

А. К. Дубовик, кандидат исторических наук, доцент БНТУ

## СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ КАК ОБЪЕКТ ИСТОРИКО-СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

The article deals with social and industrial relations as object of sociological and historical studies.

Взаимодействуя между собой в процессе труда, индивиды и социальные группы вступают в широкую сеть социально-трудовых отношений. Они являются объектом изучения различных социальных наук: философии, социологии, экономики, правоведения, истории и т. д. Каждая из дисциплин под углом зрения своего предмета высвечивает тот или иной аспект исследования этих отношений. Так, психология занимается изучением человеческого поведения в процессе труда. Юридическая наука рассматривает трудовые отношения, основанные на трудовом договоре. В экономической теории социально-трудовые отношения определяются как отношения, которые возникают и устанавливаются между субъектами в процессе осуществления трудовой деятельности по созданию благ и услуг, необходимых для удовлетворения потребностей общества и индивидов, а также при обеспечении воспроизводства рабочей силы, включая подготовку к труду и вовлечение работников в трудовой процесс [1, с. 13].

В рамках социологической науки социально-трудовые отношения изучены недостаточно. Зарубежная социология традиционно трактует эти отношения узко, инструментально, используя термины «*industrial relations*» и «*labor relations*». При этом под «*трудовыми отношениями*» понимается сложный комплекс отношений, возникающих между субъектами на разных уровнях: между работодателями и работниками, профсоюзами и государством и т. д. В отечественной же литературе используются два термина «*трудовые отношения*» и «*социально-трудовые отношения*». Первый отражает узкоспециальный подход к проблеме; использование категории «*социально-трудовые отношения*» присуще социально ориентированному, гуманитарному подходу, признающему большое влияние социума на трудовой процесс [2]. Социально-трудовые отношения можно определить как систему объективно существующих отношений, возникающих и развивающихся в процессе труда между его субъектами и направленными на обеспечение высокого уровня и качества жизни индивида, трудового коллектива и общества.

Социологический аспект исследования социально-трудовых отношений означает выявление равенства-неравенства между участниками процесса труда, социального положения отдельных групп работников, их интересов, мотивов, трудового поведения. Данные про-

блемы изучаются социологией труда, социологией профессий, экономической социологией. Российский исследователь Н. Б. Азарова говорит о необходимости развития нового в отечественной социологии направления – социологии социально-трудовых отношений. Она рассматривает систему социально-трудовых отношений как универсальный социальный механизм, обеспечивающий развитие человеческого потенциала [3].

Социально-трудовые отношения – имманентная составляющая системы общественных отношений, органичная часть любого общественного труда, любого производства, определяющая реализацию экономических и социальных интересов как индивидов, так и социальных слоев, групп общества. Данные отношения – это прежде всего отношения между людьми в процессе их трудовой деятельности. Они образуют систему, основными элементами которой являются рынок труда и занятость; социальное партнерство; уровень и качество жизни работников; организация и охрана труда; эффективность труда и удовлетворенность им и т. д.

В Республике Беларусь социально-трудовые отношения как целостный предмет исследовались в социологическом аспекте недостаточно. Данный термин даже отсутствует в глоссарии учебника профессора Г. Н. Соколовой по социологии труда [4]. Вместе с тем имеется немало публикаций, посвященных анализу тех или иных элементов социально-трудовых отношений и, прежде всего, рынка труда, а также их регулирования на предприятиях в современных условиях [5–7]. Нами предпринята попытка комплексного рассмотрения социально-трудовых отношений в Беларуси в их историческом развитии [8].

Социально-трудовые отношения являются сложным полиструктурным образованием. Их структура включает в себя субъекты, предметы, принципы их осуществления. К субъектам социально-трудовых отношений относятся работодатели, наемные работники и представляющие их интересы профсоюзы, государство. Социально-трудовые отношения как многомерный процесс реализуются на различных уровнях: локальном, отраслевом, общенациональном; включают как индивидуальные взаимодействия (работодатель – работник, работник – работник), так и межгрупповые (объединение нанимателей – объединение



профсоюзов). В соответствии с уровнем трудовых отношений различают и их предмет.

