

# СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ — СУЩНОСТНАЯ ОСНОВА ИНСТИТУТОВ ЗАНЯТОСТИ<sup>1</sup>

В. И. Беляев, О. В. Кузнецова

Алтайский государственный университет (Барнаул, Россия)

Категория занятости рассмотрена с точки зрения теории, объясняющей суть занятости, и с точки зрения практики управления занятостью, ориентированной на создание принципиальных основ регулирования процессами, происходящими на рынках труда. С теоретических позиций занятость представлена в форме элемента понятийной системы, включающей в свой состав собственно занятость, безработицу, рынок труда, находящихся между собой в противоречивых диалектических взаимодействиях, отражающихся в социально-трудовых отношениях. С точки зрения практики «занятость», «безработица» и «рынок труда» рассмотрены как система объектов управленческих воздействий, связанных между собой таким образом, что воздействие на один из них вызывает изменения в содержании и других объектов системы. Такие взаимосвязи обусловлены складывающимися в пределах территориальных образований социально-трудовыми отношениями. В статье предлагается создавать в структуре территориальных органов управления институты занятости, методологической основой которых должны стать социально-трудовые отношения.

**Ключевые слова:** занятость, безработица, рынок труда, социально-трудовые отношения, институты занятости.

## SOCIAL AND LABOR RELATIONS — THE ESSENTIAL BASIS OF EMPLOYMENT INSTITUTIONS

V. I. Belyaev, O. V. Kuznecova

Altai State University (Barnaul, Russia)

The category of employment is considered from the point of view of the theory that explains the essence of employment, and from the point of view of the practice of employment management, focused on creating the fundamental foundations for regulating the processes occurring in the labor markets. From a theoretical standpoint, employment is presented in the form of an element of a conceptual system that includes employment itself, unemployment, the labor market, which are in contradictory dialectical interactions among themselves, reflected in social and labor relations. From the point of view of practice, “employment”, “unemployment” and “labor market” are considered as a system of objects of managerial influences, interconnected in such a way that the impact on one of them causes changes in the content of other objects of the system. Such relationships are due to the emerging within the territorial entities social and labor relations. The article proposes to create employment institutions in the structure of territorial government, the methodological basis of which should be social and labor relations.

**Keywords:** employment, unemployment, labor market, social and labor relations, employment institutions.

---

<sup>1</sup> Статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ. Научный проект № 19-010-00491. «Исследование взаимного влияния уровня оплаты труда и воспроизводства рабочей силы в условиях макроэкономических и институциональных изменений в российской экономике в 1992–2018 гг.».

---

**Введение.** Определяющую роль в развитии общества играют отношения, складывающиеся в процессах решения объективно обусловленных задач управления социально-экономическими процессами. В сфере труда — это социально-трудовые отношения. Они являются сущностной основой трудового поведения работников на рабочих местах; определяют они и поведение лиц в трудоспособном возрасте на рынках труда. Таким образом, социально-трудовые отношения оказывают влияние на такую социально-экономическую категорию, как занятость, а также и связанные с нею категории безработицы и рынка труда. Следовательно, регулирование занятостью следует осуществлять с учетом содержания, структуры и динамики социально-трудовых отношений, складывающихся на рынках труда. А наличие тесных связей занятости, безработицы и рынка труда предполагает, что эффективное регулирование занятостью возможно только в условиях представления этих трех категорий в форме цельного институционального образования.

**Занятость населения: содержание категории в определениях.** В российском законе занятость представлена как общественно полезная «деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход...» (ст. 1) [1]. В учебной и научной литературе можно встретить другие определения занятости. В учебнике под редакцией В. С. Буланова и Н. А. Волгина занятость представлена в форме совокупности «отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности», которые выражают «меру включения населения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в рабочих местах и личных потребностей, в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода» [2, с. 71]. Р. П. Колосова определила занятость как один «из важнейших макроэкономических показателей эффективности или неэффективности развития общества, а также важнейшим элементом в системе социально-трудовых отношений» [3, с. 13]. Ю. Г. Одегов, утверждая, что «все известные экономические теории в той или иной степени касаются вопросов труда и занятости», под занятостью предлагает понимать «степень участия трудоспособного населения в деятельности, связанной с удовлетворением общественных и личных потребностей..., приносящих трудовой доход» [4, с. 81]. По мнению Г. Э. Слезингера, занятость представляет собой «... форму реализации... способностей людей» [5, с. 51].

Ни одно из процитированных выше определений не противоречит определению, представлен-

ному в Законе «О занятости населения РФ». Однако характеристики категории «занятость», отраженные в определениях, можно использовать в описании взаимосвязей категории «занятость» с другими категориями, взаимодействие с которыми только и может обеспечить положительную динамику показателей эффективности развития экономики. На практике это становится достижимым посредством создания институциональных образований, в основе которых лежат социально-трудовые отношения.

