

З історії досліджень соціально-трудових відносин

У статті викладено основні історичні етапи і підходи до дослідження соціально-трудових відносин з коротким змістом кожного з розглянутих підходів і їх представників.

соціально-трудові відносини, двопартизм, трипартизм, системний підхід, теорія стратегічного вибору, функціональна взаємозалежність

Найкоротше соціально-трудові відносини можна охарактеризувати як відносини між трудом і капіталом. За поняттями “труд” і “капітал” стоять люди і організації. В узагальненій формі соціально-трудові відносини стосуються відносин між роботодавцями, найманими працівниками, їх організаціями (асоціаціями роботодавців та профспілками) і державою. Предметом соціально-трудових відносин є мирні або конфліктні взаємодії між особами, групами людей і організаціями, а також норми, правила, домовленості та інститути, що стають результатом таких взаємодій.

Дослідження соціально-трудових відносин започатковувалися в Англії та США. Вони стали відомими під двома основними назвами – Labour relations (трудові відносини) та Industrial relations (індустріальні відносини). Другий варіант назви превалює в цих країнах, в той час як перша назва (теж англословна) більше вживається в континентальній Європі. Обидві назви співіснують, їх можна розглядати як синоніми. Український переклад трохи відійшов від обох оригінальних назв, проте, на нашу думку, він більш адекватно передає всю широту даного поняття, тому що окрім економічної складової цього терміна (відносини саме на ринку праці) є також соціальні і політичні аспекти означених відносин [15].

Традиції англійських соціально-трудових відносин започатковувалися ще наприкінці 18 століття, але своє перше теоретичне відображення вони отримали лише наприкінці 19 століття. У двох своїх книжках – “Історія тред-юніонізму” (“A History of Trade Unionism”, 1894) та “Індустріальна демократія” (“Industrial Democracy”, 1897) – Сідней та Беатрис Уебб дали свою теоретичну інтерпретацію робітничого руху і його найважливішого стратегічного інструменту – трудових спорів-перемовин (bargaining) на основі колективної сили. Ці автори розглядали робітничий рух як форму постійно діючої організації трудящих.

З початку 30-х років XX століття в англійських університетах з’являються перші професори, які починають викладати предмет під назвою “Індустріальні відносини” (Industrial relations). У 1950 році в Англії було засновано асоціацію викладачів британських університетів, які викладали цей предмет (The British Universities Industrial Relations Association). З цього моменту соціально-трудові відносини¹ отримують загальне визнання і сприймаються як повноцінна незалежна сфера наукових досліджень. З 1962 року в Англії починає виходити таке солідне періодичне видання як “Британський журнал соціально-трудових відносин” (The British Journal of Industrial Relations). У цей же період виникає дослідницький підрозділ для вивчення соціально-трудових відносин при Варвікському університеті, який отримує широке визнання серед фахівців.

У порівнянні з американським підходом, англійські вчені роблять більший наголос на міждисциплінарному характері досліджень. У англійців спостерігається певний відхід від домінування економічного аспекту проблеми при все більшому запровадженню соціологічної складової аналізу. Англійський підхід вважається широким і більш теоретичним.

У Сполучених Штатах Америки трудові спілки теж існують більше 200 років [13, 672], але теоретичні дослідження соціально-трудоих відносин почалися лише наприкінці 20-х років XX століття. Знаменною подією у цьому відношенні стала публікація у 1929 році праці Г. Клея “Проблема соціально-трудоих відносин та інші лекції” (The Problem of Industrial Relations and Other Lectures). Питання соціально-трудоих відносин стають спочатку предметом досліджень виключно економістів, які досліджували такі формування, як професійні спілки, проблеми та наслідки їх діяльності в американському суспільстві. На думку М. Перлмана, американський інституціоналіст Джон Коммонс був одним із перших учених, хто потім намагався пов’язати появу, розвиток та характер робітничого руху не тільки з економічними, а й із політичними та соціальними чинниками життєдіяльності суспільства [16, 14]. Разом з іншими Коммонс належав до вісконсінської школи, прибічники якої наголошували, що спеціалісти в галузі соціально-трудоих відносин мають прагнути до поєднання у своїй діяльності викладання, дослідження і практичного застосування цих відносин. Їх підхід можна охарактеризувати як економіку праці, в якій наголос робиться на особливому характері людської праці. Члени цієї школи приймали активну участь у суспільному житті. Вони виступали за соціальні реформи у сфері підприємництва, підтримували робітничий рух у боротьбі за його законодавче визнання. Після прийняття в США закону про оздоровлення національної промисловості (The National Industry Recovery Act), який гарантував право найманих працівників вступати до профспілок за власним вибором і колективно виступати у трудових спорах із роботодавцями, дослідження соціально-трудоих відносин стали ширшими за предметом і сформувалися у два напрямки. Перший – аналіз соціально-трудоих відносин почав включати в себе дослідження поведінки роботодавців і втручання держави. Другий – злиття моно-дисциплінарних підходів економіки праці та трудового законодавства із соціологією, соціально-психологічними науками та іншими дисциплінами, формування на цій основі мульти-дисциплінарного проблемного підходу до аналізу соціально-трудоих відносин.

