

Е.А. Маркевич

Полесский государственный университет, markevichlena@yandex.ru

Трудовые отношения представляют собой отношения, которые характеризуют взаимодействие и взаимосвязь их субъектов в процессе трудовой деятельности, направленной на создание материальных благ и услуг с целью удовлетворения потребностей общества и его членов [1, с.7].

Отношения будут относиться к трудовым, если они характеризуются рядом признаков:

1) работник лично выполняет определенную работу, прикладывая собственные физические и умственные усилия.

2) трудовые отношения характеризуются включением работника в трудовой коллектив, из чего следует необходимость следовать внутреннему распорядку, организации труда, структуре иерархии в организации.

3) результатом трудовых отношений являются создаваемые блага, либо услуги, необходимые для удовлетворения потребностей общества.

4) при участии в трудовых отношениях работник имеет право на часть создаваемого продукта в виде оплаты труда.

Модель трудовых отношений следует рассматривать как сложную многоуровневую модель, тесно взаимосвязанную и взаимодействующую совокупность субъектов и объектов. Кроме того, трудовые отношения могут возникать на различных уровнях между различными субъектами. При этом, любые трудовые отношения должны регулироваться законодательными и нормативно-правовыми актами, трудовым и коллективным договором.

Необходимо также отметить разное восприятие трудовых отношений двумя основными их сторонами: работодателем и работником.

Работодатель, заключая трудовой контракт с работником, берет на себя обязательства гарантии занятости на время действия контракта, обеспечения условий для высокой производительности труда через создание условий труда и мотивацию работников, материального вознаграждения за труд, предоставление необходимой информации в процессе труда, решение индивидуальных и коллективных споров.

Работник, вступая в трудовые отношения, рассматривает их как возможность удовлетворения своих потребностей, вовлечения в участие деятельности организации, повышения своей квалификации или карьерного роста, реализации потребности в принадлежности коллективу.

Различные позиции существуют в вопросе определения субъектов трудовых отношений. Согласно одной из них, у трудовых отношений два субъекта – работодатель и наемный работник.

Работник как субъект трудовых отношений лично выполняет определенную работу, прикладывая свои умственные и физические усилия, использует орудия, средства и предметы труда, которые находятся в собственности нанимателя. Работник как основной субъект трудовых отношений в современных условиях становится уже не сам по себе, а как носитель высококачественных элементов человеческого капитала.

В качестве работодателя выступает человек, постоянно привлекающий для работы одного или нескольких лиц.

Согласно другой, их три – работодатель, наемный работник и государство. По мнению Куликова В.В. государство может предоставлять рабочие места, т.е. находится на одном ряду с прочими работодателями и подчиняется тем же законам рынка, а значит по мнению данного автора

субъектов трудовых отношений все же два [2, с.39]. По нашему мнению, государство следует выделить как отдельный субъект трудовых отношений, поскольку именно государство выступает регулировщиком в отношении многих аспектов трудовых отношений.

Важнейшая составляющая государственного регулирования трудовых отношений – правовая. Трудовое законодательство обеспечивает свободу взаимоотношений всех субъектов трудовых отношений, а также гарантирует защиту интересов каждого субъекта в пределах его полномочий. Регулировать трудовые отношения государство может при помощи административных (постановлений, приказов, официальных разъяснений), организационных (контроля, создания институциональных структур в соответствующей сфере), экономических (предоставления льгот районам по экспорту или импорту) и финансовых (кредитов, налоговых льгот, субсидий, дотаций) методов.

Кроме того, нам представляется необходимым выделить четвертый субъект трудовых отношений – профсоюзы. Профсоюзы выступают как институциональное образование, которое выражает интересы работников. Наиболее важным элементом проявления трудовых отношений между профсоюзом и работодателем выступает коллективное соглашение, в котором определены аспекты в области оплаты труда, гарантии занятости, определении трудового стажа, условия труда, процедуры урегулирования трудовых споров.

В современных условиях развития и при возникновении новых форм трудовых отношений, представляется необходимым к выделенным ранее субъектам трудовых отношений добавить еще один объект – агентство, оказывающее услуги по аутсорсингу человеческих ресурсов, аутстаффингу, подбору временного персонала, лизингу персонала.

Вместе с тем, субъекты трудовых отношений могут взаимодействовать между собой на различных уровнях: индивидуальный и групповой. Взаимоотношения могут строиться между работником и работодателем (представляющим интересы предприятия), между предприятием и государством, между предприятием и отраслью, между коллективом работников и профсоюзом и т.д. Каждый уровень трудовых отношений будет характеризоваться спецификой объекта по поводу которого произошло взаимодействие субъектов.

Трудовые отношения, как уже отмечалось выше, регулируются на всех уровнях. Целенаправленное воздействие на формирование системы трудовых отношений необходимо осуществлять с помощью системы мер государственного регулирования. Выделим следующие уровни регулирования трудовых отношений: государственный, региональный, отраслевой и регулирование на предприятии, а также межличностный уровень, характеризующий взаимодействие между работниками.

На каждом уровне регулирование трудовых отношений осуществляется на основе законодательных и нормативно-правовых актов, трудового кодекса, отраслевых соглашений, коллективных трудовых договоров. Государство таким образом устанавливает законодательно трудоспособный возраст, минимальный уровень оплаты труда, коэффициент оплаты сверхурочных работ, нормы безопасности труда и т.п.

Регулирование трудовых отношений захватывает не только чисто экономические аспекты, но и элементы социальной сферы, соединяющие решение социально-экономических и духовно-нравственных проблем, таких как трудовая этика, трудовое поведение, продуктивная занятость, безработица, труд, отдых, социальное партнерство, представление о бедности и богатстве и др.

Таким образом, трудовые отношения можно определить как систему социально-экономических отношений возникающих в процессе производства между субъектами труда по поводу работы со средствами труда, мотивации и стимулирования труда, разделения труда, кооперации труда, форм и методов вознаграждения за труд, по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.

Список использованных источников:

1. Базылева, М. Н. Трудовые отношения: проблемы теории и особенности национальных моделей: монография / М.Н.Базылева. – Минск : БГЭУ, 2002. – 250 с.
2. Современная экономика труда / В.В.Куликов, Г.Э.Слезингер, А.А.Никифорова [и др.]; под ред. В.В.Куликова. – М. : ЗАО «Финстатинформ», 2001. – 660 с.