Содержание

ВВЕДЕНИЕ3

Глава I. Сущность трудовых отношений

§1. Определение трудовых отношений. Основания возникновения трудовых отношений4

§2. Структура системы трудовых отношений.7

Глава II. Трудовые отношения в экономике страны

§1. Факторы формирования и развития трудовых отношений*.* Проблемы трудовых отношений*.*16

§2. Рынок труда в системе трудовых отношений. Особенности рынка труда и трудовых отношений в РФ. Регулирование социально-трудовых отношений..25

Заключение.34

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.35

.

.

ВВЕДЕНИЕ.

Основу любого общества составляет трудовая деятельность людей. Трудовые отношения – один из важнейших элементов системы общественных отношений в любой современной стране. В настоящее время специалисты экономики и социологии все больше внимания уделяют проблемам и особенностям трудовых отношений.

Трудовые отношения, их развитость, их характер сильно влияют и на общественный климат в стране, и на состояние её экономики. В свою очередь сама система производственных отношений во многом складывается и функционирует под воздействием как политических, так и экономических факторов.

Изучение проблем, снижающих возможности развития эффективных социально-трудовых отношений, разработка методов и путей их преодоления поможет создать действенную систему трудовых отношений. Поэтому тема является актуальной именно сегодня, ведь она направлена на исследование сущности рынка труда и трудовых отношений, раскрытия механизма его функционирования, структуры, видов и сегментов, способов регулирования, то есть на рассмотрение одной из важнейших экономических категорий.

Целью данной работы является изучение трудовых отношений и определение их положения в рыночном хозяйстве.

В рамках этой цели необходимо обозначить следующие задачи:

* выяснить значение термина "трудовые отношения", сферу его применения;
* выявить структуру трудовых отношений;
* обозначить место трудовых отношений в экономике страны
* выявить основные проблемы в сфере трудовых отношений
* описать возможные пути решения этих проблем

Глава I. Сущность трудовых отношений.

§1. Определение трудовых отношений.

Основания возникновения трудовых отношений.

К определению категории трудовых отношений существует в настоящее время несколько подходов, их различие обусловлено точкой зрения той науки, в рамках которой эти трудовые отношения изучаются. Согласно ТК РФ трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за оплату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором [13; гл.2, ст15].

С точки зрения экономической социологии – это межчеловеческие отношения на рабочем месте, с точки зрения экономики – это коллективные отношения между нанимателями, работниками и профсоюзами, между владельцами факторов производства, и т. д.

Из всех содержательных интерпретаций можно выделить общую сферу трудовых отношений применительно к условиям рыночной экономики – это комплекс взаимоотношений между наемными работниками и работодателями по поводу условий найма, трудовых прав и гарантий, эффективности организации производственного процесса, принятия управленческих решений в сфере труда, распределения полученного дохода между факторами производства. Целью их оптимизации является объяснения достойного уровня качества жизни человека, коллектива и общества в целом.

При характеристике трудовых отношений в отечественной литературе очень часто применяется термин "социально-трудовые отношения". Это объясняется тем, что с точки зрения системного подхода трудовые отношения одновременно являются и социальными, и экономическими, и политическими, и культурными отношениями. Здесь и сотрудничество, и конфликтное взаимодействие сотрудников, и отношения на рынке труда, регулирующие условия и оплату труда, и отношения власти между субъектами производства на различных иерархических уровнях предприятия, и наконец, отношения, связанные с ценностями и нормами поведения социальных групп.

Можно выделить два этапа представления о роли людей в развитии экономики: вначале люди воспринимались как специальный ресурс, т.е. как «трудовые ресурсы», а человек — как субъект общественного развития (понятие «человеческий фактор»); на следующем этапе развития представлений о человеке как о субъекте экономической деятельности вводится понятие «индивидуум, личность». Человек рассматривается как многогранный, многоролевой субъект трудовых отношений, а создание необходимых условий для его развития является задачей самой высокой сложности.

Очень важно подчеркнуть, что научные теории, направленные на формирование истинно гуманных трудовых отношений, имеют конструктивное практическое применение в деятельности передовых западных фирм, что является одним из самых серьезных достижений мировой цивилизации.

Исходной научной базой практической деятельности в этой сфере является теория человеческих отношений, которая получила развитие в учении о потребностях человека (Э. Мэйо, А. Маслоу, К. Дэвис и др.), его мотивов к труду, теории трудового поведения (Ф. Тейлор, Ф. Герцберг и др.), теории жизненного цикла (Ф. Модильяни, Р. Брамберг и др.), в социологии малых групп, в теории коммуникации, в теории систем участия работников в прибыли и т.д.

Социально-трудовые отношения как система имеют две формы существования [17; С.56].

Первая – фактически трудовые отношения, функционирующие на объективном и субъективном уровнях, т. е. то, по поводу чего участники трудовых отношений вступают во взаимодействие между собой.

Вторая – социально-трудовые правоотношения, отражающие проекцию фактических трудовых отношений на институциональный, законодательный, нормотворческий уровень. Здесь в действие вступают уже какие-то ограничительные моменты, связанные с целями и интересами институтов, вступающих в данные отношения, т. е. профсоюзов, коллектива работников, государства; законодательными документами, регулирующими трудовые отношения и морально-этическими нормами общества.

Основания возникновения трудовых отношений.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

Решение о вступлении в трудовые отношения с конкретным работодателем работник принимает по собственному усмотрению, основываясь на том, насколько предлагаемые этим работодателем условия способны удовлетворить его потребности и сколько усилий ему придется затратить для выполнения этих условий. Достигнутое в результате переговоров соглашение оформляется в виде письменного договора, в котором определяются контуры трудовых отношений, устанавливаемых между работником и работодателем в результате их встречных действий.

Несмотря на то, что вместо переговоров заключению трудового договора могут предшествовать такие процедуры, как избрание (выборы) на должность, избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, назначение на должность или утверждение в должности, направление на работу уполномоченными органами в счет установленной квоты, судебное решение о заключении трудового договора, и, наконец, фактическое допущение лица к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, основанием возникновения трудовых отношений все равно является трудовой договор.

Он представляет собой «соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего распорядка». В этом определении, сформулированном в статье 56 Трудового кодекса РФ, обозначено основное содержание соглашения, к которому должны прийти работник и работодатель.

Трудовой договор — официальный документ, устанавливающий права и обязанности сотрудника фирмы и ее администрации. Оформляется при приеме на работу и подписывается обеими сторонами: сотрудником и представителем администрации.

Общая архитектура содержания трудового договора выражена в легальном определении понятия трудового договора:

* место работы (с указанием структурного подразделения)
* дата начала работы
* наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция
* права и обязанности работника и работодателя
* характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам
* режим труда и отдыха
* условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

§2. Структура системы трудовых отношений.

Система социально-трудовых отношений имеет достаточно сложную структуру, которая в условиях рыночной экономики включает следующие элементы (см. рис.1):

* субъекты
* уровни
* предметы
* типы

Субъектами социально-трудовых отношений могут быть индивидуум, группа индивидуумов, объединенных каким-либо системообразующим признаком.

В связи с этим социально-трудовые отношения могут быть индивидуальными, когда с отдельным работодателем взаимодействует отдельный работник, а также групповыми или коллективными, когда работники (работодатели) взаимодействуют между собой.

Вследствие этого социально-трудовые отношения могут подразделяться на двух-, трех- и многосторонние.

В качестве субъекта социально-трудовых отношений может выступать организация (предприятие) или их группа, а также территориальное образование. В качестве субъекта социально-трудовых отношений мировое сообщество в определенных условиях рассматривает и отдельное государство. Каждый субъект имеет свои характеристики и выполняет определенную роль в системе трудовых отношений.

