



Л. В. Беззубко

*доктор наук по государственному управлению, профессор,
профессор кафедры менеджмента
Донбасской национальной академии строительства и архитектуры
(г. Донецк, Украина)*

Е. В. Нехода

*доктор экономических наук, профессор,
профессор кафедры системного менеджмента и предпринимательства
Томского государственного университета
(г. Томск, Российская Федерация)*

УДК 338.24

ОСОБЕННОСТИ ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИИ СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

*Анализируются особенности развития социально-трудовых
отношений в современных условиях.*

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, институционализация, управление.

В настоящее время в условиях рыночных отношений приоритетным является понимание того факта, что государство должно иметь стратегию и тактику, механизмы управления социально-трудовыми отношениями, сложными процессами. Это требует определения конкретных методов, форм, функций государства в системе социально-трудовых отношений. Огромную роль в формировании и развитии социально-трудовых отношений играют различные институты государства. Сама сущностная характеристика социально-трудовых отношений (СТО) уже предполагает их институционализацию, т. е. формирование устойчивых норм, правил, процедур, линий поведения и взаимодействия основных их субъектов: наемных работников, работодателей и государства. Общая эффективность институтов, формирующих нормы и линии поведения субъектов трудовых отношений, должна оцениваться не только и не столько потому, насколько они успешно обеспечивают развитие и удовлетворение потребностей человека, сколько по тому, насколько способствуют его вовлечению в процесс самостоятельной трудовой деятельности.

Следует отметить, что развитию социально-трудовых отношений в рыночных условиях посвящено достаточно много научных публикаций и монографий А. М. Колота, А. В. Калины, Е. М. Либановой и др. Значительно меньше внимания уделено комплексному исследованию явления институционализации СТО в постсоветских странах.

За последнее время в Российской Федерации был защищен ряд кандидатских работ, связанных с различными аспектами институционализации социально-трудовых отношений (В. Ю. Бочаров, В. И. Литвиненко, В. А. Деменков и др.). В Украине институционализация аспектов занятости была исследована Т. А. Заяц, Л. В. Павлачек; институционализация социального партнерства — Н. Г. Диденко и др. Методологические проблемы государственного управления и регулирования СТО были рассмотрены Л. В. Беззубко, Е. М. Вольской [1].

Целью статьи является обоснование направлений институционализации социально-трудовых отношений в постсоветских странах.

Исследование мирового опыта становления и развития институтов социально-трудовых отношений позволяет систематизировать институты и устойчивые формы



институционализации в системе социально-трудовых отношений на уровне самого работника, организации и государства (мирового сообщества). При этом можно выделить:

1) институты–субъекты (государство, ассоциации, различные фонды, фирмы и др.);

2) институты–механизмы (социальное партнерство, социальная ответственность, коллективные соглашения, индивидуальный трудовой договор, трудовая этика, трудовые практики, доверие и др.).

В свою очередь, эти институты делятся на формальные (конституции, хартии, декларации, законы и указы, соглашения и коллективные договоры) и неформальные (традиции, стереотипы поведения, моральные нормы, трудовая этика, трудовые практики). Основные институты в системе социально-трудовых отношений возникают на следующих уровнях: рабочий–работодатель; профсоюз- работодатель; работодатель–государство. Роль государства в системе СТО огромна и определяется тем, что оно выступает как:

- гарант гражданских прав;
- регулятор системы социально-трудовых отношений с целью достижения баланса сил;
- участник в переговорах и в консультациях в рамках трехсторонних социально-трудовых отношений;
- крупный работодатель, формирующий политику социально-трудовых отношений в государственном секторе;
- арбитр и посредник при разрешении коллективных конфликтов при помощи специальных государственных органов посредничества и примирения;
- законодатель;
- координатор в процессе разработки и реализации Генерального и региональных соглашений;
- заказчик проведения научных исследований по вопросам социально-трудовых отношений;
- финансист социально-экономических программ, направленных на улучшение уровня жизни, труда и быта трудящихся.

