

Мелоян Владимир Георгиевич, кандидат педагогических наук, доцент кафедры экономики и управления на предприятии (транспорт) инженерно-экономического факультета, филиал Майкопского государственного технологического университета п. Яблоновский, т.: (887771)97412;

Савина Юлия Владимировна, преподаватель кафедры экономики и менеджмента факультета экономики и менеджмента Кубанского государственного университета физической культуры, спорта и туризма, т.: (88612) 555 486.

ФОРМЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА (рецензирована)

В статье рассмотрена система социально-трудовых отношений и ее развитие в современных условиях формирования постиндустриальной экономики в России. Обосновывается необходимость реформирования и регулирования системы социально-трудовых отношений. Выявлены национальные модели социально-трудовых отношений. Рассматриваются вопросы модернизации социально-трудовых отношений, как одной из форм развития социально-трудовых отношений.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, модернизация экономики, социальная политика, социальное партнёрство, гуманизация труда, национальные модели социально-трудовых отношений.

Meloyan Vladimir Georgievich, Candidate of Pedagogics, associate professor of the Department of Economics and Enterprise Management (Transport) of the Faculty of Engineering and Economics, branch of Maikop State Technological University, Yablonovsky branch, tel: (887 771)97412;

Savina Yulia Vladimirovna, lecturer of the Department of Economics and Management of the Faculty of Economics and Management, Kuban State University of Physical Culture, Sport and Tourism, tel: (88612)555486.

FORMS OF SOCIAL AND LABOUR RELATIONS IN REGIONAL LABOUR MARKET (reviewed)

The system of social-labor relations and their development in modern conditions of formation of post-industrial economy in Russia has been considered. The necessity of reforms and regulations of social-labor relations has been grounded. National models of social-labor relations have been identified. The problems of modernization and social and labor relations as a form of social-labor relations have been considered.

Key words: social-labor relations, economic modernization, social policy, social partnership, the humanization of work, the national model of social-labor relations.

Необходимость реформирования системы социально-трудовых отношений в нулевые и десятые годы XXI века, обусловлена тем, что они определяют социальный статус человека, уровень его благосостояния и морально-психологический климат. Нами в процессе исследования социально-трудовых отношений определены четыре разнообразные национальные модели системы СТО, формировавшиеся в соответствии с историческими и политическими факторами развития стран [5].

Первая модель – европейская, которой присущи высокий уровень правовой защищенности работника, жесткие нормы трудового права, ориентированные на сохранение рабочих мест, незначительная дифференциация оплаты труда, отраслевое тарифное регулирование, высокий законодательно установленный минимум оплаты труда.

Вторая модель – англосаксонская, основными чертами данной модели являются определенная зрелость и развитость трудового и гражданского права в стране, отсутствие централизованной системы управления занятостью и борьбы с безработицей, предоставление широких прав и свобод работодателям в отношении найма и увольнения работников, функционирование корпоративных, коллективных договорных отношений и отсутствие таких отношений на уровне отраслей и регионов, работа по подготовке персонала ведется только в рамках отдельных фирм и их отраслевых

ассоциаций, – высокая степень дифференциации в оплате труда, не всегда закреплена законодательно минимальная оплата труда в стране.

Третья модель – японская модель, в которой ярко выражены национальные признаки. Данную модель отличают преобладание принципа пожизненного найма работника, прямопропорциональная зависимость размеров заработной платы и социальных выплат от продолжительности трудовой деятельности на предприятии, высокие уровни развития внутрифирменных систем роста, продвижения и мотивации труда работников.

Четвёртая модель – китайская. В Китайской Народной Республике система СТО представлена в двух секторах: в государственном – с жестким регулированием СТО, и в частном секторе с полным отсутствием государственного регулирования социально-трудовых отношений.

В России формирующаяся модель СТО характеризуется такими признаками как активная государственная политика на рынке труда, стремление к уравниванию интересов различных социальных групп и наличие системы социального партнерства между равноправными субъектами СТО.

В научной и экономической литературе нет однозначного толкования понятия и сущности «социально-трудовых отношений» (СТО). Существует множество определений понятия СТО, что подтверждается различными теоретическими позициями авторов, рассматривающих СТО с политико-экономической, организационной, экономической, социальной точек зрения.

Генкин Б.М. даёт следующее определение понятие социально-трудовых отношений. «СТО характеризуют экономические, психологические и правовые аспекты связей индивидуумов и социальных групп в процессах обусловленные трудовой деятельностью» [1].

Шлендер П.Э и Кокин Ю.П. определяют СТО как «комплекс взаимоотношений между наёмными работниками и работодателями, нацеленных на обеспечение высокого уровня организации труда и качества жизни человека, коллектива и общества в целом» [6].

