

## РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ

*В работе рассмотрена система социально-трудовых отношений и ее развитие в современных условиях формирования постиндустриальной экономики в России. Обосновывается необходимость их модернизации как одной из форм развития социально-трудовых отношений.*

*In this paper we consider a system of social-labor relations and its development in modern conditions of formation of post-industrial economy in Russia. Justifies the need to upgrade them as a form of social and labor relations.*

*Ключевые слова: социально-трудовые отношения, постиндустриальная экономика, модернизация экономики, виртуальная экономика, виртуализации социально-трудовых отношений, модернизация социально-трудовых отношений.*

**Постановка проблемы.** Формирование постиндустриальной экономики в России, необходимость придания ей инновационного характера развития предполагают соответствующие изменения в социально-трудовых отношениях. Реформирование социально-трудовых отношений, осуществленное в конце XX века, оказало существенное влияние на субъекты социально-трудовых отношений, характер их взаимосвязей, институты, регулирующие их функционирование. Для многих россиян уделом стала не просто бедность, а нищета, причем в число бедных попали инженерно-технические работники, ученые, работники культуры, просвещения, здравоохранения, высококвалифицированные рабочие.

**Изложение материала исследования.** Накопленный человеческий капитал используется крайне неэффективно, права работников нарушаются, хотя зафиксированы в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ и постановлениях Правительства РФ. Реальные процессы функционирования социально-трудовых отношений не отвечают целому ряду положений и конвенций МОТ, несмотря на их ратификацию Россией.

Необходимость модернизации экономики, в широком контексте этой проблемы, понимается как обществом в целом, так и его отдельными социальными группами. Однако модернизации социально-трудовых отношений как комплексной проблеме уделяется недостаточно внимания, акцент делается на материально-техническую составляющую модернизационного процесса в экономике. В современной экономике существенно повышается роль человека, в то же время влияние, оказываемое социально-трудовыми отношениями на развитие экономики, явно недооценивается.

Кроме того, вступление человечества в своем развитии в стадию создания постиндустриальной экономики, в которой большую роль играют информационно-коммуникационные технологии, компьютеризированные системы, активно протекают процессы информатизации и глобализации, меняющие экономические основы жизнедеятельности людей. В рамках постиндустриальной экономики формируется виртуальная экономика. Важными процессами, характеризующими ее, являются развитие и распространение Интернет-технологий, создание виртуальных предприятий, перенос в электронную среду сети Интернет различных видов социально-экономической деятельности.

Экономические изменения затрагивают и социально-трудовые отношения. Их субъекты могут взаимодействовать между собой на расстоянии с помощью информационно-коммуникационных технологий, то есть виртуально. Осуществляется переход от традиционных социально-трудовых отношений к виртуальным, а сам процесс получает название виртуализации. Он оказывает огромное влияние на все элементы социально-трудовых отношений. В первую очередь, изменения касаются занятости и рынка труда как важнейших элементов социально-трудовых отношений.

Процесс виртуализации социально-трудовых отношений получил широкое распространение в развитых странах. Для нашей страны характерны более медленные темпы его развития, что во многом объясняется высокой стоимостью Интернет-услуг, нерешенностью ряда организационно-правовых вопросов, связанных с его функционированием, а также слабой изученностью этого процесса в теоретическом аспекте.

Проблема модернизации социально-трудовых отношений практически не рассматривается в теоретическом плане. Не определены и практические шаги в направлении модернизации социально-трудовых отношений. Это можно объяснить как различными подходами к оценке модернизационных процессов в целом, так и специфическими особенностями модернизации в России.

Модернизация социально-трудовых отношений предполагает обеспечение ряда условий, которые должны быть четко представлены и обоснованы. Реализация модернизационных проектов связана со значительными денежными вложениями, грамотным налоговым стимулированием, обоснованной экономической, модернизационной и социальной политикой.

Модернизация социально-трудовых отношений может осуществляться на основе обоснованной экономической, модернизационной и социальной политики, реализации государством модернизационной

функции, активного внедрения инноваций во все сферы экономической и социальной жизни.