К основным функциям государственного управления и регулирования в области СТО следует отнести:

- функцию коррегирования (коррегирование макроэкономических процессов и пропорций в системе СТО);
- целевую функцию (разработка государственных программ, прогнозов, осуществление целенаправленной социально-экономической политики — определение целей, приоритетов, основных направлений);
- функцию защиты (социально-экономическая защита работающего населения);
- институциональную функцию (формирование и создание условий для работы институтов государственного управления и регулирования СТО);
- стимулирующую функцию (формирование системы стимулов и регуляторов, которые способны эффективно влиять на субъекты СТО);
- регламентирующую функцию (создание нормативно-правовой основы государственного управления и регулирования в области СТО);
- контролирующую функцию (контроль за состоянием СТО).

Различная структура институтов и институциональных механизмов в разных странах и их взаимосвязь определяет и специфичность соотношения роли государства, бизнеса и самого работника в развитии и регулировании социально-трудовых отношений в разных странах. Специфичны сами институты и институциональные механизмы в разных странах в зависимости от того, как они организованы и как соотносены их роли в развитии социально-трудовых отношений.



Институционализация социально-трудовых отношений проявляется в таких устойчивых формах социального взаимодействия:

1. Защита со стороны трудового законодательства и государственное регулирование трудовых отношений. Основным институтом в данном случае выступает государство, а основными институтами-механизмами являются трудовое законодательство и системы социальной защиты — социальное страхование, социальная помощь, социальные гарантии.

2. Реализация отношений социального партнерства и договорных отношений, защита интересов наемных работников в системе социально-трудовых отношений. Основные институты-субъекты — это государство, фирмы, ассоциации (например, ассоциации наемных работников или работодателей), институты-механизмы — коллективные договоры и соглашения, трудовые договоры, контракты.

3. Отношение человека к труду, культура в сфере труда, трудовое поведение. Здесь институтами-субъектами являются общество в целом, государство, фирмы и работодатели, наемные работники; институты-механизмы — трудовая этика, трудовые практики, трудовые традиции [2].

Анализ американской, японской и европейской моделей социально-трудовых отношений позволил выделить общее и особенное в процессах становления и развития институтов СТО. Общими в процессах институционализации социально-трудовых отношений в исследуемых странах (США, Япония и ряд европейских стран) являются:

— наличие жесткого трудового законодательства и сильного правового государства;

— формирование устойчивых механизмов социальной защиты наемных работников (при этом роль социального страхования в национальных системах является ключевой);

— существование в тех или иных формах представленности интересов работников в управлении предприятием.

Общим для всех стран является и осознание объективных преобразований в социально-трудовых отношениях — необходимость изменений в деятельности профсоюзного движения, трансформация в стратегиях занятости, системах оплаты труда.

Во всех моделях наблюдается соответствие и логическая взаимосвязь между различными элементами системы социально-трудовых отношений, с одной стороны, и институциональными механизмами на различных уровнях, с другой. Если, например, в Японии лидирующая роль государства заключается, прежде всего, в поддержке неформальных институтов, то и вся система социально-трудовых отношений соответствует японским трудовым традициям и трудовой этике. Если в США ведущая роль в системе социально-трудовых отношений принадлежит работодателям, то и на макро — и микроуровне используются те институциональные механизмы, которые способствуют развитию частной предпринимательской инициативы и повышению конкуренции американских фирм на глобальных рынках через стимулирование личных качеств. Япония смогла выйти на мировой уровень благодаря использованию вековых традиций общины, групповой работы и коллективного принятия решений. Здесь как раз и проявляется соответствие между соотношением роли и интересов субъектов в системе социально-трудовых отношений, типов, предметной областью и использованием тех или иных институтов-механизмов на различных уровнях.