Принципами функционирования и регулирования социально-трудовых отношений являются солидарность; партнерство; равенство; решение конфликтных ситуаций путем переговоров; недопустимость дискриминации и др. Выделяют также виды социально-трудовых отношений. Так, по содержанию деятельности различают производственно-функциональные, профессионально-квалификационные, общественно-организационные отношения; по субъектам отношений – межорганизационные и внутриорганизационные; по объему властных полномочий – вертикальные и горизонтальные; по степени регламентации – формальные (официальные) и неформальные (неофициальные); по способу общения – безличные (опосредованные) и личные (непосредственные) и т. д.

Специфика социолого-исторического подхода к изучению социально-трудовых отношений состоит в выделении их основных типов. К ним относят: патерналистские отношения, характеризующиеся сильно выраженной регламентацией со стороны государства или администрации предприятия; партнерские, основанные на договорном регулировании с учетом интересов всех участвующих сторон; конкурентные, выражающие стремление получить односторонние преимущества без учета интересов другой стороны; солидарные, предполагающие общую ответственность и взаимопомощь сторон; субсидиарные, означающие стремление субъектов к личной ответственности за свои действия и достижение своих целей; дискриминационные, основанные на произволе, незаконном ограничении прав субъектов социально-трудовых отношений; конфликтные, выражающие обострение противоречий между субъектами трудовых отношений.

В дореволюционной Беларуси, как и в целом в Российской империи, преобладал конфликтный тип социально-трудовых отношений. Острые конфликты между рабочими и нанимателями являлись доминирующей формой взаимодействия труда и капитала в начале XX в. В регулировании трудовых отношений велика была роль властных структур. Государство не только устанавливало принципы отношений, но и активно вмешивалось в процесс их регулирования, выступая, как правило, на защите интересов нанимателей. В 1882 г. была учреждена фабричная инспекция для надзора за соблюдением фабричного законодательства и порядка на предприятиях, в 1897 г. был издан закон, ограничивающий продолжительность рабочего дня 11,5 часами. В 1903 г. был принят закон, согласно которому рабочие получали право на избрание фабричных старост как представителей собственных интересов перед администра-

цией. Однако незначительные уступки со стороны владельцев предприятий достигались главным образом не в результате переговоров, а стачечных боев, изредка являлись следствием грамотной социальной политики управляющих предприятиями. Наиболее ярким примером последней служит введение в 1894 г. на Добрушской писчебумажной фабрике по инициативе ее директора А. И. Стульгинского 8-часового рабочего дня «с обоюдной пользой, как для работодателя, так и для рабочего» [9]. Но он не был типичной фигурой российского предпринимателя.

Социально-трудовые отношения приобрели новые очертания в связи с возникновением профсоюзов. Следует отметить, что в Беларуси они стали создаваться раньше, чем в центральных губерниях Российской империи – в середине 90-х гг. XIX в. [10]. Рост рабочего и профсоюзного движения в период первой российской революции вызвал издание царским правительством 4 марта 1906 г. «Временных правил о профессиональных обществах», которыми разрешалось учреждать на промышленных и торговых предприятиях союзы наемных рабочих и служащих для защиты экономических интересов, улучшения условий труда и быта, повышения культурного уровня своих членов. К концу мая 1907 г. на территории Северо-Западного края существовал 101 профсоюз, в них насчитывалось 14 553 члена [11]. Однако после поражения революции 1905–1907 гг. большинство профсоюзов в Беларуси были разгромлены.

В советский период преобладал государственный патернализм в трудовых отношениях. Они формировались государством, которое не только устанавливало правила игры, но и по существу являлось единственным работодателем. Право на труд рассматривалось прежде всего как обязанность трудиться. В период «военного коммунизма» доминировали милитаризация труда, всеобщая трудовая повинность. Отсутствовали материальные стимулы для качественного труда. С переходом к нэпу вместо всеобщей трудовой повинности был введен трудовой налог, просуществовавший до 1928 г. [12].

