

УДК 334.02

ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ВОСПРИЯТИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОГО ПАРТНЕРСТВА КАК ЭКОНОМИЧЕСКОЙ КАТЕГОРИИ**Канаева А.А.***ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет», Сочи, e-mail: alkanaeva@mail.ru*

В статье отражены результаты исследований, проведённых на основе междисциплинарного подхода к определению социально-трудового партнёрства. Целью работы выступает уточнение понятия социально-трудового партнёрства как экономической категории. В силу этого изучается синтез юридической, конфликтологической, социологической и политологической концепций восприятия социально-трудового партнёрства. В результате выделены экономическая и микроэкономическая сущности данного феномена. Первая воспринимается в рамках тенденций состояний рынка труда и зависящих от неё производных параметров социально-экономических и социально-трудовых отношений. Вторая, как специфический вид управления, сформированный на пересечении предпринимательского, системного управления при ограниченных условиях реализации модели самоменеджмента, характерных для современного перехода к информационной, цифровой экономике. Таким образом, проектируется модель социально-трудового партнёрства как микроэкономической категории, подразумевающая характерное воздействие таких инструментов менеджмента, как инвестиции в человеческий капитал, развитие корпоративной культуры, адекватность компенсационной политики и инструментария социальной ответственности, на социальный капитал, позиционирующийся в качестве синергетической суммы реализуемого на фирме человеческого капитала. Дополнительно, проработана совокупность индикаторов, на основании динамики которых возможно проведение общего мониторинга тенденций изменения социально-трудового партнёрства как экономической категории. Полученные результаты позволяют расширить область исследований и получить научное обоснование практического инструментария совершенствования экономических отношений.

Ключевые слова: социально-трудовое партнёрство, социально-трудовое партнёрство как экономическая и микроэкономическая категории

THEORETICAL PERCEPTION OF SOCIAL AND LABOR PARTNERSHIP AS AN ECONOMIC CATEGORY**Kanaeva A.A.***Sochi State University, Sochi, e-mail: alkanaeva@mail.ru*

The article reflects the results of studies conducted on the basis of an interdisciplinary approach to the definition of social and labor partnerships. The aim of the work is to clarify the concept of social and labor partnership as an economic category. By virtue of this, the synthesis of legal, conflictological, sociological and political science concepts of the perception of social and labor partnership is studied. As a result, the economic and microeconomic essence of this phenomenon are distinguished. The first is perceived within the framework of trends in the conditions of the labor market and the derivative parameters of socio-economic and social-labor relations depending on it. The second, as a specific type of management, formed at the intersection of entrepreneurial, systemic management under limited conditions for the implementation of the self-management model, characteristic of the modern transition to the information, digital economy. Thus, a model of social and labor partnerships is being developed as a microeconomic category, which implies the characteristic impact of management tools such as investment in human capital, the development of corporate culture, the adequacy of compensation policies and social responsibility tools, on social capital, positioned as a synergistic amount sold by the company human capital. Additionally, a set of indicators has been worked out, based on the dynamics of which it is possible to conduct general monitoring of trends in changes in social and labor partnerships as an economic category. The results obtained allow us to expand the field of research and obtain a scientific justification of practical tools for improving economic relations.

Keywords: social and labor partnership, social and labor partnership as an economic and microeconomic category

Социально-трудовое партнёрство представляется ключевым элементом экономических отношений, в том плане, что механизм и модель его реализации непосредственно влияют на эффективность взаимодействий между людьми в процессе производства, распределения, обмена и потребления. Естественным образом, в рамках обозначенной ситуации существует сложная диалектическая обусловленность механизма социально-трудового партнёрства и системы социально-экономических отношений. Она объясняет специфику производственно-хозяйственной деятельности,

особенности доминирующей модели социального партнёрства и форм собственности.

