

Введение

Переход к рыночной экономике в России был неизбежно связан с кардинальной трансформацией всех общественных отношений. В результате возникла новая крупная сфера социально-экономической жизни — малый бизнес, в которой трудятся более 20 млн человек. Характер складывающихся там трудовых отношений имеет первостепенное значение для устойчивого развития всего российского социума. Неслучайно проблемы и перспективы малого бизнеса все больше привлекают внимание экономистов, социологов, правоведов и политологов, социальных философов, психологов и конфликтологов, государственных, общественных деятелей, широкие круги населения.

В сфере малого бизнеса особую роль играют складывающиеся социально-трудовые отношения, поскольку они опосредуют воспроизводство главного человеческого фактора — результативности любой малой хозяйственной организации. В то же самое время для сегодняшней России характерно кризисное состояние вышеназванных отношений в рассматриваемом секторе, что проявляется в неразвитости организационных форм их установления и поддержания в деятельности малых предприятий, неадекватности методов реализации социально-трудовых отношений современным требованиям. Руководителями малого бизнеса еще не до конца осознана важность человеческого фактора с пониманием того, что наиболее прибыльные вложения — это инвестиции в человека, в развитие его профессионального и личностного потенциала. В свете вышеизложенного очевидна необходимость придания социально-трудовым отношениям в малом бизнесе системного, комплексного характера, что предполагает разработку соответствующих принципов и механизмов.

Именно поэтому в сфере малого бизнеса особенно актуальна роль социального партнерства и необходима принципиально новая модель отношений, в основании которой во главу ставится мобилизация потенциала работника, повышение его трудовой мотивации за счет развития социально-трудовых отношений. Построить такую модель и решить поставленные задачи возможно только путем объединения усилий правительства,

работодателей и профсоюзов, т. е. развивая и усиливая роль социального партнерства в регулировании социально-трудовых отношений.

Актуальность исследуемых проблем определила выбор темы настоящей монографии.

Автор благодарен рецензентам: доктору экономических наук, доценту И. В. Гуськовой и кандидату экономических наук, доценту С. А. Шапиро за ценные замечания и рекомендации, учтенные при создании данной работы.

г. Москва, август 2023 года.

Глава 1. Социальное партнерство на малых предприятиях: системный подход к исследованию форм реализации социально-трудовых отношений

1.1. Роль малого бизнеса в развитии экономики и его влияние на решение социально-трудовых проблем

Высокая роль сектора малого бизнеса и его значимость в развитии экономики признана во всем мире. Теории о роли малого бизнеса в развитии экономики начали разрабатываться с 1900-х гг. Так, еще Й. Шумпетером малые организации рассматривались как место сосредоточения инноваций и преобразований, вводимых в экономическую систему [127].

С нарастанием кризиса в 1970-е годы происходило понижение результативности крупных предприятий. В 1980-е гг. при удовлетворении спроса промышленной продукцией, акцент перешел с массового производства на индивидуализированное. Перечисленные факторы оказали содействие увеличению сектора малого бизнеса, более быстрого по степени реагированию на меняющиеся условия и запросы потребителей.

Эти процессы подтверждаются на примере экономики США. В начале 1970-х гг. в США был объявлен тезис «малое — прекрасно» (“small is beautiful”). В 1970–1980-е годы в США наблюдался процесс ослабления крупных компаний в отраслях черной металлургии, автомобилестроения и текстильной промышленности, обостряемый напором со стороны иностранных конкурентов. И наоборот, происходило усиление позиций малого бизнеса за счет увеличения роли сектора услуг в экономике США [43. С. 11].

Взгляд на малый бизнес как на решающий фактор развития экономики все более утверждается в наши дни. В государствах Евросоюза существует концепция “Think Small First”, которая предполагает формирование максимально благоприятной среды для функционирования малых предприятий [137].

У отечественных экономистов существуют диаметрально противоположные точки зрения на роль бизнеса в экономическом развитии.

