

СОЦИОЛОГИЯ

УДК 316

СУБЪЕКТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ИЗУЧЕНИЯ

Ю.Ю. Чилипенок

Рассмотрены терминологические проблемы изучения социально-трудовых отношений с точки зрения социологической науки. Обозначена актуальность исследуемой темы и подробно рассмотрены имеющиеся точки зрения и спорные вопросы по поводу определений: социальных отношений и социальных взаимодействий; трудовых и социально-трудовых отношений; состава субъектов социально-трудовых отношений и инфраструктуры рынка труда. Автор выделяет три основных подхода, сложившихся в отечественной литературе к определению содержания «трудовых» и «социально-трудовых отношений». Представлена авторская модель состава современных субъектов социально-трудовых отношений.

Ключевые слова: социальные взаимодействия, трудовые отношения, социально-трудовые отношения, субъекты социально-трудовых отношений, инфраструктура рынка труда.

The article is devoted to the study of terminology of social and labour relations in terms of sociological science. The author indicates the relevance of the research problem and discusses in detail the definitions, terms and controversial questions about: 1) social relations and social interactions; 2) labour and socio-labour relations; 3) the subjects of social and labour relations and labour market infrastructure. To the author's vision solution to the identified problems. In particular, the author distinguishes three main approaches existing in the domestic literature to the definition of «labourrelations» and «social and labour relations». The author's model of modern subjects of social and labour relations is presented in the article.

Key words: social interactions, labor relations, social and labour relations, subjects of social and labour relations, labour market infrastructure.

Рыночные отношения предполагают определенные взаимодействия субъектов на рынке труда. Сегодня мы наблюдаем картину трансформации традиционных классических индустриальных моделей трудовых отношений. Изменяется не только состав субъектов, но и сами основы, способы, формы и принципы социально-трудового взаимодействия, возникают новые модели социально-трудовых отношений, участники которых все еще накапливают опыт взаимодействий в новых условиях. В связи с необходимостью изучения этих изменений возникает ряд методологических трудностей, разрешение которых приведет к возможности на качественно новом уровне исследовать социальные процессы и явления в этой сфере, выработать теоретические подходы, способствующие принятию научно-обоснованных решений по регулированию социально-трудовых взаимодействий и повышению их социально-экономической эффективности.

Одна из наиболее серьезных проблем заключается в том, что в современной науке существует определенная путаница в определении понятий «трудовые» и «социально-трудовые» отношения. Не менее проблематично то что сегодня исследователи по-разному определяют состав субъектов современных социально-трудовых отношений, так как в современной социологической науке нет однозначного их определения и критериев отнесения. Еще более сложным и малоисследованным является вопрос о внутреннем составе и структуре субъектов социально-трудовых отношений современной России. Каждый субъект имеет свой сложный внутренний состав и структуру взаимодействия между его элементами. Определение этого внутреннего состава и внутрисубъектных связей пока относится к числу нерешенных задач.

Отсутствует и представление о системе взаимосвязанных процессов, в которой реализуется взаимодействие субъектов социально-трудовых отношений в современной России. Имеющиеся исследования разобраны и посвящены отдельным субъектам, процессам, явлениям и взаимодействиям. Мы проведем анализ основных теоретических понятий и категорий, связанных с социально-трудовыми отношениями и их субъектами.

Социальные отношения

В первую очередь обратимся к понятию «социально-трудовые отношения», проанализировав первую его составляющую – «социальные отношения». «Социальные отношения» – понятие, кото-

ное трактуется неоднозначно и понимается в «широком» и «узком» смысле слова. В широком смысле социальные отношения относятся к обществу и определяются как *общественные отношения*. В узком смысле охватывают лишь часть общественных отношений наряду с другими – экономическими, политическими и т.д.

