

## **ВЛИЯНИЕ МИГРАЦИИ НА ФОРМИРОВАНИЕ ТИПА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ**

**Туманова И. А., Раковская В. С.**

*ГОУ ВПО «Национальный исследовательский Томский политехнический университет», Томск, Россия (634050, Томск, пр. Ленина, 30), vera.rakovskaya@gmail.com*

**В статье дается определение социально-трудовых отношений и характеризуются их основные направления. Автор рассматривает психологические, этические и правовые формы взаимоотношения в процессе трудовой деятельности. В статье представлены модели социального партнерства, которые включают в себя двупартизм, трипартизм и мультипартизм. Отдельно в статье рассматривается дискриминация как тип социально-трудовых отношений. Автор рассматривает типы социально-трудовых отношений, на основе чего делает вывод относительно существующего на сегодняшний день типа социально-трудовых отношений в России. Выделяются проблемы мигрантов в России. Исследуется влияние миграции на тип социально-трудовых отношений посредством анализа проблемы нелегальных мигрантов.**

Ключевые слова: типы социально-трудовых отношений, миграция, Россия, нелегальная миграция.

## **IMPACT OF MIGRATION ON THE FORMATION OF TYPE OF SOCIAL AND LABOR RELATIONSHIPS IN RUSSIA**

**Tumanova I. A., Rakovskaya V. S.**

*National Research Tomsk Polytechnic University, Russia, Tomsk (634050, Tomsk, Lenin avenue, 30), vera.rakovskaya@gmail.com*

**The paper provides a definition of social and labor relations. It shows main streams of their development. The author considers the psychological, ethical and legal form of relationship in the workplace. The paper presents a model of social partnership, which includes dvupartizm, tripartizm and multipartizm. Separately, the article discusses discrimination as a type of social and labor relations. The author considers the types of social and labor relations, based on which to draw conclusions about the currently used type of social-labor relations in Russia. Highlighted problems of migrants in Russia.**

Key words: types of social and labor relations, migration, Russia, illegal migration.

Социально-трудовые отношения отражают поведение людей, характеризуя экономические, психологические и правовые аспекты взаимосвязей между ними, обусловленных самой их трудовой деятельностью [3]. В литературе, касающейся проблем экономики и социологии труда, социально-трудовые отношения анализируются по трем основным направлениям: субъекты, предмет и типы отношений. Наиболее важными субъектами социально-трудовых отношений являются: наемные работники, профсоюзы (союзы наемных работников), работодатели, союзы работодателей и государство [7]. Наемным работником является человек, который заключил трудовой договор с представителями предприятия, государством или какой-либо общественной организацией. Профессиональные союзы создаются для защиты социально-экономических интересов наемных работников (возможно, и лиц свободного труда). Деятельностью профсоюзов являются обеспечение занятости, гарантий приемлемых условий труда и его оплаты. Объединения профсоюзов могут выступать гарантом соблюдения прав наемных работников, защищая их интересы в трудовых конфликтах. Работодатель может выступать

собственником или действовать от лица собственника в найме работников. Союзы работодателей создаются для защиты социально-экономических интересов работодателей. Государство выступает как субъект социально-трудовых отношений и может выступать, прежде всего, как защитник прав граждан и организаций.

В качестве предмета социально-трудовых отношений рассматриваются цели, к достижению которых стремится человек на различных этапах своей деятельности. На первых этапах от рождения до окончания обучения социально-трудовые отношения связаны с проблемами профессионального обучения. Во время активной трудовой деятельности основными являются отношения найма и увольнения, условия и оплата труда, переподготовка и карьерный рост. В период после трудовой деятельности главной становится проблема пенсионного обеспечения. Психологические, этические, правовые формы взаимоотношений в процессе трудовой деятельности характеризуют типы социально-трудовых отношений [6]:

- принцип солидарности является идеалом, который сформирован человечеством в процессе социально-экономического развития. Солидарность предполагает совместную ответственность людей, основанную на личной ответственности, согласии и общности интересов. Принцип солидарности заключается в том, что при помощи сплоченности выявляются и оцениваются общие интересы, типичные для групп населения, общие черты, а также сходный социальный или экономический риск. Это образует основу защиты своих интересов сообщества, что позволяет противостоять опасности и риску. Поэтому в связи с социально-трудовыми отношениями говорят о солидарности профессиональных союзов, цель существования которых компенсировать негативные экономические и социальные последствия процесса развития рыночной экономики. При способствовании государством по развитию системы защиты от экономических, социальных и общественных рисков принцип солидарности может утрачивать свое значение.