В принимаемых Правительством РФ стратегиях развития значительная роль в экономике отведена малому предпринимательству. Так, в «Стратегии развития малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации на период до 2030 года» ориентиром является увеличение доли малых и средних предприятий в ВВП в 2 раза (с 20 до 40 %) при ее ежегодном приросте более 1%. Также главным принципом реализации Стратегии является принцип «малый бизнес прежде всего», т. е. учет в первую очередь интересов представителей малого предпринимательства при исполнении государственных решений в сфере регулирования предпринимательской деятельности [6].

Многие российские экономисты поддерживают данную позицию. Так, в среднесрочной программе развития экономики России «Столыпинского клуба», в который входят известные российские экономисты, одним из целевых показателей выступают рабочие места, созданные МСП.

Например, А. Александрова и К. Борисова в статье «Малые научно-производственные предприятия — локомотив российской экономики» утверждают, что малое предпринимательство является одним из ключевых элементов рыночной экономики, оказывающим влияние на темпы экономического роста и структуру ВВП. Также они отмечают, что на малых предприятиях наблюдается более высокая производительность труда, они способны с меньшими затратами производить новые технологии и продукцию и обеспечивать при этом большую занятость [28].

Л. Гишкаева считает, что малое предпринимательство играет значительную роль в обеспечении равновесия между рыночной эффективностью и решением социальных задач, а на региональном уровне — в снижении уровня безработицы, росте доходов населения, увеличении поступлений в бюджет [40].

Н. Ерифа в статье «Малое предпринимательство и его место в рыночной экономике» утверждает, что малое предпринимательство представляет собой важнейшую структурную часть рыночной экономики, без малого бизнеса рыночная экономика не в состоянии развиваться. Поэтому его становление является стратегическим направлением экономической политики государства. Недооценка роли малого бизнеса, пренебрежение его значительного производственного и социально-экономического потенциала приводят к стратегическому просчету [48].

А. А. Виленский в исследовании «Может ли малый и средний бизнес считаться панацеей? Япония: опыт для российских федеральных и региональных властей» утверждает, что МСП выступает важнейшим фактором обеспечения социальной стабильности. Правительству необходимо уметь пользоваться этими позитивными свойствами МСП в соответствии с требованиями стратегии и тактики развития страны [34].

Е. Н. Сирота считает, что пренебрежение государством интересов предпринимателей приведет к их ответной негативной реакции на управленческие действия. Для улучшения управляемости механизмом предпринимательства со стороны государства необходимо повысить информированность государственных органов о реальной ситуации на микроэкономическом уровне [27].

В исследовании Т. Н. Леоновой выявлена цикличность развития венчурного предпринимательства и подчеркнута роль государства в регулировании его развития. При этом государство должно играть существенную роль в период спада (через увеличение государственного венчурного финансирования) и ослаблять свое влияние в период роста. В условиях сбоя в венчурном цикле, замедления реализации или прекращения проекта государственное регулирование может способствовать последовательной и своевременной реализации венчурного цикла [140].

Нижние линии циклов венчурного капитала совпадают с циклическими экономическими кризисами. При этом прямые меры государственной поддержки позволяют избегать негативного влияния относительно слабых экзогенных бизнес-циклов на развитие рынка венчурного капитала. Амплитуда циклов венчурного капитала зависит от технологических факторов. Отсюда следует возможность влияния волн Н. Д. Кондратьева на динамику венчурного капитала [124].

Д. Лернер считает, что главную роль во многих отраслях играют новые организации. Также он делает вывод, что малые организации играют ключевую роль при поиске возможностей внедрения новых технологий с целью удовлетворения потребностей покупателей [99. С. 464].

З. Акс и Д. Одретч утверждают, что малые предприятия вносят значительный вклад в технологическое развитие,

обеспечив около половины наиболее важных инноваций XX века. Вложение малых предприятий было наиболее значительно в молодых отраслях [119. С. 678–690]. Также они приходят к выводу, что динамика роста предприятий не зависит от их размера. Две трети всех отраслей имеют одинаковый темп роста малых и крупных предприятий. Если малые предприятия растут быстрее, то они также чаще покидают отрасль [119. С. 678–690].

