

ИНСТИТУТЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

И. Н. Фурсевич

*кандидат экономических наук, доцент, Белорусский государственный университет, г. Минск,
Беларусь, FursevichIN@bsu.by*

В современных экономических реалиях управление трудовыми ресурсами требует разработки институционального механизма регулирования социально-трудовых отношений. Это обусловлено тем, что переход к инновационному развитию, цифровизации экономики невозможен без развития человеческих ресурсов. Рост проблем кадрового обеспечения организаций квалифицированными работниками также свидетельствуют о необходимости развития действующей системы по управлению кадрами. Актуальность исследования определяется высокой значимостью институционального регулирования социально-трудовых отношений в Республике Беларусь, направленного на развитие сферы труда, экономики Беларуси.

Ключевые слова: трудовые ресурсы; институты регулирования социально-трудовых отношений; рынок труда.

INSTITUTIONS FOR REGULATION OF SOCIAL-LABOR RELATIONS IN THE REPUBLIC OF BELARUS

I. N. Fursevich

PhD in economics, associate professor, Belarusian State University, Minsk, Belarus, FursevichIN@bsu.by

In modern economic realities, labor management requires the development of an institutional mechanism for regulating social and labor relations. This is due to the fact that the transition to innovative development and digitalization of the economy is impossible without the development of human resources. The growing problems of staffing organizations with qualified workers also indicate the need to develop an existing system of personnel management. The relevance of the study is determined by the high importance of institutional regulation of social and labor relations in the Republic of Belarus, aimed at developing the labor sphere and the economy of Belarus.

Keywords: labor resources; institutions for regulating social and labor relations; labor market.

Анализ исследований отечественных и российских авторов свидетельствует о фрагментарном изучении проблемы институционального регулирования социально-трудовых отношений. Это отражается в разночтениях теоретической базы, в том числе отсутствии единых взглядов на содержание и сущность институтов социально-трудовых отношений.

В общем понятии под институтом понимается совокупность определенных правил и процедур. Субъектами социально-трудовых отношений выступают: государство, работодатель, работники. Регулирование социально-трудовых отношений представляет формирование устойчивых правил, норм поведения и взаимодействия государства, работодателя, работника [1].

Системообразующей институциональной формой регулирования социально-трудовых отношений выступает Трудовой кодекс Республики Беларусь, принятый Палатой представителей 8 июня 1999 года и одобренный Советом Республики 30 июня 1999 года с последующими изменениями и дополнениями (далее – ТК Республики Беларусь), другие нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения (Декрет Президента Республики Беларусь от

15 декабря 2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» с последующими изменениями и дополнениями (далее – Декрет Президента)), постановления Совета Министров, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь в сфере управления трудовыми ресурсами и др.).

Объектами регулирования социально-трудовых отношений являются как тарифная ставка, система оплаты труда, компенсационные и стимулирующие надбавки, так и условия по охране труда и жизнедеятельности человека, оздоровление работника и др. (табл. 1).

Таблица 1

Объекты регулирования социально-трудовых отношений

Уровень регулирования трудовых отношений	Объекты регулирования
Региональный уровень	Тарифная ставка первого разряда; Единая тарифная ставка (оклад); Стимулирующие надбавки, направленные на приток трудовых ресурсов на соответствующей территории; Социальная защита и др.
Уровень организации	Система оплаты труда; Компенсирующие надбавки; Выплата пособий; Регулирование оплаты труда с учетом уровня инфляции, коллективного договора; Условия охраны труда; Гарантии работникам; Льготы работникам; Оздоровление работников; Обучение и переподготовка работников и др.

Составлено по: [2].

Следует отметить, что одним из основных инструментов регулирования социально-трудовых отношений в организации является письменное соглашение между работником и нанимателем, то есть трудовой договор (контракт) или договор гражданско-правового характера на выполнение определенных видов работ.

Институциональный механизм регулирования социально-трудовых отношений включает мероприятия как по разработке нормативной правовой базы, так и форм и методов воздействия на работников (табл. 2).

Функциональные особенности институтов регулирования социально-трудовых отношений с учетом предметной области и возможного экономического результата представлены в таблице (табл. 3).