Следуя данному контексту, допустимо предположить, что социальное партнёрство как элемент экономических отношений существовало всегда. С того момента, как произошло преодоление индивидуальных мотивов путём понимания возможности удовлетворения большего объёма потребностей при ориентации на групповые цели деятельности, можно говорить о появлении современного человека. При этом как категория научного познания социальное партнёрство стало восприниматься, начиная

с XIX в. Одним из первых о необходимости партнёрства в социально-трудовой сфере заявил в начале XIX в. Дж. Милль. Он понял характер происшедшей в его время социальной эволюции, которая предопределила новое деление общества, где исчезали сословия и формировались классы. В результате происходило объединение работающих с владельцами капитала и работающих между собой [1]. Опуская описания политических, социокультурных и экономических катастроф, сопровождавших взаимодействие данных классов на протяжении второй половины XIX века и первой половины века XX, необходимо отметить, что их последствием стало общее признание ориентации на социальное партнёрство как на оптимальный вариант реализации социально-экономических отношений. Именно в данном направлении было организовано совершенствование трудового законодательства в развитых странах [2, с. 50–55].

В целом социально-трудовое партнёрство, как понятие обладает известной степенью гносеологического дуализма. С одной стороны, его определение чётко и однозначно сформулировано в статье 23 Трудового Кодекса Российской Федерации [3]. А следовательно, формирование концептуальных положений можно считать относительно завершённым. Но с другой – в недостаточной степени присутствуют описания данной дефиниции как экономической категории.

При этом современная роль социально-трудового партнёрства является значимой не только в контексте связанности с социальной сферой, во многом отвечающей за воспроизводство человеческого капитала. Но и в смыслах обеспечения эволюционного развития рыночной экономики. Здесь, как верно отмечает Ю.Н. Попов: «сформировались новые социальные зависимости между конкурентной средой, бизнесом и наёмным трудом» [4, с. 33–49]. Следовательно, уточнение теоретической концепции социально-трудового партнёрства является важной научной задачей, которая составляет цель данной статьи.

Материалы и методы исследования

Особенности российской истории, прошедший период трансформации социально-экономической системы, переход к рыночной модели хозяйствования, предопределили необходимость создания комплекса нормативно-правовых актов, регулирующих взаимодействия в процессе экономических отношений. Существенным фактом стало закрепление в статье 7 Конституции РФ [5] понимания России как социального государства. Он обозначил

важное место юридической концепции социального партнёрства в сфере труда при регулировании социально-трудовых отношений. В результате сегодня она обладает серьезной базой право применения [6, с. 204–206].

Существующие сегодня основы нормативно-правового регулирования механизма реализации социального партнёрства в сфере труда, позволяют согласиться с мнением О.Д. Сафонова в том, что «первый важный этап установления в России социального государства – институционализация социального партнёрства – пройден» [7, с. 69–76]. Официально его сторонами, а следовательно, субъектами выступают работники, работодатели и государство в лице органов государственной власти и органов местного самоуправления [3]. Вместе они регулируют функционирование системы социально-трудовых отношений в разрезе пяти уровней взаимодействия: федерального, регионального-межрегионального, отраслевого, территориального и локального [3].

В такой модели регулирования социально-трудовых отношений механизм социального партнёрства проявляется как атрибут дифференцированного единства общественной системы. Поэтому необходимо говорить о данном концепте как минимум с точки зрения юриспруденции, социологии, конфликтологии, политологии и экономики. Следовательно, используя междисциплинарный подход к их исследованию на базе синтеза существующих представлений об изучаемом феномене, можно, уточнить теоретическое представление о социально-трудовом партнёрстве как экономической категории.

Юридическая сущность социально-трудового партнёрства в России естественным образом выражается смыслом определения, сформулированным ТК РФ: «система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» [3]. Здесь объектом понимания выступают трудовые отношения, базирующиеся на трудовом договоре как основе правового регулирования [8, с. 102–122].

Представление о социально-трудовом партнёрстве с точки зрения конфликтологии исходит либо из его смысловой тождественности с понятием трудового конфликта [2, с. 50–55; 10], либо – причинной обуслов-

ленности конфликтом [8, с. 102–122]. Здесь отмечается, что, как и конфликт, социальное партнёрство возникает из противоречий субъектов социально-трудовых отношений, но направлено оно на поиск общих интересов. В результате говорят о трансформации «конфликтное соперничество → конфликтное сотрудничество». Таким образом, социально-трудовое партнёрство является одним из институтов согласия, который позиционируется результатом развития менеджмента в области преодоления конфликтных ситуаций [6, с. 204–206]. Основным предметом урегулирования при этом признаётся норма заработной платы [8, с. 102–122].

