

РАЗВИТИЕ МОДЕЛЕЙ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ПОСТРОЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ ИННОВАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ

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.

A.A. GAPEEV

DEVELOPMENT OF MODELS OF LABOR RELATIONS IN CONDITIONS OF CONSTRUCTION OF THE NATIONAL INNOVATION SYSTEM

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.



ГАПЕЕВ

Александр Александрович

старший преподаватель кафедры инновационной экономики и менеджмента Международного университета «МИТСО»

Введение

Трудовые отношения занимают особое место в жизни человека, определяя уровень его благосостояния, социальный статус и способ 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 характерно 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.

Основная часть

В настоящее время Республика Беларусь сталкивается с проблемой образования эффективной системы трудовых и социальных отношений, которая соответствует требованиям современного этапа развития общества. Успешная модернизация общества также зависит от качества модели социально-трудовых отношений, сложившейся в стране. В последние десятилетия система социально-трудовых отношений в нашей стране претерпела значительные преобразования в результате формирования новых социально-экономических и политических институтов, регулирующих сферу производства, услуг и труда вообще. Однако, несмотря на значительные изменения в системе взаимодействия между субъектами трудовой деятельности, Республика Беларусь 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, об ухудшении качества профессионального образования, о 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, 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, что это позволяет рассматривать культурный и цивилизационный контекст в рамках социальных институтов, регулирующих сферу работы, через сформированные акты. Особенности социальных отношений, в том числе трудовых отношений, считает Э. Шумахер, определяются основными мировоззренческими ценностями и принципами, характерными для соответствующей цивилизационной модели общества. Шумахер является сторонником теории «зависимости от предыдущего развития» [1, с. 92].

В российских социальных изданиях – Р. Нуреев, Ю. Латов [2], С. Кирдина [3] и другие – следуют концепциям «оригинального развития». Авторы придерживаются гипотезы о наличии институциональных матриц (в частности, Востока и Запада), которые предопределяют 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, преобладают в западной традиции. Таким образом, поиск консенсуса между основными субъектами социально-трудовых отношений – рабочим и работодателем – будет шагом вперед.

В российских социальных изданиях есть два ключевых подхода к пониманию сущности социальных и трудовых отношений. Один подход представляет более ограниченную трактовку этой концепции, ссылаясь на социальные и трудовые отношения, особенно в сфере организации труда, рассматривающей их только как отношения «...между рабочими, кадровыми группами по планированию, разделению и сотрудничеству рабочей силы, мотивации и стимуляции, фиксация скорости, учет и оценка труда и т. д.» [5, 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 формирования и изменения условий и способов трудовой деятельности» [6, 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 [9], Е. Нехода [7] и др. Как говорит Е. Нехода, понятие «социально-трудовые отношения» включает широкий круг вопросов, касающихся профессионального образования работников, развития систем социальной защиты; вопросов, связанных с зарплатой, условиями и организацией труда, и вопросов, касающихся социального развития человека, мотивов, ценностей и целей деятельности» [7, с. 162]. Таким образом, социальные и трудовые отношения представляют собой комплекс отношений и развития социальных коммуникаций в процессе труда людей.

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

- 1) производственно-экономические отношения, развивающиеся между собственниками средств производства и наемных работников;
- 2) производственно-технологические отношения между работниками в ходе трудовой деятельности;

- 3) производственно-организационные отношения между менеджерами и исполнителями;
- 4) социально-психологические (межличностные) отношения – человеческие отношения, возникающие в процессе и в отношении трудовой деятельности, вызванные личными качествами и психологическими особенностями человеческого поведения;
- 5) мотивационные и трудовые отношения, в том числе отношение рабочего к трудовой деятельности, условиям и оплате труда [8].

В научной литературе также рассматриваются социальные и трудовые отношения как «набор взаимодействий рабочих как прямых, так и посреднических, в коллективном трудовом процессе» [9, 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.

Религиозный фактор оказывает особое влияние на формирование системы ценностных ориентаций в культурном и цивилизационном развитии стран. Начиная с эпохи мира религии, конфессиональная идея начинает определять содержание культуры, в том числе культуры отношений, развивающихся в ходе трудовой деятельности. Впервые на этот факт обратил внимание М. Вебер, утверждавший, что ценности лежат в основе мотивации и организации деятельности людей, установленной религиозными системами [10].

Следует отметить, что именно христианство ввело в западноевропейскую культуру уважение к труду, моральность благотворительной деятельности в противовес древнему миру, где труд считался только судьбой рабов. В то же время в христианской этике отношение к труду было двойственным. Вначале христианский труд считался суровым наказанием, но в XII–XIII вв. богословы стали подчеркивать другие идеи, которые поэтапно считали труд благотворительным видом деятельности. Прекрасным примером такого отношения к труду является строительство в 1140-х годах Собора Шартра тысячами нормандских паломников, которые были направлены верой в праведность и благожелательность их труда [4].