Для современной экономики наиболее важными субъектами рассматриваемых отношений являются: наемный работник, союз наемных работников (профсоюз),

работодатель, государство.

Субъекты

профсоюз

наемный работник

работодатель

государство

Уровни

групповой

индивидуальный

смешанный

организации (предприятия)

отрасли

региона

Кадровая политика

контроль труда

аттестация

анализ труда

оценка эффективности труда

организация труда

нормирование труда

трудовые конфликты

трудовая мотивация

Предметы

Жизненные циклы человека и предметы трудовых отношений на каждом из них:

1. от рождения до окончания обучения: трудовое самоопределение, профориентация, профобучение

2. период трудовой или (и) семейной деятельности: найм-увольнение, социально-профессиональное развитие, профессиональная подготовка и переподготовка, оценка труда, его вознаграждение

3. период послетрудовой деятельности: степень трудовой активности, проблема пенсионного обеспечения

Типы

Трудовые отношения

субсидарность

патернализм

конкуренция

солидарность

партнерство

дискриминация

конфликт

Рис. 1. Структурные составляющие в системе трудовых отношений

Рассмотрим основные характеристики *субъектов* социально-трудовых отношений, характерных для рыночной экономики.

Наемный работник - это гражданин, заключивший трудовой договор (контракт) с работодателем: с представителем предприятия, общественной организации или государства на проведение определенной работы в соответствии со своими способностями, профессиональными знаниями, квалификацией и т.д. Этот договор найма может быть письменным или устным, но в любом случае он определяет социально-трудовые отношения между его участниками. Вместе с тем наемный работник, безусловно, максимально обобщенное понятие. В реальности в качестве наемного работника как субъекта социально-трудовых отношений могут выступать и индивидуум, и группы работников, различающиеся по своему положению в социально-профессиональной структуре, по направленности интересов, мотивации труда и многим другим признакам.

Основой групповых и индивидуальных различий выступают возраст, пол, состояние здоровья, степень образованности, профессиональная, должностная, отраслевая принадлежность, определяющие сущностные стороны в трудовом поведении наемного работника.

Наемный работник должен обладать определенными качествами, оценка состояния которых может дать реальное представление о сущности и зрелости социально-трудовых отношений. Наемный работник должен прежде всего обладать готовностью и способностью к личному участию в социально-трудовых отношениях, иметь определенную установку на предпочтительные способы участия в этих отношениях.

Развитые трудовые отношения предполагают существование институтов, выступающих от имени наемных работников или лиц свободных профессий в определенной сфере деятельности, защищающих их интересы. Традиционно такими являются *профессиональные союзы* - массовые организации, объединяющие наемных работников, связанных общностью социально-экономических интересов. Это не исключает возможности существования и других организационных форм объединения наемных работников. Важнейшими направлениями деятельности профсоюзов являются: обеспечение занятости, условий и оплаты труда.

Работодатель как субъект социально-трудовых отношений согласно международной классификации статуса в занятости - это человек, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий для работы одного или многих лиц. Работодатель обычно является собственником средств производства или его представителем, например: руководитель организации, не являясь ее собственником, выступает в качестве работодателя. Работодатель может в свою очередь являться наемным работником, например, по отношению к государству.

Роль государства в социально-трудовых отношениях исследована многими специалистами (Р. Фримен, М. Саламон и др.). Систематизация их взглядов, анализ практического опыта деятельности государства в сфере социально-трудовых отношений показывает, что чаще всего государство выполняет здесь следующие роли:

* законодатель,
* защитник прав,
* регулировщик,
* работодатель,
* миротворец-увещеватель.

Мера реализации каждой из этих ролевых функций государства, характер их сочетания в каждый конкретный момент времени определяются историческими, политическими, экономическими условиями развития государства. Поэтому роль государства в социально-трудовых отношениях может изменяться самым существенным образом.

Но в любом случае государство как субъект социально-трудовых отношений должно быть заинтересовано в эффективной самоидентификации и наемных работников, и работодателей, ибо только социально активные наемный работник и работодатель могут быть равноправными партнерами, достичь социального согласия, избежать экстремизма и сверхконфликтности в трудовых отношениях.

При анализе и регулировании трудовых отношений вводится понятие *«уровень* трудовых отношений*»*. Он зависит от особенностей субъектов трудовых отношений и определяется свойствами социально-экономического пространства, в котором функционируют эти субъекты. При индивидуальном уровне взаимосвязанными субъектами трудовых отношений могут быть: работник — работник; работник — работодатель; работодатель — работодатель. На групповом уровне проявляется взаимосвязь в трудовых отношениях между объединениями работников (профсоюзами) и объединениями работодателей. На смешанном уровне — между работником и государством; работодателем и государством. Кроме того, социально-трудовые отношения могут быть выделены на уровне предприятия (организации); отрасли; региона. Для каждого уровня социально-трудовых отношений специфичны свои предметы отношений и взаимосвязи между ними.

Как *предмет* групповых (коллективных) трудовых отношений, к примеру, между работниками и работодателями может выступать кадровая политика в целом, и (или) ее отдельные элементы: аттестация кадров; контроль и анализ трудовой деятельности; оценка эффективности труда; организация труда; нормирование труда; трудовые конфликты и их развитие; трудовая мотивация.

Все многообразие социально-экономических явлений, которые выступают в качестве предметов в социально-трудовых отношениях, структурируется на следующие три относительно самостоятельных предметных блока:

* социально-трудовые отношения занятости;
* социально-трудовые отношения, связанные с организацией и эффективностью труда;
* социально-трудовые отношения, возникающие в связи с вознаграждением за труд.

Данная структуризация социально-трудовых отношений продуктивна, так как позволяет четко определить систему факторов, обусловливающих социально-трудовые отношения в каждом из этих блоков и методы их регулирования.

Предметы социально-трудовых отношений определяются целями, к достижению которых стремятся люди на различных этапах их деятельности. Жизненный цикл человека включает несколько стадий. Западные исследователи говорят о трех стадиях жизненного цикла:

* от рождения до окончания обучения;
* период трудовой или (и) семейной деятельности;
* период послетрудовой деятельности.

В работах японских авторов встречается деление на четыре фазы: период от рождения до окончания школьного образования, период поступления на работу и обзаведения семьей, период трудовой жизни, наконец период старости.

Но какую бы модель дифференциации жизненного цикла человека не принималась для рассмотрения, очевидно, что на каждом этапе жизненного цикла человек в системе трудовых отношений будет отдавать предпочтение тем или иным целям — предметам. И поэтому как предмет социально-трудовых отношений на первом этапе жизненного цикла могут выступать: трудовое самоопределение; профориентация; профобучение и др. На следующем этапе определяющую роль в социально-трудовых отношениях будут играть: найм-увольнение; социально-профессиональное развитие; профессиональная подготовка и переподготовка; оценка труда; его вознаграждение. На последующем этапе предметом социально-трудовых отношений может стать степень трудовой активности, проблема пенсионного обеспечения.

Социально-трудовые отношения в зависимости от способа их регулирования, методов разрешения проблем классифицируют по типам. Типы социально-трудовых отношений характеризуют социально-психологические, этические и правовые формы взаимоотношений субъектов в процессе трудовой деятельности. Тип социально-трудовых отношений определяется их характером, а именно тем, каким конкретно образом принимаются решения в социально-трудовой сфере. Базисную роль в формировании типов социально-трудовых отношений играют принципы равенства или неравенства прав и возможностей субъектов социально-трудовых отношений. От того, в какой мере и каким образом комбинируются эти базисные принципы, зависят конкретный тип социально-трудовых отношений и другие принципы, его определяющие. В этом случае основой социально-трудовых отношений могут служить: принципы солидарности и субсидарности; отношения, построенные по принципу "господство-подчинение"; равноправное партнерство, конфликт, конфликтное сотрудничество, конфликтное соперничество, дискриминация. В соответствии с этими принципами (характеристиками) выделяют два полярных типа трудовых отношений: патернализм и социальное партнерство. Но возможны и другие типы социально-трудовых отношений, определяемые сочетанием принципов и методов их регулирования.