Нами СТО рассматривается с точки зрения системного подхода как открытая система, что определяет необходимость выделения субъектов и объектов социально-трудовых отношений, установление связей выявленных элементов и их влияние на систему в целом.

В качестве субъектов СТО могут выступать как отдельные индивидуумы, так и группа индивидуумов, объединенных одним из системообразующих признаков. В рыночной экономике субъектами социально-трудовых отношений выступают наемный работник, предприниматель (работодатель) и государство.

Наемный работник – это физическое лицо, заключившее трудовой договор в письменной или устной форме, с работодателем, руководителем предприятия или предпринимателем. В соответствии с Гражданским Кодексом РФ к физическим лицам относятся граждане Российской Федерации, граждане других государств и лица без гражданства. Для того, чтобы стать субъектом гражданского правоотношения, необходимо обладать правосубъектностью, которое раскрывается через такие понятия, как правоспособность (способность иметь гражданские права и нести обязанности) и дееспособность (способность гражданина своими действиями приобретать и осуществлять свои права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их). Основными показателями, определяющими способность наемного работника к труду, являются: возраст, пол, состояние здоровья, образование, профессиональная принадлежность.

Работодатель как субъект социально-трудовых отношений – это человек, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий для работы одного или многих лиц, являющийся собственником средств производства.

Государство как субъект социально-трудовых отношений выполняет функции законодателя, защитника прав, регулировщика, работодателя, а в случаях необходимости миротворца-уговещателя.

В качестве объекта социально-трудовых отношений выступают различные стороны трудовой жизни индивидуума, содержание которых зависит от целей и задач. В свою очередь, на постановку целей и определение задач влияют фазы жизненных циклов человека. Нам импонирует японская модель выделения фаз жизненных циклов, включающая четыре фазы: рождение, создание семьи и трудоустройство, фаза трудовой жизни и фаза старости. В зависимости от нахождения человека в той или иной фазе жизненного цикла ставятся соответствующие цели в СТО.

Совокупность социально-экономических явлений, выступающие в качестве объектов в социально-трудовых отношениях, образует три объектно-предметных блока:

1. Социально-трудовые отношения характеризующие занятость.
2. Социально-трудовые отношения, определяющие эффективность труда.

3. Социально-трудовые отношения, связанные с уровнем вознаграждением за труд.

Складывающиеся на национальном, региональном и местном уровне социально-трудовые отношения организации, обуславливают необходимость их регулирования. По нашему мнению, регулирование социально-трудовых должно быть направлено на обеспечение полной занятости и защиты от безработицы, достойного уровня оплаты труда и доходов, разрешение противоречий, возникающих в социально-трудовой сфере.

Цель регулирования СТО заключается в повышении уровня жизни, обеспечении прироста численности и социальной защиты населения страны, эффективной занятости населения, создании благоприятных условий повышения качества и конкурентоспособности рабочей силы.

На процесс формирования социально-трудовых отношений в обществе влияет следующий ряд факторов: развитие общественного труда, социальная политика, глобализация экономики, процессы модернизация постиндустриальной экономики и гуманизация труда.

Необходимо отметить, что на процесс развития общественного труда влияют объективные закономерности: разделение и кооперация труда, рост производительности труда, замещение труда капиталом. Разделение и кооперация труда, определяющие место каждого работника в процессе труда, его функции, обязанности и требования к качеству рабочей силы и качеству труда наемных работников, осуществляется в двух видах: вертикальном и горизонтальном.

Применение современных технологий способствует формированию трудовых функций и обязанностей работников, определению видов их деятельности и созданию новых рабочих мест.

На организационные формы разделения и кооперации труда, влияют внутренние факторы предприятия, такие как, традиции фирмы, организационная структура, а также отраслевая принадлежность, финансовое положение и т.д.

Ведущим фактором социально-трудовых отношений выступает социальная политика, цель которой заключается в улучшении ситуации на рынке труда, в таких областях как: оплата труда, охрана труда и социальная защита, защита наемных работников, развитие социального партнерства. В России становление социального партнерства связано с изданием Указа Президента РФ №212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» от 15.11.91.

Функции социального партнерства определяются интересами трех социальных партнеров: государства, работодателей и наемных работников. Выделяют прямые и косвенные функции социального партнерства. Прямые функции обеспечивают социальный мир в обществе, а косвенные функции направлены на формирование гражданского общества и развитие экономической демократии, обеспечение социально-экономической безопасности и обеспечение социальной стабильности и справедливости [3].