А. Купер в статье «НИОКР более эффективны в малых компаниях» (1964) пришел к выводу, что малые предприятия тратили значительно меньше времени и средств на разработку определенного продукта по причинам более высоких способностей технического персонала, большей заинтересованности персонала в стоимости проекта и более эффективной коммуникации и координации [121].

У. Баумоль приходит к заключению, что большинство новых революционных идей последних двух столетий принадлежат инноваторам, которые в большинстве случаев руководят малыми предприятиями [99. С. 219].

В работе «Процесс создания рабочих мест» (1979) Д. Бёрч утверждает, что существенное число рабочих мест за изучаемый период в США организовывалось малым бизнесом. На основе базы данных кредитных рейтингов Dun and Bradstreet за 31 декабря 1969, 1972, 1974 и 1976 гг. им были сделаны следующие выводы.

1. В среднем около 60 % всех рабочих мест в США было создано фирмами с 20 и менее работниками, в то время как крупные компании (более 500 сотрудников) создали менее 15 % всех рабочих мест.

2. После того как компания просуществовала на рынке более 4 лет, ее способность создавать рабочие места значительно сокращалась [99. С. 17].

Д. Бёрч в своей работе «Создание рабочих мест в Америке» (1987 г.) делает вывод, что малые предприятия организуют больше рабочих мест, чем крупные компании, растут быстрее и имеют большие риски банкротства. Предприятия с 1–19 работниками обеспечили 88 % новых рабочих мест в период 1981–1985 гг. Хотя малые предприятия закрываются чаще, но вместе обеспечивают стабильность для занятых, как и более крупные организации [99. С. 20].

Международная неправительственная организация «Глобальный мониторинг предпринимательства» подтвердила выводы сделанные Д. Бёрчем.

Решающий вклад малых предприятий в создание рабочих мест подтверждается Арнольдом Купером [99. С. 25].

Итоги исследования Дж. Галлахера и его коллег показали, что малый бизнес вносит заметный вклад в создание рабочих мест [122; 123].

В книге «Основные сведения о секторе малого бизнеса» (1994 г.) Д. Стори определил, что именно быстрорастущие предприятия, составляющие незначительную часть всех малых предприятий, вносят значительный вклад в создание рабочих мест.

Результаты исследования К. Мотохаши на примере японских предприятий показывают, что малые предприятия сталкиваются с высокими рисками, связанными с патентованием. Поэтому государство должно обеспечивать поддержку деятельности МСП по коммерциализации технологий. Через взаимодействие с другими организациями малые предприятия могут ослабить риски, связанные с инновационной деятельностью [130].

Н. Шарма на основе изучения инновационной деятельности МСП в Индии сформулировала следующий вывод: МСП вынуждены заниматься инновационной деятельностью для того, чтобы выжить и расти в конкурентной среде. Чем больше инновационный потенциал у МСП, тем меньше времени занимает у них продвижение по траектории роста [133].

Вложение предприятий разных размеров в инновационное развитие экономики также определяется структурой рынка и интенсивностью конкуренции. Высокая фрагментарность рынка или, наоборот, его монополизация негативно влияют на стимулы малого бизнеса к инновационной деятельности.

В Резолюции о малых и средних предприятиях и создании достойных и продуктивных рабочих мест, принятой 12 июня 2015 года Генеральной конференцией Международной организацией труда (МОТ) отмечено: «тщательно разработанная политика в отношении МСП, учитывающая национальные условия, может содействовать созданию новых рабочих мест лучшего качества и стимулировать устойчивый экономический рост. Она должна сочетаться с макроэкономической политикой, со

стратегией, направленной на улучшение правоприменения и обеспечение выполнения норм, с политикой в области образования и профессиональной подготовки и с мерами, содействующими социальному диалогу, свободе объединения, праву на ведение коллективных переговоров и социальной защите» [155].

