

Бочаров В.Ю.

кандидат социологических наук, доцент
г. Самара

**УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ
СОЦИАЛЬНОГО ИНСТИТУТА
ТРУДОВОГО НАЙМА В РОССИИ:
ПЕРСПЕКТИВЫ И ПРЕПЯТСТВИЯ**

Аннотация:

Статья посвящена основным перспективам и препятствиям при формировании социального института трудового найма в современной России.

Ключевые слова:

социальный институт, трудовой найм, условия формирования, трудовой договор, трудовые отношения.

Bocharov V.Y.

Candidate of Sociology, associate professor,
Samara

**CONDITIONS OF
SOCIAL INSTITUTION OF
LABOUR EMPLOYMENT IN RUSSIA:
PROSPECTS AND OBSTACLES**

The summary:

The article is devoted to the basic prospects and obstacles in the formation of social institution of labour employment in contemporary Russia.

Keywords:

social institution, labour employment, formation conditions, labour contract, labor relations.

В настоящее время многие отечественные исследователи, анализируя современное состояние договорных трудовых отношений, чаще всего и прежде всего обращаются к рассмотрению последствий изменений, произошедших в системе собственности, в экономической сфере общества и в положении предприятий на рынке. То есть развитие договорных трудовых отношений рассматривается как некое социальное последствие произошедших в российском обществе перемен. Рассматривая некоторые характеристики договорных трудовых отношений, многими также утверждается, что низкий уровень развития этих отношений ведет к конфликтам на производстве и негативно влияет на развитие трудового потенциала. Практически всеми теоретиками и практиками признается, что улучшение состояния договорных трудовых отношений позволяет достичь определенной гармонии в отношениях между работодателем и работником наемного труда. Все это верно, но малопродуктивно, так как, по сути, взаимосвязанные элементы целого рассматриваются по отдельности [1]. В то же время теоретическая разработка проблем договорных трудовых отношений в рамках социологической науки, то есть с точки зрения их изучения на институциональном уровне в нашей стране только начинается. В связи с этим особенно актуальным, как нам представляется, является разработка комплексного подхода к изучению договорных трудовых отношений с точки зрения процесса институционализации этой системы социальных отношений в сфере наемного труда и формирования на базе этих отношений социального института трудового найма.

Сегодня в социологии труда принята трактовка социального института трудового найма как комплекса «формальных и неформальных правил, норм и социальных механизмов, посредством которых организуется система наемного труда в рамках всего общества, обеспечивается устойчивость и регулирование связей субъектов договорных трудовых отношений» [2]. При этом очевидно, что формальные правила формируются, а их исполнение контролируется властными государственными структурами, а неформальные нормы возникают в рамках повседневных взаимодействий субъектов договорных трудовых отношений на основе общепринятых стандартов и смыслов поведения, а также системы ценностей, иначе говоря – организационной культуры предприятия.

Становление современного социального института трудового найма происходит за счет постепенной и последовательной институционализации договорных трудовых отноше-

ний [3]. Сущность этого процесса развития и совершенствования договорных трудовых отношений связана, прежде всего, с изменением роли и места человека в труде и обществе, с повышением культуры общества и ее правовой составляющей, в соответствии с потребностями прогресса как производственного, технического, так и общественного. В экономически развитых странах мира процесс институционализации договорных трудовых отношений шел достаточно долго, порождая потребности в создании, последующей формальной регуляции и закреплении определенных норм, социальных механизмов, ролевой и организационной структур.

И сегодня для подавляющего большинства жителей экономически развитых стран мира, работающих в рамках капиталистической экономической системы, социальный институт трудового найма объективен. Люди вступают в отношения найма посредством трудового договора (контракта) и вынуждены исполнять свои договорные обязательства в рамках этого института, являющегося регулятором сферы приложения их трудовых усилий. По сути, структуры социального института трудового найма довлеют над субъектами договорных трудовых отношений, задавая рамки их трудовых взаимодействий. Между тем по мере своей эволюции эти структуры устаревают, трансформируются и отмирают. Те классические институциональные элементы, характерные для наемного труда в индустриальном обществе, все меньше являются имплицитными для отраслей мировой экономики. Особенно это верно для отраслей, не связанных непосредственно с промышленным производством в рамках фабрично-заводской организации труда. Такие тенденции очевидны и в России. И главным образом они проявляются под влиянием следующих факторов:

1) научно-технического прогресса, который проявляется в создании новых средств производства и технологий, что, в свою очередь, вызывает изменения в содержании труда и в требованиях к наемным работникам;

2) социокультурных факторов – социальных норм, моральных, религиозных ценностей, действующих в обществе, которые оказывают воздействие на отношения в сфере труда;

3) социально-политических факторов – возрастание регулирующего воздействия государства, демократизация жизни, признание прав личности и равенства всех перед законом, что является важным условием взаимодействия и признания правового равенства субъектов договорных трудовых отношений.

