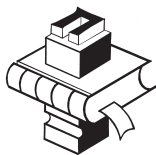


И. Т. Корогодин

СОЦИАЛЬНО-
ТРУДОВАЯ
СИСТЕМА:
ВОПРОСЫ МЕТОДОЛОГИИ
И ТЕОРИИ



Издательство "Палеотип"

МОСКВА

2005

УДК 338(470)

ББК 65.240

К68

Рецензенты:

И. Е. Рисин, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой региональной экономики и территориального управления Воронежского государственного университета,

А. Ф. Шишкин, доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, заведующий кафедрой экономической теории и мировой экономики Воронежского государственного аграрно-го университета им. К.Д. Глинки

К68

Корогодин И. Т.

Социально-трудовая система: вопросы методологии и теории / И. Т. Корогодин : монография. — М.: ПАЛЕОТИП, 2005. — 224 с.

ISBN 5-94727-105-2

Книга посвящена исследованию важных проблем экономической теории труда. Синтетический методологический подход к изучению сферы труда позволил автору создать цельную концепцию социально-трудовой системы, впервые обосновать ее сущность и содержание, закономерности развития и воспроизводства, направления повышения эффективности в современной экономике России. Особое внимание уделено раскрытию прямых и опосредованных взаимосвязей трудовых и рыночных отношений, концептуальных основ взаимодействия рыночных и плановых механизмов регулирования труда, человеческого капитала как системообразующего элемента в совокупности категорий труда, влияние эффективности социально-трудовой системы на гуманизацию экономического роста.

Адресована экономистам, в первую очередь преподавателям, студентам, магистрантам, аспирантам и соискателям.

УДК 338(470)

ББК 65.240

ISBN 5-94727-105-2

© И. Т. Корогодин, 2005

© ПАЛЕОТИП, 2005

Предисловие

В современных условиях проблемы труда, социально-трудовых отношений становятся более сложными и актуальными. Анализ социально-экономических процессов, происходящих в транзитивной экономике, показывает, что причины кризисных явлений, а значит и выход из стагнации непосредственно и в конечном счете связаны с человеческим фактором. Поэтому ощущается настоятельная потребность в выработке новых подходов к решению проблем эффективности труда, к совершенствованию всей системы экономических отношений в сфере труда, к формированию рыночных и административных механизмов регулирования труда.

В связи с этим возникает необходимость по-новому исследовать многие теоретические и практические вопросы формирования и использования способностей человека к труду. Перед экономической теорией стоят задачи поиска и выработки новой парадигмы труда – целостной системы взглядов и представлений, адекватно отражающих социально-экономические процессы, связанные с трансформацией трудовых отношений.

В теории переходной экономики анализ сферы труда в основном сводится к проблемам формирования специфических моделей рынка труда, их стабилизации. До сих пор внимание исследователей привлекали не столько вопросы качества и сущности трансформированной сферы труда, сколько количественные ее аспекты – динамика занятости, безработицы, доходов и т.д. Но проблемы социально-экономического развития страны предопределили необходимость исследования сущностных вопросов в сфере организации трудовой деятельности в переходный период. Процессы трансформации сферы труда направлены на организацию качественно новых отношений, построенных на принципах социального партнерства, на формирование по сути новой институциональной среды, в которой должны взаимодействовать субъекты трудовых отношений.

Современная динамичность трудовой жизни людей постоянно обогащает и развивает экономическую теорию труда, но вместе с тем предъявляет к ней все более высокие требования, прежде всего в совершенствовании методологии исследования

трудовой и всей хозяйственной деятельности. Это обусловлено рядом обстоятельств.

Во-первых, хозяйственной глобализацией, требующей от теории более обоснованных методологических подходов к выявлению закономерностей развития социально-экономических систем. Глобализация сглаживает резкие различия в экономических процессах хозяйственной деятельности разных стран, сближает теоретические взгляды различных направлений и точек зрения ученых на одни и те же экономические явления. Возникает потребность в более широком обобщении методологических подходов и методов социально-экономического исследования происходящих изменений в хозяйственной и трудовой деятельности людей.

Во-вторых, трансформацией социально-экономических систем, которая на рубеже двух наших столетий стала особенно динамичной и масштабной. Для российской экономики проблемы ее трансформации стали еще более актуальными. Затянувшиеся рыночные реформы еще не определили направления качественного развития национальной социально-экономической системы, пути формирования эффективной хозяйственной политики. Экономическая теория призвана прежде всего выявить научные принципы исследования, происходящие в российской экономике процессы и явления, с тем, чтобы выработать обоснованные пути решения указанных проблем.

В-третьих, изменением места и роли человека в экономической жизни, в общественном производстве, в трудовом процессе. В условиях ускоренного развития науки и техники, информационных систем, человек все меньше связан с непосредственным процессом производства; он становится рядом с этим процессом, у него появляется больше возможностей для накопления и совершенствования своих знаний, умений, других способностей к выполнению сложного труда.

Динамичность трудовых отношений, глубина их преобразований во многом зависят как от уровня развития технического базиса производства, так и от степени зрелости рыночных отношений, социально-экономических институтов. Следовательно, трансформация трудовых отношений, возникновение их новых, более совершенных форм и становление рыночных отношений – это двухсторонний, взаимообусловленный единый процесс. Для России сегодня он имеет особое значение. Именно здесь заложены и препятствия, и стимулы качественного экономического роста и социально-экономического развития страны. Все это диктует

необходимость использовать такие методологические подходы к исследованию трудовых отношений, которые бы позволили выявить более эффективные пути их совершенствования и развития.

В представленной работе сделана попытка показать разработку нового методологического подхода в экономической теории труда к исследованию социально-трудовой сферы. Для этого применены как традиционные подходы, основанные на рационализме и целевом выборе, так и институциональные, эволюционные принципы исследования. Однако основным в работе стал синтетический методологический подход, опирающийся на системную парадигму в области исследовании труда. Главным звеном этой парадигмы выступает социально-трудовая система. Концептуальное раскрытие ее сущности и содержания, структурных элементов и форм проявления позволяет более углубленно и всесторонне изучить транзитивную сферу труда, систему ее экономических отношений и закономерности воспроизводства, пути роста качества и эффективности труда. Разработка этих и других методологических и теоретических положений составили целевую основу данной работы.

В связи с выбранными ориентирами в исследовании потребовалось выполнение таких теоретических и методологических задач, которые позволили проанализировать социально-трудовую систему как совокупность взаимосвязанных и определенным образом упорядоченных элементов, изменяющихся под воздействием внутренних и внешних факторов, как постоянно самовоспроизводящуюся и саморазвивающуюся систему и имеющую особенности в своем функционировании в качестве подсистемы транзитивной экономики России.

Решение этих задач содействовало разработке ряда теоретических положений, обоснованных выводов, имеющих важное значение для экономической науки. Особое место в работе уделено методологии исследования категорий труда, трудовых отношений, экономических процессов, происходящих в сфере труда в период ее трансформации. Именно на основе разработанной методологии появляется возможность наиболее полно раскрыть вопросы, поставленные в данном исследовании. В связи с этим стало необходимым дать обоснование в первую очередь:

- методологическому подходу к исследованию социально-трудовой системы как подсистеме, выполняющей ведущую роль в развитии всей социально-экономической системы общества. Такой подход, основанный на принципе единства и противоречи-

ности содержания и формы развития системы, принципе причинно-следственной связи между внутренней (сущностной) и внешней формой системы, на эволюционных принципах разнообразия, неопределенности и неустойчивости в развитии системы, позволил раскрыть сущность и содержание социально-трудовой системы, ее функции, важнейшие характерные черты и особенности функционирования;

- системному подходу в исследовании трудовых отношений, опирающемуся на принципы всеобщей связи и всеобщего развития системы, ее динамичности, взаимозависимости, комплексности, целостности и иерархичности, что позволило выявить особенности трудовых отношений как подсистемы экономических отношений, объективную природу возникновения простых трудовых отношений и социально-трудовых отношений, сущность отношения к труду как важнейшей формы проявления трудовых отношений;

- методологии исследования закономерности воспроизводства социально-трудовой системы как процесс ее эволюционного развития, основанной на историко-генетическом и воспроизводственном подходах, на методах: восхождения от простого к расширенному воспроизводству труда и трудовых отношений, единства качественного и количественного анализа простого и расширенного воспроизводства социально-трудовой системы, определения критерия оценки результатов простого и расширенного воспроизводства социально-трудовой системы.

Эти и другие методологические подходы, научные принципы и методы, использованные в исследовании социально-трудовой системы, позволили выявить и обосновать ряд теоретических положений в сфере труда. Это прежде всего прямые и опосредованные взаимосвязи трудовых и рыночных отношений; концептуальные основы взаимодействия рыночных и плановых механизмов регулирования труда; формирования цены труда; человеческий капитал как системообразующий элемент в совокупности категорий труда, представляющий собой нечто целое и единое, обладающий качественной определенностью; эффективность социально-трудовой системы как результат взаимодействия качества, производительности и интенсивности труда и как основа гуманизации экономического роста и др.