**Занятость, безработица, рынок труда.** Связь категории «занятость населения» с категориями «безработица» и «рынок труда Ю. Г. Одегов увидел в том, что и занятость, и безработица «в совокупности... описывают социально-экономические итоги таких фаз воспроизводства совокупной рабочей силы общества, как распределение и обмен» [4, с. 81]. Эти категории, если их оценивать с позиций диалектики, имеют неразрывную, взаимообусловленную и противоречивую связь. Неразрывность заключается в том, что одна категория дополняет другую; между этими двумя категориями имеется и объективно обусловленное противоречие. Его разрешение, как следует из первого закона диалектики, и обеспечивает развитие. Только при разрешении этого противоречия значения важнейших «макроэкономических показателей эффективности или неэффективности развития общества» [3] могут иметь положительную динамику.

Под безработными в Законе о занятости предлагается понимать трудоспособных граждан, «которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней» (ст. 3) [1]. Поскольку безработные «ищут работу», в официальном определении безработицы неявно отмечена ее связь с категорией занятости. Явно эту связь выразил Г. Э. Слезингер. Рассматривая безработицу через призму соотношения спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, он отметил, что «... занятость и безработица — взаимообусловленные социально-экономические категории» [5, с. 53]. Это означает, что одну без другой невозможно ни объяснить в теории, ни использовать в практике управления социально-трудовыми процессами в регионах и в стране в целом. Эти две категории пересекаются в третьей, имя которой — рынок труда, где совершается найм работников.

Рынок труда — сложная категория, с множеством структурных составляющих, с большим числом характеристик и параметров. Однозначного определения рынка труда нет. Часто его представляют как динамичную систему, «в которой взаимодействуют, с одной стороны, работодатели

(собственники средств производства, предприниматели), а с другой стороны — работополучатели (наемные работники)» [4, с. 8]. Его представляют и как «динамическую систему, включающую в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства, ... механизм его самореализации, механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда...» [2, с. 34].

Таким образом, категории «занятость», «безработица», «рынок труда» с точки зрения науки составляют цельную триаду содержательно связанных и концептуально оформленных теоретических положений, описывающих содержание трудового поведения потенциальных работников на рынках труда. Сущностной основой трудового поведения работников как на предприятиях, так и на рынках труда являются социально-трудовые отношения [6, с. 127–139]. Их содержание и структура определяют содержание процессов и процедур в разрешении противоречивых начал занятости и безработицы.

С точки зрения практики «занятость», «безработица» и «рынок труда» представляют собой объекты управленческих воздействий, которые связаны между собой таким образом, что воздействие на один из них неизбежно оказывает влияние и на другой: они, по сути, представляют собой цельную динамичную систему. Чтобы управление этой системой было эффективным, необходимо институциональное оформление их в единое целое, в институт занятости, сущностной базой которого являются социально-трудовые отношения; почти каждый из цитированных выше авторов, по отношению к тому или иному понятию, социально-трудовые отношения без внимания не оставил.

**Занятость населения и социально-трудовые отношения.** В определении занятости В. С. Буланова и Н. А. Волгина обращается внимание на то, что занятость, «связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей» [1], представляет собой совокупность «отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности» [2]. Р. П. Колосова также увязала понятие «занятость» с социально-трудовыми отношениями [3]. Таким образом, термин «отношения», которые в сфере занятости не могут быть никакими иными, кроме как социально-трудовыми, действительно является ключевым. Они связаны «с удовлетворением общественных и личных потребностей..., приносящих трудовой доход» [4], направлены на реализацию «способностей людей» [5], являются одним из важнейших макроэкономических показателей эффективности или неэффективности развития общества [3].

В общем и целом социально-трудовые отношения представляют собой «объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни» [7, с. 48]. Р. П. Колосова предложила систему структурных оставляющих социально-трудовых отношений, их характеристик, которую предлагается дополнить. В ее состав могут быть включены следующие элементы:

- субъекты социально-трудовых отношений;
- уровни социально-трудовых отношений;
- источники формирования социально-трудовых отношений;
- классы и типы социально-трудовых отношений;
- институты социально-трудовых отношений на предприятиях и на рынках труда.

#### **Субъекты социально-трудовых отношений.**

В качестве субъектов социально-трудовых отношений выступают индивидуумы, группы индивидуумов. Субъектами могут быть и организации, и более крупные образования, например, субъекты РФ, как, впрочем, и собственно Российское государство, его учреждения, осуществляющие регламентные и контрольные функции в социально-трудовой сфере (в частности, профсоюзы). Субъектами социально-трудовых отношений могут быть и международные организации; например, Международная организация труда и другие, включая и Организацию объединенных наций, и все мировое сообщество в целом.