Католицизм и православие были развиты в результате цивилизационного синтеза в культурных мирах Запада и Востока через разделение между собой всехристианского культурного пространства. Обе догмы выдали и фиксировали сами по себе цивилизационные различия в этих регионах и поставили два основных способа развития в рамках всей христианской цивилизации. Ценностные ориентации католицизма, православия и протестантизма затем проявились в XVI веке и оказали значительное влияние на организацию экономической жизни общества.

Католицизм характеризуется стремлением воплотить христианские принципы в повседневную жизнь людей: «Католицизм как будто смотрит на небо с земли, рационально строит лестницу к небу, уделяя много внимания материальным проблемам» [11, с. 132]. В православной картине мира духовные вещи имеют абсолютный при-

оритет над материальными, которые фокусируют человека на материальной выгоде и практическом интересе, но учитывают и моральное содержание его деятельности. Таким образом, в ортодоксальной экономической этике практическая трудовая деятельность имеет подчиненный статус по сравнению с духовным трудом. Конфессиональные нормы православия узаконили существование бедности в обществе. Успех и материальные блага человека были отделены от его собственной экономической деятельности и ответственности. Эти особенности восприятия мира определяют предмет таких ценностей, как успех и труд. Итак, если западный тип культуры характеризуется отношением к успеху в результате собственного усилия, то в нашем менталитете успех считают только результатом удачи. Протестантизм, который переосмыслил и сформировал систему труда, этику классического капитализма, основанную на принципах индивидуализма, рационализма, эмпиризма, стремления к прибыли, оказал большое влияние на специфику западной модели социальных и трудовых отношений. Особенности культурного и цивилизационного развития страны являются краеугольным камнем формирования различных моделей социальных и трудовых отношений. Итак, западная модель организации социально-трудовых отношений в основном характеризуется преобладанием формальных институтов, воплощенных в обязательство исполнения трудового договора между работником и работодателем, который точно определяет:

- 1) степень подчинения работника работодателю;
- 2) контрактный период (неопределенный срок, временный, сезонный);
- 3) организацию рабочего времени (неполный рабочий день, труд, работа);
- 4) использование рабочего места и хорошее состояние предметов и средств труда (материалы, оборудование) [7].

Таким образом, 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:

- 1) профсоюзные организации;
- 2) договорные методы регулирования трудовых отношений между социальными партнерами в форме коллективных договоров (соглашений) и индивидуальные трудовые договоры;
- 3) участие наемных работников в управлении бизнесом;
- 4) правовые формы и методы трудового спора и конфликта, а также процедуры 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 отношение 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 всех 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 [13, с. 118]. Однако следует отметить, что жесткий авторитаризм в организации социальных и трудовых отношений был компенсирован советским государством преимуществами в социальной сфере: общая занятость, наличие высоких социальных гарантий; распределение доходов и т. д. По мнению исследователей, состояние патерналистского типа характеризуется значительным регулированием социальных и трудовых отношений [12].

К настоящему времени сложилось понимание трудовых отношений как отношений, основанных на трудовом договоре, т. е. отношений, которые возникают при использовании наемного труда нанимателями. Трудовые отно-

шения 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. [14].

Статья 4 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) регулирует трудовые отношения, основанные на трудовом договоре, а также отношения, связанные:

- с профессиональной подготовкой работников на производстве;
- взаимоотношениями между работниками (их представителями) и нанимателями;
- деятельностью профсоюзов и объединений нанимателей;
- ведением коллективных переговоров;
- контролем и надзором за соблюдением законодательства о труде;
- государственным социальным страхованием;
- обеспечением занятости;
- рассмотрением трудовых споров.

Следует отметить, что ТК и другие законодательные акты могут расширять данный перечень. Так, трудовые и связанные с ними отношения, основанные на членстве (участии) в организациях любых организационно-правовых форм, регулируются ТК и иным законодательством о труде. В то же время иное (за исключением норм, ухудшающих положение членов (участников) организаций по сравнению с законодательством о труде) может устанавливаться в учредительных документах и локальных нормативных правовых актах этих организаций.

Согласно статье 7 ТК источниками регулирования трудовых и связанных с ними отношений являются:

- Конституция Республики Беларусь;
- ТК и другие акты трудового законодательства;
- коллективные договоры, соглашения и иные локальные нормативные правовые акты, заключенные и принятые в соответствии с законодательством;
- трудовые договоры.