Данное издание будет полезно студентам, магистрантам, аспирантам и соискателям, преподавателям и научным работникам, интересующимся проблемами труда.

Глава 1. Методология исследования социально-трудовой системы

1.1. Метод исследования содержания и сущности социально-трудовой системы

Любая экономическая система представляет собой единство закономерно расположенных и находящихся во взаимосвязи комплекса элементов. Каждый элемент системы есть совокупность свойств характеризующих ее качественную определенность. Чем разнообразнее и богаче свойства, составляющие тот или иной элемент, чем они динамичнее развиваются и совершенствуются, тем более высоким качеством обладает сама система.

Экономическая система имеет внутреннее содержание и внешнюю форму. Содержание системы — это совокупность ее частей (элементов) и их взаимодействие между собой. Форма есть способ организации, способ существования содержания системы.

Организация в системе имеет двойное значение. Более широкое значение организация определяется как упорядоченность устойчивых или неустойчивых свойств и отношений системы. В узком понимании организация сводится к процессу направленному изменению, перестройке системы.

Содержание системы изменчивое, а форма более устойчива. Поэтому форма может сдерживать изменение и развитие содержания системы. В этом случае возникает необходимость менять форму системы. Новая форма изменяет содержание системы и обеспечивает его развитие.

Применительно к социально-экономической системе, ее производительные силы, материально-вещественный базис составляет содержание.

Совокупность же производственных (экономических) отношений образует форму системы. Возникает постоянная необходимость анализа происходящих изменений содержания системы, чтобы выяснить влияние формы на эти изменения и определить меры, способствующие совершенствованию формы системы для обеспечения ее развития.

В то же время система обладает сущностью и явлением. Сущность выражает целостность законов системы, внутреннюю связь, объединяющую воедино различные стороны системы. Сущность объективна как внутреннее свойство системы. Явление — внешнее свойство системы. Оно богаче и динамичнее, чем сущность. Задача экономической науки заключается в том, чтобы через явление раскрыть сущность, сложную целостность законов и связей социально-экономической системы, ее закономерные изменения.

Форма экономической системы связана не только с содержанием, но и с ее сущностью. Содержание экономической системы составляет материальную основу ее формы. Сущность же, посредством своих связей, отношений собственности, законов, придает форме системы социально-экономический характер. При этом надо различать внутреннюю (сущностную) и внешнюю форму экономической системы. По этому поводу К.Маркс писал, что «...форма, отделенная от своей внутренней сущности массой невидимых промежуточных звеньев, становится еще более *внешней* или, лучше сказать, приобретает абсолютно *внешний облик*...»¹.

Внешняя форма экономической системы складывается всякий раз, когда происходят изменения в явлении системы под воздействием многочисленных факторов. Например, прибыль как форма вновь созданной стоимости зависит не только от уровня техники, технологии, качества труда, но и от многих внешних, в том числе случайных факторов: изменение качества сырья, конкурентной среды и цен на рынке и т.п.

Итак, форма экономической системы как совокупность производственных отношений имеет двойную связь: внутреннюю и внешнюю. Соответственно экономическая система обладает внутренней и внешней формами связи. Внутренняя форма связана с сущностью экономической системы. Это нижний, более глубокий уровень связи. Внутренняя форма менее изменчива, она отражает объективное свойство системы, обладающее большим пространством. Сущностная форма придает системе социально-экономический характер.

Внешняя форма экономической системы связана с ее явлением. Она обладает большей изменчивостью, поскольку отражает многофакторные явления, постоянно подверженные переменам со стороны динамичной жизнедеятельности людей.

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. - Т. 26. - Ч. III. - С. 510.

Кроме того, необходимо различать всеобщую и специфическую формы экономических систем. Первая существует на протяжении всей человеческой истории и не выражает каких-либо особенностей, связанных с социально-экономической характеристикой. Всеобщая форма отражает только содержание социально-экономической системы, уровень развития элементов производительных сил, присущих любому обществу.

Специфическая форма экономической системы выражает ее сущность и всецело определяется теми свойствами, которые присущи связям, отношениям, законам данной системы. Например, отношения собственности во многом определяют специфическую форму социально-экономической системы. Поэтому специфическая форма системы в основном совпадает с ее внутренней, сущностной формой.

Многообразие форм той или иной системы есть также результат функционирования различных экономических отношений, которые возникают в обществе или коллективе. Представляется, что каждая форма системы объединяет свою группу (подсистему) экономических отношений. Так, внутренней и специфической формам системы присущи социально-экономические отношения. Именно в основе данной группы отношений лежат отношения собственности, которые являются составляющей сущности системы. С изменением отношений собственности, меняется характер социально-экономической системы.

Внешней форме экономической системы присущи организационно-экономические отношения. Последние складываются на поверхности экономических явлений, в процессе организации производства и труда. Они в большей степени связаны с изменениями, которые происходят в содержании социально-экономической системы. Поэтому организационно-экономические отношения подвержены частым изменениям в зависимости от нововведений в технический базис производства, а следовательно, в результате развития разделения труда.

Всеобщая форма социально-экономической системы объединяет в основном группу технико-экономических отношений, которые складываются внутри производительных сил. Эти отношения всецело зависят от содержания системы и изменяются по мере развития технического базиса производства и совершенствования комбинаций элементов производительных сил. Технико-экономические отношения, представляющие всеобщую

форму системы, не подвержены изменениям со стороны социально-экономического характера.

Внутри социально-экономической системы образуются ее подсистемы — составные части, каждая из которых также имеет содержание и свои формы, сущность и явление. Одной из таких подсистем является, по нашему мнению, социально-трудовая система.

По содержанию социально-трудовая система представляет собой совокупность взаимосвязанных элементов, взятых вне определенных социально-экономических характеристик. В этом случае учитываются лишь простые элементы процесса труда (живой труд, предмет труда, средство труда), определяющие основу содержания социально-трудовой системы. Поскольку элементы труда постоянно изменяются и совершенствуются под воздействием научного и технического прогресса, то и содержание социально-трудовой системы более изменчивое.

В качестве формы социально-трудовой системы выступают трудовые отношения. По сравнению с содержанием, форма системы более устойчивая. Поэтому она может тормозить развитие и совершенствование труда, если вовремя ее не приводить в соответствие с достигнутым уровнем качества труда.

Социально-трудовая система обладает сущностью и явлением. Сущность системы объективна, она складывается под воздействием социально-экономического характера труда, обусловленного отношениями собственности на средства труда. В свою очередь сущность системы определяет характер трудовых отношений. Так, при наемном труде, основанном на частной собственности, возникают трудовые отношения совершенно иные, чем при свободном труде. Отличительной чертой их является наличие противоречий между трудом и капиталом. Явление социально-трудовой системы на много богаче и конкретнее ее сущности. Оно во многом определяется процессом труда, участием в нем различных исполнителей, возникающими связями со всеми стадиями движения труда и его продукта.

Форма социально-трудовой системы, представленная трудовыми отношениями, также многообразна. Можно выделить внутреннюю форму, связанную с сущностью и внешнюю форму, отражающую явление системы. Важную роль здесь играет всеобщая форма, которая выражает содержание социально-трудовой системы. Во всеобщей форме системы труд выступает как труд вообще, вне его определенных социально-экономических харак-

теристик, когда учитываются лишь простые элементы процесса труда и изменения, происходящие в этом процессе. Сюда также можно отнести закон экономии труда, выражающий стремление человека уменьшить затраты труда в производственных процессах и производный от него закон повышения производительности труда, выражающий степень плодотворности целесообразной деятельности работника.

Соответственно каждая форма социально-трудовой системы представляет определенную группу трудовых отношений. Всеобщая форма системы, отражающая ее содержание, объединяет группу простых трудовых отношений, возникающих в обществе по поводу простых элементов процесса труда. Формы системы, отражающие ее сущность, включают группу сложных трудовых отношений. Сложность трудовых отношений определяется их социально-экономической характеристикой, взаимоотношениями людей, обусловленными формами собственности. В такую группу объединяются социально-трудовые отношения.

Социально-трудовая система играет важную роль в обществе, обеспечивая нормальный процесс жизнедеятельности людей, развитие их профессиональных и квалификационных способностей. Из сущности системы вытекают ее основные функции.

1. Воспроизводственная. Социально-трудовая система обеспечивает воспроизводство способностей людей к труду, воспроизводство трудовых ресурсов. В данной системе люди приобретают, накапливают профессиональные знания, навыки, умения, другие способности. Через обмен и распределение происходит соединение рабочей силы с вещественными факторами производства. Система способствует эффективному использованию трудовых ресурсов в экономике. В результате у человека появляется возможность преобразовывать вещества природы в нужные для него предметы и удовлетворять свои разнообразные потребности, связанные с его жизнедеятельностью. В конечном итоге система обеспечивает воспроизводство всей жизнедеятельности человека.

2. Регулирующая. Социально-трудовая система регулирует поток движения трудовых ресурсов в процессе их воспроизводства, способствуя вовлечению трудоспособного населения в хозяйственную жизнь. При этом достигается оптимальное сочетание между профессионально-квалификационной структурой рабочей силы, с одной стороны, и различными видами и разной степени сложности выполняемого труда — с другой. Это означа-

ет, что посредством данной системы происходит привлечение рабочей силы, требуемой профессии и квалификации, в те отрасли и регионы, производство которых создает нужные для населения товары и услуги. Регулируются пропорции между рабочими местами и трудоспособным населением.