- Доминирующая роль государства в социально-трудовых отношениях или практически полная их регламентация формируют тип социально-трудовых отношений – государственный патернализм. При жесткой регламентации социально-трудовых отношений патернализм может сформироваться и на уровне предприятия (организации). Данный тип социально-трудовых отношений может быть высокоэффективным в определенных исторических и социокультурных условиях. Примером служит японский опыт внутрифирменных социально-трудовых отношений на предприятиях. Но известны и другие последствия патернализма: пассивность в поведении работника относительно труда, минимальные требования к качеству жизни в целом и качеству трудовой жизни в частности.

- Заменить негативное влияние патернализма на социально-трудовые отношения мог бы принцип субсидиарности. Он так же, как и солидарность, основывается на личной ответственности, но в соответствии с этим принципом помощи со стороны всегда следует предпочитать "самозащиту", а при возможности перенесения социальной ответственности на третье лицо, например, на государство, предпочтение должно быть отдано "субсидиарной" помощи [3]. Таким образом, принцип субсидиарности направлен на сохранение стремления человека к самоответственности и самореализации и призван предотвращать перенесение ответственности на общество. Очевидно, в социально-трудовых отношениях любого общества чувство собственного достоинства и ответственности граждан должны не только стимулироваться, но и реализовываться.

В развитых странах с социально-ориентированной рыночной экономикой преобладает такой тип социально-трудовых отношений, как социальное партнерство. Самыми популярными формами социального партнерства являются дуопартизм, трипартизм и мультипартизм.

Дуопартизм – это модель социального партнёрства, в основе которой лежит принцип и практика двухсторонних консультаций с целью выработки компромиссного двухстороннего соглашения профсоюзов и предпринимателей [6].

Трипартизм – это модель социального партнерства, которая предполагает генеральные соглашения между правительством, работодателями и профсоюзами как выразителями социально-трудовых интересов наемных работников, об условиях оплаты, охраны и стимулирования труда, а также по многим другим социальным вопросам в масштабах государства [5].

Мультипартизм – это механизм реализации принципов социального партнёрства на основе взаимодействия четырёх сторон: работодателей, профсоюзов, государства, общественных и профессиональных организаций [6].

В развитых странах процесс формирования социального партнерства представляет собой плавный переход от "конфликтного соперничества" к "конфликтному сотрудничеству". Оба типа социально-трудовых отношений предполагают сверхактивные позиции субъектов этих отношений в защите и реализации своих интересов, что дает расширение деятельности профсоюзов до международного уровня. Причем для солидарности условие сверхактивности на рынке труда не обязательно.

Чаще всего партнерский тип отношений встречается в Германии. В Германии четко проработаны правовые документы, на которых базируется экономика. В данных документах наемные работники, предприниматели и государство рассматриваются как партнеры при решении экономических и социальных задач. При этом профсоюзы выступают не только в

защиту интересов работников, но и в эффективности производства как на предприятиях, так и на уровне национальной экономики.

В Трудовом кодексе Российской Федерации прописано, что социальное партнерство – это система взаимоотношения 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 [6].

Конфликт – предельный случай обострения противоречий в трудовых отношениях, для специалиста по труду важно понимание, откуда возник конфликт, степень его развития. В современных условиях конфликт представляет собой одну из форм социализации человека, разновидность социального взаимодействия. Он является необходимым и решающим фактором социального развития, способствует формированию нового уровня взаимопонимания и сотрудничества. В то же время конфликт может стать фактором разрушения социально-трудовых отношений. Из-за того, что следствием трудового конфликта может быть снижение качества продукта, производительности труда, повышение уровня текучести, увеличение числа случаев травматизма и заболеваний и т.п. Конфликт влияет на социально-трудовые отношения двояко: и положительно (сигнал о необходимости совершенствования социально-трудовых отношений), и отрицательно (фактор, разрушающий эти отношения), поэтому в паре с конфликтом должны выступать социальное партнерство и солидарность. Важно понимать то, что конфликт должен быть временным явлением в социально-трудовых отношениях, а согласие, партнерство – постоянным.