Таблица 2

Институциональный механизм регулирования социально-трудовых отношений

Институциональный механизм регулирования социально-трудовых отношений	
Макроуровень (уровень народного хозяйства в целом)	Микроуровень (на уровне организации)
Мероприятия по воздействию на уровень занятости, по разработке нормативной правовой базы по организации трудовой деятельности, гарантий трудоустройства, компенсации и мотивации труда	Разработка методологического обеспечения по регулированию баланса экономических интересов организации и работников, социальной защищенности работников

Институциональные инструменты	
<p>Конъюнктура рынка труда как условия, при которых осуществляется деятельность на рынке труда;</p> <p>Средняя реальная заработная плата в отраслях экономики;</p> <p>Минимальный размер оплаты труда;</p> <p>Уровень прожиточного минимума;</p> <p>Гарантии занятости и др.</p>	<p>Анализ профессионально-квалификационного состава трудовых ресурсов (количество, динамика);</p> <p>Ценовая политика, принятая в организации;</p> <p>Ротация трудовых ресурсов;</p> <p>Стимулирование развития рабочей силы;</p> <p>Планирование идеологической и воспитательной работы и др.</p>

Таблица 3

Функциональные особенности институтов регулирования социально-трудовых отношений

Предметная область институтов	Функциональные особенности институтов	Сфера деятельности	Правовая база	Экономический результат
Условия взаимодействия участников социально-трудовых отношений	Регулирование трудовых отношений, их возникновение и прекращение; определение прав и обязанностей участников социально-трудовых отношений	Трудовая деятельность	ТК Республики Беларусь, Декрет Президента, трудовой договор (контракт), правила внутреннего трудового распорядка работников, должностная инструкция, трудовая книжка	Повышение эффективности производства
Стоимость рабочей силы	Регулирование зарплатообразования, то есть системы по формированию цены труда	Трудовая деятельность	ТК Республики Беларусь, постановления Министерства образования Республики Беларусь в сфере оплаты труда, трудовой договор (контракт), коллективный договор, Единый квалификационный справочник должностей служащих	Повышение производительности труда
Условия охраны труда	Обеспечение условий по сохранению жизни и здоровья работников, включая санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, социально-экономические, правовые и иные мероприятия	Трудовая деятельность	Закон Республики Беларусь об охранной деятельности, постановления Министерства труда и социальной защиты, Совета министров Республики Беларусь, Министерства здравоохранения в сфере охраны труда, правила, рекомендации, информационные письма по охране труда	Повышение эффективности производства
Защита прав работников	Обеспечение условий по соблюдению законодательства о труде	Трудовая деятельность	Закон Республики Беларусь о защите персональных данных, ТК Республики Беларусь, коллективный договор и др.	Повышение эффективности производства
Взаимоотношения между участниками социально-трудовых отношений	Обеспечение баланса интересов между участниками социально-трудовых отношений с целью рационального использования кадрового потенциала	Трудовая деятельность	ТК Республики Беларусь, коллективный договор, локальные правовые акты, должностная инструкция	Повышение эффективности производства и производительности труда

Предметная область институтов	Функциональные особенности институтов	Сфера деятельности	Правовая база	Экономический результат
Внутриорганизационная (карьерная) мобильность	Предоставление возможностей для движения работников внутри организации и в соответствии с действующим законодательством	Мобильность труда	ТК Республики Беларусь, постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь в сфере управления трудовыми ресурсами, резерв кадров	Повышение эффективности производства и перераспределение экономических возможностей
Межорганизационная мобильность	Регулирование условий перевода работников между организациями	Мобильность труда	ТК Республики Беларусь, локальные правовые акты	Повышение эффективности производства и перераспределение экономических возможностей
Уровень занятости	Обеспечение рынка труда необходимыми трудовыми ресурсами, соблюдение требований по трудоустройству граждан	Мобильность труда	Закон Республики Беларусь о занятости населения Республики Беларусь, ТК Республики Беларусь	Равномерное перераспределение экономических возможностей
Координация и контроль	Осуществление функций координации и контроля за соблюдением законодательства о труде, нормативных правовых актов	Поведение участников социально-трудовых отношений	Закон Республики Беларусь об обращениях граждан и юридических лиц, ТК Республики Беларусь	Рост эффективности производства и перераспределение экономических возможностей
Развитие кадрового потенциала	Предоставление возможностей для повышения квалификации, стажировки, переподготовки кадров	Развитие руководителей, специалистов и других служащих	Кодекс об образовании Республики Беларусь, ТК Республики Беларусь, постановления Министерства образования Республики Беларусь и др.	Повышение эффективности производства и производительности труда
Развитие экономических отношений в сфере трудовой деятельности	Обеспечение баланса спроса и предложения на рынке труда	Развитие участников социально-трудовых отношений	ТК Республики Беларусь, иные нормативные правовые акты	Равномерное перераспределение экономических возможностей

Составлено по: [1–2].

Применение вышеописанных институтов регулирования социально-трудовых отношений способствует повышению эффективности трудовой деятельности, равномерному перераспределению экономических возможностей, достижению как социальной, так и экономической стабильности.

Библиографические ссылки

1. Карпушина А. В. Институциональный подход к исследованию социально-трудовых отношений // Вестник Челябинского государственного университета. Экономика. Вып. 32. 2011. № 16(231). С. 63–67.
2. Маковская Н. В. Институциональное обеспечение регулирования трудовых ресурсов в национальной экономике (на примере, Республики Беларусь) // Россия: тенденции и перспективы развития. 2020. № 15-2. С. 236–239.