#### **Уровни социально-трудовых отношений.**

Социально-трудовые отношения могут рассматриваться на уровне организаций, на уровне регионов и страны в целом. Безусловно, они могут рассматриваться и на международном уровне. Но на каком бы из этих уровней они ни рассматривались, в основе всегда будут лежать отношения индивидуумов друг к другу и к менеджменту, отношения групп сотрудничающих работников, и отношения менеджмента к индивидуумам и к группам.

#### **Источники социально-трудовых отношений.**

Что касается источников формирования социально-трудовых отношений, то таковыми являются организационные структуры и организационные (и/или национальные) культуры. Организационные структуры формируют официальные регламенты, которые определяют трудовое поведение субъектов социально-трудовых отношений. Так, одним из трудовых регламентов, разработанных на государственном уровне, является Трудовой кодекс Российской Федерации, во 2 главе которого определены стороны трудовых отношений, их содержание [8]. На государственном уровне разрабатываются и другие регламенты, направленные на упорядо-

чение организации труда в РФ, включая и вопросы трудовой занятости. На региональном уровне разрабатываются стратегии развития сферы труда и занятости населения к определенному сроку, в которых на основе анализа состояния сферы труда и занятости представляются мероприятия, направленные на увеличение числа рабочих мест, улучшение условий труда, повышение качества трудовой жизни, сокращение безработицы. Все эти направления стратегического развития регионов непосредственно касаются занятости местного населения. На предприятиях и в организациях также разрабатываются соответствующие стратегические документы по развитию социально-трудовой сферы, формирующие отношения работников к труду в данной организации.

**Классификация социально-трудовых отношений.** Единой классификации социально-трудовых отношений нет. Так, Р. П. Колосова в среде

социально-трудовых отношений по признаку принятия решений выделяет следующие их типы: солидарность, патернализм, субсидиарность, партнерство, конфликт, дискриминация [7, с. 53–56]. Б. М. Генкин добавил к ним внутреннюю конкуренцию между работниками на предприятии, предложив при этом сгруппировать эти семь типов в две группы — конструктивные и деструктивные [9, с. 357].

Использование матричной модели классификации по двум пересекающимся признакам «противодействие персонала официальным трудовым регламентам (сильное-слабое)» и «форма противодействия персонала официальным трудовым регламентам (явная-неявная)», которую ранее применили авторы этих строк [10, с. 157] и которую многократно апробировали, позволило выделить еще три новых типа социально-трудовых отношений, входящих в группу деструктивных (см. рис. 1).

		Противодействие (сопротивление) персонала официальным трудовым регламентам	
		Сильное	Слабое
Форма противодействия (сопротивления) персонала официальным трудовым регламентам	Явная	Трудовая конфронтация (забастовка, саботаж, открытый протест, вызванные условиями труда, уровнем зарплаты, т.п.)	Трудовой конфликт (открытое предъявление претензий администрации предприятия по поводу условий труда, зарплаты, т.п.)
	Неявная	Трудовой оппортунизм (извлечение существенной выгоды индивидуумом, группой посредством умышленного нанесения ущерба предприятию)	Трудовое фрирайдерство (скрытое извлечение незначительной выгоды посредством умышленного совершения мелких нарушений трудовой дисциплины)

Рис. 1. Матричная классификация деструктивных типов социально-трудовых отношений

Доказательством истинности добавленных трех новых типов деструктивных социально-трудовых отношений служит результат применения этого же метода по отношению к конструктивным типам по признакам «взаимодействие и кооперация (сильное-слабое)» и «форма взаимодействия (явная-неявная)». Результаты применения показали наличие тех же типов социально-трудовых отношений, которые были выделены Р. П. Колосовой по признаку «способ принятия решений» [7, с. 156] (см. рис. 2).

Соответствие конструктивных типов социально-трудовых отношений, установленных посредством матричной классификации таким же

их типам, выделенным по критерию принятия решения, свидетельствует о том, что установленные посредством матричной классификации новые типы деструктивных социально-трудовых отношений (рис. 1) являются истинными. А то, что и в матричной классификации появился тип отношений «трудовой конфликт», как и в классификации Р. П. Колосовой, и тем более подтверждает правомерность применения этого метода классификации и истинность полученных результатов. Следовательно, трудовая конфронтация, трудовой оппортунизм, трудовое фрирайдерство (трудовой эгоизм) — это реальные типы социально-трудовых отношений, которые складываются и на пред-

приятнях, формируя трудовое поведение работников, и на региональных рынках труда, формируя

поведение индивидуумов, занятых поиском работы.