Выделяют следующие типы социально-трудовых отношений:  
***Патернализм.*** Довлеющая роль государства в социально-трудовых отношениях или практически полная их регламентация формируют тип социально-трудовых отношений, называемый государственным патернализмом. Патернализм может сформироваться и на уровне предприятия (организации) на основе использования жесткой регламентации социально-трудовых отношений. Этот тип социально-трудовых отношений, в определенных исторических и социокультурных условиях, может оказаться высокоэффективным. Примером является опыт внутрифирменных социально-трудовых отношений на предприятиях Японии. Вместе с тем известны и качественно другие следствия этого типа социально-трудовых отношений: пассивность в трудовом поведении, минимизация уровня притязаний к качеству жизни в целом, и качеству трудовой жизни в частности  
патернализм - характеризуется значительной долей регламентации социально-трудовых отношений со стороны государства или руководства предприятия. Она осуществляется под вводом «отеческой заботы» государства о нуждах населения или администрации предприятия о его работниках. Примером государственного патернализма может служить СССР. На уровне предприятия патернализм характерен для Японии и для некоторых других азиатских стран;

***Субсидиарность.*** Компенсировать негативное влияние патернализма на социально-трудовые отношения могло бы уважительное отношение к использованию при их формировании принципа субсидиарности.

Этот принцип так же основывается на личной ответственности, как и солидарность, однако в соответствии с этим принципом помощи со стороны всегда следует предпочитать "самозащиту", а при возможности перенесения социальной ответственности на третье лицо, например на государство, предпочтение должно быть отдано "субсидиарной" помощи. Принцип субсидиарности, таким образом, направлен на сохранение неослабевающего стремления человека к самоответственности и самореализации и призван предотвращать перенесение ответственности на общество. Очевидно, в социально-трудовых отношениях любого общества чувство собственного достоинства, вера в себя и чувство личной ответственности граждан должны стимулироваться, кроме того, должна быть обеспечена возможность их реализации.

*Конкуренция* — соперничество субъектов социально-трудовых отношений за возможность и лучшие условия реализации собственных интересов в социально-трудовой сфере. Между людьми или коллективами может способствовать достижению синергетического эффекта. В частности, опыт показывает эффективность рационально организованной конкуренции между конструкторскими коллективами;

***Солидарность.*** Принцип солидарности - идеал, выработанный человечеством в процессе его социально-экономического развития, *-* предполагает совместную ответственность людей, основанную на личной ответственности и согласии, единодушии и общности интересов. Христианское учение об обществе, другие религиозные течения, позднее рабочее движение и профсоюзы в период становления индустриального общества придали этому принципу особое значение. Суть его сводится к тому, что сплоченность позволяет выявлять и оценивать одинаковые интересы, типичные для той или иной группы населения, сходные общие черты, а также сходный социальный или экономический риск. Это в свою очередь образует конструктивную основу для того, чтобы сообща защищать свои интересы, противостоять опасности и риску. Именно поэтому в связи с социально-трудовыми отношениями говорят о солидарности профессиональных союзов, которые призваны компенсировать негативные экономические и социальные последствия процесса развития рыночной экономики; о солидарном сообществе застрахованных лиц или о соглашении поколений при пенсионном страховании.

Принцип солидарности, основанный на личном согласии и ответственности, может несколько утрачивать свое значение при развитии систем защиты от возможных экономических, социальных и общественных рисков, предоставляемых государством.

***Партнерство.*** В развитых странах с социальной ориентацией рыночной экономики преобладающим типом социально-трудовых отношений является в настоящее время социальное партнерство в форме двупартизма и трипартизма.

Процесс формирования социального партнерства в развитых странах был по существу последовательным переходом от социально-трудовых отношений типа "конфликтного соперничества" к типу "конфликтного сотрудничества". Причем оба типа социально-трудовых отношений предполагают сверхактивные позиции субъектов этих отношений в защите и реализации своих интересов, что выразилось в расширении масштабов деятельности профсоюзов и союзов предпринимателей до международного уровня. Заметим, что для солидарности как типа социально-трудовых отношений условие сверхактивности на рынке труда не обязательно.

Партнерство наиболее характерно для Германии. Экономика этой страны основана на системе детально проработанных правовых документов, в соответствии с которыми наемные работники, предприниматели, государство рассматриваются как партнеры в решении экономических и социальных задач. При этом профсоюзы выступают с позиций не только защиты интересов наемных работников, персонала, но и эффективности производства на предприятиях и национальной экономики в целом. Отношения партнерства обеспечивают достижение синергетического эффекта от согласованной деятельности людей и социальных групп;

***Дискриминация.*** Дискриминация - это произвольное, необоснованное ограничение, ущемление прав и возможностей кого-либо. Дискриминация как тип социально-трудовых отношений представляет собой произвольное ограничение прав субъектов этих отношений, преграждающее доступ им к равным возможностям на рынке труда. Дискриминации могут подвергаться различные категории работников. Выделяют дискриминацию по полу, национальности, расе, возрасту и т.д.

***Конфликт.*** Конфликт (конфликтная ситуация) как тип социально-трудовых отношений - предельный случай обострения противоречий в трудовых отношениях.

Трудовой конфликт - разновидность социального конфликта. Причинами трудовых конфликтов могут быть обстоятельства, связанные с технико-технологическими параметрами производства, а также экономические, административно-управленческие, социально-психологические аспекты деятельности организации. Наиболее явными формами являются трудовые споры, забастовки, массовые увольнения (локауты). Противоречия неизбежны и необходимы для развития экономических систем. В этом смысле конфликты могут быть полезны, однако затяжные конфликты приводят к значительным потерям для предприятия и его сотрудников. [15; С. 344]

Конфликт признается неизбежным, необходимым и решающим фактором социального развития, ибо он открывает дорогу инновациям, способствует формированию нового уровня взаимопонимания и сотрудничества. Но конфликт может стать фактором разрушения социально-трудовых отношений. Ибо следствием трудового конфликта может быть снижение качества продукта, производительности труда, повышение уровня текучести, увеличение числа случаев травматизма и заболеваний и т.п. Поэтому в паре с трудовым конфликтом должно выступать социальное партнерство, согласие. Важно следующее восприятие конфликта: конфликт должен быть временным явлением в социально-трудовых отношениях, а согласие, партнерство - постоянным.

Вышеназванные типы социально-трудовых отношений, конечно, не существуют в чистом виде. В реальности в рамках определенного уровня (государства, предприятия, бригады) и времени социально-трудовые отношения выступают в форме моделей, комбинирующих свойства охарактеризованных выше основных типов социально-трудовых отношений.

### Модели трудовых отношений.

В каждой стране, в каждой отрасли, на каждом предприятии трудовые отношения имеют свои специфические особенности и отличия, но в общем виде в мире существуют три основные модели трудовых отношений: европейская; англо-саксонская; китайская. [16; C. 73]:

Европейская (континентальная) модель характеризуется высоким уровнем правовой защищенности работника, жесткими нормами трудового права, ориентированными на сохранение рабочих мест, и отраслевым минимальным уровнем оплаты труда и сравнительно небольшой ее дифференциацией. Эта модель воспринимается экспертами МОТ как некий идеал экономики социал-партнерского типа. Хотя она испытывает серьезные трудности, проявляющиеся в затрудненном доступе на рынок труда молодежи и лиц с невысокой квалификацией, ослаблении стимулирующей роли оплаты труда, снижением темпов экономического роста.