Для современного развития социально-трудовых отношений в России и в Украине характерны общие черты и закономерности:

1) ослабление координирующей и регулирующей роли государства при сохранении авторитарности и жесткой вертикали власти;

2) слабость профсоюзов как института в защите интересов наемных работников;



3) предметная область социально-трудовых отношений не определена концептуально — отсутствие концепции развития социально-трудовых отношений;

4) структурная безработица. Избыток специалистов с высшим гуманитарным образованием и недостаток рабочих кадров высокой квалификации;

5) нежелание многих работников защищать свои права через формальные процедуры, поскольку компенсации настолько малы, а процедуры их получения столь трудоемки, что мало кто прибегает к закону;

6) нежелание большинства работников участвовать в формировании системы социального партнерства, отказ принимать участие в комиссиях по заключению коллективных договоров;

7) наиболее значимыми факторами при приеме на работу являются личное знакомство, участие в сети взаимоотношений, родство;

8) преобладание неформальных практик над формальными во всех сферах регулирования и управления социально-трудовыми отношениями.

В настоящее время назрела необходимость в разработке общей концепции формирования и развития институционализации социально-трудовых отношений в постсоветских странах. Характерными чертами такой концепции должны являться следующие:

1. Целевая функция и направленность развития социально-трудовых отношений должны обеспечивать гуманизацию и повышение престижности труда, поддержку высокой квалификации и ориентацию на человека-работника, стимулирование социально ответственного работодателя.

При этом очень важно понимать, что институционализация социально-трудовых отношений — это не только процесс формирования устойчивых образцов социального взаимодействия субъектов на основе формализованных правил, законов, обычаев, традиций, но и процесс усвоения новых социальных ролей и образцов поведения, позволяющих претендовать на определенные социальные позиции и приобретение соответствующих социальных статусов.

2. Институциональные механизмы должны обеспечивать и поддерживать, с одной стороны, направленность развития системы социально-трудовых отношений, а, с другой стороны, способствовать формированию ярко выраженных интересов сторон социально-трудовых отношений на принципах гуманизма, равноправия, партнерства, соучастия, социального диалога и поиска компромиссов.

Анализ европейской и российской моделей социально-трудовых отношений позволяет аргументировать адаптацию таких институциональных механизмов, как развитие социального партнерства, социально ответственного бизнеса; использование макроэкономических механизмов, направленных на регулирование доходов, содействие занятости, профессиональной подготовки и переподготовки.

3. Необходимо учитывать значительную специфику и дифференциацию при государственном управлении и регулировании социально-трудовых отношений на региональном уровне. В частности, в системе социального партнерства в рамках региональных соглашений должны учитываться региональные особенности, и предметная область соглашений корректироваться исходя из уровня развития того или иного региона.

4. Необходимость формирования интересов наемных работников, активизации их человеческого и трудового потенциала определяет развитие таких институциональных механизмов, как социальная политика предприятий и качество трудовой жизни с персонализацией программных мероприятий, развивающих личную инициативу и ответственность работников и работодателей, и направленных на учет и развитие индивидуальных профессиональных качеств.

**Список использованных источников**

1. *Беззубко, Л. В.* Методологические основы государственного управления и регулирования социально-трудовых отношений [Текст] : [монограф.] / Л. В. Беззубко, Е. М. Вольская. — Донецк : Норд компьютер, 2009. — 192 с.
2. *Нехода, Е. В.* Институциональные преобразования социально-трудовых отношений в России: анализ эволюции [Текст] / Е. В. Нехода // Вестник Томского государственного университета. — 2008. — № 317. — С. 198–205.

Надійшла до редакції 22.01.2012

Беззубко Л. В., Нехода Е. В. Особливості інституціоналізації сучасних соціально-трудових відносин

Аналізуються особливості розвитку соціально-трудових відносин в сучасних умовах.

Ключові слова: соціально-трудові відносини, інституціоналізація, управління.

Bezzubko, L. V.; Nekhoda, E. V. Features of Development of Social-Labor Relations in Modern Conditions

In the article Features an institutionalization of modern social labor relations are analyzed.

Key words: social labor relations, institutionalization, management.

