

*Автор:*

*Антонова Екатерина Сергеевна*

студентка

*Научный руководитель:*

*Костенькова Татьяна Александровна*

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Елецкий государственный

университет им. И.А. Бунина

г. Елец, Липецкая область

## **ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ**

*Аннотация: в статье анализируется состояние социально-трудовых отношений в современной России. Обозначаются их недостатки, с которыми сталкиваются наемные работники и работодатели. Представлены стратегические направления совершенствования социально-трудовых отношений в РФ.*

*Ключевые слова: социально-трудовые отношения, работодатели, наемные работники, труд, государство.*

Сфера труда считается классическим объектом для изучения в социальных и экономических науках, так как она испытывает качественные динамические изменения, которые связаны с тенденциями глобализации в экономике. В ней появляются и со временем видоизменяются социальные институты и виды социально-трудовых отношений. Поэтому необходимо анализировать и решать проблемы трансформации социально-трудовых отношений и обеспечения баланса в реализации социально-экономических интересов работников, работодателей и государства на рынке труда.

В Российской Федерации развитие рыночных отношений привело к социальному расслоению населения по уровню доходов, трудовому поведению, степени мотивации труда, поэтому социально-трудовые отношения до сих пор ощущают влияние кризиса. Весьма большой разрыв в заработной плате наиболее и наименее оплачиваемых сотрудников сказывается на мотивации к эффективной

трудовой деятельности, производительности и экономическом росте, а также приводит к уменьшению уровня жизни существенной части населения, для которой наемный труд является единственным источником получения средств к существованию. Кризисные явления, прежде всего, связаны с малоэффективной деятельностью институтов и механизмов, регулирующих социально-трудовые отношения, а также с недостаточностью внимания государства к данной области. Ведь они и их структурные элементы находятся в зависимости от принимаемых решений в сфере инвестиционных и финансовых программ, политики доходов и развития системы образования.

Экономические трудности исследования, прогнозирования и управления социально-трудовыми отношениями необходимо рассматривать во взаимосвязи с другими важнейшими макроэкономическими процессами, происходящими на сегодняшний день в России. Данный способ будет содействовать решению актуальной для страны цели – успешному формированию социально-трудовых отношений, в том числе согласованию политики занятости и регулирования рынка труда, демографической, инвестиционной, финансовой, промышленной и других политик. При реализации данной задачи государство обеспечит перспективный среднесрочный и долгосрочный прогноз социально-экономического развития страны и ее субъектов.

Социально-трудовые отношения – объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни. В тоже время социально-трудовые отношения субъектиированы, т.к. они отражают субъективно определенные намерения и действия участников этих отношений, определяемые осознанной или взаимной зависимостью, а также взаимодействием между собой и вступлением в отношения друг с другом [4, с. 632]. Поэтому труд – это первичная категория, с помощью которой происходило зарождение множества различных общественных явлений и отношений. В Российской Федерации процессы, связанные с развитием цивилизованных социально-трудовых отношений, находятся только на стадии становления и внедрения. Этому способствует то, что:

- 
- формирование цивилизованного слоя работодателей происходит медленно;
  - профсоюзы, которые обязаны представлять интересы работников, зачастую конфликтуют между собой;
  - советы трудовых коллективов нередко хотят занять место представителя от имени работников;
  - государство не имеет эффективных способов и механизмов для осуществления своей политики в области социально-трудовых отношений [2].

В нашей стране можно выделить две характерные особенности развития социально-трудовых отношений: во-первых, сохранены определенные устойчивые старые понятия и категории, которые используют ученые, практики и политики; во-вторых, происходит процесс переосмыслиния данной проблемы, формируются новые конкретные понятия, которые связаны с социально-экономическим развитием страны [2].

Оценка социально-трудовых отношений проводится по следующим основным критериям: субъекты и предметы. Предмет социально-трудовых отношений определяется целями, к достижению которых стремятся люди на различных этапах их деятельности. К субъектам относятся наемные работники, профсоюзы, работодатели, союзы работодателей, государство [3, с. 318].

Взаимоотношения между субъектами социально-трудовых отношений регулируются законодательными и нормативными актами. Основными из них считаются: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации». Помимо этого, существуют правовые акты, изданные органами местного самоуправления, руководителями предприятий и организаций. На предприятиях локальными нормативными актами, регулирующими социально-трудовые отношения, считаются коллективный договор, трудовой договор (контракт) и другие.

