

Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений

Социально-трудовые отношения

Определение в широком смысле

- ▶ **Взаимосвязи и взаимоотношения, существующие между индивидами и их группами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью. Социально-трудовые отношения возникают и развиваются с целью регулирования качества трудовой жизни.**

В узком смысле СТО иногда трудовые

Социально-трудовые отношения (СТО) являются основой для формирования трудовых отношений

При этом понятие социально-трудовых отношений намного шире, понятия трудовых отношений и отражает не только юридический, но и социально-экономический и психологический аспекты трудового процесса.

СТО на уровне предприятий (организаций)

- ▶ В соответствии с Трудовым кодексом РФ, трудовыми отношениями являются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции
- ▶ (работы по определенной специальности,
- ▶ квалификации или должности,
- ▶ подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка
- ▶ при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, трудовым договором и т.д.)

Элементы системы социально-трудовых отношений:

- субъекты социально-трудовых отношений;
- уровни социально-трудовых отношений;
- предметы социально-трудовых отношений;

Субъекты СТО

- ▶ К субъектам социально-трудовых отношений относятся: наемный работник, работодатель, государство.

- ▶ **Наемный работник** - это физическое лицо,
- ▶ заключившее трудовой договор (контракт) с
- ▶ работодателем на выполнение определенной работы в
- ▶ соответствии со своей квалификацией и своими
- ▶ способностями.

- ▶ Защитой интересов наемных работников занимаются,

- ▶ в первую очередь,
- ▶ профессиональные союзы.

Субъекты СТО

- ▶ **Работодатель** —
- ▶ это физическое или юридическое лицо
- ▶ (организация),
- ▶ нанимающее для работы одно или более лиц.

- ▶ При этом работодателем может быть как
- ▶ собственник средств производства, так и его
- ▶ представитель (например, руководитель
- ▶ организации, не являющийся ее владельцем).

Субъекты СТО

- ▶ Государство в системе социально-трудовых отношений выполняет законодательную функцию, а также выступает в качестве координатора и организатора данных отношений, а также посредника и арбитра при трудовых спорах.
- ▶ С другой стороны, государство также является работодателем

Уровни социально-трудовых отношений подразделяются на:

- индивидуальный на уровне организаций
- коллективный;
- (Международный
- государственный , региональный уровень,)
-

Предметами социально-трудовых отношений являются различные аспекты трудовой жизни человека и организации.

► К ним относятся:

- организация труда
- эффективность труда;
- наем-увольнение;

- оценка,
- условия и оплата труда,
- вопросы пенсионного обеспечения;
- кадровая политика организации и т.д.

Предметы СТО и этапы жизнедеятельности

- ▶ **Предметы социально-трудовых отношений**
- ▶ определяются целями, к достижению которых стремятся люди на различных этапах их деятельности.

- ▶ **Принято различать три основных стадии жизненного цикла человека:**
 - от рождения до окончания обучения;
 - период трудовой и/или семейной деятельности;
 - период после трудовой деятельности.

Система СТО

- ▶ Данная система включает достаточно обширный набор критериев и понятий



Рисунок 1 – Элементы системы социально-трудовых отношений



ТИПЫ СТО



Таблица 1 – Характеристика основных типов социально-трудовых отношений

Типы социально-трудовых отношений	Характеристика
Патернализм	Жесткая регламентация способов поведения субъектов социально-трудовых отношений, условий и порядка их взаимодействия со стороны государства или руководства организации
Социальное партнерство	Защита интересов субъектов социально-трудовых отношений и их самореализация в политике согласования взаимных приоритетов по социально-трудовым вопросам для обеспечения конструктивного взаимодействия
Конкуренция	Соперничество субъектов социально-трудовых отношений за возможность и лучшие условия реализации собственных интересов в социально-трудовой сфере
Солидарность	Взаимная ответственность людей, основанная на единомыслии и общности их интересов, за перемены в системе социально-трудовых отношений
Субсидиарность	Стремление человека к личной ответственности за достижение своих осознанных целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем
Дискриминация	Произвольное, незаконное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений, в результате которого нарушаются принципы равенства возможностей на рынках труда
Конфликт	Крайняя степень выражении противоречий интересов и целей субъектов в социально-трудовых отношениях, проявляющаяся в форме трудовых споров, забастовок, локаутов.