У період між 1930 і 1950 роками у складі тридцяти американських університетів починають функціонувати спеціальні дослідницькі інститути з вивчення проблем соціально-трудоих відносин. У 1947 році в США було засновано Асоціацію дослідників соціально-трудоих відносин. У 1948 році з’являється перший американський академічний журнал, повністю присвячений питанням соціально-трудоих відносин (“Industrial and Labor Relations Review”).

Нову значну фазу досліджень означав вихід друком у 1958 році книги Джона Т. Данлопа “Системи соціально-трудоих відносин” (Industrial Relations Systems). Цей американський учений спробував розробити концептуальну аналітичну схему для усієї сукупності соціально-трудоих відносин. На його думку, схема мала привести у певну систему і пояснити усі процеси і явища в сфері відносин між державою, роботодавцями, найманими працівниками та їх організаціями. Цей так званий *системний підхід* став суттєвою віхою в дослідженні соціально-трудоих відносин і його внесок все ще заслуговує на шанобливу увагу і оцінку з боку фахівців.

Враховуючи те, що підхід Данлопа є не тільки одним з перших, але й базовим, визначальним для подальшого розвитку теорії соціально-трудоих відносин, вважаємо за необхідне зупинитися на ньому більш детально. Данлоп розробив абстрактну системно-теоретичну модель, яка мала розглядатися як аналітичний каркас, в рамках

якого підсумовуються суттєві перемінні чинники і взаємозв'язки між ними. Реальність досліджується без врахування багатьох малосуттєвих деталей. Система соціально-трудових відносин розглядається як підсистема суспільства в цілому. "Центральною задачею теорії соціально-трудових відносин, - пише Данлоп, - є пояснення того, чому певні правила встановлюються в певних системах соціально-трудових відносин, а також, як і чому вони змінюються у відповідь на зміни, які впливають на систему" [8, ix]. Іншими словами, пояснення вимагає таке: яку специфічну інституціональну форму приймають відносини між учасниками процесу в окремих суспільствах і в окремі періоди. Є певні підсистеми, які відіграють важливу роль у визначенні природи відносин і змін, що відбуваються в них. Роботодавці, наймані працівники, їх організації і держава вступають у ці відносини одне з одним, розробляють правила для регулювання соціально-трудових відносин і роблять їх постійними. Правила Данлоп поділяє на процедурні й суттєві. Разом вони визначають природу відносин. Процедурні правила формують взаємні відносини між зацікавленими сторонами. Вони приймають форму законів, протоколів, спірно-договірних домовленостей тощо. Вони стосуються таких аспектів, як право представництва, розподіл компетенцій, процедури прийняття рішень і регламентацій у разі виникнення конфлікту.

Суттєві правила стосуються фактичного розподілу продукції, доходу, участі сторін у соціально-трудових відносинах. До них також належать результати переговорних процесів, наприклад, величина зарплат або зміст призначень в питаннях участі робітників в переговорних та інших процесах.

Правила, які є продуктом системи і які змінюються внаслідок змін, що трапляються в підсистемах, і є предметом досліджень соціально-трудових відносин.

Данлоп визначає такі підсистеми:

1. Економіка. Взагалі це відноситься до економічної ситуації в цілому, до досліджень системи. Якщо говорити конкретніше, то це відноситься до динаміки попиту і пропозиції праці на ринку праці. Очевидним є те, що за умов великого структурного безробіття позиції профспілок і організацій роботодавців відносно одне одного, а також відносно держави є відмінними від тих, які є характерними для тривалих періодів природного, або менш ніж природного, рівнів зайнятості.