В большинстве определений «социальных отношений» мы встречаем термин «социальное взаимодействие»: Фролов С.С. определяет социальные отношения как «осознанные и чувственно воспринимаемые совокупности повторяющихся взаимодействий, соотнесенных по своему смыслу друг с другом и характеризующиеся соответствующим поведением субъектов» [24, с. 140]. Более лаконичное определение дает И.Г. Шапко: «Социальные отношения – это устойчивая система взаимодействий между партнерами» [25, с. 8]. А.И. Кравченко отмечает, что «регулярно повторяющиеся социальные взаимодействия кристаллизуются в социальные отношения» [8, с. 10].

Социальные взаимодействия, в отличие от социальных отношений, представляют собой не «застывшие» социальные формы, а «живые» социальные практики субъектов, которые обусловливаются, направляются, структурируются и регламентируются социальными отношениями, но способны воздействовать на эти социальные формы и изменять их. Поэтому применение категории «социальное взаимодействие» к анализу социально-трудовых отношений имеет серьезную методологическую перспективу.

Социальные отношения возникают из взаимодействий субъектов в самых различных сферах общественной жизни. Складываются они и в сфере труда.

Трудовые и социально-трудовые отношения

В современной научной литературе находим множество мнений о содержании понятий «трудовые» и «социально-трудовые отношения». Единой трактовки нет. Но можно выделить три основных подхода, встречающиеся в отечественной литературе: 1) Эти понятия тождественны или синонимичны [11; 9]. 2) Трудовые отношения включают в себя социально-трудовые (наряду с организационно-трудовыми и технико-трудовыми отношениями) [4], то есть социально-трудовые отношения – часть трудовых отношений. 3) Трудовые отношения – часть социально-трудовых отношений, то есть содержание последних намного шире собственно трудовых отношений [12; 21].

На наш взгляд, не исключено использование данных понятий как синонимов, тем более, что любые трудовые отношения все равно социальны, но если все же присутствует необходимость их дифференциации, то мы будем придерживаться последней точки зрения и считать, что социально-трудовые отношения шире и богаче непосредственно трудовых отношений.

Обратимся к Трудовому Кодексу Российской Федерации. В статье 15: «Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции...» [22, ст. 15]. В Трудовом Кодексе применяются оба понятия, например, в ряде статей части 2 «Социальное партнерство в сфере труда» речь идет о социально-трудовых отношениях при отсутствии их трактовки в тексте закона [22, ст. 29, 33, 35]. Таким образом, трудовые отношения – это основанные на соглашении (формальном или неформальном) отношения, складывающиеся между субъектами трудовой деятельности *непосредственно в процессе* этой деятельности.

Вовлекая в определения не только непосредственно отношения в процессе труда, но и другие важные социальные аспекты, так или иначе связанные с трудовой сферой, приходим к понятию «социально-трудовых отношений», содержание которых значительно шире. Как отмечает Е.В. Нехода, предметно-содержательная область социально-трудовых отношений включает широкий спектр вопросов, начиная с профессионального обучения работников, развития систем социальной защиты и трудовой мобильности, проблем, связанных с оплатой труда, условиями и организацией труда и заканчивая вопросами социального развития человека и его здоровья, мотивов, ценностей, целей деятельности и т.д. [12, с. 8]. Это те отношения, которые «окружают» непосредственно отношения трудовые, различным образом оказывая влияние на их эффективность.

Субъекты социально-трудовых отношений

Вопрос о субъектах социально-трудовых отношений один из самых дискуссионных. До сих пор у исследователей (как отечественных, так и зарубежных) нет единого мнения, каков состав субъектов этих отношений и каковы критерии отнесения к ним. Приведем несколько примеров. Ю.Г. Одегов определяет основными субъектами социально-трудовых отношений *наемных работников, предпринимателей и государство* [13]. В.С. Раковская – *наемных работников, работодателей и государство* [16], по мнению В. Герчикова – субъекты трудовых отношений – *группы работников предприятия*, различающиеся специфическими интересами в сфере труда [3].

