

РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА МИКРОУРОВНЕ

Опыт регулирования трудовых отношений на микроуровне в странах рыночной экономики указывает на его специфический характер, объясняемый рыночными тенденциями и условиями технического прогресса. В современной практике регулирования трудовых отношений в странах рыночной экономики следует выделять два основных направления: квалификационное и социальное.

При квалификационном направлении развитие трудовых отношений в организации ориентировано на внутрифирменное движение кадров. Главным условием данного направления развития является наличие у работников сформированного специфического человеческого капитала, который длительное время реализуется в рамках предприятия. Закрепляя работников на предприятии, работодатель может в этих условиях ориентироваться на более длительный период их профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, инвестируя в человеческий капитал значительные средства. Отсюда возникла система «непрерывного образования», которая характерна для квалификационного направления развития.

В целом, характерными чертами квалификационного направления в развитии трудовых отношений в организации является следующее:

– регулирование отношений «работник-работодатель» основано на гарантиях занятости и стимулировании длительного стажа работы на предприятии;

– классификация работ основана на взаимосвязи рабочих мест, стажа работы на предприятии и повышении профессионально-квалификационного уровня работников. Здесь нет четких границ содержания той или иной работы. Производственный процесс рассчитан на специфический капитал работников способный реализовываться в технологических условиях предприятия;

– внутрифирменные социальные гарантии и гарантии постоянной занятости повышают эффективность использования человеческого капитала работников, поскольку они содействуют процессу вовлечения работников в производственные интересы и в принятие

решений, касающихся трудового процесса на рабочих местах (рационализация производственных процессов, расширение профессионального профиля работников, внедрение инноваций и т.п.). Классическим примером квалификационного развития является система «пожизненного найма», предусматривающая гарантии постоянной занятости работникам вплоть до наступления пенсионного возраста и действующая на предприятиях в Японии.

Важным моментом квалификационного направления является заметное влияние государства на процессы трудовых отношений на микроуровне. Формы проявления такого влияния состоят в усилении государственных мер, контролирующих найм иностранных работников, возраст вступления в трудовую жизнь и выход на пенсию; в регламентировании гибкого рабочего времени; в предоставлении работодателям налоговых льгот и дотаций для сохранения не престижных рабочих мест.

Социальное направление в регулировании трудовых отношений на микроуровне неразрывно связано с внешним рынком труда. Важная характеристика данного направления в развитии – это активная поддержка и влияние государственной политики занятости, которая предполагает необходимость крупных бюджетных расходов и временный характер создаваемых рабочих мест. Основу данного направления развития определяет социальная мотивация работников: обеспечение сохранения или предоставления работы и, следовательно, трудового дохода всем категориям работников, независимо от их квалификационного уровня. Такая социальная мотивация работников предприятий является составной частью социальной деятельности государства и нацелена на претворение в жизнь лозунга «работу – всем». Включение в производственную деятельность расценивается как ключ к достижению нормальной жизни, а работа как важнейшее право личности, к реализации которого надо стремиться всем.

Общую предпосылку развития по социальному направлению следует видеть в относительно высоких и устойчивых темпах экономического роста, а также в перманентной структурной и технологической рационализации производства, которая позволит сохранить достигнутые конкурентные позиции, например в Швеции и Германии.

Теоретической концепцией данного направления является модель селективного регулирования, предложенная экономистами И. Реном, Р. Мейднером и Центральным объединением профсоюзов Швеции (ЦОПШ), которая оказала влияние на регулирование труда работников на предприятиях Швеции. Согласно данной концепции социально-экономическое развитие предприятий должна определять общая фискально-денежная политика государства. Исследование данной концепции выявило основной инструментарий ее реализации (например, Швеция, Германия):

- государственные мероприятия по формированию спроса на человеческий капитал работников: а) мероприятия, обеспечивающие занятость безработным; б) мероприятия, предотвращающие безработицу;
- активные государственные формы прямого воздействия на совокупный рынок и косвенного на трудовые отношения на микроуровне: государственные программы переподготовки и повышения квалификации работников.