На основании Трудового кодекса РФ государство является арбитром, который регулирует и координирует процессы, связанные с разработкой и функционированием законодательных норм в социально-трудовых отношениях. Однако

основной его функцией считается поддержание равновесного состояния между интересами работников и работодателей, соблюдение общепризнанных законов работодателями и наемными работниками. Конкретизация государственного регулирования трудовых отношений находит свое выражение в политике занятости, доходов, миграционной, демографической и пенсионной политике.

Социально-трудовые отношения на предприятии должны выстраиваться на основании принципа социального государства, провозглашенного Россией, то есть необходимо обеспечивать согласование противоположных интересов на основе соблюдения общественного интереса. Организации должны ориентироваться не только на обеспечение каждому сотруднику такой работы, которая бы максимально отвечала его нуждам и профессиональным интересам, разрешала реализовывать свой трудовой потенциал, но и содействовать развитию у персонала ответственности за выполнение трудовых задач и заинтересованности в повышении конкурентоспособности предприятия.

Благодаря трансформационным процессам в экономике возникли как положительные, так и отрицательные явления в области социально-трудовых отношений в России:

- современной основой функционирования социально-трудовых отношений является национальный менталитет и особая философия труда, которые отдают приоритет в регулировании трудовых отношений неформальным договоренностям, а не трудовому законодательству;
- работодатель играет ведущую роль в социально-трудовых отношениях;
- работники не знают собственных законных прав и не имеют желания защищать их, а также не принимают активного участия в формировании и развитии системы социального партнерства, в комиссиях по заключению коллективных договоров;
- государство и профсоюзные движения мало заинтересованы в регулировании социально-трудовых отношений [1, с. 98].

Одной из ключевых проблем в России является развитие неформальных социально-трудовых отношений, которые имеют положительные и отрицательные последствия. К их преимуществам можно отнести:

- содействие сокращению фактической безработицы, развитию конкурентоспособности на рынке труда;
- обеспечение населению возможности зарабатывать и выживать в трудных кризисных условиях экономики;
- открытие широких возможностей гибкого использования рабочей силы;
- обеспечение стимулирования производства за счет заработной платы, получаемой работниками, неформальным путем [1, с. 100].

Недостатками неформальных социально-трудовых отношений являются:

- несоблюдение правил и норм трудового законодательства в отношении работников, отсутствие для них социальных гарантий и правовой защиты;
- возможность эксплуатации рабочей силы с помощью низкой заработной платы, а также высокая интенсивность и продолжительность труда, отсутствие выходных дней и оплачиваемых отпусков;
- снижение эффективности рабочей силы из-за ухудшения здоровья работников и их деквалификации;
- сокрытие доходов и недополучение социальных и налоговых выплат за счет заработной платы работников, полученной неформальным способом [1, с. 100].

Политика по улучшению социально-трудовых отношений в России связана с рядом условий, которые следует точно и четко представить и обосновать. Несмотря на проведенную модернизацию, в социально-трудовых отношениях все еще остаются нерешенные проблемы, а ее дальнейшее осуществление требует значительных финансовых затрат и грамотного налогового стимулирования.

Таким образом, для России основными стратегическими направлениями совершенствования социально-трудовых отношений являются:

- оказание новых услуг и создание соответствующих служб, в том числе сбор и предоставление информации, которая упрощает переговоры между профсоюзами и соответствующими отраслевыми объединениями предпринимателей об использование или внедрение новых дополнительных выплат, о наличии вакантных рабочих мест, содержании программ обучения различным видам работ, возможных профессиональных контактах;
- формирование новых объединений, таких как неправительственные организации, союзы потребителей, объединения работодателей и профсоюзы. Они имеют схожие цели и задачи с правительственные организациями, но становятся все более значимым резервом общественных сил, заинтересованных в решении комплексных социальных проблем, имеющих международное значение, в том числе обеспечение прав человека, развитие торговой политики, улучшение экологического состояния и защита окружающей среды;
- совершенствование экономико-правового механизма регулирования договорных условий по всем видам соглашений, что приведет к повышению исполнительской дисциплины всех субъектов социального партнерства.

### ***Список литературы***

1. Масленникова Е.В. Особенности развития социально-трудовых отношений в России // Вестник Челябинского государственного университета. – 2012. – №3 (257). – С. 98–101.
2. Сущность социально-трудовых отношений при развитии рынка труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://samzan.ru/205845> (дата обращения: 10.04.2017).
3. Экономика и социология труда: социально-трудовые отношения: Учебник / Под ред. В.А. Гаги. – Томск, 2008. – 340 с.
4. Экономика труда: Учебник / Под ред. Ю.П. Кокина, П.Э. Шлендера. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Магистр, 2010. – 686 с.