

УДК 331.105

***ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ
ГОСУДАРСТВА В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ РЕАЛЬНОСТИ***

Глотова Н.И.

*к.э.н., доцент кафедры финансов, бухгалтерского учета и аудита,
Алтайский государственный аграрный университет,
г. Барнаул, Россия*

Алешина А.Н.

*магистрант,
Алтайский государственный аграрный университет,
г. Барнаул, Россия*

Аннотация: в статье отражены результаты исследований авторов, которые посвящены актуальной на сегодняшний день теме – влиянию социально-трудовых отношений на современную экономику. В ходе написания статьи использовались общенаучные и специальные методы исследования. По результатам работы были сделаны выводы о том, что важно улучшить эффективность развития социально-трудовых отношений в настоящее время.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, трудовые ресурсы, рынок труда, экономика труда, социально-экономическое развитие, организация труда, трудовой процесс, взаимоотношения работников.

***PROBLEMS OF FORMATION OF THE SOCIAL AND LABOR SPHERE OF
THE STATE IN THE CONDITIONS OF MODERN REALITY***

Glotova N.I.

*Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Finance,
Accounting and Auditing,*

Altai State Agrarian University,

Barnaul, Russia

Aleshina A.N.

Master student,

Altai State Agrarian University,

Barnaul, Russia

Abstract: the article reflects the results of the author's research, which is devoted to a topic that is relevant today, namely, determining the role of the functioning of social and labor relations in the modern economy, as well as their content and nature of functioning. In the course of writing the article, general scientific and special research methods were used. Based on the results of the work, conclusions were drawn on the effective development of social and labor relations at the present time.

Keywords: social and labor relations, labor resources, labor market, labor economics, socio-economic development, labor organization, labor process, employee relationships.

В контексте современного общества трудовые взаимоотношения играют ключевую роль в жизни граждан, активно участвующих в экономической деятельности. Социальные исследования выявляют нарастание противоречий, связанных с трудовыми взаимоотношениями, особенно в условиях рыночной экономики. Пандемия, обрушившаяся на наш мир в 2020 году, привела к социальному и экономическому потрясению. Принятые меры по ее преодолению существенно изменили образ жизни общества и затронули устоявшиеся представления о трудовых отношениях, в том числе в организациях. Так, например, возникли противоречия в соотношении спроса на рабочую силу на региональных рынках труда и системы подготовки кадров.

Социальные проблемы, описанные в теоретических исследованиях трудовых отношений в организациях, заключаются в несовпадении ценностей, связанных с трудом, и условий, диктуемых региональными рынками труда. Важным фактором регулирования трудовых отношений на региональном уровне является развитие нормативно-правовой базы, направленной на защиту интересов различных групп специалистов: молодежи семейных, социально уязвимых категорий, а также стимулирование трудоустройства выпускников вузов, особенно на сельских территориях.

Цель данной статьи заключается в выявлении проблем, связанных с воздействием социально-трудовых отношений на социально-экономическое развитие страны. Для достижения этой цели мы ставим перед собой задачу проанализировать роль, суть и особенности функционирования социально-трудовых отношений в современной экономике.

В основе настоящего исследования лежат законодательные и нормативные акты, регулирующие сферу социально-трудовых отношений, а также работы отечественных экономистов, посвященные данной проблематике.

Концепция «достойного труда», представленная Международной организацией труда в 1999 году, вызвала значительный интерес и множество обсуждений в научном сообществе. Она подчеркивает важность того, чтобы труд не только обеспечивал средства к существованию, но и приносил удовлетворение и защищал права работников [9].

Согласно этой концепции, достойный труд должен быть добровольным, то есть работник должен иметь свободу выбора занятия. Он также должен быть справедливо оплаченным, что означает, что за труд должна быть получена справедливая компенсация, соответствующая его ценности и сложности. Кроме того, работник должен быть защищен социально, что включает в себя доступ к социальным гарантиям, таким как медицинское обслуживание, пенсии и безопасные условия труда. Важным аспектом является то, что труд не должен умалять человеческого достоинства работника, а должен приносить ему

уважение и признание.

Эта концепция подчеркивает, что труд не должен быть просто способом выживания, но и источником удовлетворения и самореализации для каждого работника. Она направлена на создание равных возможностей для всех людей на рынке труда и на установление справедливых и гуманных условий труда.

Стоит обратить внимание, что рассматриваемая концепция «достойного труда» оказалась довольно абстрактной и общей, не предоставляя конкретных рекомендаций или механизмов ее реализации. Она скорее указывает на необходимость обеспечения определенных условий труда, нежели предлагает их способы достижения [6].