Вместе с тем утвердилась практика коллективно-договорных отношений в трудовой сфере. В Беларуси первый коллективный договор был заключен в начале 1922 г. между профсоюзом химиков и групповым управлением стекольной промышленности [13]. Коллективные договоры содержали в себе элементы социального партнерства. Однако на рубеже 20–30-х гг. в социально-трудовой сфере окончательно утвердились командно-административные методы управления, произошло свертывание коллективно-договорной практики. С 1934 по 1946 г. коллективные договоры вовсе не заключались.



Восстановление практики заключения коллективных договоров произошло в 1947 г., но их содержание существенно изменилось. Теперь они рассматривались как орудие в борьбе за хозяйственные планы [14].

В период «хрущевской оттепели» в связи с попытками демократизации общественной жизни наметился определенный сдвиг в социально-трудовых отношениях в сторону повышения роли коллективных договоров, а также созданных в 1958 г. постоянно действующих производственных совещаний в решении проблем социального развития трудовых коллективов. С созданием в 1964 г. профорганизаций в колхозах между профкомами и правлениями стали заключаться ежегодные соглашения по социальным вопросам и охране труда [15]. В середине 60-х гг. была предпринята попытка активизировать переговорный процесс в трудовых отношениях, однако процедура заключения коллективных договоров и их реализация отличались высокой долей формализма.

Государственный патернализм в социально-трудовых отношениях придавал стабильность положению работника, гарантировал удовлетворение основных жизненных потребностей. Трудящиеся могли рассчитывать на сохранение рабочего места, регулярное получение зарплаты, определенный уровень социально-бытового обслуживания, получение пенсии при достижении пенсионного возраста или при утрате трудоспособности. И хотя сами блага были относительно невелики, а их получение было растянуто во времени, тем не менее они были достижимы. Недостатки государственного патернализма проистекали из его достоинств. Уравниловка в распределении обуславливала низкий уровень притязаний к условиям жизни, при которых главным было жить «не хуже других». Это формировало тип личности, поведение которой было ориентировано на сохранение имеющегося статуса, поскольку достижение более высокого от нее мало зависело. Такой тип поведения в экономической социологии называют «до-рыночным».

Важной вехой в социально-трудовых отношениях явилось принятие в 1983 г. закона СССР «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями». В соответствии с ним усилилась роль коллективных договоров в регулировании отношений на производстве, сформировался новый институт социального партнерства – советы трудовых коллективов. Конец 80-х гг. характеризовался началом преобразований в социально-трудовой сфере, развитием рабочего движения, появлением альтернативных профсоюзов.

Переход к рыночной экономике потребовал принципиально нового подхода к политике в области регулирования социально-трудовых отношений. В этих условиях в Республике Беларусь стала складываться новая система взаимоотношений профсоюзов с органами государственного управления и созданными объединениями нанимателей, основанная на принципах социального партнерства. Его принципиальные основы закреплены в статье 14 Конституции Республики Беларусь. Принят Указ главы государства «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь» (15 июля 1995 г.). Утверждена Концепция развития системы социального партнерства и программа мер по ее реализации (март 1997 г.). Сформированы Национальный и региональные советы по трудовым и социальным вопросам, создан Республиканский трудовой арбитраж. С начала 90-х гг. заключается генеральное соглашение между правительством, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов.

Несмотря на то, что система социального партнерства в нашей стране институционально сформировалась, было бы еще преждевременно говорить о том, что она достаточно четко функционирует и оправдывает свое предназначение. Внедрение принципов социального партнерства в республике проходит со значительными проблемами. В обществе еще не сформирована должная культура социального диалога, ведения коллективных переговоров, заключения соглашений и их исполнения. В отечественной практике социального партнерства самой сильной стороной в треугольнике «капитал – профсоюзы – государство» является власть. В руках государства находятся основные ресурсы: административный, экономический, финансовый и др. Объединения нанимателей сформированы в основном на республиканском уровне. Преобладание государственной собственности приводит к тому, что трудовые конфликты выливаются в столкновения профсоюзных организаций с государством.