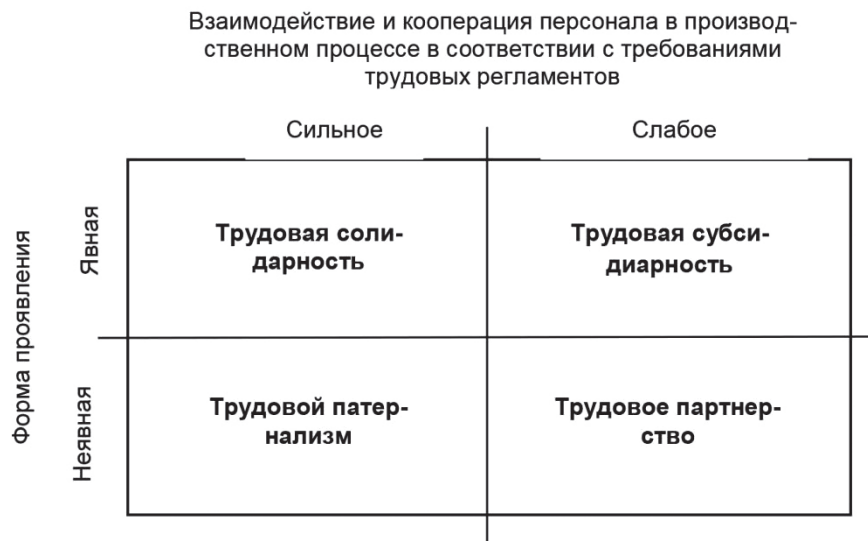


Рис. 2. Матричная классификация конструктивных типов социально-трудовых отношений

Таким образом, можно говорить о десяти типах социально-трудовых отношений, которые определяют трудовое поведение работников и на рабочих местах предприятий, и на рынках труда. Согласно концепции Б. М. Генкина, они формируются в два больших класса: деструктивные и конструктивные. Некоторые из них четко относятся к какому-либо одному из этих классов. Например, трудовая конфронтация, трудовое фрирайдерство, трудовой оппортунизм однозначно относятся к деструктивным типам социально-трудовых отношений. Солидарность же, в зависимости от целей объединения работников, может быть как деструктивным, так и конструктивным типом. Выявленные типы, как, впрочем, еще и не выявленные, вступают во взаимодействия и проявляют себя в формах трудового поведения работников на предприятиях и на рынках труда. Осуществляется это не всегда в соответствии с трудовыми регламентами и реализуется в структурах институциональных образований, возникающих на объективной основе в социально-трудовой сфере.

**Социальные институты.** В. Л. Тамбовцев предложил понимать институт как «... совокупность правил, имеющих внешний механизм принуждения индивидов к исполнению» [13, с. 32].

Если социальные институты оценивать по методам формирования правил и механизмов, то теоретически их можно подразделить на две группы: формальные и неформальные [13, с. 41–44]. Источниками институциональных правил и механизмов, так же как и социально-трудовых отношений, являются организационные структуры,

которые создают формальные правила, механизмы и культуры [11, с. 26], обуславливающие создание неформальных правил и механизмов. На практике в структурах социальных институтов присутствуют как формальные, так и неформальные правила и механизмы. Неформальная составляющая институциональных правил и механизмов связана с культурными нормами и ценностями; ее нельзя не учитывать при формировании институтов социально-трудовой сферы.

**Социально-трудовые отношения в институциональных структурах социально-трудовой сферы.** Таким образом, все институциональные образования, основанные на социально-трудовых отношениях, всегда имеют как официальные правила и механизмы, так и неофициальные. Деструктивные типы социально-трудовых отношений формируют в основном неофициальные правила и механизмы. Если контроль над соблюдением официальных регламентов при исполнении трудовых операций осуществляют официальные управленческие структуры, то над соблюдением неофициальных правил следят лидеры групп или несколько представителей таких групп, в среде которых приняты эти правила. А если индивидуум согласен с установленными группой правилами трудового поведения, то он сам себя будет контролировать лучше любого внешнего наблюдателя.

**Социально-трудовые отношения, типы и формы их проявления на рынках труда: мнения, гипотезы, направления исследований с целью развития институтов социально-трудовой сферы.** Все указанные выше типы социально-тру-



довых отношений по месту и формам их проявления в социально-трудовой сфере можно подразделить на три группы:

- 1) типы социально-трудовых отношений, проявляющие себя в сфере производства;
- 2) типы социально-трудовых отношений, проявляющие себя и на производстве, и на рынке труда, но, естественно, в иных формах;
- 3) типы социально-трудовых отношений, проявляющие себя на рынке труда и в общественной жизни.