Англо-саксонской модели (Великобритания, США, Австралия, Новая Зеландия) присущи большое сходство трудового и гражданского права и свобода работодателя в отношениях найма и увольнения, преобладание коллективно-договорного регулирования на уровне предприятия и фирмы, а не отрасли или региона, повышенная мобильность рабочей силы, более высокая дифференциация оплаты труда при том, что существуют ограничения на применение законодательно устанавливаемого показателя минимума его оплаты. Эта модель способствует более динамичному созданию новых рабочих мест, уменьшению безработицы, более высоким темпам экономического роста. Однако существует значительный слой наемных работников, трудовой доход которых не обеспечивает минимум потребительского стандарта.

Китайская модель является двухсекторной и сочетает жестокое регулирование трудовых отношений "государственно-социалистического" типа (формально сходное с Европейской моделью, но отличающееся от нее тем, что в Китае нет свободных профсоюзов) в государственном секторе с полным отсутствием правового регулирования в частном и концессионном секторах, где господствуют отношения, напоминающие раннекапиталистические. Она устойчива в условиях начальной стадии индустриализации, авторитарного режима, исключающего развитие рабочего движения, и наличия трудоизбыточного населения.

Глава II. Трудовые отношения в экономике страны.

## §1. Факторы формирования и развития трудовых отношений. Проблемы трудовых отношений.

Процесс формирования социально-трудовых отношений в обществе происходит под влиянием огромного количества факторов, значимость которых определяется историческим, экономическим, социокультурным и политическим характером. В качестве основных следует выделить три фактора:

* социальная политика и ее особенности в стране;
* глобализация экономики;
* уровень развития общественного труда и производства.

Социальная политика.

Социально-экономическая концепция развития любого общества включает в себя механизм формирования и регулирования социально-трудовых отношений как важнейший элемент социальной политики. При этом социальная политика понимается как стратегическое социально-экономическое направление, выбранное правительством страны для всестороннего развития граждан, обеспечивающее достойный уровень и условия их жизни и труда, их социальную защищенность. Последняя включает в себя законодательно или иным образом установленные гарантии социальной зашиты, социальной поддержки и социальной помощи, представляющие собой, как будет показано ниже, различные системы мер, дифференцируемых в первую очередь по своей адресной направленности:

* социальная защита - система мер, обеспечивающая социальную защищенность преимущественно нетрудоспособного населения и социально уязвимых слоев трудоспособного населения;
* социальная поддержка - система мер, относящихся в основном к экономически активному населению, представляет собой создание условий, позволяющих наемным работникам обеспечить их социальную защищенность;
* социальная помощь - меры, относящиеся ко всему населению и представляющие собой помощь, как правило, кратковременного характера, оказываемую людям, попавшим в экстремальные жизненные ситуации, требующие дополнительных расходов.

Социальная политика представляет собой фактически синтез нескольких крупных направлений государственной политики, в том числе:

* политики в области труда, социально-трудовых отношений;
* политики в области доходов населения;
* политики занятости, регулирования рынка труда;
* миграционной политики;
* жилищной политики;
* политики в области социальной сферы;
* демографической политики;
* экологической политики.

Социальная политика определяет комплекс мер по формированию и развитию трудовых отношений в обществе, цель которых — улучшение ситуации на рынке труда, в области оплаты труда, охраны труда и социальной защиты, защиты наемных работников, развитие социального партнерства. При этом необходимо установить границы реализации принципов рыночной экономики в системе трудовых отношений с учетом ограничителей, к которым следует отнести ряд проблем: взаимосвязь рыночных механизмов с будущими поколениями; круг элементов СТО, определенных Конвенциями МОТ, и принятых Россией обязательств в рамках мирового сообщества, которые по своему содержанию не могут быть «рыночными».

К примеру, такими элементами трудовых отношений являются профессиональная ориентация и консультация, трудоустройство граждан, профессиональная реабилитация инвалидов, профессиональная подготовка и переподготовка женщин, у которых закончился декретный отпуск, и др.

Исторический опыт свидетельствует, что степень коммерциализации трудовых отношений относительно ниже в государствах с высокоразвитой экономикой, чем в слаборазвитых и развивающихся государствах, так как экономические возможности первых позволяют им привнести критерии социальной защищенности человека в более широкие трудовые отношения.

Глобализация экономики.

Фактором, все более мощно регулирующим социально-трудовые отношения в современном мире, является глобализация экономики, которая представляет собой процесс формирования системы международного разделения труда, мировой инфраструктуры, мировой валютной системы, международной миграции рабочей силы, бурный рост мировой торговли и потоков иностранных инвестиций, стремительные технологические изменения.

Все эти процессы в совокупности воздействуют на макроэкономическую политику на национальных уровнях и ограничивают ее формирование, что наиболее жестко проявляется в политике в сфере труда, вызывая серьезные проблемы во всем мире. Как фактор формирования трудовых отношений глобализация высвобождает экономические силы, которые углубляют уже существующее неравенство в сферах производительности труда, доходов, материального благосостояния, препятствуют равенству возможностей в трудовых отношениях, что способствует поддержанию устойчивого интереса к использованию в трудовых отношениях политики трудового протекционизма — зашиты национальных рынков труда.

Трудовой протекционизм — это всегда синтез и следствие политического, экономического, технологического, финансового и товарного протекционизма, в которых применяются такие регуляторы, как квотирование и лицензирование импорта, выбор путей технологического развития, регулирование валютных курсов и т.д. и которые в конечном счете направлены на защиту рабочих мест на национальном рынке труда. Однако на рынке труда используются и собственные, специфические методы защиты: административное ограничение притока иностранной рабочей силы, регулирование цены рабочей силы на национальном рынке труда и др.

Элементы трудового протекционизма присутствуют в экономической политике многих стран мира. России только предстоит оценить воздействие последствий глобализации экономики на трудовых отношения в контексте ее новой экономической жизни. В этих условиях целесообразно проводить финансовую и промышленную политику, содействующую конкурентоспособности внутреннего производства и эффективной перестройке предприятий, временно защищая при этом внутренний рынок в его наиболее уязвимых для импорта областях с низкой добавленной стоимостью. Это позволит предоставить внутренним производителям некоторое время для необходимой перестройки.

Развитие труда.

Мощным фактором, определяющим процессы формирования и развития социально-трудовых отношений, являются объективные закономерности развития общественного труда, который на протяжении исторической перспективы выступают в формах разделения и кооперации труда, роста производительности труда, замещения труда капиталом [17; С. 56].

Разделение и кооперация труда являются объективными структурообразующими факторами в социально-трудовых отношениях, так как конкретно проявляются в формировании сфер и видов занятости, в формировании отраслей, профессий и специальностей. Разделение и кооперация труда определяют место каждого работника в процессе труда, его функции, обязанности, а также требования к качеству труда и рабочей силы. Степень разделения и кооперация труда определяют степень сложности элементного состава и многообразие взаимосвязей в системе социально-трудовых отношений.

Воздействие разделения труда на социально-трудовые отношения в последнее десятилетие все более жестко определяется спецификой новых технологий. Современные технологии и в производстве и в управлении вес в меньшей степени представляют собой фактор, ограничивающий функции человека, и поле принятия им решений. Скорее наоборот, свобода действий при разделении труда и построении работ заложена в технических решениях и с развитием компьютерных технологий она еще более возрастает. Работник-программист сам, к примеру, выбирает язык программирования, способ управления, вид диалогового режима. При этом постоянно открываются новые альтернативы и новые области применения новых технологий. Соответственно эти возможности отражаются и на формировании трудовых функций, видов деятельности, квалификационных требованиях, организации рабочих мест. Выбор организационной формы в разделении и кооперации труда все чаще определяется не технической стороной дела, а традициями фирмы, необходимостью контроля со стороны менеджеров, индивидуализацией продукции и т.д. В то же время многолетний опыт регулирования социально-трудовых отношений показывает, что эффективность труда значительно выше, если персонал организации выступает не как совокупность изолированных индивидов, а как совокупность высокоэффективных рабочих групп. Группы оказывают наибольшее влияние на поведение индивидов через нормы, выражающие внутригрупповые ожидания соответствующего поведения членов группы.

