

# ЭКОНОМИКА

**А. А. Гапеев,**  
старший преподаватель кафедры  
инновационной экономики и менеджмента  
*Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси  
«Международный университет «МИТСО», г. Минск*

## О МОДЕЛЯХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

**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.

В статье рассматриваются современные институты и нормативные формы социальных и трудовых отношений в белорусском обществе.

**Ключевые слова:** трудовые отношения, неоиндустриальное общество, социально-экономические процессы.

**Annotation:** The system of labor relations is currently in a transitional state, which is caused by objective reasons: the formation of a neoindustrial society, a change in institutional conditions, and technological and technological factors. In such difficult periods of historical development, state regulation of the ongoing socio-economic processes is of particular importance.

The article deals with modern institutions and normative forms of social and labor relations in the Belarusian society.

**Key words:** labor relations, neoindustrial society, socio-economic processes.

Трудовые отношения занимают особое место в жизни человека, определяя уровень его благосостояния, социального статуса и способа самореализации в обществе.

Преобразования, связанные с формированием новых политических и экономических институтов, потребовали существенного изменения в системе трудовых отношений. Субъекты трудовых отношений ни на индивидуальном и групповом, ни на корпоративном уровне не были готовы к столь резким изменениям. В результате кризисные явления затронули всю систему трудовых отношений, для которых стало характерным ослабление и даже разрыв связей между их субъектами, дискриминация, усиление социально-экономического неравенства, нарастание отчуждения

и социальной напряженности, падение престижа труда. Низкие трудовые и предпринимательские доходы существенно ослабляют хозяйственную мотивацию, отрицательно сказываются на текущем производстве и перспективах экономического роста, снижают уровень жизни населения, что не просто тормозит социально-экономическое развитие, но и ведет к деградации, так как нарушаются процессы воспроизводства производительных сил.

Недостаточная научная разработанность проблемы формирования, институционализации и управления развитием отношений, складывающихся в сфере труда на этапе становления неоиндустриальной экономики, предопределили актуальность данного исследования.

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 в результате формирования новых социально-экономических и политических институтов претерпела значительные преобразования, 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, С. Кирдина и другие – 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» [2, с. 120].

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.

В российских социальных изданиях есть два ключевых подхода в понимании сущности социальных и трудовых отношений. Один подход представляет более ограниченную трактовку этой концепции, ссылаясь на

социальные и трудовые отношения, особенно только в сфере организации труда, рассматривающей их только как отношения «...между рабочими, кадровыми группами по планированию, разделению и сотрудничеству рабочей силы, мотивации и стимуляции, фиксации скорости, учету и оценке труда и т. д.» [3, с. 60].

Расширение понимания социальных и трудовых отношений позволяет изучить их в более широком социальном контексте, где они, по сути, являются связанными с общественными отношениями. Последние считаются отношениями «между участниками общественной практики (трансформация деятельности в отношении его социальной цели, социальных результатов и формирование и изменение условий и способов трудовой деятельности)» [4, с. 224]. Широкая интерпретация социальных и трудовых отношений позволяет расследовать их как набор экономических, правовых, социальных и психологических аспектов взаимодействия людей в ходе трудовой деятельности.

В научной литературе интегрированный подход к анализу социальных и трудовых отношений представлен в работах В. Бурляева, И. Просвирнина, Е. Неходы и других. 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» [5, с. 162]. 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 экономическая, правовая, социальная, духовная. 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 наемных работников;
- 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 [6, с. 14].

В научной литературе также рассматриваются социальные и трудовые отношения как «набор взаимодействий рабочих как прямых, так и посреднических, в коллективном трудовом процессе» [7, с. 23]. Эти отношения, по мнению исследователей, формируются на основе исторически сложившихся идей о трудовой культуре в целом. Следует отметить, что особенности культурного и цивилизационного развития стран и регионов имеют значительное влияние на отношение к труду, правила его организации, ценности, которые закреплены в социальных институтах и транслируются из поколения в поколение.

Западная модель организации социально-трудовых отношений в основном характеризуется по преобладанию формальных институтов, которые воплощены в обязательство исполнения трудового договора между работником и работодателем, который точно определяет:

- степень подчинения работника работодателю;
- контрактный период (неопределенный срок, временный, сезонный);
- организацию рабочего времени (неполный рабочий день, труд, работа);
- использование рабочего места и хорошее состояние предметов и средств труда (материалы, оборудование).

Таким образом, следующие процедуры, предназначенные для определения условий труда, заработной платы и социального обеспечения наемных работников, являются важной вещью для западной модели трудовых отношений.