Кроме этого, чтобы обеспечить «достойный труд», в обязательном порядке необходимо также обеспечить устойчивость социально-трудовых отношений. Это означает, что отношения между работниками и работодателями должны быть стабильными и предсказуемыми, а изменения в законодательстве и политике труда не должны постоянно меняться.

Один из важных аспектов в обеспечении «достойного труда» состоит в разработке алгоритма развития, который способен обеспечить стабильное и последовательное развитие системы социально-трудовых отношений. Этот алгоритм должен учитывать не только экономические и юридические факторы, но также социокультурные и общественные аспекты.

Для достижения этой цели необходимо принять комплексный подход, который бы учитывал разнообразные аспекты социально-трудовых отношений и обеспечивал их устойчивость и развитие в долгосрочной перспективе.

По субстанциональному подходу, стоимость товаров определяется общественно-необходимым трудом, который служит основой для определения цены товаров. Это означает, что стоимость товара зависит от количества времени и усилий, затраченных на его производство. Такое понимание приводит к концепции трудовой стоимости, которая играет важную роль в экономической теории.

Важно отметить, что общественно-необходимый труд не остается неизменным со временем, как предполагалось в классической теории К. Маркса. Его характер и значение меняются в зависимости от изменений в общественных и экономических условиях. Это означает, что со временем наше понимание и оценка роли общественно-необходимого труда также меняются.

Итак, вопрос о стабильности системы социально-трудовых отношений, которая определяет трудовую стоимость в контексте общества, требует дальнейшего изучения и анализа. Это поможет глубже понять изменчивую природу общественно-необходимого труда и его влияние на формирование стоимости товаров и услуг в современном обществе.

Исследование трансформации живого труда следует осуществлять не обособленно, а в контексте мегатрендов социально-экономического развития. На основе использования метода абстрагирования предлагается выделять два уровня исследования трансформации живого труда под влиянием цифровых технологий, а именно: общий – для экономической среды и специфический – для рынка труда (табл. 1).

Таблица 1 – Уровни исследования трансформации трудовой деятельности под влиянием цифровизации экономики и их признаки¹

Уровни исследования	Признаки трансформации
Общий для экономической среды	Переход от индустриально-рыночной к информационно-сетевой экономике.
	Формирование гиг-экономики.
	Формирование цифровых платформ.
Специфичный для рынка труда	Создание условий для роста органической структуры капитала.
	Изменения в формировании составляющих стоимости рабочей силы как следствие смены владельцев средств производства.
	Формирование цифрового капитала.
	Разнонаправленность процессов, формирующих спрос и предложение на рынке труда, под влиянием цифровизации.

Социально-трудовые отношения играют важную роль в жизни общества,

¹ Источник: составлено автором

определяя взаимодействие людей в сфере работы. Чтобы лучше разобраться в их сути, нужно понять разницу между трудовыми и социальными аспектами, так как взаимодействие работников с работодателями лишь часть широкого спектра «трудовых отношений».

Трудовые отношения в России определяются как взаимодействие между работником и работодателем на основе соглашения о выполнении определенной работы за оплату труда. Это включает условия работы и соблюдение внутренних правил предприятия [1].

В экономической социологии М.К. Черняков анализирует эти отношения с точки зрения контроля над трудом и уровня занятости, придавая важность социальным взаимодействиям между работниками и руководством [10]. Однако, его подход ограничивается рабочей обстановкой и не учитывает влияние государственного регулирования и общественных норм.

Более широкое понимание трудовых отношений предложено Е.А. Колесником, который рассматривает их как взаимодействие различных групп работников в предприятии, защищающих свои интересы. Однако это определение игнорирует роль работодателей и государственных органов, влияющих на регулирование этих отношений [5].

Система социально-трудовых отношений включает в себя не только работников, работодателей и государство, но и других участников, чья роль также важна. Н.Д. Лукьянченко указывает на ограниченность выделения только трех субъектов и предлагает более широкий взгляд на структуру работодателей и работников [7]. Он также подчеркивает роль профсоюзов как организаций, защищающих интересы работников, в то время как В. Ильин рассматривает их как полноценных участников трудовых отношений.

Профсоюзы играют важную роль, предоставляя защиту и правовую поддержку работникам в случае конфликтов на работе и помогая им получить различные льготы, такие как отпуска и социальные пособия. Кроме того, другие факторы, такие как влияние членов семей работников, также могут значительно

влиять на трудовые отношения, особенно в ситуациях, связанных с личной жизнью и работой.