2. Технологія. Технологічний розвиток є важливим структурним фактором, який здійснює глибокий вплив на соціально-трудові відносини. Це проявляється в таких речах, як тривала зміна структури економіки і автоматизація виробничих процесів. Беззаперечним є те, що соціально-трудові відносини в аграрному суспільстві суттєво відрізняються від аналогічних відносин в індустріальному суспільстві, а ці останні, у свою чергу, відрізняються від соціально-трудових відносин в інформаційному суспільстві.

3. Соціальна політика. Важливим фактором є також тип і напрям розвитку суспільства в плані його відношення до розподілу влади і контролю як у державі, так і в приватних компаніях: чи суспільство прямує до змін, якоїсь певної специфіки, чи воно прагне зберегти існуючий статус-кво. При цьому уявлення про тип економічного порядку, про роль держави і приватного сектора, про розподіл доходів є також дуже суттєвими чинниками соціально-трудових відносин.

Економічна, технологічна та соціально-політична системи, які, на думку Данлопа, є взаємопов'язаними, формують вирішальні екзогенні перемінні, які змушують соціально-трудові відносини приймати певну форму, і які є визначальними для встановлення головних правил.

Одним із висновків Данлопа стає твердження про тенденцію до конвергенції соціально-трудових відносин у суспільствах з різними типами соціально-економічного устрою. У процесі індустріалізації початкові відмінності в зарплатах, тривалості

робочого часу, участі в переговорних та інших соціально-трудових відносинах поступово зникають, особливо якщо їх розглядати у більш тривалому періоді.

Дослідники відмічають досягнення підходу Данлопа на двох рівнях. Перший базується на визнанні того, що на соціально-трудові відносини здійснює вплив множинність взаємопов'язаних перемінних. Багато теоретиків до і після нього наголошують тільки на якійсь одній перемінній оточуючого середовища, яка впливає на природу соціально-трудових відносин. А згідно Данлопа, таких перемінних щонайменше три – економічна, технологічна і соціально-політична, які разом і складають оточуюче середовище, і які найсуттєвіше впливають на формування поведінки держави, організацій роботодавців та професійних спілок. Друге досягнення теорії Данлопа полягає у його твердженні про те, що система соціально-трудових відносин у свою чергу зворотньо впливає на перемінні оточуючого середовища, особливо на ринок праці (економічна перемінна). Таким чином теорію Данлопа можна розглядати як підхід за типом “відкритої системи”.

Найбільше підхід Данлопа теоретично проаналізовано британськими авторами, в той час як у США відбулося зміщення досліджень у бік робіт, орієнтованих більше на практичне застосування соціально-трудових відносин, особливо на проблему колективних спірно-договірних відносин, на проблеми ринку праці. Найбільш відомими працями з цих питань слід вважати книгу Річарда Уолтона і Роберта Маккерсі “Біхевіористська теорія трудових перемовин” (1965) та монографію Томаса Кочана “Колективний спірно-договірний процес і соціально-трудові відносини” (1980).

На початку 1980-х років Т. Кочен разом з іншими американськими дослідниками розробляють *теорію стратегічного вибору*. Вона є водночас критикою, коригуванням, доповненням та теоретичним поглибленням системного підходу Данлопа. Кочан поділяє думку свого попередника про те, що зовнішнє середовище здійснює суттєвий вплив на поведінку держави, організацій роботодавців та профспілок. Проте, він відкидає ідею про те, що зв'язок між перемінними зовнішнього середовища і стратегією сторін буде однобічним. На думку Кочана, зв'язок між цими двома факторами є двобічним. Він передбачає не тільки реагування і пристосування, але й самостійну ініціативну дію. Обидві сторони соціально-трудових відносин у тривалому режимі розробляють свої стратегії і застосовують їх. Не зважаючи на тиск зовнішнього середовища, сторони зберігають повну свободу вибору. Хоча Кочан і відкидає детерміністський сценарій розвитку подій, він не кидається і в іншу крайність – волюнтаризм, за якого на учасників процесу зовсім не впливають зовнішні фактори. Обставини тиснуть, але не змушують.