В процессе модернизации социально-трудовых отношений необходимо выявить факторы, способствующие ей или тормозящие ее. Так, заимствование институтов западного типа не дает положительных результатов в развитии социально-трудовых отношений и повышении их эффективности. Тревогу вызывают деформационные процессы в сфере образования. За последние пятнадцать лет численность учащихся в учреждениях начального профессионального образования и в средних специальных учебных заведениях снизилась, тогда как количество студентов за этот период возросло почти в два раза. При стремительном росте количества вузов, качество подготовки кадров снижается даже в самых престижных из них.

Модернизация социально-трудовых отношений предполагает преодоление устойчивой тенденции к занижению стоимости рабочей силы при явной пассивности государственных и общественных структур. Решению этой проблемы не способствует ликвидация Минтруда, малое влияние оказывают и такие институты, как РСПГТ и ФНПР. Опыт модернизации социально-трудовых отношений в ряде стран Запада показывает, что в период структурной перестройки (1960–1970-е годы) государство стимулировало внедрение новых машин и технологий, в том числе путем существенного повышения установленного законом минимального размера заработной платы (с целью интенсивной замены живого труда).

Занижение стоимости рабочей силы приводит к явлению, когда занятость населения (важнейший элемент социально-трудовых отношений) не позволяет формировать доходы, способные удовлетворять элементарные потребности работников, что при сужении масштабов социальной поддержки и массивном расширении сферы платных услуг грозит нарастанием кризисных процессов в обществе.

Таким образом, для успешного решения задач по модернизации экономики России на современном этапе ее развития необходимо выработать четкие концептуальные подходы к реализации практических мер по модернизации социально-трудовых отношений.

Основой разработки теории модернизации социально-трудовых отношений выступают концептуальные идеи и положения различных школ и направлений экономической теории, экономики труда, инноватики, теории управления.

Модернизация рассматривается как одна из форм развития социально-трудовых отношений, выступает как многоаспектный процесс, затрагивающий различные стороны социально-трудовых отношений; определены её основные типы (классический и догоняющий), виды (западный, восточный и смешанный) и формы (первичная, вторичная, эволюционная и диффузионная), имеющие место на различных уровнях национальной экономической системы; выявлены особенности модернизации социально-трудовых отношений в России, связанные с направлением процессов модернизации социально-трудовых отношений, идущих от директивной плановой экономики к рыночной; модернизация социально-трудовых отношений в России в условиях становления инновационной экономики обладает чертами не только догоняющего типа, ей присущ смешанный вид характерны диффузионные формы, что предполагает выработку дифференцированных мер регулирования социально-трудовых отношений.

Выводы. Рассмотрев систему социально-трудовых отношений и ее развитие в современных условиях России, можно сделать следующие выводы: система социально-трудовых отношений выступает как социально-экономическое явление; возникающие в силу ряда объективных причин и развивающиеся взаимозависимости субъектов, обусловленные социально-экономическими и правовыми аспектами трудового процесса, нацелены на регулирование качества трудовой жизни и проявляются в определенных тенденциях этого процесса.

Их можно классифицировать как форму социально-экономических отношений, то есть отношения, возникающие в социально-экономической системе и имеющие экономические и социальные формы проявления. В связи с этим, на формирование социально-трудовых отношений оказывают влияние факторы: внешние; внутренние; специфические, которые развиваются эволюционно, вместе с развитием трудовых отношений, приобретая со временем более структурированный характер.

Социально-трудовые отношения как социально-экономическая категория имеет определенные структурные составляющие, позволяющие представить их комплексно: объекты; субъекты; уровни социально-трудовых отношений; предметы социально-трудовых отношений и их структура; принципы и механизмы регулирования; типы социально-трудовых отношений. Структурные составляющие социально-трудовых отношений развиваются вместе с самой категорией и проявляются в основных элементах системы этих отношений.

