

Герасимова Ирина Владимировна
Gerasimova Irina Vladimirovna
Государственный университет управления
The State University of management
Аспирант/postgraduate
E-Mail: iraida.ga@gmail.com

Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

Формирование и регулирование качественных социально-трудовых отношений с учетом миграционных процессов

Organization and regulation of the quality social and labor relations in view of the migration processes

Аннотация: Данная статья посвящена вопросам социально-трудовых отношений с учетом влияния на них миграционных процессов. Основной акцент делается автором на формирование и регулирование качественных социально-трудовых отношений. Прежде всего, вопросы качества связаны с такими показателями, как свойства личности, участвующей в конкретных социально-трудовых отношениях, уровень профессиональной интеграции личности мигранта, которым он обладает на момент совершения конкретных социально-трудовых отношений и требования внешней среды или принимающего социума.

The Abstract: This article is dedicated to the social and labor relations with the influence on them of migration. The main emphasis is the author of the formation and regulation of the quality of the social and labor relations. First of all, the issues of the quality related to indicators such as the properties of the individual involved in the specific social and labor relations, the professional level of the integration of the individual migrant, he possesses at the time of the specific social and labor relations and the requirements of the environment or the host society.

Ключевые слова: Социально-трудовые отношения, качество, миграционные процессы, интеграция, регулирование.

Keywords: Social and labor relations, quality, the migration processes, integration, regulation.

Центральной проблемой любого общества являются социально-трудовые отношения, связанные с реализацией способностей к труду отдельного человека и всего населения, в том числе на основе принципов свободного выбора (на базе спроса и предложения, купли-продажи рабочей силы, конкуренции и т.д.).

Социально-трудовые отношения – это объективно существующие взаимосвязи и взаимоотношения между индивидуумами и их группами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни [6, с. 83].

На формирование и развитие системы социально-трудовых отношений в организации оказывает влияние сложная комбинация большого числа факторов политического, исторического, экономического и социокультурного характера.

Автором установлено, что любой вид миграции влияет не только на рынок труда, но и на формирование социально-трудовых отношений. Так, проанализировав значительное количество материалов по указанной тематике, предложена следующая классификация социально-трудовых отношений с учетом миграционных процессов (видовой аспект деления):

- первый вид социально-трудовых отношений – переезд сельского жителя из одного социума в другой социум (в город) для осуществления трудовой деятельности;

- второй вид социально-трудовых отношений – переезд жителя из одного социума (маленького города) в другой социум (в большой город) для осуществления трудовой деятельности;

- третий вид социально-трудовых отношений – переезд жителя из одного социума (из одного района) в другой социум (в другой район) для осуществления трудовой деятельности;

- четвертый вид социально-трудовых отношений – переезд жителя из одного социума (из одного субъекта) в другой социум (в другой субъект) для осуществления трудовой деятельности;

- пятый вид социально-трудовых отношений – переезд жителя из одного социума (из одной страны) в другой социум (в другую страну) для осуществления трудовой деятельности.

Однако вопросы качества социально-трудовых отношений рассмотрены в научной литературе не системно, с различных позиций. Поэтому предлагается следующее уточненное понятие качества социально-трудовых отношений.

Качество социально-трудовых отношений – объективно-предметная категория, охватывающая явления социального мира и его трудовых отношений, учитывающая чувственность человека в процессе осуществления взаимодействия с предметами труда, механизмами труда и формирующими конечный результат, соответствующий наперед заданным целевым установкам.

Формализация качества социально-трудовых отношений может быть осуществлена на базе введения следующих понятий:

СЛ – свойства личности, участвующей в конкретных социально-трудовых отношениях. В современной персоналогии насчитывают около двух тысяч свойств человека. Естественно, что такое многообразие крайне сложно учесть в моделях регулирования социально-трудовых отношений с учетом миграционных процессов.

УПИ – уровень профессиональной интеграции личности мигранта, которым он обладает на момент совершения конкретных социально-трудовых отношений. Внутренний и внешний мигрант обладает различным уровнем профессионализма при переезде в другой социум. В настоящее время начала развиваться интеграционная политика, являющаяся частью миграционной политики и помогающая мигрантам адаптироваться, а потом уже и интегрироваться в новом социуме. Период интеграции, как правило, у внутренних мигрантов бывает значительно меньше, чем у внешних, и в целом может продолжаться от нескольких месяцев до десятилетий. От процесса интеграции также зависит качество социально-трудовых отношений. Естественно, что в моделях регулирования социально-трудовых отношений с учетом миграционных процессов крайне сложно учесть уровень профессиональной интеграции личности мигранта.