3. Социальная. Посредством экономических, рыночных и др. институтов система решает социальные проблемы. Она содействует росту уровня жизни и благосостояния населения, развитию духовных сил человека, увеличению занятости и уменьшению безработицы. Эта функция взаимодействует с другими функциями. Если, например, при регулировании трудовых ресурсов будет достигнуто оптимальное соотношение между структурой трудоспособного населения и видами выполняемого труда, то это является одним из направлений противодействующих росту безработицы. Поэтому названные функции в определенной степени взаимосвязаны между собой. И прежде всего в том, что они составляют единое целое в социально-трудовой системе, которая обеспечивает подготовку, распределение и использование рабочей силы.

По своей структуре социально-трудовая система имеет сложное строение. В нее входят элементы системы, отношения и связи между ними, структуры, характеризующие состав и соотношение элементов.

В качестве объекта социально-трудовой системы выступают способности к труду, труд, процесс труда как взаимодействие его простых элементов — живого труда, предмета труда и средства труда. Живой труд первичен, он имеет самостоятельное и в основном внеэкономическое природное происхождение. Предмет труда и средство труда как материальные элементы процесса труда вторичны, поскольку создаются живым трудом. В процессе труда его элементы соединяются на основе применения различных технологий, операций и функций. Результатом процесса труда является продукт и услуга, удовлетворяющие ту или иную потребность человека.

В процессе труда по созданию продукта, в том числе в виде предмета и средства труда, осуществляется целесообразная деятельность человека, в которой затрачиваются его силы. Для повторения процесса труда требуется восстановить эти силы путем личного или совместного потребления. Неразрывность процесса потребления от процесса труда делает его также объектом социально-трудовой системы.

В процессе целесообразной деятельности затрачиваются силы человека, а в процессе потребления они восстанавливаются, накапливаются и совершенствуются, обеспечивая тем самым развитие способностей человека. Образуется единый процесс жизнедеятельности человека. В одном случае приобретаются и накапливаются человеческие способности, в том числе способности к труду, в другом — они проявляются, реализуются, что требует для этого определенных затрат сил человека.

Объектами потребления человека являются продукты, услуги и информация, содержащая общеобразовательные и профессиональные знания, умения, навыки, опыт и т.д. Чем сложнее процесс труда, тем больше человеку приходится потреблять нужной информации, которая наполняет способности человека качественным содержанием.

Субъектами социально-трудовой системы выступают люди — живые носители физических и умственных способностей к труду. Благодаря этим способностям, люди приобретают статус трудовых ресурсов. К трудовым ресурсам относят трудоспособное население. Однако, это не тождественные понятия. Трудоспособное население можно ограничить по возрасту. Трудовые же ресурсы по количеству превышают трудоспособное население, за счет молодежи до трудоспособного возраста и пенсионеров.

Важнейшей характеристикой трудовых ресурсов является их занятость. В соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» она определяется как «деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных интересов». С таким определением трудно согласиться. Занятость и деятельность не тождественные понятия. Во-первых, деятельность, целесообразная деятельность, это свойство процесса труда. Она возникает тогда, когда человек своим живым трудом приводит в движение средство труда и предмет труда для создания определенного продукта. Не может быть процесса труда без целесообразной деятельности человека. В таком случае деятельность характеризует процесс труда как объект социально-трудовой системы.

Во-вторых, занятость, это свойство работника, обладающего способностью к труду и имеющего работу. Занятость характеризует субъекта социально-трудовой системы. Трудовые ресурсы могут быть заняты и незаняты. В-третьих, занятость и деятельность вполне различимы и находятся в противоречивом единстве. С одной стороны, деятельность совершается только при

наличии занятости. Занятость как явление предшествует деятельности как процесса труда. Без занятости нет деятельности. С другой стороны, занятость может существовать и без деятельности. Занятый работник не участвует в процессе производства, когда рабочий период прерывается естественными процессами, например, в сельском хозяйстве. Также занятый работник не участвует в процессе труда во время перерыва, необходимого для удовлетворения его естественных потребностей (обед, сон и т.д.).

Итак, занятость не может быть определена как деятельность, поскольку сама эта деятельность возникает после появления занятости. Занятость представляет собой наличие работы или места работы для осуществления трудоспособным населением целесообразной деятельности. После того, как появилась работа у человека, он совершает трудовую деятельность. Противоположности занятости, есть безработица, когда у человека нет необходимой работы при условии, что он обладает физическими и умственными способностями к труду и желает работать.

В экономической литературе часто приводится характеристика занятости по ее формам применительно к экономическому или социальному признаку: полная и неполная, постоянная и непостоянная, гибкая и рациональная и др. Здесь речь идет о таких критериях, как количество занятого населения, количество дней или часов занятых работником в неделю, соответствие профессиональной и квалификационной структуры трудовых ресурсов определенным видам и сложности выполняемых работ и др.

Однако, называть эффективную или неэффективную форму занятости наряду с полной и рациональной формами, как это часто делается, будет не правильно. Здесь речь идет уже о таком критерии, как темпы и уровень производительности труда, плодотворность использования трудовых ресурсов, а это характеризует не занятость, а деятельность, т.е. процесс труда.

Трудовые ресурсы, выступающие в качестве субъекта социально-трудовой системы, имеют многочисленную структуру. Сюда относятся наемные работники и работодатели, самозанятые работники и управленцы различных структур и др. Все они являются субъектами системы, вступающими в определенные связи и отношения между собой.

Важным элементом социально-трудовой системы являются отношения, возникающие между людьми по участию их в вы-

полнении труда, т.е. трудовые отношения. Труд как целесообразная деятельность имеет две стороны: материально-вещественную и общественную.

Материально-вещественная сторона труда представлена природными и приобретенными свойствами человека, которые определяют его способности к труду. Последние реализуются в процессе трудовой деятельности человека, превращаясь в труд. Труд, это и есть целесообразная деятельность человека, в которой он совершает обмен между собой и природой. Свойства физические, умственные, энергетические расходуются в процессе труда и характеризуют профессиональные, квалификационные способности человека, качество и количество его труда.

Общественная сторона труда представлена теми связями и отношениями людей, которые опосредуют их трудовую деятельность, иначе говоря, трудовыми отношениями. Эти отношения основаны на соглашении между наемным работником и работодателем о выполнении ими своих функций в процессе труда и производственной деятельности. Каждый из них выполняет свои обязанности, в соответствии с тем статусом, который определен отношениями собственности. Каждый работник выполняет трудовые функции, вытекающие из работы определенной специальности, квалификации или должности. Работодатель обязан создать надлежащие условия для выполнения наемным работником своего труда, в соответствии с предусмотренным трудовым законодательством, коллективным договором или трудовым соглашением.

Функционирование трудовых отношений означает, что субъекты социально-трудовой системы постоянно вступают в связи между собой в процессе трудовой деятельности и благодаря этим связям совершается процесс труда по созданию товаров и услуг. Трудовые отношения как форма системы активно воздействует на ее содержание, ускоряя процесс труда, его развитие, когда эти отношения постоянно совершенствуются или тормозят данному развитию при их застойном состоянии.

В качестве особого элемента социально-трудовой системы нами выделяется экономический механизм регулирования функционирования данной системы, повышения ее эффективности. Экономический механизм регулирования функционирования социальной трудовой системы представляет собой совокупность форм и методов управления, инструментов, институтов, правовых норм, обеспечивающих повышение эффективности труда.

Объективные условия развития социально-трудовой системы требуют непосредственного изменения отдельных элементов, составляющих механизм ее регулирования. Переход к рыночной экономике, к новой социально-трудовой системе требует существенной перестройки экономического механизма в целом, адекватного новым условиям хозяйствования.

В рыночной экономике социально-трудовая система регулируется трехзвенным механизмом, выражающим как рыночные, так и нерыночные формы трудовых отношений. В качестве рыночного звена функционирует механизм рынка труда, который на основе ценовых факторов обеспечивает саморегулирование трудовых отношений. Здесь в качестве главного инструмента регулирования системы выступает ценовой механизм, основанный на спросе и предложении труда, на конкуренции между участниками рынка труда.

Вторым звеном механизма регулирования функционирования социально-трудовой системы является внутрифирменный механизм управления трудом. Крупные корпорации, на долю которых во многих странах приходится большая часть производства и реализации валового внутреннего продукта, регулируют движение своего капитала и своего труда на основе собственных принципов управления. Хотя они и опираются на состояние рынка и конкуренции, но свое окончательное решение принимают индивидуально, руководствуясь собственными экономическими интересами.

Кроме того, крупные компании имеют внутрифирменный оборот не только товаров и услуг, но капитала и труда. Так называемый, внутрифирменный рынок труда лишен конкуренции и «уходит» от прямого воздействия общенациональной рыночной атмосферы. Фирма имеет собственную систему подготовки и повышения квалификации своих кадров, их распределение по филиалам и производственным участкам.