Разделение и кооперация труда как структурообразующие факторы в трудовых отношениях выступают в их предметной и функциональной формах, в вертикальном и горизонтальном разрезах и определяют место каждого работника в процессе труда, его функции, обязанности, а также требования к качеству рабочей силы и качеству труда наемных работников.

Воздействие разделения труда на трудовые отношения в последнее десятилетие все более жестко определяется спецификой новых технологий. Современные технологии и в производстве, и в управлении все в меньшей степени представляют собой фактор, ограничивающий функции человека, и поле принятия им решений. Скорее наоборот, свобода действий при разделении труда и построении работ заложена в технических решениях и с развитием компьютерных технологий еще более возрастает. Работник-программист сам, к примеру, выбирает язык программирования, способ управления, вид диалогового режима. При этом постоянно открываются новые альтернативы и новые области применения новых технологий. Соответственно эти возможности отражаются и на формировании трудовых функций, видов деятельности, квалификационных требованиях, организации рабочих мест.

Организационные формы разделения и кооперации труда все чаще определяются не только технической базой, но и (в большей мере) традициями фирмы, необходимостью контроля со стороны менеджеров, особенностями индивидуальной продукции; при этом эффективность труда выше, если персонал организации представляет собой совокупность не изолированных индивидуумов, а высокоэффективных рабочих групп, влияющих на поведение индивидуумов посредством норм, способствующих выработке определенного поведения членов группы.

Важно отметить, что разделение и кооперация труда, структурируя рабочую силу, дифференцируя доходы и, главное, формируя властные структуры, предопределяют характер легитимности социально-трудовых отношений.

Существенно для анализа факторов формирования социально-трудовых отношений и их правильного понимания (восприятия) и следующее обстоятельство: в любой организации (предприятии) наряду с видимыми структурообразующими процессами разделения и кооперации труда, отношениями власти и подчинения интенсивно протекают невидимые фоновые процессы, регулирующие *неформальные социально-трудовые взаимодействия людей.*

Развитие системы неформальных социально-трудовых отношений может привести к существенному перераспределению власти и ответственности в организации, параллельно с формальной системой социально-трудовых отношений может выстроиться их теневая разновидность (структура).

В современной экономике труда (особенно в разделах, посвященных кадровой политике фирм) этому аспекту трудовых отношений уделяется большое внимание - речь идет о так называемых "мягких подсистемах" и социокультуре организации. Если "мягкие подсистемы" - это совокупность правил, инструкций, типовых методов выполнения работ, на основе которых проводится постановка задач, а также регулируется поведение людей, то социокультура - это свод неписаных правил, регламентирующих трудовое поведение человека. Социокультура пронизывает (формирует) социально-трудовые отношения и в зависимости от своей ориентации может как поддерживать стратегию развития организации, так и препятствовать ее реализации.

Важнейшей системной закономерностью развития общественного труда, воздействующей на социально-трудовые отношения, является процесс *замещения труда* капиталом под воздействием роста производительности в результате достижений научно-технического прогресса, финансовых факторов, особенностей национального развития. Важными факторами, определяющими состояние социально-трудовых отношений, являются роль и место, которое занимают предприятия (организации) в системе социально-трудовых отношений общества, а также особенности предприятия (отраслевая принадлежность, организационная форма, цикл развития, размер и т.д.).

Эта зависимость в российской экономике в настоящее время играет определяющую роль, поскольку в новых условиях хозяйствования предприятия превращаются в хозяйственных субъектов, принимающих на себя полную ответственность за удовлетворение спроса на производимые товары и услуги и эффективное решение всех вопросов в трудовой сфере и производственно-хозяйственной деятельности. Получают развитие новые организационные формы предприятий и их объединений - промышленные группы, концерны, ассоциации, набирает силу процесс образования малых и средних предприятий.

Система трудовых отношений на уровне предприятия зависит от:

* основных рамочных элементов (характеристик) социально-трудовых отношений (основных правовых рамок, общеэкономических условий, структуры и развития внешнего рынка труда, социокультурной среды, основных технических параметров продукции и оборудования);
* концепции и стратегии развития организации (взаимозависимости между кадровой и другими политиками организации);
* системы рабочих мест на предприятии (построения работ, нормирования, определения содержания работы, рабочего времени и условий труда, профилей требований на рабочих местах и др.);
* кадровой политики организации (планирования и привлечения персонала, заполнения рабочих мест, оценки работы, квалификационного роста, оплаты труда, мотивации, социальных льгот, компенсационных выплат, участия в прибылях, участия в капитале);
* трудового поведения (установок, мотивов, групповых и индивидуальных норм трудового поведения, конфликтности, профессиональной социализации).

Однако существуют определенные основания и для серьезных различий в социально-трудовых отношениях на предприятиях. Так, характер социально-трудовых отношений во многом зависит от типа предприятий и типа производства. На небольших предприятиях социально-трудовые отношения развиваются преимущественно на межличностной основе, между работником и работодателем формируются патриархально близкие трудовые отношения, причем это не зависит от формы собственности. На крупных предприятиях с массовым производством межличностный компонент в социально-трудовых отношениях между работником и работодателем минимизируется.

Важным фактором, определяющим характер социально-трудовых отношений на предприятии (в организации), является стадия (жизненный цикл) его развития. Если на первой стадии зарождения предприятия социально-трудовые отношения часто носят неформальный, размытый характер, то по мере развития организации (на стадиях функционального и контролируемого роста) социально-трудовые отношения формализуются, в них формируется все большее количество отдельных элементов, выкристаллизовывается система социально-трудовых отношений, постепенно преобразующаяся в определенную организационную культуру. При этом социально-трудовые отношения являются объектом долгосрочного планирования, междисциплинарного сотрудничества, являются элементом стратегии организации. Главной задачей для них является развитие человеческих ресурсов. На этом уровне развития организации регулирование социально-трудовых отношений чаще всего входит в компетенцию руководителя организации или его первого заместителя.

## Проблемы социально-трудовых отношений.

*Не правовые практики в сфере труда.*

В самом общем виде *не правовые практики* можно определить как совокупность устойчивых и массовых социальных действий, связанных с нарушением разных уровней норм права. Под *трудовыми практиками* будем понимать совокупность устойчивых и массовых социальных взаимодействий между работниками и работодателями по поводу найма, выполнения правовых норм и взаимных обязательств в период занятости, а также увольнения. *Не правовые трудовые практики* понимаются нами как совокупность устойчивых и массовых социальных взаимодействий, связанных с нарушением легитимных (т. е. признаваемых большинством общества) законов и других формально-юридических норм, а также укорененных социальных традиций, регулирующих отношения труда и занятости граждан.

В современном трудовом пространстве отчетливо выделяют три различных типа не правовых взаимодействий:

1. *преимущественно конфликтные, антогонистические* (когда работодатель нарушает значимые трудовые права работников, а работники этому противодействовать не могут – либо вообще, либо без неблагоприятных последствий для себя);
2. *преимущественно взаимовыгодные* (когда работодатели и работники получают выигрыш за счет государства);
3. *солидаристические* (когда противозаконные действия приносят непосредственную выгоду за счет государства, работодатели же солидаризируются с работниками, стремясь как–то компенсировать низкий уровень их заработной платы и тяжелые условия труда).

Для ослабления не правовых практик в сфере труда требуется комплекс специальных мер экономической и социальной политики, стимулирующих выход взаимодействующих в данной сфере акторов – правительства, чиновников, владельцев и руководителей предприятий, а также различных групп работников – из «теневого» пространства в сферу легальных, прозрачных, контролируемых государством отношений. Именно такого системного подхода и требует задача ослабления не правовых трудовых практик.

