

ОСНОВНЫЕ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И МЕТОДОЛОГИЯ ИХ РАЗВИТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**К. В. Воденко**

Южно-Российский государственный политехнический университет имени М. И. Платова
ул. Просвещения, 132, г. Новочеркасск, 346428, Россия. E-mail: vodenkok@mail.ru

В статье приведены особенности культурно-цивилизационного развития стран с разными моделями трудовых отношений. Выделены характерные черты и базовые принципы организации социально-трудовых отношений в странах Западной Европы: равенства и равноправия всех субъектов (работника, работодателя, государства, профсоюзов), максимальный учет интересов всех сторон в рамках закона, утверждающего нормы и правила взаимодействия всех участников социально-трудовых отношений. Отмечается, что для российской модели социально-трудовых отношений характерно преобладание общегосударственных интересов при ущемлении интересов других субъектов отношений.

В результате проведенного сравнительного анализа двух моделей социально-трудовых отношений предложена современная концепция системы социальной ответственности, в которой максимально учтены интересы всех субъектов социально-трудовых отношений (человек, работодатель, государство, система образования), всех уровней управленческого воздействия на систему социально-трудовых отношений (государственный, региональный, муниципальный), специфика развития современной системы высшего образования (разработка образовательных программ на основе учета федеральных государственных образовательных стандартов и профессиональных стандартов).

Ключевые слова: модель социально-трудовых отношений, культурно-цивилизационное развитие, система социальной ответственности, субъекты труда.

ОСНОВНІ МОДЕЛІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА МЕТОДОЛОГІЯ ЇХ РОЗВИТКУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**К. В. Воденко**

Південно-Російський державний політехнічний університет імені М. І. Платова
вул. Просвіти, 132, м. Новочеркаськ, 346428, Росія. E-mail: vodenkok@mail.ru

У статті наведені особливості культурно-цивілізаційного розвитку країн з різними моделями трудових відносин. Виділені характерні риси та базові принципи організації соціально-трудових відносин в країнах Західної Європи: рівність та рівноправ'я всіх суб'єктів (робітника, працедавця, держави, профспілок), максимальне врахування інтересів усіх сторін в рамках закону, який затверджує норми та правила взаємодії всіх учасників соціально-трудових відносин. Відзначається, що для російської моделі соціально-трудових відносин характерне переважання загальнодержавних інтересів при обмеженні інтересів інших суб'єктів відносин.

В результаті проведеного порівняльного аналізу двох моделей соціально-трудових відносин запропоновано сучасну концепцію системи соціальної відповідальності, в якій максимально враховано інтереси всіх суб'єктів соціально-трудових відносин (людина, працедавець, держава, система освіти), всіх рівнів управлінського впливу на систему соціально-трудових відносин (державний, регіональний, муніципальний), специфіку розвитку сучасної системи вищої освіти (розробка освітніх програм на основі федеральних державних освітніх та професійних стандартів).

Ключові слова: модель соціально-трудових відносин, культурно-цивілізаційний розвиток, система соціальної відповідальності, суб'єкти праці.

АКТУАЛЬНОСТЬ РАБОТЫ. Особенности культурно-цивилизационного развития стран и регионов оказывают существенное влияние на отношение к трудовой деятельности, правилам ее организации, ценностным мотивациям, которые закрепляются в социальных институтах и транслируются от одного поколения к другому. Особое влияние на формирование системы ценностных ориентиров в процессе культурно-цивилизационного развития стран оказывает религиозный фактор. Начиная с эпохи появления мировых религий, конфессиональная идея начинает определять содержание культуры, в том числе и культуры отношений, складывающихся в процессе трудовой деятельности. На данный факт впервые обратил внимание М. Вебер, который утверждал, что в основе мотивации и организации деятельности людей лежат ценности, задающиеся религиозными системами [1].

