

Гапеев А.А.

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО»,
г. Минск, аспирант специальности «экономика и управление народным хозяйством», *a.a.gapeev@yandex.ru*

О СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

АННОТАЦИЯ

Система трудовых отношений в настоящее время находится в переходном состоянии, что вызвано объективными причинами: формированием неоиндустриального общества, изменением институциональных условий, технико-технологическими факторами. В такие сложные периоды исторического развития особое значение имеет государственное регулирование происходящих социально-экономических процессов.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

Трудовые отношения, неоиндустриальное общество, социально-экономические процессы, государственное регулирование.

В настоящее время Республика Беларусь сталкивается с проблемой образования эффективной системы трудовых и социальных отношений, которая соответствует требованиям современного этапа развития общества. Успешная модернизация общества также зависит от качества модели социально-трудовых отношений, сложившейся в стране. В последние десятилетия система социально-трудовых отношений в нашей стране претерпела значительные преобразования в результате формирования новых социально-экономических и политических институтов, регулирующие сферу производства, услуг и труда вообще. Однако, несмотря на значительные изменения в системе взаимодействия между субъектами трудовой деятельности, Республика Беларусь не отстает от развитых стран в создании современных институтов и принципов организации социальных и трудовых отношений. К сожалению, нынешний трудовой потенциал белорусского общества характеризуется экспертами как неуместный для тех вызовов, которые испытывает страна на данном этапе. Прежде всего, речь идет о дефиците высококвалифицированных рабочих и инженерных навыков, ухудшении качества профессионального образования, низком уровне заработной платы, демографических проблемах и т. д.

Нынешняя ситуация с трудовыми ресурсами в стране и качество институтов, определяющих организацию социальных и трудовых отношений в стране, определяют научную ценность и социальную значимость исследований в этой области.

Неоинституциональный и неоиндустриальный подходы являются теоретическим и методологическим фоном для исследования социальных и трудовых отношений. Такой подход открывает двери для исследования социальных и трудовых отношений в социокультурном контексте, где есть определенная система формальных и неформальных институтов, направленных на регулирование социальных отношений в сфере труда. Это касается как юридических механизмов, так и механизмов, регулирующих организацию социальных и трудовых отношений, а также правил, традиций, стереотипов, которые не фиксируются в нормативных документах и транслируются из поколения в поколение.

Концептуально для исследования специфики социальных и трудовых отношений с точки зрения теории «зависимости от предыдущего развития» важно то, что это позволяет рассматривать культурный и цивилизационный контекст в рамках социальных институтов, регулирующих сферу работы, через сформированные акты. Что касается ученого Э. Шумахера, который считает, что особенности социальных отношений, в том числе трудовых отношений, определяются основными мировоззренческими ценностями и принципами, характерными для соответствующей цивилизационной модели общества, то он, среди прочего, является сторонником теории «зависимости от предыдущего развития» [1, с. 92].

В российских социальных изданиях – Р. Нуреев, Ю. Латов [2], С. Кирдина [3] и др. – придерживаются концепций «оригинального развития». Авторы придерживаются гипотезы о наличии институциональных матриц (в частности, Востока и Запада), определяющих развитие того или иного общества. Институциональная матрица С. Кирдиной определяется как «устойчивая, исторически сложившаяся система основных институтов, регулирующих взаимосвязанное функционирование основных общественных сфер – экономической, политической и идеологической» [3].

По нашему мнению, очевидно, что российские социальные институты, имеющие прямое влияние на формирование и функционирование института социальных и трудовых отношений, в свою очередь являются результатом культурного и исторического развития общества. Длительный процесс развития социальных институтов в некотором социокультурном контексте, безусловно, формирует определенную институциональную матрицу социального развития и распространения своей системы мировоззрения через ориентиры, которые являются довольно консервативным началом в культуре, выдерживающей любые изменения. Поэтому взгляд на наши исследования предполагает изучение особенностей социальных и трудовых отношений в Республике Беларусь в контексте выявления влияния формальных и неформальных институтов, которые определяются как историческими особенностями, так и текущими тенденциями развития страны.