Зарубежные исследователи также не проясняют ситуации. Ж.Б. Сэй выделял такие категории: *работники, предприниматели, капиталисты и землевладельцы* [4]. По Дж. Данлонпу – основные акторы индустриальных отношений: 1) иерархия менеджеров-руководителей и их представителей;

2) иерархия работников (не имеющих управленческих функций) и их представителей; 3) специализированные государственные учреждения и специализированные частные агентства, занимающиеся проблемами рабочих и предпринимателей, а также их отношениями между собой [26]. К. Керр в качестве субъектов называет менеджмент, наемных работников и акционеров [27], а Х. Морель [28] к ним относит еще и профсоюзы (включая профсоюзных организаторов, аппарат профсоюзных организаций) и ассоциации работодателей к действующим лицам системы трудовых отношений.

При определении коллективного договора Дж. Страус отмечает работодателя (или группу работодателей, часто объединяющихся в ассоциации работодателей) и группы работников, объединенных в профсоюз. Нередко государство становится третьим участником коллективного договора. Трипартизм – система отношений, в рамках которой в переговорах участвуют и имеют определенные обязанности работодатели, наемные работники и государство [19].

По мнению современного исследователя М. Пула в индустриальных обществах есть «три «актора», или стороны, с частично схожими и частично разными интересами: работодатели и менеджеры, наемные работники и рабочий класс (часто профсоюзы) и государство [15, с. 1053]. Развернутый перечень субъектов социально-трудовых отношений предложен Ю.Е. Волковым в его «Социологии труда», где кроме работников, работодателей и государства мы находим учащихся разных видов учебных заведений, проходящие жизненную стадию подготовки к трудовой деятельности; людей, занятых поиском работы и трудоустройством; трудовые коллективы, профсоюзы, страховые компании и учебные заведения [2].

С.В. Одяков в контексте ресурсного подхода предлагает всех акторов социально-трудовых отношений классифицировать по двум основаниям. «Во-первых, по структуре ресурсов, которыми располагают социальные акторы, можно выделить основных (наемный работник и работодатель) и неосновных акторов (государство; кооперативы; предприятия, находящиеся в собственности работников; семейные и частные, без использования наемного труда, предприятия; профсоюзы и т.д.). При этом если у основных акторов в том или ином виде присутствуют все из возможных ресурсов, то у неосновных можно выделить лишь некоторые из данных видов ресурсов. ... Второе основание классификации – это объем ресурсов. Тогда в порядке убывания количества ресурсов у акторов социально-трудовых отношений можно выделить: группы предпринимателей, самозанятых и работающих по найму» [14, с. 270–271].

Роль государства также неоднозначна. Государство определяют и как самостоятельный, полноправный субъект, который, однако, определяет «правила игры», т.е. выступает как внешняя среда, законодательно задающая формальные правила и ограничения взаимодействия всех субъектов и формирующая социальное поле, в котором существуют социально-трудовые отношения. Кроме того, государство может выполнять и посреднические функции, являясь арбитром и посредником в трудовых конфликтах. Может государство выполнять и функции работодателя (иногда единственного, как в период СССР).

Еще больше запутывают ситуацию и споры современных ученых о посредниках на рынке труда. Кого относить к посредникам? И как разграничить это понятие с понятием «инфраструктуры рынка труда»? Считать ли посредников самостоятельным субъектом социально-трудовых отношений или частью инфраструктуры рынка труда? Кроме того, нужны ли объединения работодателей (например, Ассоциации промышленников и предпринимателей), работников (профсоюзы) и представителей государства (например, государственные службы занятости) считать частью соответствующих основных субъектов социально-трудовых отношений, самостоятельными субъектами или посредниками? Есть мнение, что «по отношению к работодателю и работнику объединения работодателей и профессиональные союзы выступают как производные от них и в этом смысле вторичные субъекты рынка труда. Однако их взаимодействие на рынке труда имеет свои, отличные от взаимодействия основных субъектов объект, содержание и цель. В этом смысле они являются вполне самостоятельными субъектами рынка труда» [10, с. 68]. В отличие от С.П. Маврина, В. Ильин предлагает рассматривать профсоюзы как самостоятельный субъект социально-трудовых отношений, который оказывает услуги остальным субъектам, то есть в какой-то степени является посредником на рынке труда [5].