К первой группе можно отнести отношения патернализма, солидарности, трудового фрирайдерства. Трудно себе представить, как эти типы могут проявлять себя при найме на работу на рынках труда. Скорее всего — никак; хотя, допустим, отношения патернализма, в форме содействия приему на работу хорошо знакомых руководству компании людей, при найме работников имеют место быть. Но являются ли такого рода проявления патернализмом в его классическом виде? Скорее всего, нет. Это то, что в зарубежных концепциях менеджмента называют властью социальных связей [14, с. 68–69].

Ко второй группе можно отнести отношения трудового оппортунизма, трудового конфликта, конкуренции, партнерства, и это, пожалуй, все.

К третьей группе из упомянутых выше можно отнести отношения трудовой конфронтации. Хотя как тип социально-трудовых отношений трудовая конфронтация касается не только рынка труда; в значительной степени она затрагивает и собственно общественные отношения. Иногда трудовую конфронтацию рассматривают как трудовой конфликт в более глобальном масштабе (в форме протестов).

Таким образом, на рынках труда из деструктивных типов социально-трудовых отношений присутствуют следующие: трудовой оппортунизм; отношения конфронтации. И здесь не могут не возникнуть вопросы, а именно: это же исключительно деструктивные типы социально-трудовых отношений. А так быть не должно, ибо это противостоит. Следовательно, с большой долей уверенности можно предположить, что список типов социально-трудовых отношений, которые определяют на рынках труда поведение наемных работников, ищущих работу, и поведение работодателей, ищущих работников, может быть дополнен. Дополнение этого списка представляет собой весьма важную проблему современной науки о труде. Гипотезой таких исследований следует назвать предположение о наличии неочевидных новых типов социально-трудовых отношений, проявление которых выражается в поведении работодателей и наемных работников на рынках труда, влияю-

щее на занятость и безработицу. Данная гипотеза сформулирована с опорой на отдельные факты, события, которые еще не систематизированы, а также на отдельные мнения и суждения ученых и менеджеров-практиков. На ее основе можно наметить некоторые направления исследований, касающиеся проблем занятости и безработицы; а именно:

- выявление форм проявления трудового оппортунизма на рынках труда;
- отношения прекариата, проявляющиеся на рынках труда;
- социальная ответственность и социальное партнерство — соотношение понятий и формы взаимодействия на рынках труда.

**Формы проявления трудового оппортунизма на рынках труда.** Исследование проблем выявления новых типов социально-трудовых отношений или описания форм проявления их на рынках труда можно начинать с любой отправной точки. Легче это сделать с выявления и описания форм проявления трудового оппортунизма, поскольку некоторый научный задел уже есть. Его осуществил Е. А. Попов. Он описал одно из проявлений трудового оппортунизма при найме работников на рынках труда. Его суть сводится к следующему. Оппортунизм со стороны работника при его найме может проявляться в «завышении реальных способностей, навыков, умений и знаний работников при приеме на работу» [15, с. 254]. В свою очередь, со стороны менеджмента предприятия трудовой оппортунизм по отношению к нанимаемому работнику может выражаться посредством введения его в заблуждение по поводу условий труда, режима труда и отдыха, оплаты труда. Все это не может способствовать формированию конструктивных отношений на рынках труда.

**Отношения прекариата на рынках труда.** Могут быть и другие аспекты социально-трудовых отношений, складывающихся на рынках труда и требующих исследований. Так, некоторые факты, связанные с наймом работников, организацией труда, позволяют предположить, что в социально-трудовой сфере формируется новый особый тип социально-трудовых отношений, которого до недавнего времени не было. Речь идет о формировании нового социального слоя, который называют прекариатом. Это люди в трудоспособном возрасте, не имеющие постоянной работы и трудового статуса [16]. Источником существования людей, входящих в этот слой, является неформальная занятость [17, с. 310–315].

В общем и целом, потенциал этого источника, хотя он и отличается неоднородностью по структуре, довольно велик. Согласно данным российской статистики, в секторе неформальной занятости в 2009 г. было занято 13,4 млн чел., в 2016 г. —

15,4 млн чел., в 2017 г. — 14,3 млн чел., что составляет 19,8% от общей численности занятых в 2017 г. [18]. Почти 20% от всего числа занятого населения в РФ трудится в неформальном секторе.

Наличие такого мощного слоя занятых в неформальном секторе, из которых не все довольны содержанием своего труда, уровнем заработной платы, не может не порождать негативного отношения к сложившемуся положению вещей в их трудовой деятельности. В итоге, в среде неформально занятых зарождается и крепнет такой деструктивный тип социально-трудовых отношений, который приводит к трудовой конфронтации. В данном случае трудовую конфронтацию, выражающуюся в протестных движениях [19, с. 56–68], следует воспринимать как форму проявления определенного типа социально-трудовых отношений, представляющих собой скрытую неочевидную сущность, обуславливающую протестное поведение людей. Этот тип социально-трудовых отношений можно назвать отношениями прекариата. А сам процесс социальной трансформации общества, обусловливаемый неформальной занятостью, — прекариатизацией общества.