Рисунок 2 – Факторы формирования социально-трудовых отношений

Внешние факторы СТО

- ▶ Среди внешних макроэкономических факторов, определяющих систему социально-трудовых отношений на международном уровне, следует выделить
- ▶ последствия глобализации экономики и прежде всего развитие системы международного разделения труда,
- ▶ международной инфраструктуры,
- ▶ мировой валютной системы,
- ▶ международной миграции и т.д.,
- ▶ а также развитие общественного труда и производства.

Внешние факторы СТО Глобализация

- ▶ Глобализация экономики как процесс формирования системы международного разделения труда и мировой инфраструктуры характеризуется
- ▶ бурным ростом мировой торговли,
- ▶ международной миграции рабочей силы,
- ▶ потоков иностранных инвестиций, стремительных технологических изменений.
- ▶ Она одновременно усиливает взаимозависимость национальных финансовых рынков, увеличивает валютные потоки спекулятивных операций между государствами, способствует росту вторичных финансовых рынков, усилению несбалансированности в платежеспособности, торговле, формированию

Глобализация

- ▶ Все эти процессы в совокупности воздействуют на макроэкономическую политику на национальном уровне и существенно ограничивают перспективы ее формирования, особенно в сфере труда и социально-трудовых отношений.

Глобализация

- ▶ Как фактор формирования социально-трудовых отношений глобализация высвобождает экономические силы, которые углубляют уже существующее неравенство в производительности труда, доходах, материальном благосостоянии, препятствуют установлению равных возможностей всех субъектов в системе социально-трудовых отношений

Глобализация

- ▶ Развитие общественного труда характеризуется объективными закономерностями: развитием разделения и кооперации труда, ростом производительности труда, замещением труда капиталом.
- ▶ Разделение и кооперация труда как факторы формирования социально-трудовых отношений конкретно проявляются в формировании сфер и видов занятости, отраслей, профессий и специальностей, определении места каждого работника и процессе труда, его функциональных обязанностей, а также требований к качеству труда и рабочей силы.

- ▶ Степень разделения и кооперации труда определяют уровень сложности элементного состава и многообразие взаимосвязей в системе социально-трудовых отношений.
- ▶ Важнейшим фактором, влияющим на формирование социально-трудовых отношений, является закономерный процесс замещения труда капиталом, обусловленный ростом производительности труда как результата научно-технического прогресса, особенностей национального развития.

Внешние факторы СТО

- ▶ Другую группу внешних макроэкономических факторов, определяющих систему социально-трудовых отношений на национальном уровне, составляют:
- ▶ направленность и особенности социальной политики государства в части социальной защиты, социальной помощи и социальной поддержки населения;
- ▶ основные правовые рамки регулирующие СТО;
- ▶ общеэкономические условия, структура и развитие национального рынка труда.

Социальная политика государства в СТО

- ▶ Социальная политика – это действие органов государственной власти и государственного управления, направленные на повышение качества жизни людей в обществе;
- ▶ система целенаправленных мер стратегического характера, включая механизм формирования и регулирования социально-трудовых отношений на национальном уровне.
- ▶ Социальная политика определяет комплекс мер, способствующих развитию социально-трудовых отношений, таких, как:
 - ▶ улучшение ситуации на рынке труда,
 - ▶ Обеспечение занятости населения
 - ▶ повышение оплаты труда,
 - ▶ охрана труда
 - ▶ социальная защита работающих граждан,
 - ▶ развитие социального партнерства.

Социальная политика границы и принципы реализации в СТО

- ▶ При этом необходимо четко определить границы реализации принципов рыночной экономики в системе социально-трудовых отношений на основе следующих социальных ограничителей:
- ▶ принцип социальной справедливости
- ▶ гарантий равных возможностей доступа к рабочим местам на рынке труда;
- ▶ элементы социально-трудовых отношений,
- ▶ определенные конвенциями МОТ и подтвержденные обязательствами России в рамках мирового сообщества, которые по своей природе не могут быть рыночными

Внешние региональные (отраслевые) условия

- ▶ На уровне региона (отрасли) важнейшими внешними мезофакторами, влияющими на формирование социально-трудовых отношений, являются
- ▶ уровень социально-экономического развития отрасли (региона),
- ▶ состояние и структура отраслевого (регионального) рынка труда,
- ▶ социокультурная среда региона.

Внешние микроэкономические факторы на уровне организации

- ▶ Основными внешними микроэкономическими факторами, определяющими состояние социально-трудовых отношений на уровне организации, являются:
- ▶ роль и место организации в системе СТО отношений в обществе,
- ▶ особенности предприятия (отраслевая принадлежность,
- ▶ организационная форма,
- ▶ размер, основные технические параметры продукции и оборудования и т.д.).