Еще один претендент на роль посредника – менеджер. По мнению Дж. Стэмп «Во второй половине 18 века индустриализация и появление фабрик разорвали прямые взаимоотношения между работодателем и работником. Новые пути организации деятельности включали непосредственного руководителя/менеджера в качестве посредника и требовали разнообразных методов управления работниками» [20, с. 764].

Очевидно, что, с одной стороны, менеджер – это наемный работник, с другой – представитель работодателя. Или его следует относить к самостоятельным субъектам социально-трудовых отно-

шений? Пока исследователи не дают однозначного ответа. Наименьшее количество споров по поводу отнесения к посредникам как самостоятельным субъектам социально-трудовых отношений вызывают рекрутинговые (кадровые) агентства – субъекты социально-трудовых отношений, деятельность которых направлена на сближение работников (соискателей) и работодателей на рынке труда и нацелена на помочь им в поиске друг друга (хотя у агентства есть, конечно, и собственные коммерческие цели).

Рассмотрение вопроса об инфраструктуре рынка труда еще больше осложняет картину. Ряд исследователей под инфраструктурой рынка труда понимают государственные и негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий и организаций, общественные организации, а также нормативно-правовую и финансовую среду, обеспечивающие наиболее эффективное функционирование данного рынка [6]. В финансовом словаре читаем, что инфраструктура рынка труда включает: государственные службы занятости, негосударственную систему занятости, кадровые службы предприятий и фирм, общественные организации и объединения, социальные и общественные фонды, информационные механизмы, нормативно-правовую базу [23].

Исследователь Т.М. Ружелович выделяет: инфраструктуру рынка трудового посредничества (в лице государственной службы занятости и частных посреднических организаций); инфраструктуру внутрифирменного (внутриотраслевого) регулирования трудовых отношений (в лице кадровых служб предприятий, а также различных профессиональных союзов и ассоциаций); инфраструктуру профрегулирования миграционных процессов (в лице миграционной службы); инфраструктуру профессионального и дополнительного образования (государственные и негосударственные образовательные учреждения) [18]. Внимание заслуживает точка зрения И. Бушмарина, по мнению которого инфраструктура рынка труда включает в себя всю экономику, многочисленные государственные, общественные и частные институты, а также систему образования, в том числе принадлежащую фирмам, учреждения культуры, здравоохранения, различные некоммерческие социальные организации и, что очень важно, институт семьи. Есть ряд субъектов, которые оказывают влияние на формирование социально-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 [1].

Таким образом, сегодня очень сложно найти различие в составе субъектов социально-трудовых отношений и составляющих инфраструктуры рынка труда, предлагаемых современной литературой. Нередко их просто отождествляют друг с другом, что необоснованно, на наш взгляд. Кроме того, сегодня в условиях повсеместной информатизации общества появились всевозможные варианты так называемого социального сервиса – это различные информационные, учебные, консультативные прочие организации, которые действуют в интересах различных субъектов рынка труда, которых также относят как к посредникам, так и к элементам инфраструктуры. Мы видим, что в современной науке присутствует ряд терминологических, методологических и классификационных проблем, касающихся определения субъектов социально-трудовых отношений, их внутреннего состава и дефиницией их с инфраструктурой рынка труда.

Попробуем предложить наше видение этой проблемы. Но для начала обратимся к вопросу субъектности в его теоретическом контексте. У Ю.М. Резника во «Введении в социальную теорию» находим следующее определение субъекта: «Инициирующей стороной социального взаимодействия выступает субъект – активный участник и носитель интерсубъективности, который характеризуется определенными состояниями (потребностями, интересами, мотивами и пр.), социальным положением (сетью социальных позиций, которые он занимает в системе социальных связей) и материальным субстратом («телесной организацией», материально-вещественным и предметным выражением и способом существования)» [17, с. 192]. Подробно проанализировано понятие «социального субъекта» у С.Г. Климовой: «это агент, способный участвовать в принятии решений – либо непосредственно, либо опосредованно, путем давления на тех, кто формулирует и легитимизирует правила». То есть обладание определенным суверенитетом – это основная характеристика субъекта [7, с. 94].