Следует отметить, что именно христианство

привнесло в западноевропейскую культуру уважение к труду как к нравственной богоугодной деятельности в противоположность античному миру, где труд рассматривался исключительно как удел рабов. В то же время, в христианской этике отношение к труду было двойственным [2]. В раннем христианстве труд рассматривался как суровое наказание, последовавшее за грехопадением Адама, но уже в XII–XIII вв. богословы стали подчеркивать другие идеи, в которых труд постепенно становится богоугодным видом деятельности. Ярким примером такого отношения к труду является строительство в 40-е гг. XII в. Шартрского собора тысячами нормандских паломников, которыми руководило убеждение в праведности и спасительности их труда [3].

Целью статьи является обоснование концепции системы социальной ответственности, в которой максимально учтены интересы всех субъектов социально-трудовых отношений (человек,

работодатель, государство, система образования).

МАТЕРИАЛЫ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЙ. Католицизм и православие сложились как результат цивилизационного синтеза в рамках двух культурных миров – Запада и Востока – делящих между собой общехристианское культурное пространство. Оба вероучения оформили и закрепили в себе цивилизационные различия этих регионов и заложили два основных пути развития в рамках общехристианской цивилизации. Ценностные установки католичества и православия, а затем и появившегося в XVI веке протестантизма, оказывали существенное влияние на организацию хозяйственной жизни социума. Для католицизма характерно стремление воплотить христианские принципы в повседневную жизнь людей: «католицизм как бы смотрит на небо с земли, рационально строит лестницу в небо, уделяя большое внимание земным проблемам» [4, с. 60].

В православной картине мира духовное имеет абсолютный приоритет над земным, материальным, ориентируя человека не на материальную выгоду, не практический интерес, а на нравственное содержание его деятельности. Таким образом, в православии хозяйственная этика и практическая трудовая деятельность занимают подчиненное место по сравнению с трудом духовным. Конфессиональные нормы православия легитимировали существование бедности в обществе. Успех и материальные блага человека отделялись от его собственной хозяйственной активности и ответственности. Подобная специфика мировосприятия определяет смысловое наполнение таких ценностей, как успех, труд. Так, если для западного типа культуры характерно отношение к успеху как результату собственных усилий, то в русской ментальности успех есть исключительно результат везения [5].

Большое влияние на специфику западной модели социально-трудовых отношений оказал протестантизм, который переосмыслил и сформировал систему трудовой этики классического капитализма, базирующуюся на принципах индивидуализма, рационализма, практицизма, стремлении к прибыли.

Особенности культурно-цивилизационного развития стран лежат в основе формирования различных моделей социально-трудовых отношений. Так, для западной модели организации социально-трудовых отношений в большей степени характерно преобладание формальных институтов, что находит отражение в обязательности заключения трудового контракта между работником и работодателем, в котором четко определяется: 1) степень подчинения работника работодателю; 2) время действия контракта (неопределенный срок, временный, сезонный); 3) организация рабочего времени (неполный рабочий день, гибкий график, работа на дому); 4) использование рабочего места и принадлежность предметов и средств труда (материалов, оборудования) [6, с. 161].

Таким образом, для западной модели трудовых отношений важным моментом выступает соблюдение процедур, предназначенных для

определения условий занятости, оплаты труда и социальной защищенности наёмных работников. Основными институтами, регулируемыми трудовые отношения в европейских странах, являются: 1) профсоюзные организации; 2) договорные методы регулирования трудовых отношений между социальными партнёрами в виде коллективных договоров (соглашений) и индивидуальных трудовых контрактов; 3) участие наёмных работников в управлении предприятием; 4) правовые формы и методы разрешения трудовых споров и конфликтов.

Характерной чертой западной модели социально-трудовых отношений является их демократизация, проявляющаяся не только в активности профсоюзного движения, но и в реальном участии работников в управлении предприятием. Последнее может осуществляться в двух формах:

- информирование наёмных работников работодателями или их представителями о предстоящих кадровых изменениях, изменениях в стратегии предприятия и т. д. Эта форма предполагает консультирование обеих сторон по наиболее важным аспектам управления и перспективам развития предприятия;

- представительства работников (производственные советы) и их непосредственное воздействие на принятие решений. Эта форма закреплена законодательно, а право решающего голоса отдано производственным советам.