Основными институтами, регулирующими трудовые отношения в европейских странах, являются:

- профсоюзные организации;
- договорные методы регулирования трудовых отношений между социальными партнерами в форме коллективных договоров (соглашений) и индивидуальные трудовые договоры;
- участие наемных работников в управлении бизнесом;
- правовые формы и методы трудового спора и конфликта и процедуры их разрешения.

Характерная особенность западной модели социальных и трудовых отношений – это их демократизация, которая проявляется не только в деятельности профсоюзного движения, но и в реальном участии работников в управлении бизнесом. Последний может быть реализован в двух формах:

- распространение информации работодателем наемным работникам или их представителям относительно предстоящих кадровых изменений, изменения в стратегии предприятия и т. д. Эта форма предполагает консультации обеих сторон по наиболее важным аспектам управления и перспективам развития предприятия;

– представительства сотрудников (производственные советы, совет трудового коллектива) и их прямое влияние на принятие решений. Эта форма законодательно фиксируется, а право кастового голосования предоставляется советам.

В общем можно отметить, что принцип равенства всех субъектов (работник, работодатель, государство, профсоюзы), максимальный учет интересов всех сторон в рамках закона, утверждение норм и правил взаимодействия всех участников социальных и трудовых отношений являются основным принципом организации социальных и трудовых отношений в странах Западной Европы.

Белорусская модель социально-трудовых отношений характеризуется распространенностью государственных интересов и доминированием над интересами других субъектов отношений. Такая модель отношений вызвана особенностями белорусской государственности, основными чертами которой являются патернализм как отношения опеки государства над членами общества; сакрализация государственной власти, что приводит к полному поглощению человека государством, осуществлению всех его инструкций; примат государственной власти над законом.

Исторически сложившаяся белорусская государственность определяет институциональные особенности социальных и трудовых отношений. Исследователи отмечают, что в Республике Беларусь социальные и трудовые отношения развиваются как отношения сильной вертикальной структуры, национализации все форм трудовой деятельности, политики государственного патернализма. Таким образом, белорусская модель социально-трудовых отношений характеризуется сильным регулированием деятельности субъектов и формы их взаимодействия со стороны государства.

Авторитарная форма организации трудовой деятельности была полностью реализована в советской системе. При отсутствии у граждан экономической мотивации к трудовой деятельности государство активно использовало идеологию, посредством которой призывы к труду и достижениям, призывы к массовому энтузиазму должны были заполнить низкую квалификацию работников, слабую организацию труда, низкое качество планирования и производства, низкую эффективность научных и технических исследований и неудовлетворительный уровень их внедрения в производство [9, с. 118]. Однако следует отметить, что жесткий авторитаризм в организации социальных и трудовых отношений был компенсирован советским государством числом преимуществ в социальной сфере: общая занятость, наличие высоких социальных гарантий, даже распределение доходов и т. д. По мнению исследователей, состояние патерналистского типа характеризуется значительным регулированием социальных и трудовых отношений.

Сложившееся понимание трудовых отношений к настоящему времени – это отношения, основанные на трудовом договоре, т. е. отношения, которые возникают при использовании наемного труда

нанимателями. Трудовые отношения имеют ряд характерных признаков, отличающих их от других видов отношений:

- предполагают выполнение определенной работы личным трудом гражданина;
- не ограничиваются выполнением определенной операции или задания, а носят длящийся характер;
- предполагают включение работника в систему организации труда, существующую у нанимателя, и его подчинение нанимателю;
- касаются выполнения определенного рода работы;
- строятся на возмездной основе (вознаграждение за труд);
- учитывают обязательное государственное страхование на случай временной нетрудоспособности, потери работы, ухода на пенсию и др.

Анализ особенностей моделей социально-трудовых отношений позволяет говорить о необходимости создания в Республике Беларусь современных институтов и форм регулирования социальных и трудовых отношений, опираясь на лучший мировой опыт. Трансформация целостной системы социальных и трудовых отношений в Республике Беларусь должна обеспечивать решение широкого круга проблем, в первую очередь:

- в области заработной платы и доходов работников в целом;
- в области занятости населения с помощью реализации государственных программ на рынке труда;
- в области образования, а именно развития систем профессиональной подготовки и переподготовки;
- в области социальной защиты, включая создание достойных условий труда, отдыха, уровня предоставляемых пенсий;
- в области социальной ответственности, а именно формирования социально ответственного работодателя.