*Дискриминация в социально-трудовых отношениях.*

Выделяют несколько видов дискриминации в социально-трудовых отношениях:

* дискриминацию при найме на работу (или, наоборот, при увольнении с работы), которая происходит тогда, когда ту или иную группу населения при прочих равных условиях последними берут на работу и первыми увольняют, в результате чего уровень безработицы у этих групп населения будет более высоким;
* дискриминацию при выборе профессии или продвижении по службе, которая происходит, когда какой-нибудь группе населения запрещают или ограничивают доступ к определенным видам деятельности, профессиям, должностям, несмотря на то что эти люди способны выполнять такие работы;
* дискриминацию при оплате труда, которая возникает в случае более низкой оплаты труда одних работников по сравнению с другими за выполнение одной и той же работы, т.е. в том случае, когда различия в оплате труда не связаны с различиями в эффективности труда;
* дискриминацию при получении образования или профессиональной подготовки, которая может выражаться или в ограничении доступа к получению образования и профессиональной подготовки, или в предоставлении образовательных услуг более низкого качества.

В современных социально- трудовых отношениях представляется актуальной проблема *полового разделения труда,* под которой понимают распределение занятий между женщинами и мужчинами, базирующихся на традициях и обычаях, формально и неформально закрепленных в практике и сознании людей. Во всем мире существуют сугубо мужские и сугубо женские профессии.

В сфере занятости существует проблема *дискриминации по половому признаку,* которая означает, что к отдельным работникам, обладающими одинаковыми характеристиками по признаку производительности, относятся по разному из-затого, что они представляют разные социально-демографические группы.

Различают несколько видов дискриминации: в оплате труда, при найме на работу, при сокращении персонала, при продвижении в должности, в повышении квалификации. В современной науке выделяют 3 базовых подхода, объясняющих происхождение и сущность явления дискриминации.

* *Дискриминация на уровне предпочтений* (дискриминация женщин со стороны работодателя, потребителя, либо коллег);
* *Статистическая дискриминация* (работодатель оценивает конкретного работника исходя из критериев, которые сформировались для той группы, представителем которой он является, независимо от его индивидуальных профессиональных и семейных характеристик);
* *Дискриминация, обусловленная монопольной структурой рынка труда. (*Этот подход акцентирует внимание на том обстоятельстве, что дискриминация существует и сохраняется потому, что приносит прибыль тем, кто ее осуществляет.

Решение этих проблем возможно за счет фактического, а не формального исполнения норм трудового законодательства, усовершенствования государственной политики в рамках, рассмотренных выше.

§2. Рынок труда в системе трудовых отношений.

Особенности рынка труда и трудовых отношений в РФ.

Регулирование социально-трудовых отношений.

Мировой опыт развития рыночной экономики показывает, что рынок труда является одной из важнейших составляющих рыночного механизма. Он представляет собой общественно-экономическую форму движения рабочей силы (трудовых ресурсов), соответствующую системе товарных отношений [7; C. 287].

Для осуществления производства необходимо располагать соответствующими факторами производства. Задача, следовательно, состоит в том, чтобы обеспечить соединение и необходимую пропорцию между трудом и капиталом как для каждой производственной единицы, так и для народного хозяйства в целом. В рыночной системе названная задача решается с помощью рынка. Рынок труда – это один из рынков факторов производства. Именно через рынок труда наиболее важный национальный ресурс – труд – распределяется по фирмам, отраслям, профессиям, регионам. Здесь же определяется его цена.

Следовательно, рынок труда можно определить как систему социально-экономических отношений между собственниками рабочей силы, нуждающимися в работе по найму, и владельцами средств производства, предъявляющими спрос на наемную рабочую силу, по поводу вовлечения рабочей силы в общественное производство, ее функционирования и воспроизводства, а также распределения и перераспределения.

Рынок в сфере труда проявляется в установлении отношений между участниками общественного производства. На рынке труда складывается система трудовых отношений между работниками (собственниками рабочей силы), предпринимателями (работодателями), государством и профсоюзами. Отношения найма в рыночной экономике базируются на полной свободе всех сторон при решении вопроса о трудоустройстве.

Трудовые отношения в процессе трудовой деятельности регулируются преимущественным образом коллективным договором и строятся на контрактных началах. Контракт – это договор, заключенный между нанимателем (администрацией предприятия) и нанимаемым, характеризуемый прежде всего тем, что по истечении срока он может быть прекращен по желанию обеих сторон либо продолжен. Особенность контракта состоит также в том, что в нем четко оговариваются условия, которые должна соблюдать каждая из сторон, заключающих договор. Однако контракт предусматривает регулирование только индивидуального найма.

Для регулирования коллективных трудовых отношений используется коллективно-договорная система, инструментом которой является коллективное соглашение (договор), заключаемое между нанимателем и работниками. Всеобщее признание коллективно- договорная система получила с принятием МОТ "Конвенции – 98" от 1949 г. о применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров и "Рекомендации – 91" от 1951 г. о коллективных переговорах.

Условия коллективного договора должны быть не ниже норм Трудового кодекса, т. е. содержать улучшающие условия для сторон, заключающих данный договор. Предметом столкновения социальных сил на рынке труда в первую очередь являются вопросы определения цены рабочей силы. Значит, основная задача коллективных переговоров – регулирование заработной платы и условий труда работников.

Особенность коллективных договоров на современном этапе заключается в расширении их содержания. Помимо традиционных вопросов они распространяются на новые области трудовых отношений. Сегодня коллективные договоры охватывают, в частности:

* условия труда как таковые (оплачиваемые отпуска, сверхурочные часы, посменную работу, ночные смены, работу в праздничные и выходные дни);
* общие условия оплаты труда (минимальную заработную плату, помесячную и почасовую оплату на основе установленной законом продолжительности рабочего дня, оплату сверхурочных работ, премии за выслугу лет, за производительность и прилежание);
* условия продвижения по службе (иерархический коэффициент);
* профессиональную подготовку;
* социальные льготы (особые условия выхода на пенсию, страхование от безработицы, семейные надбавки и т. д.) и нормы, регулирующие социальное обслуживание работников (компенсация транспортных расходов, организация питания, обеспечение жильем);
* процедуры арбитража в случае трудовых конфликтов; вопросы охраны окружающей среды;
* научно-технические стратегии фирм.

Рынок труда, как и вообще рыночные отношения, не является идеальным механизмом. Подчиняясь законам спроса и предложения, рынок рабочей силы, тем не менее, представляет собой рынок особого рода, обладающий рядом существенных отличий от других товарных рынков. Регулятором здесь служат не только макро- и микроэкономические условия, но и многие обстоятельства социального и социально-психологического характера, отнюдь не всегда имеющие отношение к цене рабочей силы – заработной плате.

Основными субъектами нерыночного регулирования рынка труда являются государство и профсоюзы. Причем на рынке труда государство всегда действует активнее, чем на других рынках, т. к. носители рабочей силы – граждане, интересы которых оно призвано защищать. Государственное регулирование, в отличие от рыночного, базируется на официальных предписаниях и рекомендациях. Основными направлениями деятельности государства на рынке труда является регулирование заработной платы, занятости, режима и условий труда.

Другим субъектом нерыночного регулирования рынка труда являются профсоюзы. При заключении сделок на рынке труда профсоюзы представляют интересы наемных работников, добиваясь для своих членов более высокой заработной платы и других видов вознаграждений, более благоприятных условий труда, гарантий занятости и т. д. Осуществляя свою защитную функцию, профсоюзы используют коллективно-договорную кампанию для более полного закрепления требований коллектива, своих позиций в качестве обязательной нормы для администрации.