В целом можно констатировать, что базовым принципом организации социально-трудовых отношений в странах Западной Европы выступает принцип равенства и равноправия всех субъектов (работника, работодателя, государства, профсоюзов), максимальный учет интересов всех сторон в рамках закона, утверждающего нормы и правила взаимодействия всех участников социально-трудовых отношений.

Для российской модели социально-трудовых отношений характерно преобладание общегосударственных интересов при ущемлении интересов других субъектов отношений. Такого рода модель отношений обусловлена спецификой российской государственности, основными чертами которой являются: патернализм как отношения опеки государства над членами общества; сакрализация государственной власти, которая ведет к полному поглощению человека государством, выполнению всех его предписаний; примат государственной власти над законом [7].

Исторически сложившаяся российская государственность определяет институциональные особенности социально-трудовых отношений. Исследователи отмечают, что в России социально-трудовые отношения строятся на отношениях жесткой вертикали власти, огосударствлении всех форм трудовой деятельности, политики государственного патернализма. Таким образом, для российской модели социально-трудовых отношений свойственна жесткая регламентация деятельности субъектов и форм их взаимодействия со стороны государства или руководства организации [8, с. 69].

Авторитарная форма организации трудовой

деятельностью была в полной мере реализована в советской системе. При отсутствии экономической мотивации труда граждан государство активно использовало идеологию, посредством которой осуществлялись «призывы к трудовым подвигам и свершениям, обращение к массовому энтузиазму должны были восполнить низкую квалификацию работников, слабую организацию труда, низкое качество планирования и производимой продукции, низкую эффективность научно-технических исследований и неудовлетворительный уровень их внедрения в производство» [8, с. 69].

Однако, следует отметить, что жесткий авторитаризм в организации социально-трудовых отношений, советское государство компенсировало рядом преимуществ в социальной сфере: всеобщей занятостью, наличием высоких социальных гарантий; равномерным распределением доходов и т.п. По мнению исследователей, значительная регламентация социально-трудовых отношений характерна именно для государства патерналистского типа [9].

Сравнительный анализ двух моделей социально-трудовых отношений позволяет сделать следующее заключение. В рамках российских традиций в сфере трудовых отношений преобладают неформальные институты, ориентирующиеся на принципы «административного решения», неукоснительного подчинения работника руководителям предприятий или представителям государственной власти, нематериальной мотивации и патернализма. Для западной модели социально-трудовых отношений взаимоотношения между всеми субъектами строятся на основе социального партнерства, которое отражает исторически обусловленный компромисс интересов главных субъектов экономических процессов и выражает общественную необходимость социального мира как одного из условий политической стабильности государства. Социальное партнерство между всеми субъектами социально-экономических отношений представляет собой институциональный альянс, объединяющий на взаимовыгодной основе материальные, финансовые, человеческие ресурсы [10].

Европейские страны демонстрируют в сфере социально – трудовых отношений приоритет формальных институтов, пронизывающих все уровни управления. Большинство норм, правил, стилей поведения регулируется развитыми механизмами социальной защиты, социального партнерства и коллективно-договорного регулирования. В большинстве европейских стран социально-трудовые отношения выстраиваются на основе демократических институтов взаимодействия, что позволяет гибко реагировать и отвечать на новые вызовы и потребности современного развития общества. Так, например, процессы европейской интеграции серьезно повлияли на трансформацию социально-трудовых отношений и механизмы их регулирования. Это нашло отражение в формировании общеевропейской системы коллективно-договорных отношений, создании советов трудящихся «европредприятий», индивидуализации трудовых контрактов,

общеевропейских стандартах организации системы социального страхования и т.п.

В России за последние десятилетия система социально-трудовых отношений также подверглась существенной трансформации, связанной с развитием рыночных отношений и институциональными изменениями в политической сфере страны. Если в начальный период реформ регулирование сферы трудовых отношений со стороны государства было ориентировано исключительно на проблемы формирования и стабилизации рынка труда, то в настоящее время остро стоит проблема поиска и выработки новой модели социально-трудовых отношений, отвечающей потребностям современного этапа развития российского общества.