Главным инструментом внутрифирменного механизма управления трудом является планирование. Корпорация, чтобы избежать неопределенности будущего, уменьшить риск плановым способом решает многие проблемы, связанные с обеспечением производства работниками необходимых профессий и нужной квалификации, с мотивацией роста производительности и эффективности труда и др.

«С точки зрения промышленной фирмы планирование заключается в том, чтобы предусмотреть действия, которые нужно

предпринять в период от начала процесса производства до его завершения, и подготовиться к выполнению этих действий. Оно заключается также в том, чтобы предвидеть любые неожиданности, которые могут возникнуть по ходу дела, и иметь возможность справиться с ними ... Планирование заключается в том, чтобы заменить цены и рынок как механизм, определяющий то, какая продукция будет производиться, авторитетным решением, устанавливающим, что будет произведено и потреблено и по каким ценам»¹.

Следовательно, внутрифирменный механизм регулирования социально-трудовой системы опирается не на действие стихийных рыночных сил, «невидимой руки», а на действие субъективного фактора, на методы сознательного управления движением труда. И чем больше «провалов» в «невидимой руке», тем выше потребность в сознательном действии людей по регулированию трудовых процессов.

Третьим звеном механизма регулирования функционирования социально-трудовой системы выступает государство. Его действие в регулировании труда, так же как и корпорации, основано на сознательном воздействии в нужном направлении, на принятие и реализацию субъективных экономических решений. Важным инструментом государственного механизма регулирования социально-трудовой системы является также планирование, но не директивное, а индикативное, направленное прежде всего на программирование и прогнозирование развития трудового потенциала страны.

Государство как экономический субъект выполняет двоякую роль. В качестве самостоятельного предпринимателя государство выступает в роли прямого агента рыночных отношений, в том числе и на рынке труда, где оно выполняет роль работодателя, покупателя труда. В этом случае действует механизм рыночного саморегулирования трудовых отношений. В то же время государство выступает и как хозяйствующий субъект, занимающейся хозяйственной деятельностью. В этом качестве государство регулирует социально трудовую систему в интересах общества. Оно призвано обеспечить подготовку профессиональных кадров для различных отраслей экономики, направлять инвестиции в человеческий капитал, регулировать движение трудовых ресурсов, содействуя эффективному их использованию в целях обеспечения экономического роста.

¹ Гэлбрейт Дж. Новое индустриальное общество. - М., 1969. - С. 61.

Таким образом, механизм регулирования социально-трудовой системы нельзя представить только как чисто рыночный или чисто нерыночный механизм. Он является смешанным механизмом, состоящий из трехзвенного образования, каждое из которого строится на собственных принципах и включает свои специфические инструменты. Только благодаря оптимальному сочетанию рыночных и плановых инструментов в механизме регулирования социально-трудовой системы можно обеспечить эффективное использование трудовых ресурсов и добиться значительного роста производительности труда.

При анализе социально-трудовой системы важно выявить те черты, которые позволяют дать ей наиболее полную характеристику, а также сравнить и сопоставить происходящие изменения в элементах при ее развитии и совершенствовании. Социально-трудовой системе присущ ряд характерных черт, показывающие ее специфические особенности.

1. Единство объекта и субъекта социально-трудовой системы. Как уже отмечалось, объектами данной системы выступают процессы жизнедеятельности человека: труд как процесс расходования способностей человека и потребление как процесс создания и восстановления способностей человека. Здесь речь идет, прежде всего, о способностях к труду, о их движении как объекта системы. Именно способности к труду создаются, накапливаются, совершенствуются, расходуются и восстанавливаются.

Причем способности к труду не отделимы от их носителя, самого человека, работника. Источником движения способностей к труду выступают силы человека, его знания, умения, навыки. Все это представляет собой приобретенные свойства человека как носителя способностей к труду. Исходной основой для них являются природные свойства человека, врожденные силы, включая физические, талант, здоровье и др.

Субъектами социально-трудовой системы выступают трудовые ресурсы, люди обладающие способностями к труду. Следовательно, человек как субъект системы одновременно является и ее объектом, поскольку воплощает в себе способности к труду.

Здесь мы абстрагируемся от других простых моментов процесса труда: средства труда и предмета труда, которые выполняют вспомогательную роль. Хотя последние могут быть отделены от непосредственного исполнителя труда как собственность, но они в конечном итоге создаются трудом.

2. Самовозрастание качества целевой функции социально-трудовой системы. Основной целью функционирования системы является воспроизводство способностей к труду. Воспроизводственный цикл включает те фазы, которые обеспечивают приобретение необходимых профессиональных и квалификационных знаний, умений, навыков, причем в достаточном объеме для выполнения соответствующего труда. В дальнейшем эти способности накапливаются, изменяются и совершенствуются и в конечном итоге используются, т.е. реализуются. Указанные основные фазы опосредуются промежуточными фазами: распределения и обмена.

Важнейшая особенность воспроизводственного цикла способностей к труду заключается в его качественном самовозрастании. Применительно к одним и тем же способностям к труду, например, одной и той же профессии, они не могут оставаться качественно неизменными. Каждый последующий воспроизводственный цикл обладает более высокой качественной определенностью.

Достигается это не только прогрессом в науке и технике, усложнением труда, но и самовозрастанием отдельных свойств элементов способностей к труду. Увеличение объема знаний в большей степени диктуется объективными причинами, ускорением НТП, тогда как опыт, умение, навыки накапливаются, совершенствуются, улучшаются благодаря даровым силам человека, его природным свойствам.

3. Специфичность сферы труда как основы функционирования социально-трудовой системы. Ее особенность состоит в том, что она не существует отдельно от других сфер и секторов экономики. Сфера труда охватывает и производственную, и непроизводственную сферы экономики, частный предпринимательский и государственный секторы экономики и др. Труд, процесс труда, создающие материальные и духовные блага, присутствуют во всех сферах деятельности человека.

В то же время для проведения анализа движения труда необходимо абстрагироваться от конкретных сфер экономики и показать собственные фазы и сферы труда, начиная от подготовки способностей к труду и кончая их использованием в процессе труда. Эти фазы движения труда могут охватывать как несколько сфер экономики, когда речь идет о специализации самой сферы труда, так и находится в рамках одной сферы и одного сектора экономики, при постоянном совершенствовании

элементов социально-трудовой системы. В реальной деятельности сфера труда подчинена главной целевой функции той или иной сферы экономики, достижению ее конечной цели. Благодаря специфике отраслевой технологии, применяемых средств труда и предметов труда, изменяются качественные характеристики элементов социально-трудовой системы в зависимости от сферы экономики.

4. Многосторонняя структура социально-трудовой системы. Структура системы обусловлена различными объективными и субъективными предпосылками. В качестве структурообразующих элементов можно назвать отношения собственности, уровни экономической системы и ее подсистемы, воспроизводственный цикл и др. В связи с этим целесообразно выделить признаки, по которым можно структурировать социально-трудовую систему.

По социально-экономическому признаку каждое общество имеет свою социально-трудовую систему. Определяющим основным критерием здесь выступает экономическая основа общества, образуемая господствующими отношениями собственности и хозяйственным механизмом. Отношения собственности определяют характер всех экономических отношений, включая и трудовые отношения. Каждая социально-экономическая система имеет свой характер труда, определяемый экономическими отношениями.

Хозяйственный механизм социально-экономической системы выражает конкретные формы экономических отношений и поэтому во многом зависит от отношений собственности. Переход административно-командной экономической системы к рыночной обусловлен изменениями в отношениях собственности и в методах хозяйствования. Частная собственность, которая пришла на смену общей собственности, стала экономической основой возникновения наемного труда и связанных с ним капиталистических трудовых отношений.

Плановый хозяйственный механизм заменяется рыночным механизмом. Ограничивается экономическая роль государства в хозяйственной деятельности предприятий. Соответственно меняется экономический механизм регулирования социально-трудовой системы. Внедряются новые методы и инструменты управления трудом на предприятиях, формы его мотивации.

По уровневому признаку национальную социально-трудовую систему можно подразделить на мезо- и микротрудовые подсистемы. Каждая сфера и отрасль экономики, как отмечалось, имеет

свои специфические условия для процесса труда, связанные с технологией, с применяемыми средствами и предметами труда, с целями производства. Все это обуславливает особенности в организации труда, его управлении и стимулировании, в заключении тарифного соглашения между основными субъектами трудовых отношений и др.

Важной подсистемой выступает социально-трудовая система предприятия, фирмы. Являясь основным звеном экономики, предприятие создает все необходимые условия для функционирования социально-трудовой системы. Здесь непосредственно совершается процесс труда, возникают трудовые и социально-трудовые отношения, обеспечивается занятость трудовых ресурсов и осуществляются в основном все фазы их воспроизводства. Важным инструментом внутрифирменного механизма регулирования социально-трудовой системы выступает коллективный договор предприятия. Именно в нем фиксируются все параметры, которые определяют порядок функционирования социально-трудовой системы и меры повышения ее эффективности.