Согласно статье 1 ТК:

1) законодательство о труде представляет собой совокупность нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в сфере трудовых и связанных с ними отношений. К ним относятся:

- законы и постановления Национального собрания;
- директивы, декреты, указы и распоряжения Президента Республики Беларусь;
- постановления Совета Министров;
- постановления, приказы, распоряжения, инструкции, стандарты министерств и других республиканских органов государственного управления, местных Советов депутатов и их исполнительных комитетов;

- 2) локальные нормативные правовые акты – коллективные договоры, соглашения, правила внутреннего трудового распорядка и иные принятые в установленном порядке нормативные акты, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения у конкретного нанимателя. Следует отметить, что локальные нормативные акты, которые содержат условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, являются недействительными;
- 3) трудовым договором является соглашение между работником и нанимателем. В соответствии с данным договором работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок. Наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными правовыми актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату.

Трудовые отношения в Республике Беларусь между нанимателем и работником имеют договорный характер и устанавливаются на основании ТК, применяемого в отношении всех работников и нанимателей, заключивших трудовой договор на территории Республики Беларусь. К элементам трудовых отношений относятся:

- субъекты;
- уровни;
- предметы.

Субъектами трудовых отношений являются индивидуумы или социальные группы. Наиболее важными субъектами трудовых отношений являются:

- работники;
- наниматель;
- профессиональный союз;
- союз нанимателей;
- государство.

Работником является физическое лицо, заключившее трудовой договор (контракт) с нанимателем на выполнение определенной работы в соответствии со своей квалификацией и своими способностями.

Нанимателем является физическое или юридическое лицо (организация), нанимающее для работы одно или более лиц. Стоит отметить, что нанимателем может быть как собственник имущества организации (предприятий), так и его представитель, например управленец, не являющийся ее владельцем.

Профессиональный союз – это добровольная общественная организация, объединяющая лиц, имеющих общие интересы в производственной и непроизводственной сферах. В Республике Беларусь существует Федерация профсоюзов Беларуси (ФПБ) – национальный профсоюзный центр, республиканское добровольное независимое объединение профессиональных союзов, их объединений и ассоциированных членов. Основными целями данной организации являются: повышение уровня жизни, материального благосостояния членов профсоюзов и членов их семей; координация действий членских организаций по защите трудовых и социально-экономи-

ческих прав и законных интересов членов профсоюзов, входящих в ФПБ; укрепление солидарности и единства действий профсоюзного движения республики, совершенствование и развитие системы социального партнерства, форм и методов взаимодействия профсоюзов (их объединений), нанимателей (их объединений) и органов государственного управления.

Союз нанимателей – это добровольное объединение предприятий (организаций) для представления и отстаивания своих интересов в отношениях с государственными органами и профессиональными союзами.

Законодательную функцию в системе трудовых отношений выполняет государство. Оно также выступает в качестве координатора и организатора трудовых отношений, посредника и арбитра при трудовых спорах. Следует отметить, что с другой стороны государство также является нанимателем.

Выделяют следующие уровни трудовых отношений:

- индивидуальный, а также коллективный;
- государственный уровень, уровень организации, рабочего места и др.

К предметам трудовых отношений относят различные аспекты трудовой жизни сотрудника и организации:

- организация и эффективность труда;
- найм и увольнение;
- оценка, условия и оплата труда, пенсионное обеспечение;
- кадровая политика и т.д. [14].

Выводы

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;
- занятости населения с помощью реализации государственных программ на рынке труда;
- образования, а именно развития систем профессиональной подготовки и переподготовки;
- социальной защиты, включая создание достойных условия труда, отдыха, уровня предоставляемых пенсий;
- социальной ответственности, а именно формирование социально ответственного работодателя.

Институт социальной ответственности – это «набор предметов и отношения между ними, обеспечивающие достижение баланса интересов бизнеса и общества [15, с. 56]. Система социальной ответственности включает в себя следующие элементы:

- 1) инструменты активизации социальной ответственности субъектов социальных и трудовых отношений;
- 2) социально-экономические отношения, разработанные на принципах социальной ответственности;
- 3) организационные и правовые формы хозяйственной деятельности на принципах социальной ответственности;
- 4) связи между субъектами социально-экономических отношений, разработанные на принципах социальной ответственности.