К сожалению, практика показывает, что Россия отстает от цивилизованной формы взаимодействий субъектов труда. Сложившуюся на сегодняшний день модель социально-трудовых отношений можно охарактеризовать как переходную, связанную со снижением роли государства в экономической сфере, ослаблением патерналистических функций в системе социально-трудовых отношений. По мнению исследователей, сложившаяся в настоящее время модель социально-трудовых отношений базируется на «отношениях недоверия и неуважения сторон друг к другу, конфронтации, антагонизма, нездорового соперничества» [11, с. 18].

Несмотря на развитие рыночной экономики и распространение ценностей либеральной идеологии в стране, большинство людей ориентированы на сохранение авторитарной роли государства как основного субъекта в сфере регулирования и контроля социально-трудовых отношений, а также на реализацию патернализма в системе социальных гарантий. Данные установки не способствуют формированию современной модели социально-трудовых отношений, которая способствовала бы эффективному использованию трудовых ресурсов и обеспечивала бы достойный уровень жизни и качество труда.

В связи с этим, в настоящее время остро стоит вопрос о необходимости повышения социально-экономической эффективности деятельности хозяйствующих субъектов через создание условий для эффективного функционирования института социального партнерства всех субъектов социально-трудовых отношений – работников, работодателей, государства и профсоюзов.

В рамках неинституциональной теории совокупность трудовых отношений рассматривается как целостный феномен, в условиях постоянных изменений в обществе именно она может выступать основой для качественного исследования социально-трудовых отношений в условиях поливариантности их развития. Данная методология в силу своей понятности, логичности, соответствия тенденциям гуманизации экономики и трудовых отношений позволит определить возможные пути развития социально-трудовых отношений, потенциал текущих инноваций в сфере их регулирования [12, с. 23].

За основу нами представляется необходимым взять исследовательскую схему Н. Флигстина [13,

с. 4–25], которая с учётом специфики изучаемого предмета включает в себя три элемента и выглядит следующим образом:

- институциональные образования, позволяющие субъектам осуществлять трудовую деятельность;
- мотивационные структуры агентов, которые определяют причины их действий;
- концепции контроля, которые позволяют агентам интерпретировать свои действия и действия других агентов и формировать определённое трудовое поведение.

Данные элементы связаны между собой, так как институциональные образования воздействуют на хозяйственных агентов и совместно выражаются в концепциях контроля. Нам представляется вполне возможным предложить институционально-уровневую концепцию регулирования социально-трудовых отношений.

Институт социальной ответственности представляет собой «совокупность субъектов и отношений между ними, обеспечивающих достижение баланса интересов и формирование единого «активного» социально-экономического пространства» [14, с. 86]. Система социальной ответственности включает в себя следующие элементы: 1) инструменты активизации социальной ответственности субъектов социально-трудовых отношений; 2) социально-экономические отношения, построенные на принципах социальной ответственности; 3) организационно-правовые формы хозяйственной деятельности, отвечающие принципам социальной ответственности; 4) связи между субъектами социально-экономических отношений, построенные на принципах социальной ответственности.

ВЫВОДЫ. Таким образом, сравнительный анализ моделей социально-трудовых отношений показал, что

ЛИТЕРАТУРА

1. Вебер М. Протестантская этика и «дух капитализма» Избранные произведения: Пер. с нем./ Сост., общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова; Предисл. П. П. Гайденко. — М.: Прогресс, 1990. — 808 с.
2. Воденко К. В. Социально-экономические институты и христианство: особенности взаимоотношений/ К. В. Воденко, С. А. Тихоновскова // Вестн. Юж.-Рос. гос. техн. ун-та (Новочерк. политехн. ин-та). — Сер. Соц.-эконом. науки. — 2014. — № 1. — С. 167–177.
3. Гофф Ж. Л. Цивилизация средневекового Запада. — М.: Прогресс-Академия, 1992. — 376 с.
4. Коваль Т. Б. Православная этика труда/ Т. Б. Коваль // Мир России. — 1994. — № 2. — С. 60–68.
5. Шкаратан О. Русская культура труда и управления/ О. Шкаратан // Общественные науки и современность. — 2003. — № 1. — С. 30–54.
6. Нехода Е. В. Методологические и теоретические основы исследования социально-трудовых отношений. — Томск: Изд-во Томского государственного университета, 2007. — с. 161.