В качестве отдельной микро-трудовой подсистемы необходимо выделить домашнее хозяйство. В ней непосредственно осуществляется процесс личного потребления, представляющий составную часть объекта социально-трудовой системы. Что касается трудовых отношений, то они возникают в результате взаимосвязи между домашним хозяйством и фирмой.

Поэтому реально эти две микроподсистемы взаимообуславливают друг друга и в отдельности полноценно функционировать не могут. Они же образуют условия для существования механизма регулирования функционирования этих подсистем. Данный механизм включает два взаимосвязанных звена: плановый внутрифирменный механизм и рыночный механизм. Причем, ведущая роль здесь принадлежит плановой организации и сознательному регулированию труда.

Механизм рынка труда выполняет лишь часть функций регулирования социально-трудовой системы, в части купли-продажи труда, его распределении между фирмами и возникновения конкурентных отношений. Большая же часть затрат, идущих на создание способностей к труду, их совершенствование и эффективное использование в домашнем хозяйстве на фирме регулируется сознательно субъектами этих подсистем.

По воспроизводственному признаку вполне можно структурировать социально-трудовую систему на ее отдельные подсистемы.

темы. Весь воспроизводственный цикл представляет цельную социально-трудовую систему, которая обеспечивает полный кругооборот способностей к труду как объекта этой системы. Каждая фаза воспроизводственного цикла образует отдельную подсистему, включающую тот или иной процесс, выступающий в качестве содержания, и связи и отношения, возникающие по поводу этого процесса — в качестве формы системы. Все подсистемы основываются на одном объекте, которым является способность к труду, при участии разных субъектов, между которыми возникают различные отношения.

Так, создание способностей к труду, их накопление и совершенствование происходит в разных организациях и в различных формах, с участием таких субъектов, как обучающейся и администрация учебного заведения, наемный работник и предприниматель, между которыми возникают отношения по участию в предоставлении и получении общеобразовательных и профессиональных знаний и др.

В фазе использования способностей к труду возникают трудовые отношения по участию в выполнении эффективного труда между работодателем и наемным работником, между менеджером и рабочим, между самими рабочими.

Фазы распределения и обмена являются промежуточными — между фазами создания и использования способностей к труду. В них также возникают экономические отношения между различными субъектами, по поводу, распределения и обмена труда на основе которых функционируют подсистемы. Однако эти подсистемы имеют свои особенности.

В условиях рынка большая часть подготовленного труда поступает на рынок труда, где происходит его купля-продажа. При этом возникают рыночные отношения между наемными работниками и работодателями, которые регулируются рыночным механизмом. Здесь распределение труда не выделяется в самостоятельную фазу. Оно осуществляется вместе с обменом и является его непосредственной функцией. В данном случае самостоятельной подсистемы распределения не существует.

Для отдельной части труда, обмену предшествует его распределение. Например, при целевом наборе в вузы по приоритетным для общества направлениям, включая специалистов, которых не хватает в регионах. При этом студент заключает трехсторонний контракт: с вузом, с предприятием, для которого осуществляется подготовка, и с органами управления образованием.

Следовательно, подготовленные специалисты распределяются плановым путем. В этом случае возникают нерыночные отношения между подготовленным специалистом, администрацией вуза, предпринимателем-работодателем и администрацией органа управления образованием.

Данные отношения распределения образуют самостоятельную подсистему, входящую в социально-трудовую систему. Таким же путем образуется подсистема, основанная на распределении работников, обладающих способностями к труду, внутри фирмы, между ее филиалами, предприятиями, производственными участками и т.д. Лишь после такого распределения труда, происходит его обмен, который может основываться как на рыночных, так и нерыночных отношениях, т.е. без учета конъюнктуры, складывающейся на рынке.

5. Наименьшая интенсивность изменения структуры труда как объекта социально-трудовой системы. Структуру труда характеризует, прежде всего, профессионально-квалификационная структура занятых работников, обладающих профессиональными и квалификационными способностями к труду. Эта структура относится к числу функциональных макроэкономических структур, в числе которых также капитал, производимые товары, ВВП и др.

Из всех функциональных структур экономики, сдвиг которых оказывают положительное или отрицательное воздействие на динамику производительности общественного труда, его эффективности, наименьшей интенсивности подвержены изменения в сфере труда. Это обусловлено продолжительностью периода, в течение которого происходят структурные сдвиги в экономике.

Под воздействием НТП и рыночного спроса сначала происходит изменение в структуре производимых товаров, в структуре ВВП. Такие изменения совершаются в течение одного года. Прежде всего, изменяется структура потребительских товаров под влиянием происходящих динамичных перемен в потребностях людей. Это побуждает производителей потребительских товаров изменить структуру отраслей второго подразделения общественного производства, которая должна соответствовать рыночному спросу на эти товары.

В свою очередь производители потребительских товаров вынуждены менять свой спрос на основной капитал, создаваемый в первом подразделении общественного производства, чтобы при-

вести его в соответствие с новой технологией производства товаров народного потребления. Однако период, в течение которого изменяется технология производства новой техники, более длительный, нежели период, требуемый для изменения технологии производства предметов потребления. Этот период может продолжаться до 5-7 лет. Следовательно, изменение структуры основного капитала происходит медленнее, чем изменение структуры производимых потребительских товаров.

Наконец, фирмам, производящим и потребительские товары, и основной капитал, потребуются новые кадры в соответствии с изменившимися технологиями производства. Но подготовка новых профессий и специальностей, повышения их квалификации, следовательно, изменения профессиональной и квалификационной структуры в обоих подразделениях общественного производства требует более продолжительного времени. Период подготовки новых кадров и замены ими старых кадров во всей экономике займет более 10-15 лет.

Поэтому изменение структуры сферы труда характеризуется наименьшей интенсивностью, что может оказывать сдерживающее влияние на динамику производительности общественного труда. Это произойдет тогда, когда люди всецело будут полагаться лишь на рыночный механизм регулирования социально-трудовой системы. Только смешанный механизм регулирования изменения структуры в сфере труда, опирающийся на оптимальном сочетании механизма рынка труда и планового механизма, основанного на сознательной деятельности людей, может содействовать росту производительности и эффективности общественного труда.

Итак, социально-трудовая система имеет сложную содержательную и сущностную основу и характеризуется многообразием форм своего проявления. Она не только выражает основу социально-экономической системы, характер изменения и совершенствования последней, но и сама оказывает активное воздействие на эффективность структурных сдвигов в экономике, которые в зависимости от степени использования достижений НТП могут обеспечивать динамичный экономический рост и развитие общества.

Под социально-трудовой системой следует понимать совокупность взаимосвязанных и определенным образом упорядоченных элементов, представляющих собой простой процесс труда, опосредующих его трудовые отношения и механизм регулирования

функционирования этой системы в целях повышения ее эффективности.

Из всех элементов системы, важнейшую роль играют трудовые отношения. Через них люди воздействуют на процесс труда, изменяя и улучшая его, добиваются высоких результатов в производстве. Посредством трудовых отношений можно влиять на рыночные отношения и их регулировать. Трудовые отношения лежат в основе механизма регулирования социально-трудовой системы, призванного содействовать росту качества, производительности и эффективности труда.

1.2. Системный анализ трудовых отношений

Методология системного анализа в экономическом исследовании основана на принципах диалектического материализма. Важнейшими из них являются: принцип всеобщей связи — все явления необходимо рассматривать в их связи, взаимозависимости и взаимодействии, т.е. как определенную систему с внутренне присущих ей элементами; принцип всеобщего развития, который действует вместе с первым — всеобщая связь между элементами, их взаимодействие обеспечивают изменение элементов и поступательное движение всей системы в целом, закономерное ее развитие.

Таким образом, анализ системы ведется с точки зрения массовых экономических явлений, всей совокупности ее элементов, а не отдельного взятого экономического процесса. Каждой системе и ее подсистеме присущи свои организующие принципы, которые в исследовании системы помогают полнее раскрыть ее содержание и сущность, совокупность свойств и качественную определенность, которыми она обладает.

Важно при этом учитывать те признаки, которые характеризуют систему в целом, выражая ее свойства и элементы. К таким признакам можно отнести:

- сложность системы, состоящей из множества разнообразных элементов и многообразных связей между ними. Соответственно и подход к исследованию системы должен учитывать степень ее сложности;
- возможность деления системы на составные ее части (подсистемы, элементы). Следовательно, появляются условия для проведения анализа каждой отдельной части, системы;

- подсистемы входящие в систему более высокого порядка как результат закономерного ее развития. В этом случае при анализе рассматриваются ее связи с другими объектами, т.е. с внешней средой.

Трудовые отношения как форма социально-трудовой системы представляют собой такое системное образование, которое обладает всеми выше названными характеристиками, применяемыми при данном подходе к исследованию.

В процессе трудовой деятельности люди вступают в отношения между собой по поводу обмена опытом, знаниями, навыками, другими способностями и полученными результатами. Эти отношения складываются под влиянием того, как люди используют свои способности в труде, какие результаты будут получены в процессе труда, насколько эти результаты удовлетворяют потребности каждого. Трудовые отношения как система образуют составную часть (подсистему) целостной системы экономических отношений. Содержательной стороной системы трудовых отношений являются те связи и отношения, в которые вступают люди в процессе своей трудовой деятельности. Важно выяснить характер этих связей, по поводу какого объекта они возникают, какие субъекты опосредованы этими связями, в каких формах проявляются связи и отношения трудовой деятельности людей и др.