Политология воспринимает социально-трудовое партнёрство в качестве процесса и результата постоянно продолжающейся борьбы между основными общественными классами [8, с. 102–122]. Степень развития социально-экономической системы определяет типологию классов и остроту их противостояния. Это может быть либо элита, средний и рабочий классы, либо наёмные работающие и нанимающие работодатели, либо наёмные работающие, менеджмент и собственники капитала, а также работающие и представители номенклатурного элемента.

Социологическое восприятие социально-трудового партнёрства в большой мере носит значительный отпечаток экономических отношений как подсистемы социаль-

но-экономической системы. Это, прежде всего, касается признания индивидуальных интересов и механизма мотивации, как важнейших элементов, определяющих специфику и экономическую эффективность хозяйствования. При этом признаётся товарность рабочей силы и участие рабочих в социально-трудовых отношениях как полноправного её собственника [9, с. 35–40].

Результаты исследования и их обсуждение

Следовательно, уже только социологическое понимание социально-трудового партнёрства позволяет сформировать представления об экономической сущности последнего. Но она также раскрывается и пересечением отдельным компонентов юридической, политологической и конфликтологической особенностей исследуемого понятия (рис. 1).

Социально-трудовое партнёрство можно понимать как экономическую и как микроэкономическую категории. В первом случае она подразумевает взаимодействие субъектов экономических отношений в процессе перехода рынка труда в различные состояния, определяющие динамику изменения нормы заработной платы и производительности труда и, соответственно, влияющие на уровень безработицы-занятости, специфику рабочей силы и качество жизни населения.



Рис. 1. Модель применения междисциплинарного подхода при уточнении теоретического представления о социально-трудовом партнёрстве как экономической категории

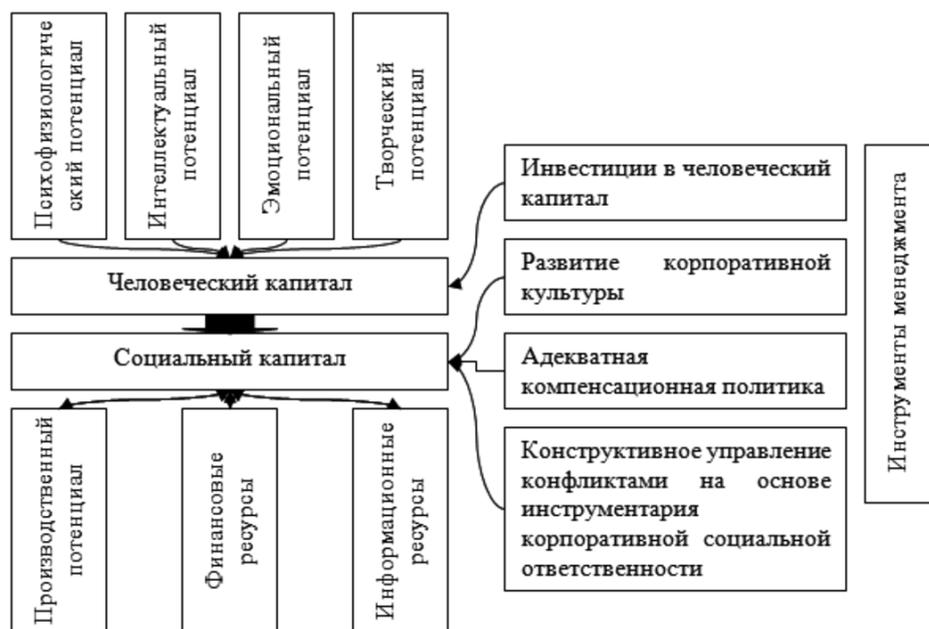


Рис. 2. Модель социально-трудового партнёрства как микроэкономической категории

Социально-трудовое партнёрство как микроэкономическая категория может позиционироваться особым типом управления, формируемого синтезом предпринимательского и системного управления при ограниченных возможностях самоуправления работающих коллективов в рамках парадигмы экономических отношений информационной эпохи. Другими словами, социально-трудовое партнёрство является моделью менеджмента, специфика которой представлена на рис. 2.