в XXI в. формирование социальной ответственности выступает важнейшим условием социального развития страны и основой экономической безопасности [15, с. 89]. Становление института социальной ответственности помогает сглаживанию конфликта интересов участников трудового процесса и трудовых отношений, позволяет установить оптимальный баланс интересов в системе социально-трудовых отношений. Более того, социальные инвестиции (финансовые средства, материальные, технологические, управленческие, информационные ресурсы), направляемые бизнесом на реализацию общественно значимых проектов и корпоративных социальных программ, способствуют учету интересов всех сторон и достижению положительных социально-экономических эффектов как для государства, так и для самого бизнеса и наемных работников. Таким образом, социальная ответственность всех участников трудовой деятельности содействует организации цивилизованных социально-трудовых отношений, опирающихся на принципы партнерства, солидарности, взаимопомощи и взаимопонимания. Именно эти принципы лежат в основе современной концепции социально-трудовых отношений.

В предложенной концепции максимально учтены интересы всех субъектов социально-трудовых отношений (человек, работодатель, государство, система образования), все уровни управленческого воздействия на систему социально-трудовых отношений (государственный, региональный, муниципальный), специфика развития современной системы высшего образования (разработка образовательных программ на основе учета федеральных государственных образовательных стандартов и профессиональных стандартов).

7. Лубский Р. А. Государственность как доминантная форма цивилизационного развития России/ Р. А. Лубский // Порядок общества и правовой нигилизм. Межвузовский научный сборник. — Ростов н/Д: Изд-во ЮФУ, 2008. — С. 315–332.
8. Ханин Г. И. Советское экономическое чудо: миф или реальность? / Г. И. Ханин // Свободная мысль — XXI. — 2003. — № 8. — С. 69–74.
9. Фаузер В. В. Социально-трудовые отношения: содержание, механизм управления, зарубежный опыт. — Сыктывкар-Ухта: УхтГТУ, 2010. — 102 с.
10. Fukuyama F. Trust. The Social virtues and the Creation of Prosperity. N.Y., 1996.
11. Лубский Р. А. Государственность как доминантная форма цивилизационного развития России/ Р. А. Лубский // Порядок общества и правовой нигилизм. Межвузовский научный сборник. — Ростов н/Д: Изд-во ЮФУ, 2008. — С. 18–24.
12. Долженко Р. А. Исследовательская схема трудовых отношений с позиции нового институционального подхода/ Р. А. Долженко // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». — 2014. — № 4. — С. 23–30.

13. Fligstein N. Fields, Power and Social Skill: A Critical Analysis of the New institutionalisms // *Экономическая социология*. – 2001. – Т. 2. № 1. – С. 4–25.

14. Рощина И. В. Социальная ответственность в сфере социально-трудовых отношений: проблемы, механизм функционирования и развития/

И. В. Рощина, Г. А. Щадилов. – Томск: ТМЛ-Пресс, 2013. – 104 с.

15. Масленникова Е. В. Управление социально-трудовыми отношениями в контексте обеспечения экономической безопасности общества // *Вестник Омского университета*. Серия «Экономика». – 2010. – № 1. – С. 89–94.

BASIC MODELS OF SOCIAL AND LABOUR RELATIONS AND METHODOLOGY OF THEIR DEVELOPMENT IN MODERN CONDITIONS

K. Vodenko

Federal State Budget Educational Institution of Higher Professional Education Platov South-Russian State Polytechnic University (NPI)

vul. Prosveschenia, 132, Novocherkassk, 346428, Russia. E-mail: vodenkok@mail.ru

Purpose. The main goal of the article is to analyze the features of cultural and civilizational development of countries with different models of labor relations because now it is the question of the need to improve the socio-economic efficiency of the economic entities' activity through the creation of conditions for effective functioning of the institution of social partnership of all parties of social and labor relations - they are workers, employers, government and trade unions.