В секторе МСП России малые предприятия лидируют по числу занятых и обороту среди юридических лиц. Наиболее крупными по численности работников являются малые предприятия. Больше всего работников в микропредприятиях. Если не учитывать организационно-правовую форму, то на микро- и малых предприятиях работает сопоставимое число работников. На средних же предприятиях работает значительно меньше работников. Разрыв между оборотом малых и микропредприятий больше разрыва между численностью работников малых и микро — предприятий. Т. е. оборот на 1 работника у малых предприятий выше, чем у микропредприятий, что может указывать на большую эффективность, производительность малых предприятий.

При этом необходимо отметить, что в России существенно меньше самозанятых, чем в секторе МСП в других странах. К сектору МСП можно причислить не только микро- и малые предприятия, но также и самостоятельно занятых (как зарегистрированных официально, так и нет). Согласно данным Росстата и Евростата, в России доля самостоятельно занятых среди всех занятых в экономике (4,9 % в 2017 г.) является одной из самых низких среди европейских стран. В Италии эта доля равна 15,8 %, в Великобритании — 12,6 %, в Польше — 13,8 %, в Чехии — 13,5 %. В то же время во Франции 7,1 % и в Германии 5,5 %, что не намного выше, чем в России.

Среди рассматриваемых стран Россия имеет одну из самых больших долей наемных работников в численности занятых (93,4 %). Большее значение этого показателя зафиксировано только в Норвегии (93,5 %). В большей части остальных стран доли трудящихся по найму находятся в пределах 80–90 % от общей численности занятых.

Также следует отметить, что вклад малых предприятий в экономику России намного существеннее, чем вклад средних предприятий: удельный вес малого бизнеса составил 22,6 % в занятости и 24,4 % в обороте предприятий в 2016 году, удельный

вес средних — 3,8 % и 4,8 % соответственно. При этом у малых предприятий гораздо больше амплитуда колебаний данных показателей, чем у средних.

Доля малых предприятий в инвестициях в основной капитал снижается в 1997–2000 гг., в 2001–2008 гг. имеет тенденцию к увеличению, в 2009 г. — вновь происходит сокращение, в 2010 — рост, в 2011 — снижение, в 2012–2016 гг. — вновь рост.

В условиях рыночных экономических систем малое предприятие как хозяйствующий субъект является драйвером развивающегося предпринимательства, а также основным полем занятости значительной части работоспособного населения любой страны.

При эффективном государственном регулировании малый бизнес не только приносит доход его владельцу и его работникам, но и оказывает, в свою очередь, позитивный эффект на экономику. Так, малые предприятия наиболее приспособлены к производству уникальных (нестандартных) продуктов, лучше удовлетворяют дифференцированный спрос целевых сегментов, занимают незаполненные рыночные ниши, при этом они быстрее перевооружаются и обновляют номенклатуру с меньшими капитальными инвестициями, чем средний и крупный бизнес. Кроме того, в общем объеме малых предприятий велика доля венчурных фирм, генерирующих и реализующих инновационные технические решения. Малый бизнес является не только постоянным источником новых рабочих мест, но также и надежным источником бюджетных поступлений.

При этом, одним из важнейших условий успешного развития малого бизнеса является качественное развитие социально-трудовых отношений [98]. Рационально организованная трудовая деятельность является ведущим фактором увеличения производительности труда, минимизации издержек производства, повышения эффективности и результативности бизнеса.

Вместе с тем, уровень регулирования социально-трудовых отношений на отечественных предприятиях небольших размеров сегодня не отвечает современным экономическим требованиям и поставленным задачам перспективного социально-экономического развития страны. В условиях экономической нестабильности и неопределенности, у малого бизнеса

в большинстве случаев не хватает не только ресурсов, но и экономической мотивации для соблюдения всех норм и требований в этой сфере.

В последние годы отечественный малый бизнес с его специфическими особенностями привлекает все большее внимание как теоретиков, так и практиков. Малые предприятия (МП) отличаются свободой принятия решений и инициативы, высокой готовностью к предпринимательским рискам и личной заинтересованностью всего коллектива в достижении стратегических целей фирмы. При этом для организаций небольших размеров характерны простота организационно-функциональной структуры, отсутствие бюрократизма в организационно-управленческих процессах, ускоренная апробация прогрессивных решений, высокая мобильность и гибкая реакция, и адаптация к изменениям во внешней среде организации.