Однозначного суждения о порождении неформальной занятостью прекариатизации общества нет. Это дискуссионный вопрос. Есть ученые, которые в неформальной занятости, как, впрочем, и в прекариате, видят положительные стороны. Они полагают, что неформальная занятость лучше, чем незанятость; лучше быть прекарием, занятым временно, чем безработным. Но при этом сторонники прекариатизации не упоминают о присущей ей социальной незащищенности неформально занятых работников. Быть занятым на какой-либо работе, когда никакой другой нет, безусловно, благо. Но все-таки иметь хорошо оплачиваемую работу и уверенность в сохранении этого *status quo* в перспективе значительно лучше. У прекариев такой уверенности нет. И это другая сторона медали, которую никак нельзя игнорировать, ибо отношения прекариата, обеспечивая ненадежную занятость, несут в себе мощный потенциал социальных потрясений. Недаром Г. Стэндинг, занимающийся исследованием проблем прекариата, назвал этот социальный слой «новым опасным классом» [16].

Таким образом, отношения прекариата представляют собой сложное диалектическое единство: с одной стороны, это благо, ибо обеспечивает хоть какую-то занятость населения, с другой стороны — скрытое социальное зло, ибо способно вызывать социальные потрясения. Однако далеко не все видят в прекариатизации потенциал социальных протестов. Почему? Очевидно, потому, что и сами прекарии себя таковыми еще не осознали; примерно так же, как и в XIX в. пролетарии не осознавали

себя классом, пока им не объяснили, что «пролетариям нечего терять, кроме своих цепей»; приобрести же «они могут весь мир» [20, с. 70]. Последствия, порождаемые неформальной занятостью, могут быть весьма серьезными и не исследовать этот аспект социально-трудовых отношений никак нельзя.

**Социальная ответственность и социальное партнерство; их отражение в институциональных структурах социально-трудовой сферы.** Еще одним из направлений исследований в социально-трудовой сфере следует назвать поиск возможностей для генерирования конструктивных типов социально-трудовых отношений и вживления их в динамичную социальную структуру комплекса взаимодействующих в ней отношений. В решении проблем этого направления, так же как и в случае с трудовым оппортунизмом, можно опереться на уже имеющиеся знания и опыт использования такой формы взаимодействий субъектов рынка труда, как социальное партнерство.

В типологии Р. П. Колосовой социальное партнерство рассматривается в контексте проблем, решаемых на рынках труда. Изначально она рассматривает социальное партнерство как тип социально-трудовых отношений, который сформировался в странах с развитыми рыночными отношениями в процессе перехода от отношений типа «конфликтное соперничество» к типу «конфликтное сотрудничество» [7, с. 54]. Далее, социальное партнерство рассматривается не только как один из типов социально-трудовых отношений, но и как механизм их упорядочения в направлении «ослабления монополии государственных органов власти на управление экономикой» [7, с. 247], имевшей место быть в практике управления российскими предприятиями в плановой экономике.

Следует заметить, что в научной и учебной литературе, отдельно от социального партнерства рассматривается понятие «социальная ответственность бизнеса». Эти два понятия содержательно связаны между собой, хотя об этом и не упоминают. Но связь между ними есть; их нужно рассматривать вместе, как две стороны одной медали. И рассматривать ее нужно не только в свете ответственности бизнеса перед работниками, а в следующих трех ипостасях:

- государства перед бизнесом (работодателями) и работниками;
- работодателей перед работниками и государством;
- работников перед работодателями и государством.

В таком представлении социальная ответственность и есть самостоятельный тип со-

циально-трудовых отношений. А социальное партнерство является формой его проявления, как механизм реализации социальной ответственности, использование которого может приводить в согласованное взаимодействие все типы социально-трудовых отношений на рынках труда. Отношением здесь является именно ответственность, как осознание субъектами рынка труда содержания правил своего поведения в общении друг с другом и в своих действиях с целью достижения намеченных целей при соблюдении законодательных и этических норм, правил, культурных традиций на рынках труда. Таким образом, социальное партнерство, в общем и целом, надо рассматривать как механизм согласования деструктивных и конструктивных начал в социально-трудовой среде рыночной экономики на правилах и с использованием механизмов принуждения к соблюдению этих правил.