Предприятия промышленности, сельского и складского хозяйств, строительства, транспорта активно используют интернет вещей, робототехнику, машинное обучение, искусственный интеллект, аддитивные технологии в производственных и логистических процессах, которые способствуют ускорению производственных операций, уменьшению количества ошибок и ресурсных затрат, повышению качества продукции. Применение указанных технологий способствует вытеснению человека из производственных процессов, изменяют его функциональное назначения в хозяйственной деятельности [2; 3]. В 2018 г. в среднем 71% от мирового общего количества рабочих часов выполняли люди, а 29% – машины, а в 2023 г. это соотношение, составило 58% и 42% соответственно (рис. 1).

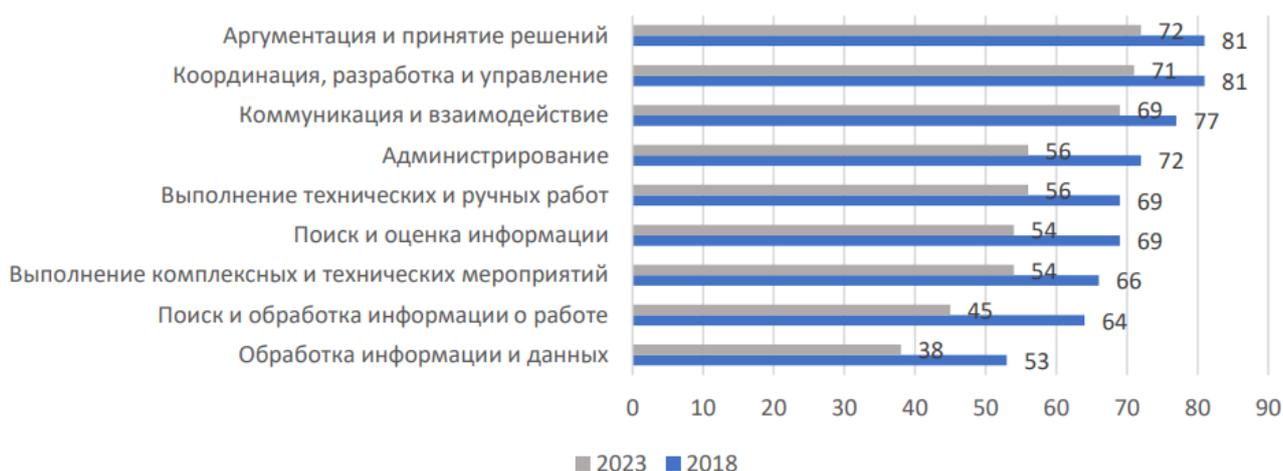


Рис. 1 – Удельный вес работы, выполняемой человеком, в мировом общем объеме выполненных работ (2018 г. и 2023 г.), %²

Участие разнообразных сторон в трудовых связях помогает нам лучше понять, как они влияют на жизнь людей в обществе. Под «социально-трудовыми отношениями» подразумевается, что взаимодействие на работе оказывает влияние на общественную жизнь. Они строятся на основе

² Источник: составлено автором

стремления к различным ценностям, таким как благополучие, карьерный рост, уважение и другие [8].

Для понимания и регулирования этих отношений используются различные показатели, включая экономические (уровень безработицы, объем производства), демографические (численность населения), показатели служб занятости (эффективность помощи безработным), социальные (размер заработной платы, доступ к жилью) и экологические (выбросы вредных веществ).

Одним из главных критериев является качество трудовой жизни, оцениваемое по различным параметрам, таким как оплата труда, условия работы и возможности профессионального роста.

Для улучшения жизненного уровня граждан важно развивать человеческий потенциал. Государство должно стараться способствовать личностному развитию людей, обеспечивая заботу о их здоровье, образовании, профессиональном росте и развитии личностных качеств. Это возможно только при эффективном управлении социально-трудовыми отношениями.

Итак, современное общество переосмысливает свои ценности и приоритеты, что напрямую отражается на социально-трудовых взаимоотношениях. Нынешние требования людей выходят за рамки привычного понимания успешной карьеры и финансового благополучия. Они также ценят профессиональный рост, стабильность в работе, комфортные условия труда, а также уважение к личности [6]. С развитием современных технологий и доступа к информации у людей возникает больше возможностей для общения и карьерного развития. Однако это также может привести к конфликтам, особенно в вопросах распределения обязанностей и ответственности на рабочем месте.

Подчеркнем, что в свете этих изменений ключевым становится создание модели взаимодействия, которая учитывает потребности и ожидания различных социальных групп. Это включает в себя разработку социально-трудовой

политики, ориентированной на удовлетворение интересов всех участников. Также важно обеспечить ясность и прозрачность законодательства, регулирующего трудовые отношения, для обеспечения справедливости и стабильности на рабочем месте.