В Трудовом кодексе Российской Федерации записано: «Под трудовыми отношениями понимаются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы определенной специальности, квалификации или должности), подчинением работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями или трудовым договором»¹.

С таким определением трудовых отношений нельзя согласиться. Во-первых, в нем трудовые отношения сведены к узкому кругу соглашения между работником и работодателем по выполнению самой трудовой функции. Однако связи и отношения между работодателем и наемным работником возникают не только в процессе труда, но и в процессах, которые обеспечивают все пред-

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. - М.: ООО «ВИТРЭМ», 2002. - С. 11.

посылки к выполнению труда, в том числе наем и увольнение кадров, их подготовка и переподготовка, мотивация труда и т.п. Что касается подчинения наемного работника правилам внутреннего распорядка, то это не является экономическим отношением, возникающим между людьми, а чисто правовое обеспечение трудовой деятельности работников предприятия или организации.

Во-вторых, в качестве разных сторон (субъектов) трудовых отношений представлены только два лица: «работник» как физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем, и «работодатель» как физическое или юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником. Но трудовые отношения представляют собой многостороннее явление. Так, для качественного выполнения труда наемный рабочий вступает в трудовые отношения и с менеджером, и специалистом, осуществляющими контроль за соблюдением технологических операций и качественном их выполнении, и с другими рабочими по обмену знаниями, опытом, навыками и т.д.

В-третьих, трудовые отношения ограничены в своем движении определенными рамками. Как будто они возникают между людьми по поводу труда, находящегося лишь в одной фазе воспроизводственного цикла — в фазе его реализации. Труд же в качестве объекта отношений совершает свой кругооборот, проходя ряд фаз движения, включая накопление, распределение, обмен и использование. Каждая из этих фаз выполняет свою функцию, обеспечивая движение и развитие труда. В то же время в каждой из этих фаз возникают свои трудовые отношения между различными субъектами, тем самым, обеспечивая полный процесс воспроизводства труда.

Исходя из проведенного анализа, трудовые отношения можно охарактеризовать значительно шире, чем они представлены в Трудовом кодексе. Трудовые отношения — это система связей и отношений, возникающих между людьми по участию их в формировании способностей к труду, распределении, обмену и организации труда, его регулированию и реализации в целях создания необходимых жизненных благ. Следовательно, трудовые отношения возникают везде, где совершаются процессы, связанные с движением труда, начиная от его формирования и завершая получением результатов труда. В совокупности они образуют сложную систему.

Система трудовых отношений, есть целое, представляющее собой единство закономерно расположенных и находящихся во взаимосвязи структурных элементов. Эта система охватывает всю сферу труда, расположенную в различных отраслях материального и нематериального производства. Их сущностную основу образуют отношения собственности, система производственных отношений. По содержанию система трудовых отношений включает объекты и субъекты отношений, взаимосвязи между ними, подсистемы отношений разных уровней и фаз движения труда.

При системном подходе в исследовании трудовых отношений важно руководствоваться рядом научных принципов позволяющих не только глубже понять происходящие экономические процессы, но и определить механизм их регулирования. Можно дать характеристику следующим принципам, применимым при данном исследовании.

Принцип динамичности системы трудовых отношений. В трудовых отношениях постоянно происходят изменения. Поэтому они представляют собой саморазвивающуюся, самоорганизующуюся и самосовершенствующуюся систему. Важно выяснить источник такого движения. Для этого необходимо исследовать причинно-следственные связи и функциональные зависимости между трудом, трудовыми отношениями и всей системой экономических отношений.

Поскольку труд является объективной основой трудовых отношений, то изменения в его содержании по мере развития производительных сил приводят к изменениям в трудовых отношениях. Последние непосредственно соприкасаются с производительными силами и первыми испытывают на себе их изменения. С появлением новых производительных сил изменяется способ труда, а вместе с ним изменяются и трудовые отношения. В то же время, являясь наиболее подвижными, они определяют характер движения этих изменений во всей системе производственных отношений.

Таким образом, динамизм системы трудовых отношений является исходной основой в исследовании развития производственных отношений, тенденций их изменения. Следовательно, необходимость развития производственных отношений предполагает совершенствование прежде всего трудовых отношений посредством внедрения новых организационно-экономических форм деятельности людей.

Принцип взаимозависимости явлений элементов системы трудовых отношений. Все ее элементы находятся в тесной связи и взаимозависимости. Изменение одного элемента приводит к изменению другого элемента. Главным элементом системы трудовых отношений является ее объект. Именно труд, его движение и кругооборот выступают связующим звеном в отношениях между различными субъектами по формированию, распределению и обмену способностей к труду, а также по эффективному их использованию в процессе труда.

В условиях рынка внефирменное распределение труда осуществляется посредством обмена. Последний в виде купли-продажи услуги труда придает трудовым отношениям форму рыночных отношений. Следовательно, в системе трудовых отношений рыночные связи приобретают особый элемент, воздействующий на другие элементы этой системы. От ценового механизма во многом зависит и предложение квалифицированной рабочей силы, и спрос на нее, и рациональное распределение трудовых ресурсов, и эффективность их использования.

Принцип комплексности, целостности и иерархичности. Это наиболее важный принцип системного подхода в исследовании трудовых отношений, всех их сторон, всех связей и опосредствований. В системе трудовых отношений существует главное звено, вокруг которого образуются структурные элементы, подчиненные этому звену. Вместе они образуют целостность системы. Комплексность связей ведет к большому количеству возможных решений. Важнейшим из которых, по-видимому, является необходимость выяснения исходного и основного отношения в системе трудовых отношений.

В качестве исходного отношения данной системы может претендовать отношение разделения труда. С него начинается движение объекта трудовых отношений. Разделение труда порождает различные виды конкретного труда, для выполнения которых требуются соответствующие профессиональные способности людей. Следовательно, отношение разделения труда определяет отношения по подготовке способностей к труду. Разделение труда является исходным отношением в установлении соответствия профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов видам и сложности труда при его распределении и обмене.

В качестве основного трудового отношения системы выступает, как представляется, отношение по поводу содержания

труда и его качественной определенности. Основное отношение отражает конечную цель движения труда и средство ее достижения. Целью любого труда является достижение высокой его производительности и эффективности для получения большего количества полезных благ. Только труд высокого качества по своему содержанию способен на высокий полезный эффект. Отношение, возникающее по участию в образовании содержательного и качественного труда лежит в основе всей системы трудовых отношений. Оно подчиняет себе все другие отношения, возникающие по участию в формировании и организации труда, его регулировании и реализации.

Наличие ряда особенностей в трудовых отношениях, придает им специфический характер в их развитии, изменении и преобразовании, во взаимодействии с другими отношениями той или иной социально-экономической системы. Познание этих особенностей имеет важное значение как для теории в выяснении метода анализа сущности и характера трудовых отношений, так и для практики при разработке действенного механизма управления трудом. Особенности трудовых отношений обусловлены спецификой самой социально-трудовой системы, ее содержанием и сущностью.

Первая особенность трудовых отношений исходит из объекта этих отношений, в качестве которого выступает труд. Последний не отделим от человека как носителя и собственника способностей к труду. Поэтому отношения, возникающие по участию в формировании способностей к труду, их накоплении, развитии и реализации проявляются через экономические интересы работника.

Поскольку работник имеет личную собственность на свои способности к труду, он обладает полным правом на владение, распоряжение и пользование этими способностями. В то же время у работника возникает личный интерес, порождаемый его потребностями как необходимость в существовании его живого организма, как необходимость в выполнении труда определенного вида и сложности, как необходимость в развитии его личности. Эти потребности зависят от личностных характеристик каждого работника, его выгод, связанных с улучшением своей жизни и жизни своей семьи, приобретением профессиональных знаний, получением содержательной и интересной работы, имеющей благоприятные условия и т.д.

Таким образом, свои отношения с другими людьми по участию в формировании, регулировании и выполнении труда работник строит на основе личной собственности на труд и в целях реализации собственных интересов, направленных на удовлетворение его разнообразных потребностей.

Вторая особенность трудовых отношений связана с консерватизмом труда и самого работника. Как уже отмечалось, из всех функциональных структур экономики, сдвиги которых оказывают положительное или отрицательное воздействие на динамику производительности общественного труда, его эффективности, наименьшей интенсивности подвержены изменения в сфере труда. Это находит выражение в продолжительности периода, в течение которого происходят структурные сдвиги в экономике. Под воздействием НТП и потребительского спроса сначала происходят изменения в структуре производимых товаров, ВВП. Затем в структуре основного капитала и наконец, более замедленные изменения наблюдаются в структуре занятости, т.е. в профессионально — квалификационной структуре. Последняя для своего изменения в соответствии с появлением новой техники и технологии, требует более продолжительного периода подготовки профессиональных кадров.