Теоретические и методологические подходы, разработанные отечественной и западной экономической и социологической мыслью в исследовании сферы социально-трудовых отношений, имеют свою специфику. Инструментальный подход, в рамках которого учитываются социальные и трудовые отношения только как система прямых отношений между работниками и работодателями и ряд организаций, которые осуществляют свое регулирование, такие как профсоюзы, правительство, ряд международных институтов, – преобладает в западной традиции. Таким образом, поиск консенсуса между основными субъектами социально-трудовых отношений – рабочим и работодателем будет являться шагом вперед [5].

Расширение понимания социальных и трудовых отношений позволяет изучить их в более широком социальном контексте, где они, по сути, являются связанными с общественными отношениями. Широкая интерпретация социальных и трудовых отношений позволяет расследовать их как набор экономических, правовых, социальных и психологических аспектов взаимодействия людей в ходе трудовой деятельности [6].

Как говорит Е. Нехода, понятие «социально-трудовые отношения» включает широкий круг вопросов, касающихся профессионального образования работников, развития систем социальной защиты; вопросов, связанных с зарплатой, условиями и организацией труда и вопросов, касающихся социального развития человека, мотивов, ценностей и целей деятельности» [7]. Таким образом, социальные и трудовые отношения представляют собой комплекс отношений и развитие социальных коммуникаций в процессе труда людей.

Фактически на практике социально-трудовые отношения представляют собой сложную систему отношений, в основном проникающую во все сферы общественной жизни, такие как экономические, правовые, социальные, духовные. Благодаря разнообразию социальных и трудовых отношений, некоторые ученые пытаются провести систематизацию на основе различных критериев. Наиболее концептуальной, по нашему мнению, является классификация социальных и трудовых отношений по объектно-предметной основе. Согласно этой классификации, ученые отмечают:

- производственно-экономические отношения, развивающиеся между собственниками средств производства и наемными работниками;
- производственно-технологические отношения между работниками в ходе трудовой деятельности;
- производственно-организационные отношения между менеджерами и исполнителями;

- социально-психологические (межличностные) отношения – человеческие отношения, возникающие в процессе и в отношении трудовой деятельности, вызванные личными качествами и психологическими особенностями человеческого поведения;
- мотивационные и трудовые отношения, в том числе отношение рабочего к трудовой деятельности, условиям и оплате труда [4].

Список использованных источников

1. Шумахер, Э. Малое прекрасное. Экономика, в которой люди имеют значение / Э. Шумахер. – М. : Издательский дом Высшей школы экономики, 2012. – 352 с.
2. Нуреев, Р. М. Постсоветское институциональное развитие: в поисках выхода из колеи власти-собственности / Р. М. Нуреев, Ю. В. Латов // Мир России. – № 3. – 2015. – С. 6–45.
3. Кирдина, С. Г. Институциональные матрицы и развитие России / С. Г. Кирдина. – М. : ТЕИС, 2000. – 213 с.
4. Воденко, К. В. Социальная антропология : учеб. пособие / К. В. Воденко, С. С. Черных, С. И. Самыгин. – Ростов-на Дону : Феникс, 2014. – 283 с.
5. Белкин, В. Н. Основы сбалансированности систем стимулов и мотивов труда персонала предприятия / В. Н. Белкин, Н. А. Белкина, О. А. Антонова // Вестник Челябинского университета. – 2014. – № 2. – С. 56–64.
6. Ракитская, Г. Я. Социально-трудовые отношения (общая теория и проблемы становления их демократического регулирования в современной России) / Г. Я. Ракитская. – Москва, 2003. – 480 с.
7. Нехода, Е. В. Трансформация труда и социально-трудовых отношений в условиях перехода к постиндустриальному обществу / Е. В. Нехода // Вестник Томского государственного университета. – 2007. – № 302. – С. 160–167.