Исследование разнообразных теоретических концепций, касающихся анализа трудовых отношений, позволяет прийти к выводу, что ключевую роль в регулировании поведения работников играют их трудовые ценности. Эти ценности, в свою очередь, подвержены изменениям в зависимости от контекста, в котором находятся работники. В региональной среде факторы, влияющие на принятие решений и профессиональное поведение, включают в себя страх потерять рабочее место и отношение к работе как к временной занятости. Однако такой подход не всегда соответствует стратегическим целям экономических преобразований.

Среди ключевых социальных характеристик, определяющих современные трудовые отношения, выделяются такие аспекты, как возможность самостоятельного выбора профессии, рост требований к уровню квалификации, увеличение необходимого опыта работы, повышенная конкуренция на рынке труда и структурные неравенства в экономических условиях различных регионов [4]. Кроме того, существует проблема недостаточной защищенности трудовых прав работников, что также оказывает влияние на динамику трудовых отношений.

Формами противоречий в трудовых отношениях являются:

- недостаточная защищенность интересов работников, особенно тех, кто имеет детей;
- отсутствие стимулирующих механизмов для интеграции выпускников вузов и молодых талантливых специалистов на региональных рынках труда;
- недостаточное внимание к созданию стимулирующих механизмов для работодателей, чтобы сбалансировать оплату труда в соответствии с прожиточным минимумом.

Подведем итоги: в эпоху стремительного перехода к постиндустриальной инновационной модели общества, развитие социально-трудовых связей требует новаторских подходов и стратегий, а также более гибких и персонализированных методов управления кадрами.

Социально-трудовые отношения являются главным стержнем социально-экономического развития, воздействуя на жизнь и поведение жителей нашей страны, а также на структуру связанных с ними процессов и отношений. Понимание экономических аспектов анализа, прогнозирования и управления социально-трудовыми связями требует их рассмотрения в контексте важнейших макроэкономических процессов, протекающих в нашем обществе. Это предполагает разработку согласованных стратегий в области занятости, регулирования рынка труда, а также согласование инвестиционной, демографической, финансовой и промышленной политики. Только такой комплексный подход позволит обеспечить эффективное развитие социально-трудовых отношений и устойчивое социально-экономическое развитие страны.

Библиографический список:

1. Актуальные технологии современной экономики и инфраструктуры: цифровая и инновационная экономика: монография / под ред. Е.Р. Счисляевой. – СПб: Издательство СПбГМТУ, 2020. – 375 с.

2. Бородина Н.В., Глотова Н.И., Герауф Ю.В. Кадровое обеспечение отраслей АПК: состояние, проблемы и пути решения (на материалах Алтайского края) // Дневник науки. – 2023. – № 5 (77) – [Электронный ресурс]. URL:

http://dnevniknauki.ru/images/publications/2023/5/economy/Borodina_Glotova_Gerauf.pdf (Дата обращения 10.04.2024).

3. Глотова Н.И. Кадровая проблема в агропромышленном комплексе: состояние, пути решения в условиях современной реальности (на материалах Алтайского края) // В сборнике: Роль аграрной науки в устойчивом развитии

сельских территорий. Сборник VII Всероссийской (национальной) научной конференции с международным участием. Новосибирск, – 2022. – С. 507-511.

4. Глотова Н.И., Герауф Ю.В. Платформенная занятость – главный тренд развития рынка труда в современных условиях // Экономика. Профессия. Бизнес. – 2021. – № 4. – С. 22-27.

5. Колесник, Е. А. Социально-трудовые отношения в условиях цифровой трансформации России: проблемы и перспективы развития / Е. А. Колесник // Проблемы формирования единого пространства экономического и социального развития стран СНГ (СНГ-2021) : материалы ежегодной Междунар. науч.-практ. конф., Тюмень, 29 октября 2021 г. : в 2 т. / отв. ред. О. М. Барбаков, Ю. А. Зобнин. – Тюмень, 2022. – Т. 1. – С. 323-328.

6. Лаврентьева, Е.А. Управление социально-трудовыми отношениями / Е.А. Лаврентьева. – СПб.: Изд-во ГУМРФ им. адм. С. О. Макарова, 2018. – 492 с.

7. Лукьянченко. Н.Д. Теоретико-методологические основы социально-трудовой сферы / Н.Д. Лукьянченко // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2020. – № 3. – С. 76–82.

8. Спиридонова, Е.А. Управление инновациями / Е.А. Спиридонова. – М. : Издательство Юрайт, 2019. – 301 с.

9. Хотяшева, О.М. Инновационный менеджмент / О.М. Хотяшева, М.А. Слесарев. – М. : Издательство Юрайт, 2021. – 237 с.

10. Черняков, М.К. Управление инновационной деятельностью / М.К. Черняков, К.Ч. Акберов, Е.Н. Сарычева. – Курск : ЗАО «Универ», 2020. – 115 с.

Оригинальность 85%