

## **Исследование сущности, типов и содержания социально-трудовых отношений и их регулирования со стороны государства**

Социально-трудовые отношения — взаимосвязи и взаимоотношения, существующие между индивидуумами и их группами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью. Социально-трудовые отношения возникают и развиваются с целью регулирования качества трудовой жизни.

Социально-трудовые отношения, как система, имеют две формы существования. Первая – фактические социально-трудовые отношения, а вторая – социально-трудовые правоотношения, отражающие проекцию фактических социально-трудовых отношений на институциональный, законодательный, нормотворческий уровень.

В системе социально-трудовых отношений выделяются следующие структурные составляющие:

- субъекты и уровни социально-трудовых отношений;
- предметы социально-трудовых отношений и их структура;
- принципы и типы социально-трудовых отношений.

Субъектом социально-трудовых отношений может быть индивидуум; группа индивидуумов, объединенных каким-либо системообразующим признаком, в связи с чем социально-трудовые отношения могут иметь как индивидуальную, так и коллективную форму проявления.

Субъекты социально-трудовых отношений функционируют в социально-экономическом пространстве, свойства которого определяют уровень социально-трудовых отношений.

Социально-трудовые отношения могут иметь следующие уровни:

- индивидуальный – взаимосвязь между работником и работником, работником и работодателем, работодателем и работодателем;

- групповой – взаимосвязь между объединениями работников (профсоюзы) и объединениями работодателей;
- смешанный – взаимосвязь между работником и государством, работодателем и государством.

Для каждого уровня социально-трудовых отношений специфичны свои предметы отношений и взаимосвязи между ними.

Предметом социально-трудовых отношений могут выступать определенные стороны трудовой жизни человека, содержание которых зависит от целей и задач, решаемых человеком на каждом из его жизненных циклов. В жизни человека принято выделять несколько циклов (три – по западной модели, четыре – по японской): период от рождения до окончания школьного образования, период поступления на работу и обзаведения семьей, период трудовой жизни, период старости.

Процесс формирования социально-трудовых отношений в обществе происходит под влиянием огромного количества факторов, значимость которых определяется историческим, экономическим, социокультурным и политическим контекстом. Важнейшие среди них: развитие общественного труда, социальная политика, глобализация экономики и т.д.

Взаимозависимость участников социально-трудовых отношений определяется, прежде всего, объективными закономерностями развития общественного труда, которое на протяжении исторической перспективы выступает в следующих основных формах: разделение и кооперация труда (в их предметной, функциональной форме, в вертикальном и горизонтальном разрезах); рост производительности труда; замещение труда капиталом.

Кроме того, ведущим фактором социально-трудовых отношений является социальная политика – стратегическое социально-экономическое направление, выбранное правительством страны для всестороннего развития

граждан, обеспечивающее достойный уровень и условия их жизни (социальную защищенность).

В последнее десятилетие фактором, все более активно определяющим социально-трудовые отношения, стала глобализация экономики – бурный рост мировой торговли и потоков инвестиций, стремительные технологические изменения, формирующие макроэкономическую и микроэкономическую политику на национальных уровнях.

### *Государственное регулирование социально-трудовых отношений*

Функции регулирования социально-трудовых отношений на государственном уровне в Российской Федерации выполняет совокупность органов законодательной, исполнительной и судебной власти. Данная совокупность формирует систему государственного регулирования социально-трудовых отношений.

Задачи системы государственного регулирования социально-трудовых отношений:

- законотворческая деятельность в трудовой и смежных сферах;
- контроль исполнения законов;
- выработка и реализация политики и рекомендаций в области социально-трудовых отношений в стране (включая вопросы оплаты и мотивации труда, регулирования занятости и миграции населения, уровня жизни, условий труда, конфликтных ситуаций и т.д.)

Следует отметить, что в условиях рыночной экономики государственное регулирование трудовых отношений имеет ограниченный характер и нацелено на обеспечение граждан социальными гарантиями. Это выражается, прежде всего, в установлении при помощи нормативно-

правовых актов границ, в рамках которых должны действовать субъекты социально-трудовых отношений.

К таким нормативно-правовым актам относятся трудовое законодательство, пенсионное законодательство, нормативные акты о защите социальных и трудовых прав отдельных категорий граждан и т.д.

Целями трудового законодательства являются:

- установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан;
- создание благоприятных условий труда;
- защита прав и интересов работников и работодателей.

Законотворчество в области регулирования социально-трудовых отношений осуществляется на федеральном и региональном уровнях.

Государством также разрабатывается и реализуется ряд краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных программ с целью решения отдельных вопросов, лежащих в социально-экономической плоскости. Такие программы также подразделяются на федеральные, призванные решать проблемы общенационального масштаба, региональные, связанные со спецификой отдельных территорий и отраслевые, нацеленные на решение проблем отдельных отраслей.

#### *Модели государственного регулирования социально-трудовых отношений*

Существуют две основные модели государственного регулирования социально-трудовых отношений:

- англо-саксонская;
- европейская (рейнская).

Англо-саксонская модель практикуется в США, Великобритании, Тайване и некоторых других странах. Основные особенности данной модели заключаются в том, что государство рассматривает работодателей и работников как равных игроков рынка и выполняет функции поддержания необходимых для рынка элементов, таких как конкуренция, ограничение монополий, создание нормативно-правовой базы и т.д. Европейская модель основывается на предположении, что работники находятся в зависимом положении от работодателей и нуждаются в поддержке и защите со стороны государства в виде поддерживаемой на достаточно высоком уровне минимальной оплаты труда, социального и медицинского страхования, наличии государственных органов, защищающих интересы работников.

#### Литература:

1. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна, М.: Теис, 2008.
2. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ; ЧеРо, 2009.
3. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во МГУ, 2007.
4. [www.lomonosov-fund.ru](http://www.lomonosov-fund.ru)