Специфика становления системы социального партнерства в России определяется следующими особенностями. Во-первых, социальное партнерство учитывает не только социально-трудовые отношения, но и связанные с ними экономические и политические отношения. Во-вторых, законодательное обеспечение функционирования системы социального партнерства состоит из небольшого числа ратифицированных конвенций МОТ. В-третьих, складывающаяся система социального партнерства отличается своим многоуровневым характером и значительной структурированностью.

Как фактор формирования СТО глобализация негативно влияет на уже существующее неравенство в сферах производительности труда, доходов, материального благосостояния, является барьером равенства возможностей в СТО, что подталкивает страны к использованию в СТО политики трудового протекционизма, которая заключается в защите национальных рынков труда. Механизмами трудового протекционизма могут выступать квотирование и лицензирование импорта, выбор путей технологического развития, регулирование валютных курсов. Элементы трудового протекционизма присутствуют в экономической политике многих стран мира и России, предстоит оценить воздействие последствий глобализации экономики на СТО в контексте ее новой экономической жизни.

Одной из форм развития социально-трудовых отношений выступают процессы модернизация постиндустриальной экономики. Решение задач по модернизации экономики России невозможно без выработки четких концептуальных подходов к реализации практических мер по модернизации социально-трудовых отношений [4].

Направлениями модернизации социально-трудовых отношений являются:

- ликвидация бедности и избыточного неравенства, в рамках регионализации социально-трудовых отношений.

- формирование системы социальной защиты от безработицы. В России для стабилизации процессов функционирования рынка труда и экономики в целом, необходимо создание системы социального страхования от рисков безработицы.

- развитие экономической и социальной политики, учитывающей внедрение инновационных технологий во все сферы социальной и экономической жизни.

Выделение гуманизации труда как одного из основополагающих направлений улучшения социально-трудовых отношений основано на изменениях в трудовой деятельности человека, которое вызвано ростом образовательного и культурного уровня, процессами демократизации общества, усложнением и повышением технического уровня производства, повышением требований к качеству продукции и к качеству труда. Нами выделены следующие элементы процесса гуманизации труда, влияющие на формирование СТО:

- расширение влияния, самостоятельности и самоконтроля;
- развитие коллективных форм организации труда;
- демократизация управления;
- привлечение работников к управлению производством;
- улучшение условий труда и рационализация режимов труда и отдыха.

Таким образом, в настоящее время не существует единого подхода к регулированию социально-трудовых отношений, в силу чего каждый регион самостоятельно разрабатывает программы обеспечения экономического роста региона, развития занятости и повышения жизненного уровня населения. Эффективность регулирования социально-трудовых отношений в регионе следует оценивать как с точки зрения соблюдения интересов региона, так и интересов организаций. Региональная система регулирования социально-трудовых отношений способствует развитию трудового потенциала региона, уровень которого определяется такими показателями, как численность трудоспособного населения, профессиональная подготовка, опыт, социальная активность людей.

При рассмотрении направлений модернизации социально-трудовых отношений в рамках регионализации социально-трудовых отношений, нами в качестве главного направления определены ликвидация бедности и избыточного неравенства.

Литература:

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов. 4-е изд., перераб. и доп. М.: НОРМА, 2002. 416 с.
2. Дудко В.Н. Модернизация социально-трудовых отношений: теория, методология, практика. Саратов: ПАТА, 2008. 168 с.
3. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна. М.: Теис, 2008.
4. Зимовец О. В., Чупайда А.М. Развитие социально-трудовых отношений в постиндустриальной экономике // Вестник Хмельницкого нац. ун-та. 2011. Т. 3, №2. С. 58-60.
5. Раковская В.С. Система социально-трудовых отношений: модельное представление, мониторинг функционирования (на примере Томской области): автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. Томск, 2009.
6. Экономика труда: учеб. / под ред. П.Э. Шлендера, Ю.П. Кокина. М.: Юрист, 2002. 592 с.

References:

1. Genkin B.M. *Labour economics and sociology: a textbook for universities .4th ed., revised.* M.: Norma, 2002. 416 p.
2. Dudko V.N. *Modernization of the social and labor relations: theory, methodology, practice.* Saratov: PATA, 2008. 168 p.
3. *Employment, labor market, social and labor relations* / ed. R.P. Kolosova, G.G. Melikyan. M.: Theis, 2008.
4. Zimovets O.V., Chupayda A.M. *The development of social-labor relations in the post-industrial economy* // *Journal of Khmel'nitsky National University.* 2011. № 2, V. 3. P. 58-60.
5. Rakovskaya V.S. *The system of social-labor relations: model representation, monitoring of the operation (for example, Tomsk region): abstract of the diss. ... Candidate of Economics.*
6. *Labor Economics: a textbook* / Ed. P.E. Schlender, J.P. Kokin. M.: Yurist, 2002. 592 p.