В сфере социальных и трудовых отношений европейские страны показывают приоритет формальных институтов, проникающих на все уровни управления. Большинство норм, правил, стилей поведения регулируются развитыми механизмами социальной защиты, социального партнерства и коллективного и контрактного регулирования. В большинстве европейских стран социальные и трудовые отношения разработаны на основе демократических институтов взаимодействия, что позволяет быть восприимчивым к новым вызовам и требованиям современного развития общества. Так, например, процессы европейской интеграции серьезно повлияли на трансформацию социальных и трудовых отношений и механизмов их регулирования. Это нашло свое отражение в формировании общеевропейской системы коллективных и договорных отношений, формировании советов действующих «европредприятий», индивидуализации трудовых договоров, общеевропейских стандартов организации системы социального страхования и т. д.

В Республике Беларусь за последние десятилетия система социальных и трудовых отношений также претерпела существенную трансформацию,

связанную с развитием рыночных отношений и институциональными изменениями в политической сфере страны. На начальном этапе реформ и нормативного регулирования сферы трудовых отношений усилия были сфокусированы только на проблемах образования и стабилизации рынка труда, в настоящее время существует проблема поиска и разработки новой модели социальных и трудовых отношений, отвечающей требованиям настоящего этапа развития белорусского общества.

К сожалению, практика показывает, что Республика Беларусь отстает от цивилизованной формы взаимодействия трудовых субъектов. Текущую модель социальных и трудовых отношений можно охарактеризовать как переходную, связанную с уменьшением роли государства в экономической сфере, ослаблением патерналистских функций в системе социальных и трудовых отношений. По мнению исследователей, нынешняя модель социальных и трудовых отношений в постсоветских государствах основана на «отношениях недоверия и неуважения сторон друг к другу, конфронтации, антагонизме, вуайеристской конкуренции» [8, с. 156].

Несмотря на развитие рыночной экономики и ценности либеральной идеологии, большинство людей сосредоточено на сохранении авторитарной роли государства как основном предмете в сфере регулирования и контроля над социальными и трудовыми отношениями, а также на реализации патернализма в системе социальных гарантий. Эти ориентации не способствуют формированию современной модели социально-трудовых отношений, которая будет способствовать эффективному использованию трудовых ресурсов и обеспечит достойный уровень жизни и качества труда.

В этой связи вопрос о необходимости увеличения социально-экономической эффективности деятельности экономических субъектов путем создания условий для эффективного функционирования института социального партнерства между всеми субъектами социальных и трудовых отношений – рабочими, нанимателями, должностными лицами и профсоюзами – весьма активно обсуждается в настоящее время.

## **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Шумахер, Э. Малое прекрасное. Экономика, в которой люди имеют значение / Э. Шумахер. – М. : Издательский дом Высш. шк. экономики, 2016. – 352 с.

2. Нуреев, Р. М. Постсоветское институциональное развитие: в поисках выхода из колеи власти-собственности / Р. М. Нуреев, Ю. В. Латов // Мир России. – 2015. – № 3. – 241с.

3. Белкин, В. Н. Основы сбалансированности систем стимулов и мотивов труда персонала предприятия / А. О. Антонова, В. Н. Белкин, Н. А. Белкина // Вест. Челябинского ун-та. – 2014. – № 2. – С. 56–64.



4. Ракитская, Г. Я. Социально-трудовые отношения (общая теория и проблемы становления их демократического регулирования в современной России) / Г. Я. Ракитская. – М., 2003. – 480 с.

5. Нехода, Е. В. Трансформация труда и социально-трудовых отношений в условиях перехода к постиндустриальному обществу / Е. В. Нехода // Вест. Томского гос. ун-та. – 2007. – № 302. – С. 160–167.

6. Беззубко, Л. В. Российская и украинская модели социального партнерства / Л. В. Беззубко, Е. В. Нехода // Вест. Томского гос. ун-та. – 2015. – № 1 (13). – С. 9–19.

7. Бурляева, В. А. Социально-трудовые отношения как совокупность взаимодействий работников в коллективном трудовом процессе / В. А. Бурляева, И. А. Просвирнина // Вузовская наука – Северо-Кавказскому региону: материалы XII Региональной научно-технической конференции. – Ставрополь: Изд-во СевКавГТУ, 2008. – Т. 2: Общественные науки. – 0,42 п. л.

8. Лубский, А. В. Этатизм и патернализм как культурные маркеры цивилизационной идентичности в России / А. В. Лубский, Р. А. Лубский // Гуманитарий Юга России, 2013. – С. 128–167.

9. Ханин, Г. И. Экономическая история России в новейшее время: учеб. пособие: в 3 ч. / Г. И. Ханин. – Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2015. – Ч. 1: Экономика СССР в конце 30-х – 1960 годах. – 176 с.