Соответственно и отношения людей, возникающие по поводу движения труда как форма своего содержания остаются продолжительное время неизменными. Это связано не только с отставанием трудовых отношений от труда как формы его развития, но и с тем, что труд как содержание своим консерватизмом недостаточно интенсивно создает необходимую основу для постоянного преобразования этих отношений.

В то же время сам работник консервативен ко всяким изменениям в трудовых отношениях. Это обусловлено характером институтов как повседневных действий людей, выражающихся в их привычках, обычаях, неформальных правилах. Традиции, правила поведения людей, человеческой деятельности вырабатываются и складываются постепенно в результате смены многих поколений, что сказывается и на трудовых отношениях.

Поэтому их обновление, изменение, продиктованные требованиями ускоренного прогресса техники и технологии, происходят в соответствии с законами эволюции. Нельзя перестроить психологию людей и соответствующее отношение к труду революционными методами. Но благодаря активным и целенаправ-

ленным действиям людей можно ускорить эволюционное развитие трудовых отношений.

Третья особенность трудовых отношений связана с их местом в системе экономических отношений. Материальной основой трудовых отношений, придающей им объективный характер, является труд, а следовательно, те процессы, которые связаны с его разделением, кооперацией, обобществлением и т.д. Исходной основой здесь является разделение труда. Именно с развитием разделения труда постоянно происходят закономерные изменения в трудовых отношениях. Разделение труда изменяет структуру и методы формирования труда, его распределение и обмен, способы организации и управления.

Таким образом, по своему содержанию трудовые отношения относятся к разряду организационно-экономических отношений, базирующихся на разделении труда. Они непосредственно связаны с производительными силами и являются связующим звеном между последними и производственными отношениями. Поэтому трудовые отношения первыми испытывают на себе воздействие изменений, происходящих в технике, технологии, кадровом составе работников. Эти изменения в определенной степени влияют на развитие других экономических отношений.

Новая техника и технология создают условия для углубления разделения труда, что, в свою очередь, изменяет трудовые отношения, формы и методы организации труда, его стимулирования и т.д. Однако такие изменения происходят не сами собой, а в результате активного действия людей. Последние своими действиями способствуют внедрению новых форм организации труда, которые больше отвечают изменившемуся техническому базису производства.

Четвертая особенность трудовых отношений порождена социальными процессами, происходящими в обществе и трудовых коллективах. На трудовую жизнь человека активное влияние оказывают социальные условия, которые складываются в любой организации. Экономической основой социальных процессов в трудовых коллективах являются отношения, возникающие по поводу собственности на условия и результаты производства.

В экономической жизни общества социальные процессы занимают особую роль. Они непосредственно связаны с отношениями людей, складывающимися в таких социальных структурах, как социальная группа, социальный коллектив, социальный класс, а также во всем обществе. Важные функции выполняют

социальные процессы в трудовом коллективе. От характера социальных процессов во многом зависит активность и плодотворность трудовой деятельности работников, их вклад в развитие фирмы, предприятия и всей экономики. В свою очередь и сами социальные процессы, их характерные черты определяются производственными отношениями. Именно в зависимости от социально-экономических отношений и их собственности как объективной основы складываются определенные социальные условия жизни людей, способы и размеры распределения доходов между различными социальными группами населения, условия труда и т.д.

Можно выделить три концептуальных подхода к анализу социальных процессов и связей их с трудом, с трудовыми отношениями. По марксистской концепции, основанной на трудовой теории стоимости, все социальные явления и процессы в обществе и отдельном коллективе основываются на отношениях собственности и классовых противоречиях. Начало этому учению положено рикардianцами. Опираясь на научное положение Д. Рикардо, по которому действие закона стоимости приводит к обеспечению справедливого обмена труда, они считали, что рабочему должен принадлежать весь продукт труда. Но при частной собственности рабочий получает в форме заработной платы лишь часть этого продукта, другая часть присваивается капиталистом в виде прибыли. Поэтому источником всех несправедливостей и бедствий является частная собственность. В дальнейшем К.Маркс, опираясь на это учение, обосновал закон прибавочной стоимости, по которому происходит социальное расслоение людей на богатых и бедных.

Неоклассическая концепция основывается на теории социального партнерства, которая является разновидностью теории классового сотрудничества, выдвинутая в трудах Дж.Милля, Ж.Сея, Ф.Бастиа и др. Согласно теории факторов производства, в создании стоимости товара, богатства общества в равной мере участвуют труд и капитал. Следовательно, существует сотрудничество труда и капитала. В дальнейшем на этой основе появились концепции: «социальной гармонии», «ассоциации между трудом и капиталом», «участия в прибылях», «патернализма» и др.

На рубеже XIX и XX вв. возникло такое направление в социальных процессах, как «социальный дарвинизм». Представители этого направления перенесли на общество биологические законы, открытые Дарвиным, включая закон естественного от-

бора и закон борьбы за существование. В результате действия этих законов в обществе возникают социальные группы и классы, занимающие разное положение. Отсюда появление конфликтов интересов разных социальных групп считаются естественным состоянием общества, поскольку эти интересы обусловлены биологическими потребностями людей.

Несостоятельность указанных концепций очевидна. Ни одна из них полностью не подтверждается существующей практикой. Следовательно, всецело опираться на ту или иную концепцию в регулировании социальных процессов, происходящих в обществе и в каждом трудовом коллективе, нельзя. Это можно аргументировать следующими положениями.

Во-первых, и марксистская, и неоклассическая концепции базируются на объективных факторах производства, экономических отношениях. Однако эти отношения представлены в разных формах. Первая — в форме эксплуатации труда капиталом, вторая — в форме сотрудничества, партнерства между ними. Многообразная практика и отечественных, и зарубежных экономических явлений не отвергает факты существования обеих форм.

Во-вторых, в современных условиях не следует признавать правильность, обоснованность одного положения и отвергать другое, следовательно, нельзя руководствоваться в практической деятельности лишь одним каким-либо положением. Трудно согласиться, что стоимость, прибыль, богатство создается только трудом рабочих, без участия материальных условий производства, техники, технологии, труда менеджеров и предпринимателей, их интеллектуальных способностей. В тоже время имеется достаточно фактов, подтверждающих несправедливость в распределении созданных доходов, что ведет к огромному и необоснованному расслоению общества на богатых и бедных.

В-третьих, совершенно абсурдно признавать тот факт, что общество должно смириться с существованием большого количества бедного работающего населения при наличии значительного богатства, находящегося в собственности небольшого количества людей и что никакие общественные меры не могут изменить такого сложившегося по социально-экономическим причинам положение народа.

Социальные процессы в обществе вполне познаваемы и целенаправленно регулируются людьми. В этой связи важно обосновать необходимый методологический подход к их исследованию. Представляется, что исходной основой возникновения со-

циальных процессов, является трудовая деятельность людей. Именно результаты труда, созданный доход, его распределение становятся предпосылкой возникновения социальных явлений. Поэтому в регулировании социальных процессов, возникающих в трудовых коллективах, необходимо исходить прежде всего из познания взаимосвязей их с трудовыми отношениями. Последние складываются под воздействием отношений собственности и в свою очередь влияют на характер социальных процессов.

Основным методологическим принципом, на котором следует строить указанные взаимосвязи, является принцип социальной гарантированности. Действие этого принципа призвано способствовать активному предпринимательству, росту его эффективности, повышению производительности труда и нормальному воспроизводству рабочей силы. Посредством данного принципа формируются такие трудовые отношения, которые обеспечивают соблюдение на предприятиях законов о труде, установленных норм и условий труда, содействующих сохранению здоровья работников, справедливой оплате труда, побуждающей их повышать трудовой вклад в доход фирмы.

По сути своей принцип социальной гарантированности в трудовом коллективе сочетает в себе и принцип справедливой оплаты труда. Последний, по нашему мнению, можно сформулировать следующим образом: за выполнение необходимого труда работником по его способностям, при их полной реализации — соответствующая оплата в зависимости от его трудового вклада в полученный результат, обеспечивающая нормальное воспроизводство качественной рабочей силы.

В основе действия указанных принципов лежат экономические интересы субъектов предпринимательской деятельности. Именно через экономические интересы работников социальные процессы на предприятии связаны с трудовыми отношениями, а через них и с отношениями собственности, которые выступают в качестве объективного начала и процесса возникновения этих интересов.

Взаимосвязи социальных процессов и трудовых отношений как выражение их взаимозависимостей осуществляются по следующим направлениям, опосредованным формами экономических интересов.

- Посредством внутричеловеческого мотива. Интерес любого индивидуума выступает в первую очередь как источник самодвижения человеческой деятельности. Человека побуждает к де-

тельности внутренняя осознанная необходимость как потребность, которая превращается в его желательную выгоду. Речь идет прежде всего об экономических и социальных потребностях. Последние порождают внутrichеловеческий мотив как побудитель к активной деятельности людей в целях удовлетворения своих потребностей.