За рубежом социальное партнерство, как механизм упорядочения социально-трудовых отношений, возник в форме реакции, направленной на ослабление объективно обусловленных противоречий между работодателями и работниками (между трудом и капиталом, по терминологии К. Маркса). Так, среди нескольких определений капитала у К. Маркса есть и такое: «Капитал — это мертвый труд, который как вампир, оживает лишь тогда, когда всасывает живой труд и живет тем полнее, чем больше живого труда он поглощает» [21, с. 268]. Если это определение конкретизировать, то получается, что работодатель заинтересован в том, чтобы нанятый им работник работал как можно больше, а получал как можно меньше; работник же заинтересован «получить как можно больше за свой труд, работая, по возможности, меньше» [21, с. 273]. По этому поводу К. Маркс весьма точно заметил: «Капитал беспощаден по отношению к здоровью и жизни рабочего повсюду, где общество не принуждает его к другому отношению» (цитируется по [21, с. 273]). Ключевыми здесь следует обозначить слова «отношение» и «принуждение». Действительно, вряд ли можно много найти капиталистов в прошлом, за исключением разве что Р. Оуэна, и предпринимателей в настоящем, которые бы на своих предприятиях без принуждения создавали отвечающие требованиям официальных регламентов, а тем более превосходящие эти требования, как это делал Р. Оуэн, условия труда и конструктивные социально-трудовые отношения. Таким образом, социальное партнерство в зарубежных странах с развитой рыночной экономикой, чтобы предотвратить социальные протесты, направлено на «принуждение» работодателей к созданию на своих предприятиях приемлемых условий труда.

К настоящему времени в РФ сформировались условия, похожие на западные, при которых социальное партнерство надо направлять не столько на преодоление монополии государства в регламентации условий труда, как это было в плановой экономике, сколько на «принуждение» (термин из цитаты К. Маркса) работодателей предоставлять наемным работникам приемлемые условия труда и социальные гарантии по сохранению рабочих мест и достойного заработка.

Социальная ответственность, как тип социально-трудовых отношений, безусловно, входит в группу конструктивных типов. С тем чтобы рынок труда функционировал продуктивно, важно, чтобы этот тип социально-трудовых отношений противостоял деструктивным типам, приводящим к увеличению оппортунистических проявлений при найме на работу и к прекариатизации общества. Добиться этого можно только посредством институционализации процедур взаимодействия субъектов рынка труда на основе содержания и структуры социально-трудовых отношений, а также и с учетом ее (структуры) динамики.

**Заключение.** Институционализация отношений, процедур, процессов упорядочивает деятельность официальных и неофициальных структур, посредством разрешения объективных внутренних противоречий, обеспечивая, в полном соответствии с законами диалектики, развитие. Об этом, применительно к отношениям оппортунизма, очень точно высказался Е. А. Попов: «Оппортунизм в системе экономических отношений представляет собой преднамеренное действие экономического агента, направленное на достижение личных интересов [*или интересов групп*] и нарушающее условия соглашения, что требует использования соответствующих институтов для предотвращения ущерба от таких действий» [15, с. 246]. Здесь он рассматривает оппортунизм как форму проявления оппортунистических отношений, и других мер, кроме как создания и использования определенных институтов для упорядочения деятельности (функционирования), он не видит. Р. В. Рывкина, анализируя вопросы труда и занятости в период рыночных реформ (1990-е гг.), справедливо заметила, что на тот период времени «... сфера труда и занятости оказалась в институциональном вакууме: в ней не было никаких работающих регуляторов» [22, с. 162]. Безусловно, с тех пор многое сделано в решении задач регулирования занятостью, но «институциональный вакуум» в социально-трудовой сфере и до сих пор полностью не преодолен. Поэтому исследование проблем институциональной трансформаций социально-трудовых отношений в решении задач занятости и безработицы является чрезвычайно важной научной задачей.



## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Закон о занятости населения в Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 1032–1 в ред. от 31.07.2020. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_60/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/)
2. Рынок труда / под ред. В. С. Буланова, Н. А. Волгина. М., 2000. 448 с.
3. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / под ред. Р. П. Колосовой, Г. Г. Меликьяна. М., 2004. 458 с.
4. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Лунева Н. К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда). М., 2007. 900 с.
5. Слезингер Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики. М., 1996. 336 с.
6. Беляев В. И., Кузнецова О. В., Пяткова О. Н. Социально-трудовые отношения: сущностная основа трудового поведения работников при внедрении изменений // Вестник Томского государственного университета. 2019. № 48. С. 127–139.
7. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. М., 1996. 623 с.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 28.06.2021). URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/)
9. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. М., 2006. 448 с.
10. Оппортунизм в структуре социально-трудовых отношений / под ред. В. И. Беляева, А. Н. Мельникова, Р. А. Самсонова. Барнаул, 2015. 236 с.
11. Беляев В. И., Кузнецова О. В. Занятость, безработица, рынок труда в институциональной структуре социально-трудовых отношений // Экономика Профессия Бизнес. 2021. № 1. С. 21–29.
12. Беляев В. И. Институционализация социально-трудовых отношений в контексте взаимодействия производительных сил и производственных отношений: ориентация на расширенное воспроизводство рабочей силы, развитие и рост // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2021. № 53. С. 37–57.
13. Институциональная экономика: Новая институциональная экономическая теория / под общ. ред. А. А. Аузана. М., 2016. 448 с.
14. Эффективный менеджер. Кн. 7. Руководство и власть / под ред. Т. В. Лютовой. Жуковский, 1996. 120 с.
15. Попов Е. А. Трансакции. Екатеринбург, 2011. 679 с.
16. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М., 2014. 167 с.
17. Беляев В. И., Кузнецова О. В. Неформальная занятость как источник формирования прекариата в России: методология исследования и оценка потенциала // Вестник Томского государственного университета. Экономика. № 52. 2020. С. 308–324.
18. Рабочая сила, занятость и безработица в России / Федеральная служба государственной статистики. URL: [https://gks.ru/bgd/regl/b18\\_61/Main.htm](https://gks.ru/bgd/regl/b18_61/Main.htm).
19. Мишин А. К., Нагайцев В. В. Социальное партнерство. Барнаул, 2001. 128 с.
20. Маркс К., Энгельс Ф. Манифест Коммунистической партии. М., 1986. 72 с.
21. Маркс К. Капитал: критика политической экономии. Т. I. М., 2017. 1200 с.
22. Рывкина Р. В. Социология российских реформ: социальные последствия экономических перемен. М., 2004. 440 с.

## REFERENCES

1. The law of employment of the population in the Russian Federation of 19.04.1991, No. 1032–1 as amended on 31.07.2020. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_60/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/)
2. Labor market / ed. V. S. Bulanova, N. A. Volgin. M., 2000. 448 p.
3. Employment, labor market and social and labor relations / ed. R. P. Kolosova, G. G. Melikyan. M., 2004. 458 p.
4. Odegov Yu. G., Rudenko G. G., Luneva N. K. Labor market (practical labor macroeconomics). M., 2007. 900 p.
5. Slezinger G. E. Labor in a market economy. M., 1996. 336 p.

6. Belyaev V. I., Kuznetsova O. V., Pyatkova O. N. Social and labor relations: the essential basis of workers' labor behavior during the implementation of changes // *Bulletin of the Tomsk State University*. 2019. No. 48. Pp. 127–139.
7. *Economics of labor and social and labor relations* / ed. G. G. Melikyan, R. P. Kolosov. M., 1996. 623 p.
8. Labor Code of the Russian Federation of 30.12.2001 No. 197 as amended on 28.06.2021. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/)
9. Genkin B. M. *Economics and Sociology of Labor*. M., 2006. 448 p.
10. Opportunism in the structure of social and labor relations / ed. V. I. Belyaev, A. N. Melnikov, R. A. Samsonov. Barnaul, 2015. 236 p.
11. Belyaev V. I., Kuznetsova O. V. Employment, unemployment, labor market in the institutional structure of social and labor relations // *Economics Profession Business*. 2021. No. 1. Pp. 21–29.
12. Belyaev V. I. Institutionalization of social and labor relations in the context of the interaction of productive forces and industrial relations: focus on expanded reproduction of labor, development and growth // *Bulletin of the Tomsk State University. Economy*. 2021. No. 53. Pp. 37–57.
13. *Institutional economics: New institutional economic theory* / under the general. ed. A. A. Auzan. M., 2016. 448 p.
14. *An effective manager. Book 7. Leadership and Power* / ed. T. V. Lyutov. Zhukovsky, 1996. 120 p.
15. Popov E. A. *Transactions*. Yekaterinburg, 2011. 679 p.
16. Standing G. *Precaria: A New Dangerous Class*. M., 2014. 167 p.
17. Belyaev V. I., Kuznetsova O. V. Informal employment as a source of formation of the precariat in Russia: research methodology and potential assessment // *Bulletin of the Tomsk State University. Economy*. No. 52. 2020. Pp. 308–324.
18. Labor force, employment and unemployment in Russia / Federal State Statistics Service. URL: [https://gks.ru/bgd/regl/b18\\_61/Main.htm](https://gks.ru/bgd/regl/b18_61/Main.htm).
19. Mishin A. K., Nagaytsev V. V. *Social partnership*. Barnaul, 2001. 128 p.
20. Marx K., Engels F. *Communist Manifesto*. M., 1986. 72 p.
21. Marx K. *Capital: Critique of Political Economy. Volume I*. M., 2017. 100 p.
22. Ryvkina R. V. *Sociology of Russian reforms: social consequences of economic changes*. M., 2004. 440 p.

Поступила в редакцию: 24.06.2021.

Принята к печати: 21.07.2021.