В числе норм, которые характеризуют современный социальный институт трудового найма, существующий в странах с развитой рыночной экономикой, можно назвать: ведение постоянного диалога на предприятии и право каждого работника принимать участие в переговорах непосредственно или через своего коллективного представителя (1); паритет прав и обязанностей сторон переговоров (2); независимость представителей сторон (3); строгое соблюдение положений трудового законодательства (4); право работника добиваться достойной оплаты своего труда с помощью переговоров или других законных механизмов (5); порядок оформления найма и увольнения работника (6).

В рамках ролевой структуры социального института трудового найма можно выделить такие социальные роли, как наемный работник, представитель наемного персонала, работодатель, представитель работодателя, представитель исполнительных органов власти, работник судебной системы, законодатель.

К организациям, создаваемым субъектами договорных трудовых отношений для реализации тех или иных функций социального института трудового найма, относятся: союзы, объединения и гильдии работодателей (1); профсоюзы и иные ассоциации и объединения наемного персонала (2); комиссии (комитеты) по переговорам на предприятии

(3); центральные и региональные государственные органы по труду (4); центральный и региональные органы «трипартизма» (5); государственные и негосударственные фонды, в том числе «забастовочные» фонды (6); специализированные суды по трудовым спорам (7); комиссии по трудовым спорам, существующие на предприятиях (8).

К важнейшим социальным механизмам, функционирующим в рамках социального института трудового найма, следует относить: организацию и проведение коллективных переговоров (1); организацию и проведение забастовок и иных акций коллективного протеста наемных работников (2); использование судебного процесса по вопросам договорных трудовых отношений (3).

Наконец, к процедурам, осуществляемым субъектами договорных трудовых отношений посредством функционирования социальных механизмов в рамках социального института трудового найма, следует отнести: заключение коллективного договора (соглашения) (1); заключение трудового договора (контракта) (2); мероприятия по объявлению и проведению забастовки (3); индивидуальные и коллективные трудовые споры (4); выборы представителей сторон переговоров на предприятии (5); заседания комиссии (комитета) по переговорам на предприятии (6); заседания центральной и региональных трехсторонних комиссий по вопросам договорных трудовых отношений (7); собрания (конференции) трудового коллектива предприятия (подразделения предприятия) (8).

Вся рассмотренная выше структура социального института трудового найма только начинает формироваться в нашей стране.

В настоящее время на отечественных предприятиях преобладают неформальные практики взаимодействия между наемными работниками и работодателем, что свидетельствует о незрелости социального института трудового найма. Существующие сегодня на российских предприятиях организационные структуры, формальные нормы и социальные механизмы выполняют в основном декоративную роль и слабо влияют на реальное состояние договорных трудовых отношений на предприятиях. Дело в том, что нормы, правила и роли этого института только начинают интернализироваться в сознании наемного работника. Из-за отсутствия готовности работников наемного труда к объединению, то есть отсутствия между ними солидарности, являющейся первоначальным этапом формирования новой роли работников наемного труда как стороны договорных трудовых отношений, не создаются организации для участия в переговорах с работодателем. В то же время существующие организационные структуры в лице традиционных профсоюзов практически не выполняют своих институциональных функций по защите прав наемного работника и ведению переговоров, превратившись в социально-бытовое подразделение предприятия [4]. Сам социальный механизм коллективных переговоров далек от совершенства и мало востребован как работодателем, так и работниками наемного труда [5].

В целом анализ основных признаков взаимодействия субъектов договорных трудовых отношений на отечественных предприятиях дает основание утверждать, что они находятся на первом, раннекапиталистическом, этапе институционализации. Для этого этапа характерно доминирование неформальных практик и спонтанных механизмов регуляции отношений между сторонами договорных трудовых отношений. Эти отношения развиваются на фоне мало ограниченной власти и широких административных и хозяйственных возможностей предпринимателя и слабой защищенности наемного работника. При этом провозглашенная на государственном уровне доктрина достижения социального партнерства не имеет ничего общего с реальным положением дел на предприятиях, оставаясь лишь декларацией. Заметим, что с точки зрения процесса институционализации договорных трудовых отношений, социальное партнерство может рассматриваться как

наиболее зрелый этап их развития, характеризующийся формированием цивилизованного социального института трудового найма. Однако объективно современное состояние договорных трудовых отношений на большинстве российских предприятий не позволяет достичь социального партнерства в короткие сроки. Но стремиться к этому необходимо. Это отвечает интересам всех сторон договорных трудовых отношений.

Наши социологические исследования наемного труда, проводимые в рамках программы мониторинга социально-трудовой сферы Самарской области [6] уже 12 лет, показывают, как сильно различаются формальные и неформальные нормы регулирования договорных трудовых отношений в малом бизнесе, жилищно-коммунальном и сельском хозяйстве, здравоохранении, образовании, строительстве, на промышленных предприятиях [7]. Безусловно, различия есть даже между предприятиями одной отрасли. Но наличие такой отраслевой и территориальной специфики, а также особенностей практик неформальных взаимодействий на рабочем месте не является препятствием для выявления общих условий, необходимых для развития и эффективного функционирования социального института трудового найма в современной России. Среди этих условий, на наш взгляд, можно выделить:

1. Реформирование организационно-правовой структуры социального института трудового найма.
2. Интернализация норм социального института трудового найма субъектами договорных трудовых отношений.
3. Наличие легитимного представительства персонала во взаимодействии с работодателем.
3. Совершенствование самой социальной технологии переговорного процесса субъектов договорных трудовых отношений.
4. Внедрение инновационной социальной политики на предприятиях и в организациях.
5. Трансформация всей государственной политики в социально-трудовой сфере.