Указанные особенности малого бизнеса обуславливают его значительный вес в большинстве развитых экономик: в большинстве стран Евросоюза удельный вес малого бизнеса в валовом внутреннем продукте (ВВП) составляет от 50 до 70 %, в США — 35 %, в Китае — 60 %. Россия же значительно отстает по данному показателю — доля малых предприятий в отечественной экономике на протяжении последних 10 лет не превышает 21 % [147; 27].

Согласно статье 4 Федерального закона от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» (в редакции Федерального закона от 27 декабря 2019 г.) [101]:

к малым предприятиям относятся — юридические лица — субъекты малого предпринимательства, средняя численность работников которых до ста человек включительно, доход от осуществления предпринимательской деятельности за предшествующий календарный год должен составлять не более 800 млн рублей;

к микропредприятиям относятся — юридические лица — субъекты малого предпринимательства, средняя численность работников которых до 15 человек включительно, доход за предшествующий год должен составлять не более 120 млн рублей. По данным Росстата в России насчитывалось 2222,4 тыс. малых предприятий со среднесписочной

численностью — 10 365,2 тыс. человек, индивидуальных предпринимателей (ИП) — 2079,2 тыс. человек [149]. Однако темпы прироста числа зарегистрированных малых фирм почти в 3 раза ниже числа фирм, прекративших свою деятельность, в результате за последние 10 лет число функционирующих малых предприятий практически сравнялось с числом предприятий, завершивших деятельность.

В борьбе за выживание малому бизнесу приходится преодолевать экономические и административные барьеры, постоянные изменения в законодательстве, высокие предпринимательские и инвестиционные риски, кабальные условия кредитования и т. д. Это, в свою очередь, оказывает существенное негативное влияние на наемных работников, благосостояние которых напрямую зависит от благополучия малого бизнеса и его собственников.

Особенно заметно такое воздействие проявляется в социально-трудовых отношениях, что оказывает в свою очередь влияние на развитие социально-трудовых показателей малых предприятий. В 2020 году в условиях пандемии коронавируса произошло резкое обострение экономических и социально-трудовых проблем. Сложная эпидемиологическая ситуация и введение ограничительных мер особенно остро сказались на деятельности предприятий малого сектора экономики [93].

В развитых странах, размер сектора малого предпринимательства, как правило, достаточно велик. Малые и средние предприятия создают рабочие места и обеспечивают существенную долю населения доходами, во многом определяя социально-экономическое положение страны в целом и ее регионов в частности. Ряд исследований подтверждает положительную связь между относительным размером сектора МСП и благосостоянием населения и экономическим ростом.

Кроме того, увеличение количества малых предприятий приводит к росту конкуренции в экономике. Низкопроизводительные организации уходят с рынка, а высокопроизводительные компании растут, что приводит к росту общей производительности труда в экономике, увеличения доходов населения. Конкуренция также приводит к увеличению качества товаров и услуг. Еще одним преимуществом МП часто называется инновационность. Только увеличение оборота

малых предприятий, высокотехнологичных производств в промышленности и сельском хозяйстве, инновационных компаний обеспечит наращивание налоговой базы, создание новых высокооплачиваемых рабочих мест, решение социальных проблем.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

Значимость сектора малого предпринимательства в развитии экономики и его влияние на решение социально-трудовых проблем признана во всем мире.

У малых предприятий в большинстве случаев не хватает ресурсов и экономических стимулов для соблюдения всех норм и требований, что в свою очередь ограничивает рост заработной платы и других социально-трудовых показателей. Для этого нужна экономическая политика с доступными кредитами и обоснованными тарифами, со справедливым судопроизводством.

Следовательно, вектор усилий должен быть направлен в сторону сокращения налоговой нагрузки на бизнес (не затрагивая, естественно, страховые отчисления), снижения процентных ставок по кредитам, оживления деловой активности малых предприятий с целью высвобождения финансовых и прочих ресурсов, необходимых для эффективной организации труда, создания достойных и безопасных условий трудовой деятельности граждан и развития социально-трудовых отношений.