Коллективный договор заключается между профсоюзным комитетом, представляющим интересы трудового коллектива, и администрацией, как представителя работодателя. Преимущественное право профсоюзов на ведение переговоров и заключение коллективных договоров закреплено законодательно. Отношения в социально-трудовой сфере между органами государственного управления, объединения нанимателей и профсоюзами должны осуществляться на принципах социального партнерства и взаимодействия, что подтверждает как теория, так и история развития стран с рыночной экономикой.

В условиях перехода к рыночным отношениям коллективный договор должен являться основным документом, гарантирующим защиту прав и интересов трудящихся, ибо без выполнения своей главной функции – регулятивно-защитной – коллективный договор не может выполнить основную роль в системе трудовых отношений, а последняя является одним из ключевых элементов экономической системы.

Итак, функциями рынка труда является:

1. регулирование всего рыночного механизма в рамках своего действия: спроса и предложения; обеспечение встречи между продавцами рабочей силы и работодателями (покупателями) для дальнейшего заключения договора в целях соединения средств производства и рабочей силы;
2. обеспечение наличия конкуренции между работниками за рабочее место и между работодателями за наем рабочей силы;
3. установление равновесной цены;
4. создание полной и экономически эффективной занятости [7; C.52].

Таким образом, рынок труда следует рассматривать как совокупность социально-трудовых отношений по поводу использования индивидуальной рабочей силы работника в общественном производстве. В узком смысле – как систему экономических отношений между работодателями и наемными работниками, совокупность таких отношений возникает по поводу конкретного рабочего места, на котором будет производиться товар или услуга.

Особенности рынка труда и трудовых отношений в РФ.

Рынок труда в России окончательно в развитом виде не сформировался, но уже имеются все основные его компоненты, поэтому уже можно утверждать, что он есть. Российский рынок труда имеет ряд особенностей, так как его развитие происходит в условиях общего кризиса, большого удельного веса теневой экономики с её теневым рынком труда.

Итак, проанализируем главные особенности.

Во-первых, на современном этапе в России производится от 35 до 50% ВВП в теневом секторе экономики.

Второй особенностью рынка труда в России является низкий уровень цены рабочей силы и её большой отрыв от стоимости.

Третьей особенностью отечественного рынка труда является дисбаланс: с одной стороны, он избыточен по объему, а с другой является трудодефицитным по своей структуре, то есть происходит перенакопление рабочей силы на предприятиях, при этом повышение спроса на рабочую силу приводит к трудодефициту. Кроме того, рынок труда в России слабо связан с рынком капитала. Все это заставляет вырабатывать соответствующую политику занятости, а также стратегии и тактики механизма регулирования российского рынка труда. Как было сказано, российский рынок труда в целом находится в стадии становления, поэтому его модель еще не приобрела достаточных характеристик, но уже с полной уверенностью можно утверждать, что он ближе к внешнему рынку труда и для этого имеются определенные предпосылки. [3, с. 57-58].

Во-первых, главной предпосылкой является низкая мобильность рабочей силы в России, что связано с высоким уровнем монополизации российской экономики, жестким государственным регулированием заработной платы, слабой её дифференциацией в зависимости от результатов труда.

Во-вторых, низкая мобильность работников в бывшем СССР обусловлена высокой долей услуг, льгот за счет социальных фондов предприятий, в зависимости от стажа работника. Наличие подобных льгот и формирует российский внутрифирменный рынок труда. Реформы 90-х гг. не создали нормальных условий для самодвижения трудоспособного населения. Однако, обретя дополнительные "ребра жесткости" в виде вновь введенных институтов, российский рынок труда сохранил немало законодательных норм и ограничений, действовавших при прежней системе.

Современный рынок труда в России в целом, сформировался в период реформирования экономики. Структурные изменения численности РТ в 1990-е годы привели значительному снижению численности занятости. Общая численность занятого населения в целом по региону за этот же период увеличилась 686.7 тысячи человек до 1754,3 тысячи. Предложение рабочей силы на рынке труда вплоть до 2006 года оставалось относительно постоянным и определялось экономическими, миграционными, социально-психологическими и другими факторами. Далее приведена таблица основных данных за 2005-2008 года в целом по стране. Ниже (см. табл. 1) приведены данные экономически активного населения, занятых и безработных по субъектам Российской Федерации (тысяч человек) [8].

Таблица 1.

Численность экономически активного населения, занятых и безработных по субъектам Российской Федерации

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Числен- ность экономи- чески активного населения - всего,  тыс. человек | из него | | Уровень эко- номичес- кой активности населения,  процентов | Уровень  занятости,  процентов | Уровень безрабо- тицы, процентов |
| занятые  в экономике | безработ- ные |
| 2005 | 73431,7 | 68168,9 | 5262,8 | 65,8 | 61,1 | 7,2 |
| 2006 | 74166,9 | 68854,9 | 5311,9 | 66,1 | 61,4 | 7,2 |
| 2007 | 75159,0 | 70570,5 | 4588,5 | 67,1 | 63,0 | 6,1 |
| 2008 | 75757,0 | 70965,0 | 4791,0 | 67,7 | 63,4 | 6,3 |

С помощью этих данных можно выявить следующие закономерности: в целом по Российской Федерации наблюдается рост числа экономически активного населения, количества занятых в экономике, а значит, уменьшается процентный уровень безработицы и общее число безработных.

Кроме особенностей, характерных для рынка труда РФ, можно выделить непосредственно особенности российских трудовых отношений:

1. *Структурная безработица*. Избыток специалистов с высшим гуманитарным образованием и недостаток рабочих кадров высокой квалификации. Как следствие, руководители предприятий совершенно закрывают глаза на нарушение дисциплины важными работниками, часто идут у них на поводу, отлично понимая, что небольшое их недовольство может привести к остановке производства, а то и целого предприятия.
2. *Нежелание многих работников защищать свои права через формальные процедуры*, поскольку компенсации настолько малы, а процедуры их получения столь трудоёмки, что *мало кто прибегает к закону*. Кроме того, отлично понимая, что непосредственный руководитель является для него «отцом и богом в последней инстанции», работник считает, что, испортив неформальные отношения с руководителем и коллективом, он никогда больше не сможет работать в этом социальном окружении. Социально адаптивный работник предпочитает «уйти по-хорошему» или налаживать неформальные отношения.
3. *Нежелание большинства работников участвовать в формировании системы социального партнёрства*, отказ принимать участие в комиссиях по заключению коллективных договоров. Складывается парадоксальная ситуация, когда коллективные переговоры инициируют предприниматели, пытаясь обезопасить себя на будущее.
4. Работник доверяет только лицу, которое действительно принимает решение. Поэтому *работник не обращается в профсоюзы*, в комиссии по трудовым спорам, предпочитая сразу же идти к руководителю или к собственнику предприятия.
5. *Большая роль «сильной личности»* — директора, руководителя. В области труда и заработной платы распространена практика устных, меняющихся распоряжений непосредственных руководителей, поэтому работник старается опираться на мнение высшего руководства.
6. *Великая роль на предприятии неформальной иерархии*.
7. Наиболее значимыми факторами при приёме 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.
9. Трудовое законодательство никогда не было и вряд ли будет основой регулирования социально-трудовых отношений в России, поэтому бессмысленно ссылаться на несовершенство трудового законодательства как на основу конфликтов трудовых отношений. *Основная особенность социально-трудовых отношений в России и на современном этапе заключается в патернализме, вере в «доброго работодателя» и в полном недоверии к государству*.

Регулирование социально-трудовых отношений при развитии рынка труда.

Система новых социально-трудовых отношений может формироваться либо стихийно, либо целенаправленно. Целенаправленное воздействие необходимо осуществлять на постоянно действующей основе с помощью системы мер общественного и государственного регулирования (см. рис. 2).