Відправним теоретичним пунктом Кочана є твердження про те, що дії сторін можуть бути зведені до силової стратегії. Прийняття стратегічних рішень можна визначити на різних рівнях. Сторони роблять стратегічний вибір на кожному з цих рівнів. Найнижчий – це рівень окремих робітників чи груп працівників; середній – рівень підприємства; вищий – рівень великих корпорацій, галузей і державної політики в сфері соціально-трудових відносин. Кожен рівень є відносно незалежним від інших. Тим не менш, стратегічний вибір на якомусь одному рівні впливає на вибір на інших рівнях.

Підхід “стратегічного вибору” можна використовувати для зображення і пояснення відмінностей соціально-трудових відносин в різних країнах. Наприклад, Кочан та його однодумці вказують на те, що американські профспілки у відношенні контролю за питаннями зайнятості зазвичай не виходять на найвищий рівень (хіба що така ситуація зміниться в майбутньому). А от у Західній Європі профспілки мають відносно давні традиції трипартизму, тобто вони звикли розв'язувати проблеми соціально-трудових відносин у діалозі профспілок і підприємницьких асоціацій з

державою [4]. Згідно цього підходу, усі три сторони є рівноправними конкурентними партнерами. Якщо прихильники Данлопа схильні розглядати майбутнє в термінах незворотностей (необхідностей), то прихильники підходу “стратегічний вибір” розглядають майбутнє в термінах вибірності.

Існує ще один підхід до тлумачення соціально-трудових відносин, який називається *функціональна взаємозалежність*. Цей підхід показує, що взаємозалежність можна розглядати в широкому сенсі. Ця форма взаємозалежності вимагає того, що певна сторона соціально-трудових відносин приймає до уваги цілі іншої сторони. І це не тільки в силу того, що інша сторона просто існує або має в своєму розпорядженні якісь ресурси, а тому, що існує взаємозалежність цілей сторін. На основі цього підходу стає можливим оцінити наслідки двох варіантів поведінки – силової стратегії і стратегії досягнення консенсусу.

Центральною ідеєю підходу “функціональної взаємозалежності” є те, що кожна із сторін ніколи не досягне своєї мети, якщо вона буде застосовувати стратегію сили. Тобто це варіант, коли одна сторона прагне досягти своєї мети, але не хоче рахуватися з інтересами іншої сторони/сторін. Силова стратегія означає відмову визнати функціональну взаємозалежність. При цьому одна сторона піддає сумніву чи оскаржує легітимність іншої сторони. Прикладом такої силової стратегії можуть слугувати прецеденти політики “погрому профспілок”, коли здійснюються спроби знищити профспілку, створити “безпрофспілкове середовище” або “безпрофспілкову фірму/галузь”. Але, в кінці кінців, така стратегія призводить до результатів зовсім протилежних тим, які очікувались при проведенні подібних кампаній. Що стосується стратегії консенсусу, то вона передбачає визначення і подальше врахування цілей опонентів. Рациональною основою такої стратегії є взаємне визнання функціональної взаємозалежності. Може здатися, що така стратегія означає інтеграцію чи гармонію інтересів. Але це не зовсім так. Найголовнішим у всьому цьому є те, що сторони визначають фундаментальні розбіжності. Ця стратегія заперечує ідею корпоративізму, тобто думку про те, що сторони соціально-трудових відносин можуть утворити одну велику дружню сім’ю з ідентичними інтересами. У підході “функціональної взаємозалежності” фундаментальне протиріччя інтересів створює основу певної раціональної поведінки сторін. Стратегія консенсусу базується на чіткому врахуванні наявності своїх особливих інтересів у кожній із сторін соціально-трудових відносин.