- Посредством внешнечеловеческого мотива. Через стимулирование как форму интереса, выясняются внешние обстоятельства, которые воздействуют на источник человеческого самодвижения. Этот внешний побудительный мотив действует в трех своих основных формах: волевое воздействие — по принципу «что надо», присущему административно-командным методам; экономическое воздействие — по принципу «что хочу», т.е. удовлетворение своих потребностей, присущему рыночным методам; психологическое воздействие — по принципу «во что верю», присущему идеологическим методам. Каждая из этих форм имеет свое поле действия в качестве внешнего мотива человеческой деятельности.

Но наиболее эффективной из них является экономическое воздействие. Последнее определяется отношениями собственности, рыночными и трудовыми отношениями. Данная взаимосвязь осуществляется через присвоение ресурсов, продуктов, доходов, социальных льгот. Каждый собственник ресурсов получает свой доход. Но поскольку ресурсы различаются по их количеству и качеству, то доходы по ним и социальные условия — различные, и следовательно, не одинаковые интересы и стимулы. У предпринимателя как собственника двух ресурсов (капитала и предпринимательских способностей) они выше, чем у наемного работника, у которого только один ресурс — труд. Интерес наемного работника слабее побуждает его к трудовой деятельности.

- Посредством интереса, возникающего из отношения к труду. Последнее является основной формой проявления трудовых отношений: это отношение к собственным способностям, при их приобретении, накоплении, развитии и реализации. Поэтому и социальные процессы, возникающие в трудовом коллективе во многом определяются интересами, вытекающими из отношения к труду, что непосредственно отражается на его производительности, интенсивности, дисциплине, стремлении к увеличению профессиональных знаний и повышению квалификации. В свою очередь социальные процессы находят свое проявление через

труд как средство к существованию человека и развитию его личности, как средство самореализации своих способностей и установления связи с коллективом, обществом и т.д.

- Посредством противоречивости интересов, возникающих у каждого субъекта предпринимательской деятельности, определяемых отношением собственности на ресурсы и местоположением наемных работников в трудовых отношениях предприятия. Это проявляется соответственно в получении разных доходов, социальных выплат, призванных возмещать затраты на восстановление ресурсов и в разной эффективности использования капитала и труда в целях увеличения дохода фирмы.

От размера последнего во многом зависят социальные гарантии по оплате труда, предоставлению различных льгот, по созданию благоприятных условий труда. Поэтому в целях увеличения дохода фирмы посредством разрешения противоречий экономических интересов субъектов предпринимательской деятельности необходимо шире использовать систему партисипативных методов в формах участия наемных работников в собственности, прибылях и управлении предприятием.

В связи с социальными процессами, происходящими в трудовых коллективах, в экономической литературе принято выделять понятия: «трудовые отношения» и «социально-трудовые отношения». Так, В. Куликов отмечает: «В прямой «связке» с трудовыми отношениями находится личное потребление работника, в сфере которого осуществляется воспроизводство как его, так и его семьи. Трудовые отношения, таким образом, шире, чем отношения на рынке труда и в процессе труда: помимо этого они включают важные социальные аспекты, в том числе систему социальной защиты».

Для акцентирования данного обстоятельства в отечественной литературе по экономике труда все чаще используется термин «социально-трудовые отношения». Оба термина («трудовые отношения» и «социально-трудовые отношения») конечно, правомерны. Но если оговорено, что трудовые отношения не ограничиваются рынком труда, а понимаются более широко, рассматриваемые термины становятся тождественными¹.

С такой точкой зрения на понятие социально-трудовых отношений вряд ли можно согласиться. Во-первых, социально-тру-

¹ Куликов В. Концептуальные основы современной экономики труда // Рос. экон. журн. - 2000. - № 11-12. - С. 58.

довые отношения обосновываются с тем, что они связаны с социальными аспектами, в том числе с таким как социальная защита. Но последняя лишь форма трудовых отношений, которая не может быть экономической основой, определяющей социально-экономический характер этих отношений. Во-вторых, наблюдается явное противоречие в понимании двух терминов. В одном случае, признается правомерность в использовании терминов: «трудовые отношения» и «социально-трудовые отношения». В другом случае, оба термина становятся тождественными, поскольку трудовые отношения выходят за рамки рынка труда и процесса труда и все они включают важные социальные аспекты. Выходит, что трудовые отношения связанные с рынком труда, не являются социально-трудовыми отношениями. Если же их рассматривать шире, чем отношения рынка труда, то они являются социально-трудовыми отношениями. На практике же система трудовых отношений значительно шире отношений рынка труда. Следовательно, все отношения сферы труда являются социально-трудовыми. В конечном итоге трудно выяснить различия в понимании этих терминов.

Происходит это по той причине, как представляется, что социальные процессы рассматриваются поверхностно, без обоснования их экономической природы, вне связи с отношениями собственности. Поэтому требуется более убедительная аргументация при обосновании различий в понимании двух указанных терминов.

Как уже отмечалось, трудовые отношения, обусловленные формой собственности и отражающие сущность социально-трудовой системы, принадлежат к группе сложных трудовых отношений. Таковыми являются и трудовые отношения, непосредственно связанные с социальными процессами в обществе или в отдельном трудовом коллективе. Поэтому все они с полным правом могут называться социально-трудовыми отношениями.

Отношения, возникающие между людьми по участию их в простом процессе труда, в совершенствовании его простых элементов, образуют особую группу простых трудовых отношений. Эти отношения являются всеобщими, присущими любой социально-экономической системе. Они не изменяют свой характер при смене одной формы собственности на другую. Именно живой труд, предмет труда, средство труда, образуют во взаимодействии простой процесс труда, который совершается в целях создания конкретного жизненного блага не независимо от какой

либо формы собственности. Поэтому и отношения, возникающие по участию работников в повышении качества живого труда, совершенствовании средств труда и предметов труда, их комбинировании в целях роста производительности труда, качества продукта и т.д., являются простыми трудовыми отношениями.

Таким образом, не все трудовые отношения приобретают социально-экономический характер, а лишь те, которые непосредственно выражают отношения собственности, зависят от них и опосредуют социальные процессы. Трудовые отношения многосторонние и охватывают все процессы трудовой жизни человека, начиная от приобретения им профессиональных знаний, способностей к труду и кончая их полной реализацией в труде. Всю систему трудовых отношений можно сгруппировать по двум основным признакам: по объекту и субъектам отношений.

Это деление условно, ибо каждое трудовое отношение включает в себя и объект, и субъект, и связи между субъектами по поводу объекта. Однако группировка по указанным признакам отражает процесс воспроизводства трудового ресурса и дает возможность выработать меры направленного действия на этот процесс через трудовые отношения.

По объекту трудовые отношения отражают движение способностей человека к труду, самого труда, его кругооборот. Воспроизводственный подход к анализу трудовых отношений по их объекту позволяет выделить следующие фазы его движения и конкретные формы проявления:

- отношения по подготовке способностей к труду посредством различных форм профессионального обучения;

- отношения по распределению трудовых ресурсов, обладающих профессионально-квалификационными способностями, соответствующими определенным видам и уровням сложности выполняемого труда, на основе разделения труда, его кооперации и специализации, миграции рабочей силы;

- отношения обмена труда посредством его цены в форме организации заработной платы, премирования, выплаты различных пособий и предоставления льгот, с учетом спроса и предложения труда;

- отношения по эффективному использованию труда в форме организации труда, повышения его производительности и интенсивности, создания благоприятных условий труда и др.

Группировка трудовых отношений по признаку субъектов дополняет их систематизацию по объекту. Именно отношения

между различными субъектами возникают по поводу определенного объекта. Этот признак более точно определяет направления действия трудовых отношений, конкретное сочетание субъектов, объекта и форм проявления отношений.

В эту группу входят такие трудовые отношения, которые отражают взаимосвязь: между коллективом учебного заведения и обучающимися, между работодателем и наемными работниками, между менеджером и рабочим, между работодателем и профсоюзом, между самими наемными работниками. К конкретным формам трудовых отношений по субъектам можно отнести:

- отношения договора по предоставлении образовательной услуги при формировании способностей к труду;

- отношения по заключению контракта о приеме на работу и по прекращению контракта при увольнении с работы;

- отношения социального партнерства, сотрудничества профсоюза и работодателя;

- отношения по разрешению трудового конфликта на предприятии, проявляющегося в виде забастовок, локаутов, незаконного увольнения и т.д.;

- отношения по развитию и защите интересов работников посредством стимулирования качества их рабочей силы, качества трудовой жизни, участия рабочих в управлении предприятием и т.д.;

- отношения по социальной защите работников, по созданию безопасных условий их труда, по защите от безработицы и др.

Основной формой проявления трудовых отношений любого работника, становится его отношение к труду. Это отношение человека к своим трудовым способностям, к их накоплению, развитию и реализации в процессе труда, к качеству, выполняемого труда и его результатам.

Но не только человек своим отношением к труду воздействует на него, на его содержание и результаты. Труд оказывает обратное влияние на исполнителя. Интересный труд благоприятно может сказаться на поведении человека, его настроении и т.д. А. Маршалл по этому поводу писал, что в процессе труда, когда человеческий ум «эффективно работает; именно в эти часы его характер формируется под влиянием того, как он использует свои способности в труде, какие мысли и чувства этот труд в