Система социально-трудовых отношений развивается на основе трансформации, реформирования, что объективно предполагает их модернизацию. Под модернизацией социально-трудовых отношений следует понимать достижения системой социально-трудовых отношений состояния социализации отношений, которая выводит ее на уровень, адекватный современному этапу развития социально ориентированной рыночной экономики. Модернизация социально-трудовых отношений-многоаспектный процесс, касающийся как субъектов социально-трудовых отношений, так и других элементов.

На модернизационные процессы и развитие социально-трудовых отношений в России оказали определенное воздействие и повлекли за собой создание новых форм социально-трудовых противоречий:

особенности исторического развития страны и связанные с ними тенденции и процессы — приватизация, глобализация, развитие информационных и коммуникационных технологий и другие. Развитие социально-трудовых отношений может осуществляться на основе процессов трансформации, модернизации и других.

При этом следует учитывать в процессе осуществления модернизации социально-трудовых отношений ментальность российского работника. Модернизация социально-трудовых отношений связана как с наймом, так и с использованием рабочей силы, отношениями занятости, что находит отражение в развитии кратковременной занятости, виртуальности, лизинге и т.д.

В условиях формирования постиндустриальной экономики возрастает роль государства на основе реализации «новых» функций и сокращения сферы «традиционных». К сожалению, эта закономерность недостаточно проявляется в российских условиях. Практически не сформирована теоретико-методологическая база исследования модернизационной функции государства.

Основными направлениями модернизации социально-трудовых отношений являются ликвидация бедности и избыточного неравенства. Учитывая роль оплаты труда и доходов населения в мотивационной системе социально-трудовых отношений, именно ликвидация бедности и избыточного неравенства следует рассматривать как главное направление модернизации социально-трудовых отношений, особенно актуальна эта проблема в рамках регионализации социально-трудовых отношений.

Под влиянием процессов постиндустриального развития развивается: виртуализация социально-трудовых отношений, выступающая как одно из важных направлений модернизации социально-трудовых отношений в целом. В российских условиях процессы виртуализации в силу ряда объективных и субъективных причин развиваются более медленно.

Модернизационные процессы должны охватить и систему социальной защиты от безработицы. Современные социально-трудовые отношения в западноевропейской модели защищены от рисков безработицы. Модернизация социально-трудовых отношений в России требует создания развернутой системы их социального страхования. Ведущим направлением в этих процессах следует признать страхование от безработицы, позволяющее стабилизировать процессы функционирования рынка труда и общую экономическую обстановку.

Модернизация социально-трудовых отношений в качестве организационно-правовых основ может опираться на документы и материалы международной организации труда. Особенно важно подчеркнуть необходимость их использования в процессе выработки модернизационной политики как государства, региональных властей и руководителей организаций. Модернизация социально-трудовых отношений — объективно необходимый процесс их развития в современных российских условиях. Тема достаточно многогранна и предполагает дальнейшее исследование данной проблемы.

### Литература

1. Актуальные проблемы экономики России : межвуз. науч. сб. — Саратов : Научная книга, 2005. — 223 с.
2. Барков С.А. Организации в постиндустриальной экономике / Барков С.А. — М. : РГОТУПС, 2002. — 100 с.
3. Белоусов А. Р. Развитие российской экономики в среднесрочной перспективе: анализ угроз / А.Р. Белоусов // Проблемы прогнозирования. — 2004. — № 1. — С. 3–25.
4. Блинов А. Внедрение системы управления по целям в российских условиях / А. Блинов // Проблемы теории и практики управления. — 2004. — № 1. — С. 86–91.
5. Дудко В.Н. Модернизация социально-трудовых отношений: теория, методология, практика / В.Н. Дудко. — Саратов : ПАТА, 2008. — 168 с.
6. Шлихтер А.А. Влияние информационных технологий на занятость и эффективность труда: развитые страны / А.А. Шлихтер // Менеджмент за рубежом. — 2005. — № 5. — С. 3–25.

Надійшла 14.04.2011