Создание этих условий для формирования цивилизованного социального института трудового найма может стать целью социальной политики нашего правительства и органов власти на местах в сфере труда, если они сочтут необходимость и осознают неизбежность принятия мер для решения проблем в социально-трудовой сфере российского общества. Лишь в этом случае можно будет говорить о перспективе построения системы социального партнерства, понимаемой нами как система институционализированных норм, социальных механизмов и процедур, призванных поддерживать баланс интересов сторон договорных трудовых отношений, а также способствовать достижению взаимоприемлемого для них компромисса ради реализации как корпоративных, так и общесоциальных целей. В ином случае, если пустить процесс формирования социального института трудового найма на самотек, основываясь на формуле «рынок все решит», то институционализация системы договорных трудовых отношений в стране может затянуться на длительный срок. Причем чем дольше такой срок, тем более велика вероятность усиления социальной напряженности на предприятиях и, как следствие этого – рост количества массовых трудовых конфликтов.

Ссылки и примечания:

1. Бочаров В.Ю. Проблемы институционализации системы договорных трудовых отношений // Известия Самарского научного центра РАН. Спец. выпуск «Актуальные проблемы гуманитарных наук». – Самара, 2002.– С. 147–157.

References (transliterated) and notes:

1. Bocharov V.Y. Problemy institutsializatsii sistemy dogovornyh trudovyh otnosheniy // Izvestiya Samarskogo nauchnogo tsentra RAN. Special issue «Aktual'nye problemy gumanitarnykh nauk». – Samara, 2002.– P. 147–157.

2. Трудового найма социальный институт // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь. – СПб., 2006. – С. 350.
 3. Бочаров В.Ю. Институционализация договорных трудовых отношений на отечественных предприятиях // Социологические исследования. – 2001. – № 7. – С. 63–68.
 4. Бочаров В.Ю. Роль профессиональных союзов в становлении социального института трудового найма в России // Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества. – СПб., 2008. – С. 243–251.
 5. Бочаров В.Ю. Институциональные элементы договорных трудовых отношений // Современное общество: вопросы теории, методологии, методы социальных исследований. – Пермь, 2004. – Т. I. – С. 75–77.
 6. Объектами мониторинговых исследований являются 50 предприятий пяти-шести отраслей промышленности (видов экономической деятельности). Из их числа на каждом этапе осуществляется отбор объектов, на которых проводится выборочный опрос работников. Выборка двухступенчатая, квотно-целевая. Объем выборки: в исследованиях 2000–2002 г.г. – 600 человек. В исследованиях 2003–2007 г.г. – 1000 человек. Опросы проводятся в виде формализованных интервью. Наряду с этим проводятся свободные (неформализованные) интервью с руководителями предприятий, специалистами, руководителями муниципальных органов власти. Организация и проведение исследований осуществляется сотрудниками НИИ «Социальных технологий» СамГУ.
 7. Бочаров В.Ю. Современное состояние социального института трудового найма в промышленности // Проблемы труда, трудовых отношений и качества жизни. – Самара, 2007. – С. 30–38.
2. Trudovogo nayma sotsial'niy institut // Sotsiologiya truda. Teoretiko-prikladnoy tolkoviy slovar'. – SPb., 2006. – P. 350.
 3. Bocharov V.Y. Institutsializatsiya dogovornyh trudovyh otnosheniy na otechestvennyh predpriyatiyah // Sotsiologicheskie issledovaniya. – 2001. – No. 7. – P. 63–68.
 4. Bocharov V.Y. Rol' professional'nyh soyuzov v stanovlenii sotsial'nogo instituta trudovogo nayma v Rossii // Sotsial'nye problemy truda v usloviyah perehoda k innovatsionnomu razvitiyu obshchestva. – SPb., 2008. – P. 243–251.
 5. Bocharov V.YU. Institutsional'nye elementy dogovornyh trudovyh otnosheniy // Sovremennoe obshchestvo: voprosy teorii, metodologii, metody sotsial'nyh issledovaniy. – Perm', 2004. – Vol. I. – P. 75–77.
 6. The objects of monitoring studies are 50 enterprises of five or six industries (types of economic activities). Among them at each stage, the selection of objects on which to make random survey of employees. Two-stage sampling, quota-target. Sample size: in the study 2000-2002 - 600. Studies 2003-2007 - 1000. Polls conducted in the form of formal interviews. At the same time there are conducted the free (or formalized) interviews with business leaders, professionals, heads of municipal authorities. Organization and conduct of research is carried out by employees of Scientific Research Institute "Social technologies" of Samara State University.
 7. Bocharov V.Y. Sovremennoe sostoyanie sotsial'nogo instituta trudovogo nayma v promyshlennosti // Problemy truda, trudovyh otnosheniy i kachestva zhizni. – Samara, 2007. – P. 30–38.