Дискриминация как тип социально-трудовых отношений представляет собой произвольное ограничение прав субъектов этих отношений, преграждающее доступ им к равным возможностям на рынке труда. Дискриминации могут подвергаться различные категории работников. Выделяют дискриминацию по полу, национальности, расе, возрасту и т.д. Для нашей страны несомненную актуальность имеют вопросы равенства возможностей мужчин и женщин на рынке труда, а также в условиях обострения межнациональных отношений дискриминация на национальной основе.

Выделяют несколько видов дискриминации в социально-трудовых отношениях [6]:

- дискриминацию при найме на работу и при увольнении с работы, которая происходит тогда, когда ту или иную группу населения при прочих равных условиях последними берут на работу и первыми увольняют, в результате чего уровень безработицы у этих групп населения будет более высоким;

- дискриминацию при выборе профессии или продвижении по службе, которая происходит, когда какой-нибудь группе населения запрещают или ограничивают доступ к определенным видам деятельности, профессиям, должностям, несмотря на то, что эти люди способны выполнять такие работы;

- дискриминацию при оплате труда, которая возникает в случае более низкой оплаты труда одних работников по сравнению с другими за выполнение одной и той же работы, т.е. в том случае, когда различия в оплате труда не связаны с различиями в эффективности труда;

- дискриминацию при получении образования или профессиональной подготовки, которая может выражаться или в ограничении доступа к получению образования и профессиональной подготовки, или в предоставлении образовательных услуг более низкого качества.

Анализируя взаимоотношения работника, работодателя и государства, можно предположить, что в России на сегодняшний момент смешанный тип социально-трудовых отношений, включающий в себя субсидиарность и солидарность. Данное предположение базируется на том, что человек отвечает за свою работу самостоятельно, в то же время существуют профсоюзы, которые по своей сущности выполняют функцию поддержки при конфликте с работодателем.

Государство устанавливает траекторию на развитие социального партнерства как типа социально-трудовых отношений, что указано в Трудовом кодексе РФ. Партнерский тип трудовых отношений считается оптимальным для формирования гражданского общества. Соблюдение интересов между партнерами в сфере производства и услуг происходит в форме коллективных договоров (соглашений) различного уровня или в форме индивидуальных трудовых контрактов (договоров).

Таким образом, в настоящее время в России происходит переход от одной системы трудовых отношений – системы жесткого их регламентирования – к другой – контрактной (договорной) [6].

В «Докладе о международной миграции 2012», написанном экспертами Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), сообщается, что численность временных трудовых мигрантов в России вдвое больше, чем в США. В то же время США считается одной из самых неблагополучных в этом отношении стран. Получается, что в России самое большое количество трудовых мигрантов в мире, при этом большинство из них нелегальные мигранты [2]. По оценкам экспертов, примерно 1,5–2 млн. [2] приезжают на работу нелегально. Эти люди выполняют в основном сезонные работы, они приезжают в основном в мае и уезжают в сентябре – октябре. Как правило, они приезжают заработать, чтобы решить финансовые проблемы у себя на родине, а не для того, чтобы остаться надолго. В основном

они выполняют работы в сфере услуг: ухаживают за газонами, заняты на строительных работах, как в жилищном секторе, так и на промышленных объектах.

При этом только одна четверть мигрантов работает на основе письменного трудового или гражданско-правового договора с работодателем [9]. Договор с работодателем в устной или письменной форме заключается на один год. Но какой-то процент работает и по три, шесть месяцев. Зарплату многие получают раз в месяц, некоторые – по окончании работ. Если такие мигранты не имеют собственных средств к существованию, то оказываются в полной зависимости от работодателя, и работодатели находят различные предлоги, чтобы не выплачивать заработную плату.