Исходя из модели, представленной на рис. 2, социально-трудовое партнёрство есть итог воздействия четырёх основных инструментов менеджмента (инвестиций в человеческий капитал, развития корпоративной культуры, адекватной компенсационной политики и конструктивного управления конфликтами на основе инструментария социальной ответственности собственников капитала) на социальный капитал организации. Последний является синергией использования совокупного человеческого капитала работающих в организации, представляющегося противоречивой суммой проявлений и степени реализации психофизиологического, интеллектуального, эмоционального и творческого потенциала персонала. От эффективности обозначенного воздействия в значительной мере зависит конкурентоспособность организации.

Стоит отметить, что, как и для любой другой экономической категории, особенности социально-трудовых отношений отражаются динамикой значений индикаторов, на основе которой возможно количественное исследование. В представлении о микроэкономическом характере данной категории обозначенными индикаторами могут позиционироваться: уровень абсентизма, конфликтности и текучести персонала, значение средней и медиальной заработной платы, её структурного деления на постоянную и переменную части, объёмами финансирования мер социальной защиты персонала, уровнем производительности труда, а также динамикой абсолютных и относительных результирующих показателей деятельности организаций.

Заключение

Особенности социально-трудового партнёрства как экономической категории дополнительно могут исследоваться на основании таких индикаторов, как количество рабочей силы, уровень занятости, динамика денежных доходов населения, показатели эффективности экономических отношений, изменения инвестиций и рядом других. Здесь немаловажным остаётся изучение индикаторов социально-трудовых отношений: динамики числа разноуровневых соглашений, коллективных договоров, забастовок и других конфликтных ситуаций.

В целом характер представленных исследований не позволяет претендовать ни на абсолютную однозначность полученных формулировок понятия социально-трудового партнёрства как экономической категории, ни тем более полагать приведённый набор индикаторов исчерпывающим. Но междисциплинарный подход позволил уточнить экономическую сущность социально-трудового партнёрства. А это обеспечивает возможности для работы в новой предметной области, которая имеет как общеэкономический, так и микроэкономический потенциал формирования эффективных практических рекомендаций по оптимизации процессов управления. Здесь обозначенная совокупность индикаторов является только первоначальной фактографической базой, позволяющей проводить поверхностный мониторинг изменений характера социально-трудового партнёрства как экономической категории.

Список литературы

1. Милль Дж.С. Основы политической экономии / под ред. А.Г. Милейковского. М.: Прогресс, 1980. С. 56. [Электронный ресурс]. URL: http://www.econ.msu.ru/cmt2/lib/c/750/file/2-Dj_Mill.doc (дата обращения: 09.11.2019).
2. Галкова И.В. Особенности функционирования института социально-трудового партнёрства в России // Вестник Бурятского государственного университета. 2015. № 6–1. С. 50–55.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации № 197-ФЗ от 30.12.2001. [Принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года; Одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года]. [ред. от 02.08.2019]. [Электронный ресурс]. URL: www.consultant.ru (дата обращения: 09.11.2019).
4. Попов Ю.Н. Социальная экономика миф или действительность? // Труд и социальные отношения. 2016. № 3. С. 33–49.
5. Конституция Российской Федерации / принята всенародным голосованием 12.12.1993]. [с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ]. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: 12.11.2019).
6. Васильева Л.А. Регулирование социально-трудовых отношений в системе социального партнёрства // Экономика и управление. 2007. № 4 (30). С. 204–206.
7. Сафонова О.Д. Антикризисные меры российского законодательства в сфере социально-трудового партнёрства // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 6. Философия. Культурология. Политология. Право. Международные отношения. 2010. № 3. С. 69–76.
8. Бондарев В.Г., Стребков А.И. Социально-трудовые отношения: от конфликта к социальному партнёрству // Конфликтология. 2010. № 1. С. 102–122.
9. Шипитько А.Б. Современные модели социального партнёрства в социально-трудовой сфере // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2013. Т. 13. № 1. С. 35–40.