Следует отметить, что в XXI веке формирование социальной ответственности является важнейшим условием социального развития страны и основ экономической безопасности. Формирование института социальной ответственности способствует реализации интересов участников трудового процесса и трудовых отношений, позволяет установить оптимальный баланс интересов в системе социальных и трудовых связей. Более того, социальные инвестиции (финансовые средства, материальные, технологические, административные, информационные ресурсы), направленная деловая активность по реализации социально значимых проектов и корпоративных социальных программ будут содействовать включению интересов всех сторон и достижению позитивных социальных и экономических последствий как для государства, так и для самого бизнеса и нанятых работников. Таким образом, социальная ответственность всех участников труда способствует организации цивилизованных социально-трудовых отношений, опираясь на принципы партнерства, солидарности, взаимопомощи и взаимное понимание. Эти принципы являются краеугольным камнем современной концепции социальных и трудовых отношений.

Сравнительный анализ двух моделей социально-трудовых отношений позволяет сделать следующий вывод. В рамках белорусских традиций в сфере трудовых отношений, неформальных институтов, которые руководствуются принципами «административного решения», строгое подчинение работника руководителям предприятий или правительственных чиновников, нематериальная мотивация и патернализм имеют преимущественную силу. Для западной модели социальных и трудовых отношений характерно развитие между всеми субъектами на основе социального партнерства, которое отражает исторически сложившийся компромисс интересов основных субъектов экономических процессов и выражает общественную потребность в социальном мире как одном из условий политической стабильности государства. Социальное партнерство между всеми субъектами социально-экономических отношений представляет собой институциональный альянс объединения материальных, финансовых, человеческих ресурсов на взаимной основе.

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, европейская интеграция

серьезно повлияла на трансформацию социальных и трудовых отношений и механизмов их регулирования. Это нашло отражение в формировании общеевропейской системы коллективных и договорных отношений, формировании советов действующих «евро-предприятий», 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 текущего 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» [11, 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 о 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 связи с этим 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, работодателями, 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 Высшей школы экономики, 2012. – 352 с.
2. Нуреев, Р. М. Постсоветское институциональное развитие: в поисках выхода из колеи власти-собственности / Р. Л. Нуреев, Ю. В. Латов // Мир России. – 2015. – № 3. – С. 6–45.
3. Кирдина, С. Г. Институциональные матрицы и развитие России / С. Г. Кирдина. – М. : ТЕИС, 2000. – 213 с.
4. Воденко, К. В. Социальная антропология : учеб. пособие / К. В. Воденко [и др.]. – Ростов н/Д. : Феникс, 2014. – 283 с.

5. Белкин, В. Н. Основы сбалансированности систем стимулов и мотивов труда персонала предприятия / В. Н. Белкин, Н. А. Белкина, О. А. Антонова // Вестн. Челябинского ун-та. – 2014. – № 2. – С. 56–64.
6. Ракитская, Г. Я. Социально-трудовые отношения (общая теория и проблемы становления их демократического регулирования в современной России) / Г. Я. Ракитская. – М., 2003. – 480 с.
7. Нехода, Е. В. Трансформация труда и социально-трудовых отношений в условиях перехода к постиндустриальному обществу / Е. В. Нехода // Вестн. Томского гос. ун-та. – 2007. – № 302. – С. 160–167.
8. Беззубко, Л. В. Российская и украинская модели социального партнерства / Л. В. Беззубко, Е. В. Нехода // Вестн. Томского гос. ун-та. – 2011. – № 1. – С. 9–19.
9. Бурляева, В. А. Социально-трудовые отношения как совокупность взаимодействий работников в коллективном трудовом процессе / В. А. Бурляева, И. А. Просвирнина // Материалы XII региональной научно-технической конференции «Вузовская наука – Северо-Кавказскому региону». Т. 2. Общественные науки. – Ставрополь : Изд-во СевКавГТУ, 2008. – 0,42 л.
10. Вебер, М. Избранные произведения / М. Вебер. – М. : Прогресс, 1990. – 805 с.
11. 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.
12. Фаузер, В. В. Социально-трудовые отношения: отраслевая и региональная специфика / В. В. Фаузер, И. Г. Назарова, Вл. В. Фаузер ; отв. ред. д-р техн. наук, профессор Н. Д. Цададя. – М. : Экон-Информ, 2010. – 175 с.
13. Ханин, Г. И. Экономическая история России в новейшее время : учеб. пособие : в 3 ч. / Г. И. Ханин. – Ч. 1 : Экономика СССР в конце 30-х – 1960 год. – Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2003. – 176 с.
14. Трудовой кодекс Республики Беларусь : Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З [Электронный ресурс] : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
15. Рощина И. В. Социальная ответственность в сфере социально-трудовых отношений: проблемы, механизм функционирования и развития / И. В. Рощина, С. А. Щадилов; Нац. исслед. Том. гос. ун-т. — Томск : ТМЛ-Пресс, 2013. — 101 с.

29.05.2018