Марксистський підхід заслуговує на те, щоб на ньому зупинитися окремо. З одного боку, Маркса можна віднести до піонерів теоретичного осмислення відносин між трудом і капіталом. У цьому сенсі він історично випереджає усіх вищезазначених авторів. Відправним пунктом марксового підходу є логіка розвитку капіталізму. Характерними рисами капіталістичного способу виробництва – приватна власність на засоби виробництва, конкуренція між власниками капіталу і прибуток як ціль виробництва – призводять до виникнення і загострення антагоністичних, тобто непримирених, виробничих відносин, які треба ліквідувати. І тому, з іншого боку, марксистську концепцію двопартистських відносин між трудом і капіталом як історично тимчасових і ненормальних не можна відносити до сфери соціально-трудових відносин у нинішньому загальноприйнятому тлумаченні. Наприклад, профспілки як одна із ключових сторін процесу формування сучасних соціально-трудових відносин у Маркса не відіграє будь-якої суттєвої ролі. Захищаючи теорію Маркса, його соратник Ф. Енгельс у полеміці з Л. Брентано, представником німецької молодшої історичної школи, заявляв про жалюгідну і малозначущу роль профспілок у встановленні пристойного рівня заробітної платні найманих робітників. Розвиваючи свою думку, Енгельс стверджував, що профспілки не в змозі викоринити головну причину мізерної неадекватної зарплатні робочих – капіталістичні відносини [2, 100]. І взагалі, згідно теорії засновників марксизму, з побудовою соціалізму і, згодом,

комунізму зникає не тільки така сторона соціально-трудових відносин як підприємці-роботодавці, але й держава, і тому автоматично зникає сенс досліджувати як відносини двопартизму, так і трипартизму разом з проблемами розв'язання трудових спорів, конфліктів, соціального партнерства тощо – тобто усього того, що є предметом соціально-трудових відносин у нинішньому загальноприйнятому сенсі.

У силу того, що марксизм був єдиною пануючою теоретико-ідеологічною доктриною на теренах нашої країни, то дослідження соціально-трудових відносин у нас проводилися виключно в марксистському контексті. Щоправда, з ліквідацією ідеологічної цензури вітчизняні автори перейшли на теоретико-методологічні засади передових досягнень світової (переважно західної) науки про соціально-трудові відносини. Монографії, підручники та навчальні посібники пострадянських (у тому числі українських) авторів викладають теорію соціально-трудових відносин із врахуванням теоретичної спадщини та сучасних напрацювань своїх зарубіжних колег. Крім того, вітчизняні автори намагаються також теоретично відбити ті особливості соціально-трудових відносин, які є характерними як для усіх транзитивних економік, так і для процесів трансформації і розвитку соціально-трудових відносин саме українського суспільства.

Список літератури

1. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. —К.: Атіка, 2005.
2. Энгельс Ф. Brentano contra Маркс. По поводу мнимой фальсификации цитаты. История вопроса и документы. — Маркс К., Энгельс Ф. Соч. т.22, С. 97-186.
3. Bin G, Woolven G. A bibliography of British industrial relations. — Cambridge, 1979.
4. Bamber G., Lansbury R. D. (eds.) International and comparative industrial relations. — London/Boston: Allen & Unwin, 1987.
5. Barbash J. The elements of industrial relations. — Wisconsin, 1984.
6. Bean R. Comparative industrial relations. An introduction to crossnational perspectives. — London/Sydney, 1985
7. Clay H. The problem of industrial relations and other lectures, 1929.
8. Dunlop J. T. Industrial relations systems. — New York: Henry Holt and Company, 1958.
9. Hyman R. Industrial relations. — London, 1975.
10. Kochan T. A. Collective bargaining and industrial relations. — Homewood, 1980.
11. Kochan T. A., McKersie R. B., Cappelli P. Strategic choice and industrial relations theory, In: Industrial relations, vol. 23, 1, 1983, pp. 16-39.
12. Kochan T. A., Katz H. C., McKersie R. B. The Transformation of American Industrial Relations. - Basic Books, 1986.
13. McConnell C. R., Brue S. L. Economics. Principles, Problems, and Politics. 12th ed. New York: McGraw-Hill, Inc., 1993.
14. Meltz N. Dunlop's Industrial Relations System after three decades. Paper presented to the 8th World Congress of the International Industrial Relations Association. Brussels, September, 1989.
15. Moerel H. Labour relations in transition. — Nijmegen: Institute for Applied Social Sciences, 1994.
16. Perlman M. Labor union theories in America. — Illinois-New York, 1958.
17. Poole M. Industrial relations: origins and patterns of national diversity. — London: Routledge & Kegan Paul, 1986.
18. Walton R. E., McKersie R. A behavioral theory of labor negotiations. — New York, 1965.

В статье изложены основные исторические этапы и подходы к исследованию социально-трудовых отношений с кратким содержанием каждого из рассмотренных подходов и их представителей.

The article discloses the main historical stages and approaches to the research of industrial/labour relations and provides short contents of each of the considered approaches and their representatives.