1.2. Теоретические основы регулирования социально-трудовых отношений в малом бизнесе

Важнейшим звеном любой экономической модели в государстве, по мнению многих современных ученых, являются социально-трудовые отношения, так как именно объединение экономически активного населения, путем различных организационных форм, для совместного труда и взаимного обмена его результатами, способно в полной мере использовать способности этого населения создавать продукцию и оказывать различные услуги [102].

Социально-трудовые отношения (СТО) как термин вошли в систему понятий и категорий экономики труда в связи с развитием научных и прикладных представлений о роли людей, их

трудовых ресурсах в развитии экономики и о человеке как о субъекте общественного (социального) развития. Социально-трудовые отношения, являющиеся одним из основных направлений в теории развития экономики труда, на первый план выдвигают человека в качестве важнейшего элемента, способного, на основе социального партнерства и сотрудничества всех сил общества, продуктивно вырабатывать действующие механизмы настройки национальной системы социально-трудовых отношений.

В сфере малого бизнеса особую роль играют складывающиеся социально-трудовые отношения, поскольку они определяют восстановление главного человеческого фактора — эффективности любой малой хозяйственной организации.

По мнению автора данной монографии социально-трудовые отношения в системе социального партнерства выступают, как отношения, основанные на соглашении между сторонами социального партнерства, не противоречащие трудовому законодательству и направленные на обеспечение стабильной занятости и достойной оплаты труда, непрерывного обучения, совершенствование организации труда.

Социально-трудовые отношения имеют две формы существования: первая — фактические социально-трудовые отношения, функционирующие на объективном и субъективном уровнях; вторая — социально-трудовые правоотношения, отражающие институциональные и законодательные нормы.

Становлению и развитию системы социально-трудовых отношений способствует значительное число факторов, основные из которых: отличительные особенности социально-экономической политики, глобализация, развитие общественного труда.

Именно развитие и совершенствование человеческого потенциала, во всем его многообразии, является основным смыслом и развития общества, как такового. Исходя из этого, государству, у которого приоритетом является социальная политика, необходимо максимум усилий направлять на всецелое развитие человека и его личностного потенциала. И такие компоненты личностного развития как здоровье, образование, профессионализм, умение работать в коллективе и многие другие,

невозможно развивать без эффективно функционирующей системы социально-трудовых отношений.

Социально-трудовые отношения, показывающие все многообразие социально-экономических интересов людей в ходе их трудовой деятельности, складываются в процессе всестороннего взаимодействия работников в рыночной среде. Эти отношения представляют собой всю палитру социального взаимодействия между наемными работниками и работодателями при широком посредничестве государства. Движущей силой таких отношений является профессиональная деятельность человека, способствующая всестороннему раскрытию его возможностей и дающая право на получение достойного заработка [117. С. 46].

В настоящее время понятийный аппарат в этой области во многом уже сформировался.

В современной науке существуют разные подходы к пониманию социально-трудовых отношений, их системе и способу функционирования. В некоторых работах социально-трудовые отношения приравнивают к социальному партнерству [64. С. 25].

Существует значительное количество определений социально-трудовых отношений, основные, из которых, приведены в табл. 1.1.

Таблица 1.1

**Определения социально-трудовых отношений
в трудах исследователей**

Автор	Определение	Источник
Е. В. Нехода	«Социально-трудовые отношения характеризуют экономические, социальные, психологические, правовые аспекты взаимосвязи отдельных людей и социальных групп в процессе трудовой деятельности».	Влияние социальной ответственности бизнеса на развитие трудовых отношений // Вестник Томского государственного университета, 2008. № 314. С. 147–151.