Methodology. In the article a comparative analysis of Western and Russian systems of social and labor relations has been applied. **Results.** The features of cultural civilization development of countries with different models of labor relations have been researched. Also, there were allocated characteristics and basic principles of the organization of social and labor relations in the countries of Western Europe; they are equality and equal rights for all parties (workers, employers, government, trade unions), as well as the best interests of all parties under the law to the norms and rules of interaction between all participants of social and labor relations were determined. It is noted that the Russian model of social and labor relations have been characterized by the predominance of federal interests in the infringement of the interests of other parties of relations. **Originality.** As a result of a comparative analysis of two models - social and labor relations - a modern system of social responsibility was proposed. **Practical value.** The proposed concept takes into account the interests of all parties of social and labor relations (person, employer, state, educational system), all levels of administrative influence on the system of social and labor relations (national, regional, municipal), and the specific features of modern system of higher education (development of educational programs on the basis of the account of the federal state educational standards and professional standards). References 15.

Key words: model of social and labor relations, cultural and civilization development, social responsibility system, parties of labor.

REFERENCES

1. Weber, M. (1990), *Protestantskaya etika i "duh kapitalizma"* [The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism] Progress, Moskwa, Russia.

2. Vodenko, K.V., Tikhonovskova, S.A. (2015), "The Influence of Religious Values on the Development and Functioning of Economic Institutions", *Mediterranean Journal of Social Sciences*, no. 3, vol. 6, pp. 45–51.

3. Goff, J. (1992), *Tsivilizatsiya srednevekovogo Zapada* [The civilization of the medieval West], Progress-Akademia, Moskwa, Russia.

4. Koval, T.V. (1994), "Orthodox work ethic", *World of Russia*, no. 2, pp. 60.

5. Shkaratan, O. (2003), "Russian work culture and management" *Social studies and the present*, no. 1.

6. Nekhoda, E.V. (2007), *Metodologicheskie i teoreticheskie osnovy issledovaniya sotsialno-trudovyih otnosheniy* [Methodological and theoretical foundations of the study of social and labor relations], Publishing house of Tomsk State University, Tomsk, Russia.

7. Lubskiy, R.A. (2008), "State as the dominant form of civilization development in Russia", *Poryadok obschestva i pravovoy nigilizm*, pp. 315–332.

8. Khanin, G.I. (2003), "Soviet economic miracle: myth or reality?", *Free Thought XXI*, no. 8, pp. 69–74.

9. Fauzer, V., Nazarov, I., Fauzer, V. (2010), *Sotsialno-trudovye otnosheniya: sodержanie, mehanizm upravleniya, zarubezhnyiy opyt* [Social and labor

relations: content management mechanism, foreign experience], UFY, Rostov na Donu, Russia..

10. Fukuyama, F. (1996), [Trust. The Social virtues and the Creation of Prosperity], New York, USA.

11. Lubskiy, R.A. (2008), "Statehood as the dominant form of civilization development in Russia", *The order of society and the legal nihilism. Interuniversity scientific collection*, pp.18–24.

12. Dolzhenko, R.A. (2014), "Study scheme of labor relations from the perspective of the new institutional approach", *Transactions of Omsk University. "Economy series"*, no. 4, pp. 23–30.

13. Fligstein, N. (2001), "Fields, Power and Social Skill: A Critical Analysis of the New institutionalisms", *Economic sociology*, no. 1, pp. 4–25.

14. Roshchin, I.V., Schadilov, G.A. (2013), *Sotsialnaya otvetstvennost v sfere sotsialno-trudovyih otnosheniy: problemy, mehanizm funktsionirovaniya i razvitiya* [Social responsibility in the field of social and labor relations: problems, mechanism of functioning and development], TML-Press, Tomsk, Russia.

15. Maslennikov, E.V. (2010), "Social and labor relations management in the context of ensuring the economic security of the society", *Transactions of Omsk University. Economy series*, no. 1.

Стаття надійшла 05.10.2016