При выработке подходов к регулированию трудовых отношений и выборе наиболее эффективных методов ускоренной трансформации общества, адаптированного к рыночным реформам в экономике, необходимо выделить уровни регулирования этих

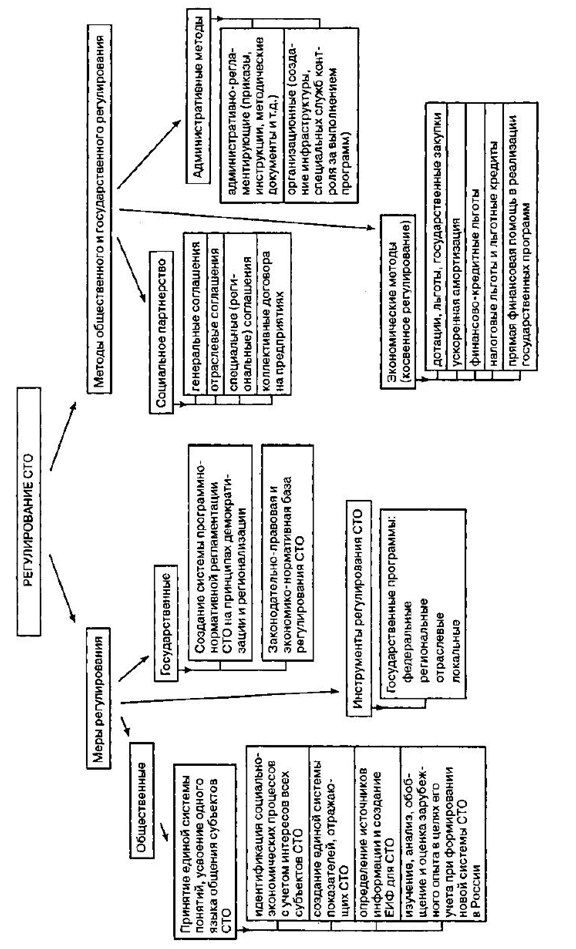


Рис. 2. Регулирование социально-трудовых отношений

отношений: государственный, региональный и основное хозяйственное звено (предприятие, организация). Поскольку цели и задачи каждого уровня регулирования разные, и функции и регуляторы на каждом уровне управления различаются.

В Российской Федерации законодательная база охватывает сферу регулирования трудовых отношений по следующим направлениям: условия труда (оплата труда, отдых, охрана труда, социальные гарантии); социальная политика (пенсионное обеспечение, социальное страхование, медицинское страхование, выплаты социальных пособий слабозащищенным слоям населения, политика поддержания уровня жизни и политика дифференциации доходов населения); занятость (регистрация безработных, профессиональное переобучение, поиск вакантных мест, помощь в организации новых рабочих мест, профилактика безработицы, включающая «административное давление» на процесс увольнения работников, а также и инвестиционную деятельность государства); миграционная политика, регламентирующая перемещение рабочей силы и переселение населения из неблагоприятных регионов на основе «программ переселения»; демографическая политика, регулирующая естественные процессы воспроизводства населения, на основе программ помощи беременным, выплаты пособий на детей, улучшения здоровья и снижения смертности и др.  
Главный недостаток российской нормативно-регулирующей системы — декларативный характер многих законодательно-правовых и экономико-нормативных документов, отсутствие эффективного механизма реализации положений конкретных документов в практической деятельности.  
Основным инструментом, регулирующим трудовые отношения, являются государственные программы федерального, регионального отраслевого и частного характера, разрабатываемые на основе социальных индикаторов (нормативов), используемых для постановки целей в программах и для подбора методов, обеспечивающих реализацию разработанных программ.

Воздействие на реализацию программ осуществляется административными и экономическими методами. Административные методы носят регламентируемый и организационный характер. Экономические методы регулируют трудовые отношения косвенным путем, с помощью проведения амортизационной, фискальной, налоговой и финансово-кредитной политики.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

В ходе выполнения работы было установлено, что представляет собой понятие "трудовые отношения", выделены основные структурные компоненты трудовых отношений, определено их место в рыночной экономике страны, рассмотрены методы регулирования и решение проблем.

Трудовые отношения представляют собой своеобразную ось, вокруг которой "вращаются" другие экономические (производственные) отношения, в том числе отношения собственности, в экономической системе. И от того, насколько четко и целенаправленно на основе науки будут создаваться условия развития самой экономической системы, зависит формирование модели трудовых отношений, соответствующей социально ориентированной рыночной экономике.

Социально-экономическая реформа в России предполагает решение следующих важнейших задач: стабилизация социальной, экономической и политической обстановки в обществе; становление и развитие нового технологического производства; значительное снижение инфляции; повышение уровня жизни населения и др. Промышленную политику следует направить на стимулирование продуктивных инвестиций в предприятия, создающие новые или реанимирующие экономически целесообразные ранее существовавшие рабочие места. Необходимым организационным элементом реализации такой политики является определение сфер ответственности различных правительственных органов в области разработки и проведения мер по защите и развитию национального рынка труда.

Решение этих задач требует объединения всех сил общества в проведении согласованной политики в сфере трудовых отношений и формирования эффективной системы социальной защиты интересов всех участников трудовых отношений.

Наиболее приемлемым типом социально-трудовых отношений, формирующимся в настоящее время в России, будет тип социального партнерства.

Для полноценной интеграции российской экономики в мировое хозяйство необходимо иметь такую национальную систему трудовых отношений, которая соответствовала бы требованиям мирового сообщества и была бы этим сообществом принята.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.

1. Булатов А.С. Экономика. – 3-е изд. перераб. и доп. – М.: Юристъ, 2001 – 896 с.
2. Воловская Н. М. Экономика и социология труда : учеб. пособие / Н. М. Воловская. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 204 с.
3. Егорова Е.А., Кучмаева О.В. Экономика труда / М., Московская финансово-промышленная академия. – 2004, 80 с.
4. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна: Учебно-методическое пособие: практикум. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008. — 458 с.
5. **Исайчева Е.А. Энциклопедия трудовых отношений. - М.: Альфа-пресс, 2005. - 904 с.**
6. Майкл Армстронг Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ. - М.: ИНФРА-М, 2002. - VIII, 328 с.
7. Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учеб. Пособие. – 2-е изд., — М.: ИНФРА-М, 2008. – 272 с.
8. Официальные статистические данные Госкомстата РФ [Электронный ресурс] — [www.info.gks.ru](http://www.info.gks.ru)
9. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 495 с.
10. Российская энциклопедия по охране труда: В 3 т. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : НЦ ЭНАС, 2007.
11. Руденко Г.Г., Муртозаев Б.Ч. Формирование рынков труда: Учебное пособие / Г.Г. Руденко, Б.Ч. Муртозаев; Под ред. Проф. Ю.Г. Одегова. – М.: Издательство «Экзамен», 2007. – 416 с.
12. Рынок труда: учебник / под редакцией проф. В.С. Буланова и проф. Н.А. Волгина. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство «Экзамен», 2009. – 479,

# Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ

1. Ченцова В. Н. Методологические аспекты изучения социально-трудовых отношений // Вестник Удмуртского Университета. — 2003
2. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / Б. М. Генкин. — 7-е изд., доп. — М. : Норма, 2007. — 448 с.
3. Экономика труда : учебник / А.И. Рофе. - М. : КНОРУС, 2010. -400 с.
4. Экономика труда и социально-трудовых отношений./Под ред. Р. П. Колосовой, Г. Г. Меликьяна. – М. : МГУ. – 1996. — 620 с.

# Экономика труда: учеб. . 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. Кокина Ю.П., Шлендера П.Э. - М.: Магистр, 2010. — 686 с.

1. Экономическая теория: Учебник /Под ред. Н. И. Базылева., С. П Гурко Мн.: БГЭУ, 2000. — 732 с.