Бессспорно, работник и работодатель – основные субъекты как трудовых, так и социально-трудовых отношений. Без них невозможны ни те, ни другие отношения. Третий, наиболее значимый субъект социально-трудовых отношений – государство. Исходя из предложенных выше определений и различий между трудовыми и социально-трудовыми отношениями – государство не является субъектом трудовых отношений, но является самостоятельным субъектом социально-трудовых отношений (хотя функции посредника и работодателя при определенных условиях исключать нельзя). Учтя представителей этих основных субъектов социально-трудовых отношений, получим хорошо известную, классическую, традиционную модель их состава, в которой присутствуют следующие субъекты:

- работодатели и их представители (объединения, союзы и ассоциации работодателей),
- наемные работники и их представители (профсоюзы),
- государство в лице его уполномоченных органов и представителей (министрство труда и социальной защиты населения и координируемые им службы и фонды: федеральная служба по труду и занятости, государственный пенсионный фонд, фонд социального страхования и т.д.).

На наш взгляд, в современной действительности все не так однозначно. Мы обратимся к делению субъектов социально-трудовых отношений на *первичные* и *вторичные* (производных от них), о чем мы немного упоминали выше. Объединения и ассоциации промышленников и предпринимателей – представители работодателя, профсоюзы – представители работников, а федеральная служба по труду и занятости (Роструд), государственный пенсионный фонд (ПФР), фонд социального страхования (ФСС), то есть те структуры, чья деятельность координируется Министерством труда и социальной защиты РФ – представители государства. Являясь, таким образом, производными, вторичными субъектами (они не участвуют непосредственно в самом трудовом процессе, но могут непосредственно или опосредованно влиять на его эффективность или, если пользоваться терминологией рынка труда, их основными функциями не являются спрос-предложение рабочей силы), они выполняют посреднические, представительские функции. Относя их к субъектам социально-трудовых отношений согласно приведенному выше определению, мы не можем отнести их к самостоятельным субъектам социально-трудовых отношений, так как они являются «частью», производной основных субъектов и их цели и методы должны быть во многом схожи с целями тех основных субъектов, которые они представляют. Условно эту группу субъектов мы можем назвать «Представителями».

В системе социально-трудовых отношений существует еще ряд субъектов, подходящих под наше определение, которые не являются производными от основных, но также выполняют посреднические функции. Например, рекрутинговые (кадровые агентства). Этую группу субъектов мы можем назвать «Самостоятельными посредниками», внутренний состав их сложен, пестр и наименее изучен.

Объединив по принципу вторичности и посреднических функций «Представителей» и «Самостоятельных посредников», получим объединенный субъект социально-трудовых отношений – «Посредники», который объединит все вторичные субъекты социально-трудовых отношений. Итак, получаем две классификации субъектов социально-трудовых отношений: «Основные – Неосновные» и «Первичные (непроизводные) – Вторичные (производные)» (см. таблицу).

Классификация состава субъектов социально-трудовых отношений

КЛАССИФИКАЦИЯ	СОСТАВ		
Основные	Работники		
	Работодатели		
Неосновные	Государство		
	Посредники		
Первичные (непроизводные)	Работник		
	Работодатель		
	Государство		
Вторичные (производные)	Посредники	Представители	Профсоюзы
			Объединения работодателей
			Представители государства
		Самостоятельные посредники	Рекрутинговые и консалтинговые агентства, некоммерческие образовательные организации, негосударственные пенсионные фонды и т.д.