Автор	Определение	Источник
Ю. Г. Одегов, В. Н. Сидорова	«Социально-трудовые отношения — объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений по поводу осуществления процессов, обусловленных трудовой деятельностью и направленными на повышение качества трудовой жизни».	Экономика социально-трудовых отношений в схемах и таблицах: уч.-метод. пособие. М.: Альфа-Пресс, 2008. 296 с.
В. А. Бурляева, И. А. Просвирнина	«Социально-трудовые отношения — это совокупность взаимодействий работников как непосредственных, так и опосредствованных, в коллективном трудовом процессе, которые складываются в процессе живого труда, непосредственной деятельности работников, формирования и изменения социальных отношений между ними и воссоздаются и воспроизводятся благодаря трудовому поведению работников, их поступкам, совершаемым под воздействием потребностей, интересов, ценностных ориентаций, трудовой ситуации».	Социально-трудовые отношения как совокупность взаимодействий работников в коллективном трудовом процессе // Материалы XII региональной научно-технической конференции «Вузовская наука — Северо-Кавказскому региону». Т. 2. Ответственные науки. Ставрополь: СевКазГТУ, 2008. 194 с.

Автор	Определение	Источник
Б. Г. Збышко	«Использует понятие трудовые отношения на организационном уровне, а на иных уровнях, когда к отношениям участников примыкает государство, — социально-трудовые отношения. Социально-трудовые отношения выступают важным элементом социально-экономической системы общества и объектом государственного регулирования. Социально-трудовые отношения определяют, по существу, условия воспроизводства трудового потенциала».	Збышко Б. Г. Регулирование социально-трудовых отношений в России (международный и национальный аспект) : моногр. М., 2004. С. 10.
Б. Г. Збышко	«Как экономическая категория социально-трудовые отношения выражают собой объективно существующие взаимосвязь и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни».	Збышко Б. Г. Экономика труда и социально-трудовые отношения. М.: Издательство МГУ, 1996. С. 48.
Никулин Ю. И.	«Социально-трудовые отношения представляют собой совокупность регламентируемых правовыми нормами отношений, складывающихся между участниками производственной деятельности. Их назначение состоит в создании механизмов соблюдения социально-правовых гарантий участников трудового процесса в области оплаты и условий труда, социальной защиты и социального страхования, повышения трудовой активности, развитии предприимчивости и деловой инициативы».	Никулин Ю. И. Регулирование социально-трудовых отношений и направления его совершенствования : автореф. дис. ... канд. экон. наук. Белгород, 2008.

Автор	Определение	Источник
Бирженюк Г. М., Ефимова Т. В., Запесоцкий А. С., Ильинская Е. А., Кайсаров Е. А., Морозов В. Б., Триодин В. Е.	«Социально-трудовые отношения — это не только трудовые отношения, но и связанные с ними важные общественные явления, такие как социальная защита, пенсионное обеспечение, уровень жизни населения, дополнительное обучение, профессиональное образование и т. д.».	Культура социально-трудовых отношений в современной России / науч. ред. А. С. Запесоцкий. СПб. : СПбГУП, 2018, (Социально-трудовые конфликты; Вып. 9). С. 26.

Вышеперечисленными исследователями применяются следующие основные подходы к исследованию характеристик системы социально-трудовых отношений и их структуре.

Согласно первому подходу выделяются уровни отношений, что позволяет дополнить определение социально-трудовых отношений деятельностью институтов социального партнерства, регулирующего и поддерживающего отношения: между государством и работниками; между государством и работодателями; между отдельными работниками; между работодателями и профсоюзами; между работодателем и работателем и др.

Целесообразно выделить несколько уровней или ступеней таких отношений:

- персональный или индивидуальный уровень отношений, в процессе которых взаимодействие происходит по схеме работник-работник, работник-работодатель, работодатель-работодатель;

- коллективная ступень подразумевает взаимодействие между объединениями работодателей и объединениями работников — профессиональными союзами;

- третий уровень, который можно назвать смешанным, предполагает различные варианты взаимодействия субъектов двух первых уровней.

Существует также вариант уровневой классификации СТО, предполагающий их установление на уровне организации, отрасли, региона, федеральном уровне.

Конец ознакомительного фрагмента.

Приобрести книгу можно

в интернет-магазине

«Электронный универс»

e-Univers.ru