Практика зарубежных стран, где социальное партнерство является эффективным способом решения проблем в социально-трудовой сфере, свидетельствует о том, что профсоюзы там обладают мощным ресурсом, позволяющим им выступать в качестве равноправной стороны при заключении генерального и иных соглашений. Им является солидарность людей труда, предполагающая умение работников объединяться для того, чтобы сплоченно выступать против нанимателя, защищать и отстаивать свои права, требовать улучшения условий труда и соблюдения социальных гарантий. Солидарность людей наемного труда является не только условием эффективной



деятельности профсоюзов и становления их как равноправного участника социального партнерства. В более широком плане она выступает важным условием формирования гражданского общества.

Актуальным для современного этапа развития белорусского общества является переход к субсидиарной модели социально-трудовых отношений, основанной на социально-экономической ответственности трудоспособных членов общества и адресной социальной поддержке нетрудоспособных и малообеспеченных семей и граждан. Расходы на различные социальные программы (без затрат на образование и здравоохранение) в Республике Беларусь достигли уже 14% ВВП. Дальнейшее их увеличение, по мнению А. П. Моровой, создает угрозу устойчивости финансовой системы страны и перспективам экономического роста [1, с. 1].

На развитие социально-трудовых отношений значительное влияние оказывает научно-технический прогресс и особенно информационно-коммуникационная революция. Вместе с тем в Республике Беларусь доминирующим способом труда пока остается машинно-индустриальный, в котором занято более 50% трудоспособного населения. Лишь десятая часть работающего населения обеспечивает научно-индустриальный и научно-информационный способы труда. По оценке специалистов, высокотехнологичные, наукоемкие производства составляют в Республике Беларусь лишь 2–3%, тогда как в развитых странах – 60% [16].

Необходимо совершенствование трудовых отношений на основе новых и высоких технологий, переход к научно-информационному способу труда, разрывающему рамки узкой специализации и жесткой регламентации профессиональных ролей работников. Должна быть сформирована система мотивации труда, соответствующая условиям перехода к рыночной экономике, благоприятствующая развитию способностей личности, повышению ее творческой активности.

### Литература

1. Морова А. П. Методология перехода к рыночной модели социальной политики в Республике Беларусь: Автореф. дис. ...д-ра экон. наук. – Мн., 2001.

2. Медведева Т. А. Социально-трудовые отношения: теоретические основы и современная практика регулирования: Автореф. дис. ...канд. экон. наук. – М., 1999. – С. 13.

3. Азарова Н. Б. Социально-трудовые отношения в современной России: социологический анализ: Автореф. дис. ...д-ра социол. наук. – М., 2003. – С. 11–12.

4. Соколова Г. Н. Социология труда. – Мн., 2002.

5. Социальные механизмы регулирования рынка рабочей силы. – Мн., 1998.

6. Социальные и социокультурные процессы в современной Беларуси: социологический анализ. – Мн., 2004. – Вып. 5. – С. 3–93.

7. Павлов В. В. Регулирование социально-трудовых отношений на предприятиях в современных условиях // Социология. – 2000. – № 1. – С. 85–88.

8. Дубовик А. К. Социально-трудовые отношения в Беларуси: история и современность // Наука – образованию, производству, экономике. – Мн., 2003. – Т. 2. – С. 249–254.

9. Предпринимательство в Беларуси. – 2000. – № 7. – С. 30–31.

10. Дубовик А. К. Профсоюзы Белоруссии: первые шаги // Человек и экономика. – 1990. – № 6. – С. 28–30.

11. История профсоюзного движения Беларуси. – Мн., 2005. – С. 25.

12. Протьюко Т. С. Становление советской тоталитарной системы в Беларуси (1917–1941 гг.). – Мн., 2002. – С. 567–573.

13. Очерки истории профсоюзов Белоруссии. 1905–1969 гг. – Мн., 1970. – С. 120–121.

14. Дубовик А. К., Вайнилович Э. Г. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в Беларуси: история и современность // Актуальные проблемы истории Беларуси: стан, здабыткі, супярэчнасці і перспектывы развіцця. – Гродна, 2003. – С. 200.

15. Дубовик А. К. Возрастание роли профсоюзных организаций в жизни колхозной деревни (по материалам Белорусской ССР) // Проблемы истории советского крестьянства. – М., 1981. – С. 256, 338.

16. Морова А. П. Социальная политика в сфере трудовых отношений. – Мн., 2000. – С. 51.