Таким образом, Работник и Работодатель – основные и первичные субъекты социально-трудовых отношений (они же единственные субъекты трудовых отношений). Наличие государства и посредников расширяет трудовые отношения до социально-трудовых. Государство – неосновной субъект (не участвующий непосредственно в трудовом процессе), но первичный (непроизводный). Может выступать в качестве Работодателя – тогда становится основным. Посредники – неосновной субъект (не участвующий непосредственно в трудовом процессе, но вторичный (производный от первичных), внутри которого: Представители (производные от первичных субъектов) и непроизводные – Самостоятельные посредники.

К инфраструктуре целесообразно относить нормативно-правовую базу и информационные ресурсы как обслуживающие структуры, играющие вспомогательную роль и обеспечивающие более

эффективное взаимодействие между субъектами социально-трудовых отношений, но не обладающими (в отличие от Посредников, например) всеми характеристиками субъекта социально-трудовых отношений.

Литература

1. Бушмарин И.В. Рынок труда в современной экономике // Общество и экономика, 1994. № 1.
2. Волков Ю.Е. Социология труда. М., 2009.
3. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании. М., 2008.
4. Землянухина С.Г. Система и структура трудовых отношений: методологические аспекты // Система трудовых отношений: итоги реформирования и перспективы развития. Саратов, 2002.
5. Ильин В.И. Российские профсоюзы и аппарат управления: тенденции взаимоотношений // Социологические исследования. 1995. № 10.
6. Квеско Р.Б. Занятость населения и ее регулирование. Томск, 2008.
7. Климова С.Г. Условия и признаки субъектности наемных работников // Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества. Санкт-Петербург, 2008.
8. Кравченко А.И. Социология. М., 2001.
9. Куликов В.В. Концептуальные основы современной экономики труда // Российский экономический журнал, 2000. № 11–12.
10. Маврин С.П. Трудовое право России. М., 2002.
11. Мраморнова О.В. Содержание категории «социально-трудовые отношения» // Вестник СГТУ. № 4(60). Вып. 2.
12. Нехода Е.В. Социализация трудовых отношений // Автореф. дис. докт. экон. наук. Томск, 2009.
13. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда: В 2 т. М., 2007. Т. 2.
14. Одяков С.В. Методологические проблемы ресурсного подхода в исследовании социально-трудовых отношений // Научно-теоретический журнал «Научные проблемы гуманитарных исследований». 2011. Вып. 9.
15. Пул М. Индустриальные и трудовые отношения // Управление человеческими ресурсами / Под. ред. М. Пула, М. Уорена. СПб., 2002.
16. Раковская В.С. Система социально-трудовых отношений: модельное представление, мониторинг функционирования // Автореф. дис. канд. экон. наук. Томск, 2009.
17. Резник Ю.М. Введение в социальную теорию. Социальная онтология. М., 1999.
18. Ружелович Т.М. Инфраструктура рынка труда: факторы внешнего и внутреннего влияния // Вестник Омского университета. 1997. Вып. 2.
19. Страус Дж. Коллективный договор // Управление человеческими ресурсами / Под. ред. М. Пула, М. Уорена. СПб., 2002.
20. Стэмп Дж. Развитие менеджмента // Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорена. СПб., 2002.
21. Сухинин И.В. Закономерности развития экономических отношений на рынке труда в условиях модернизации российской экономики // Автореф. дис. докт. экон. наук. М., 2013.
22. Трудовой кодекс Российской Федерации / Ред. от 31.12.2014.
23. Финансовый словарь [Электронный ресурс] www.dic.academic.ru/dic.nsf/fin_enc/23493 (дата обращения 13.08.2013).
24. Фролов С.С. Социология. М., 1996.
25. Шапко И.Г. Социальные взаимодействия и социальные общности // [Электронный ресурс] www.socio.uspu.ru (дата обращения 10.12.2014).
26. Dunlop J.T. Industrial Relation Systems. New York, 1956.
27. Kerr C., Dunlop J., Harbison F. and Myers C. Industrialism and Industrial Man – Cambridge M.A.: Harvard University Press, 1960.
28. Moerel H. The Study of Labour Relations // Labour Relations in Transition – Nijemegen: Institute for Applied Social Sciences, 1994.