Формирование факторов СТО на уровне организаций

- ▶ На формирование социально-трудовых отношений в организации оказывают влияние **такие внутренние организационно-экономические факторы, как**
- ▶ концепция и стратегия развития организации,
- ▶ стадия жизненного цикла ее развития;
- ▶ система рабочих мест в организации;
- ▶ система организации и нормирования труда в организации,
- ▶ кадровая политика организации,
- ▶ мотивация персонала и др.

Формирование СТО в организации внутренние социальные факторы Особая роль

- ▶ 1) Стиль работы, предполагающий выполнение формальных задач и функций с учетом индивидуальных особенностей исполнителя.
- ▶ Стиль работы с точки зрения удобства для самого работника, приемлемости для окружающих, эффективности в плане производительности труда,
- ▶ С точки зрения инновационного значения может быть оценен
- ▶ как положительный, отрицательный или нейтральный.

Формирование СТО на уровне организаций(РАБОТНИК-РАБОТОДАТЕЛЬ)

- ▶ Стиль работы определяется такими факторами, как:
- ▶ содержание труда (существование возможностей для проявления творчества),
- ▶ наличие и состояние нормативных документов, регламентирующих СТО,
- ▶ стиль руководства, присутствие или отсутствие коллективного стиля работы,
- ▶ стаж работы
- ▶ Уровень оценки квалификации
- ▶ Возможности развития работников в интересах организации

Социальные Факторы СТО для организации

- ▶ 2)Существование в организации НЕФОРМАЛЬНЫХ ГРУПП, которые выполняют следующие положительные и отрицательные функции в социально-трудовых отношениях:ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ
- ▶ - обеспечивают в разделении труда совместимость и контактность в коллективе ;
- ▶ - являются формой солидарности в трудовых конфликтах, в определении и реализации инновационных идей;

Социальные факторы СТО

- ▶ - являются способом предложения, разработки и пропаганды инновационных идей;
- ▶ - играют роль либо сил поддержки администрации, либо сил, подрывающих управленческие решения;
- ▶ **ОТРИЦАТЕЛЬНЫЕ**
- ▶ - представляют собой формы «групповщины» в решении трудовых и экономических вопросов;
- ▶ - препятствуют необходимым деловым отношениям в организации.

Факторы формирования СТО в организации

- ▶ 3) Сплоченность коллектива организации, объективной основой которой являются
- ▶ единство экономических интересов,
- ▶ организация труда с высоким уровнем дифференциации и кооперации задач и функций,
- ▶ уровень культуры и особенности психологии людей.

ФАКТОРЫ СТО

- ▶ **Персональный состав организации, оказывающий влияние на социально-трудовые отношения через**
- ▶ **разделение труда,**
- ▶ **совместимость людей, культуру взаимоотношений;**
- ▶ **СЛОЖИВШЕЙСЯ** персональный состав создает специфическую ситуацию в плане индивидуального и группового лидерства,
- ▶ **влияет на дисциплину,**
- ▶ **отношение к труду,**
- ▶ **развитие,**
- ▶ **моральные ценности и т.д.**

Факторы формирования СТО в организации

- ▶ **4. Коммуникации, проявляющиеся в постоянных**
- ▶ **горизонтальных и вертикальных,**
- ▶ **формальных и полупформальных,**
- ▶ **межиндивидуальных, межгрупповых и межиндивидуально-групповых и других типах контактов.**

Коммуникации в организации СТО

- ▶ Состояние коммуникаций в плане их
- ▶ достаточности, эффективности и
- ▶ приемлемости в совместной трудовой деятельности определяется такими факторами, как:
- ▶ понимание ситуации,
- ▶ характер человека,
- ▶ личные отношения, режим труда, пространственная взаиморасположенность, статусные различия, заинтересованность, культура, контроль.

ИТОГОВОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

- ▶ Таким образом, **социально-трудовые отношения — это объективно существующие взаимосвязи и взаимоотношения между индивидуумами и их группами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни.**
- ▶ **Социально-трудовые отношения характеризуют как социально-экономические и психологические аспекты названных взаимосвязей, так и правоотношения, отражающие фактические социально-трудовые отношения на институциональном, законодательном, нормотворческом уровне.**
- ▶ **Все многообразие предметов социально-трудовых отношений сводятся к трем группам: социально-трудовые отношения занятости; социально-трудовые отношения, связанные с организацией и эффективностью труда; социально-трудовые отношения, возникающие по поводу вознаграждения за труд.**