Отсутствует механизм распределения мигрантов по территориям; нет четкой оценки мигрантов, которые находятся в данный момент, и мигрантов, которые планируют обмен между субъектами Федерации; до сих пор не удалось реализовать принцип приоритетного трудоустройства российских граждан по отношению к иностранным гражданам [10].

Что же касается влияния миграции на тип социально-трудовых отношений, то стоит отметить, что большинство мигрантов в России остается нелегальными, а это значит, что отношения между работниками-мигрантами и государством больше похожи на конфликт.

Трудовые отношения принимают различные формы выражения в зависимости от состояния связей между заинтересованными группами в обществе в целом и на предприятии в частности. Поэтому при их регулировании должны быть учтены такие факторы, как организация и разделение труда, управление рабочей силой и урегулирование внутренних конфликтов, возникающих в структуре общественного производства. В России переход к рынку сопровождался практически полным устранением государства от управления трудом. В сложных и неоднозначных условиях был проведен процесс приватизации государственной собственности. Работники приватизированных предприятий оказались в принципиально новых и более сложных условиях, чем прежде [6]. Монетаристские преобразования в нашей стране привели, с одной стороны, к формированию рынка свободной рабочей силы, а с другой – породили безработицу и лишили работников гарантий по занятости. Фактически можно признать, что человек труда, с его интересами и потребностями, оказался один на один с рисками, неопределенностью и нестабильностью, характеризующими современную рыночную экономику.

Подводя итог, можно сказать, что в России существует проблема перехода от системы жесткого регламентирования социально-трудовых отношений к контрактной (договорной). Государству требуется с каждым годом создавать все новые и новые барьеры для работы нелегальных мигрантов, но при этом проблема остается открытой. Большинство трудящихся мигрантов работают не по официальному найму с помощью квот, а по устной

договоренности, что приводит к трансформации типа социально-трудовых отношений в конфликт. Сложившаяся ситуация требует разработки политики и мер в области миграции, для того чтобы социальное партнерство начало действовать во всех сферах экономики, в том числе там, где трудятся мигранты.

*Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ (Влияние миграции на систему социально-трудовых отношений), проект № 11-32-00305а2.*

### Список литературы

1. Белкин М. В. Экономика труда. Учебное пособие. – М., 2011.
2. В России самое большое количество нелегальных мигрантов. [Электронный ресурс] / Русский обозреватель. – Режим доступа: <http://www.rus-obr.ru/days/18751>.
3. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. – М.: Норма – Инфра М, 2001.
4. Государственная политика и управление: учебник: в 2 ч. / Л. В. Сморгун, А. П. Альгин, И. Н. Барыгин [и др.]; под ред. Л. В. Сморгунова. – Ч. 1: Концепции и проблемы государственной политики и управления. – М.: РОССПЭН, 2006. – 381 с.
5. Лавров В. Н. Развитие социально-трудовых отношений в России в контексте современной конкуренции // Инновационное образование и экономика. – 2011. – № 8 (19). – С. 31-36.
6. Меликьян Г. Г. Экономика труда и социально-трудовые отношения. – М., 1996. – 620 с.
7. Нехода Е. В. Развитие социально-трудовых отношений в современных условиях // Вестник Томского государственного университета. – 2004. – № 283. – С. 152-158.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: Принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года // Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия проф., сетевая. – М.: АО Консультант Плюс, 2012. Доступ из локальной сети кафедры экономики Томского политех. ун-та.
9. Трудовая миграция. [Электронный ресурс] / Временная регистрация. – Режим доступа: <http://www.vremreg.ru/trudovaya-migraciya/trudovaya-migraciya.html>.
10. Хабриева Т. Я., Андриченко Л. В., Плюгина И. В. Динамика развития миграционного законодательства в современной России // Журнал российского права. – 2010. – № 10. – С. 3-14.

### Рецензенты:

Нехода Е. В., д-р экон. наук, профессор кафедры системного менеджмента и экономики предпринимательства, ФГБОУ ВПО «Национальный исследовательский Томский государственный университет», г. Томск.

Барышева Г. А., д-р экон. наук, профессор, заведующий кафедрой экономики, ФГБОУ ВПО «Национальный исследовательский Томский политехнический университет», г. Томск.