взносов, развитие дополнительных форм пенсионного обеспечения в виде профессиональных, корпоративных и прочих частных систем.

5. Упразднение Министерства труда РФ в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 9 марта 2004 г. № 314 «О системе и структуре федеральных органов власти» и создание Министерства здравоохранения и социального развития РФ имело негативные последствия. Анализ показывает, что многие важнейшие вопросы (мотивация работников, общая политика на рынке труда, подготовка и переподготовка кадров, формирование правовой и нормативной базы регулирования социально-трудовых отношений и координация в целом всей работы в социально-трудовой сфере в стране) «выпали» из поля зрения вновь образованного Министерства. Многие учёные и политики обосновывают необходимость восстановления в той или иной форме Министерства труда, и мы разделяем данную точку зрения. Именно в рамках Министерства труда должна осуществляться макроэкономическая политика государства в системе социально-трудовых отношений.

4. Основные выводы анализа эволюции институциональных преобразований в системе социально-трудовых отношений

Таким образом, анализ эволюции институциональных преобразований в системе социально-трудовых отношений позволяет сделать следующие основные выводы в рамках концепции формирования и развития системы социально-трудовых отношений в современной России.

1. Целевая функция и направленность системы социально-трудовых отношений должны обеспечить развитие трёх основных элементов зрелого индустриального общества – труд, квалифицированный работник, социально ответственный работодатель.

2. Институциональные механизмы должны обеспечивать и поддерживать, с одной стороны, направленность развития системы социально-трудовых отношений, а с другой – способствовать формированию ярко выраженных интересов сторон социально-трудовых отношений на принципах равноправия, партнёрства, соучастия, социального диалога и поиска компромиссов.

3. Анализ исторического опыта развития России позволяет судить о том, какие из них могут эффективнее «прижиться в России и более всего соответствуют экономической ментальности как фундаментального неформального института российской экономики, который, по всей видимости, значительно отличается как от типично западной ментальности (США), так и от типично восточной (Япония). Анализ европейской и российской моделей социально-трудовых отношений позволяет аргументировать адаптацию таких институциональных механизмов, как развитие социального партнёрства, социально ответственного бизнеса; использование макроэкономических механизмов, направленных на регулирование доходов, содействие занятости, профессиональной подготовки и переподготовки.

4. Признавая ментальное единство России, необходимо учитывать значительную региональную специфику и дифференциацию при использовании тех или иных механизмов. В частности, в системе социального партнёрства в рамках региональных соглашений должны учитываться региональные особенности и предметная область соглашений корректироваться исходя из уровня развития того или иного региона.

5. Необходимость формирования интересов наёмных работников определяет и развитие таких институциональных механизмов, как социальная политика предприятий с персонализацией программных мероприятий, развивающих личную инициативу и ответственность работников и направленных на учёт и развитие индивидуальных профессиональных качеств.

Список литературы

1. Ворожейкин И. Е. История труда и предпринимательства Учебное пособие. М.: ГАУ, 2010.
2. Миронов Б.Н. Социальная история России периода империи (XVIII – начало XX). Генезис личности, демократической семьи, гражданского общества и правового государства: В 2 т. СПб.: Питер, 2009. Т. 2. 567 с.
3. Карнишин В.Ю. Социальный аспект российской модернизации в конце XIX – начале XX века // Регионоведение. 2009. № 1. С. 284–288.
4. Шкаратан О.И. К сравнительному анализу влияния цивилизационных различий на социальные процессы в посткоммунистическом мире // Социологические исследования. 2010. № 10. С. 15–25.
5. <http://sun.tsu.ru/mminfo/000063105/317/image/317-198.pdf>