ТВ – требования внешней среды. К современному человеку, тем более, к мигранту предъявляется большая масса требований самого различного характера (Конвенция № 97 (пересмотренная) 1949 года «О трудящихся-мигрантах», Конвенция № 168 «О содействии заня-

тости и защите от безработицы» (1988 г.). Конвенция № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя» (1982 г.), Конвенция № 143 «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении работникам-мигрантам равенства возможностей и обращения» (1975 г.), Конвенция № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.), Конвенция № 122 «О политике в области занятости» (1964 г.), Конвенция № 95 «Об охране заработной платы» (1949 г.) и другие) [7]. Кроме того, от данного показателя также зависит интеграционная политика государства.

Таким образом, интеграция представляет собой двусторонний процесс: с одной стороны, он зависит от личности самого человека (мигранта) (от двух первых показателей СЛ и УПИ), с другой стороны от принимающего общества (третий показатель ТВ).

По данным «Словаря иностранных слов, вошедших в состав русского языка» Павленкова 1907 года: «Интеграция – вообще соединение в одно целое»[4]. Более современное определение понятию интеграции дается в «Словаре иностранных слов» под редакцией Н.Г. Комлева в 2006 – объединение в целое каких-либо частей, элементов (лат. *integratio* - возобновление, восстановление; *integer* – целый) [3]. Что касается социальной интеграции, то в социологической энциклопедии она определяется как «процесс превращения относительно самостоятельных, слабо связанных между собой объектов (индивидов, групп, государств) в единую, целостную систему, характеризующуюся согласованностью и взаимозависимостью ее частей на основе общих целей, интересов и т.д.; процесс установления оптимальных связей между социальными институтами, группами, ветвями власти и управления, выработки обществом единой идеологии» [5].

Говоря о понятии «интеграция» в рамках процесса миграции Рыбаковский Л.Л. в своей работе «Миграция населения. Вопросы теории» отмечает: «миграционный процесс, с формальной стороны – зафиксированная в пространстве и времени серия миграционных событий. Но если рассматривать миграционный процесс не с формальной стороны, а по существу, то он представляет собой совокупность собственно переселений. Формальные вехи (фиксация выбытия и фиксация прибытия) делят миграционный процесс на три стадии (фазы): исходную, основную и заключительную. Заметим, что понятие «стадия» шире, чем понятие «фаза». Стадия – это не только определенный момент в ходе развития, но и этап, имеющий свои качественные особенности. Поэтому именно этот термин наиболее приемлем для характеристики трех различных составных частей миграционного процесса».

Принципиальные положения концепции трехстадийности миграционного процесса можно свести к следующим. Во-первых, миграционная подвижность (мобильность) и миграционное перемещение (переселение) рассматриваются как два, хотя и взаимосвязанных, но разных по своей сути явления: первое как способность (готовность) к миграции (установка), второе – как акт перемещения, реализация установки на миграцию.

Таким образом, любой завершённый миграционный процесс состоит из трех стадий:

1. исходной, или подготовительной стадии, представляющей процесс формирования территориальной подвижности населения;
2. основной стадии, или собственно переселения населения, миграционных потоков;
3. заключительной, или завершающей стадии, выступающей как приживаемость мигрантов на новом месте [2, с. 37, 39].

Шульга Н.А. определяет интеграцию как тип согласительного общественного сожительства, конструктивного сотрудничества социальных, религиозных, этнических, культурных, языковых, религиозных групп, когда они сохраняют данную качественную идентич-

ность, свою тождественность и самобытность, каждая из них признает право на существование всех других, проявляет к ним терпимость, и в то же время все вместе они имеют общие, объединяющие их социально-политические цели, общественные интересы, институты, ценности, символы и основанную на этой общей базе совместную идентичность.

По мнению начальника Управления содействия интеграции Федеральной миграционной службы, Татьяны Алексеевны Бажан, интеграция – это «органичное включение значительных групп иностранцев в российское общество, в коммуникативное пространство. А коммуникативное пространство в первую очередь зависит от знания русского языка. Параллельно идет обязательное знание иностранцами элементарных правил поведения народа страны пребывания» [1].

Интеграция включает в себя знание государственного строя и законов страны, признание верховенства этих законов над нормами национально-культурной среды, откуда прибыл иммигрант, а также способность жить в обществе согласно принятым в нем установлениям. Интеграция включает в себя, в том числе и отказ от деятельности, угрожающей национальной безопасности государства. В силах и задаче государства определить путь и способы включения иностранца в общество, даже в том случае, когда мигрант не собирается становится гражданином принимающей страны, но приехал на некоторое время, он уже оказывает влияние на общественную жизнь страны.

Обобщая изложенное, можно предложить следующую формализованную запись (рис. 1). Данная запись не является строгой математической формулой и не претендует на однозначное трактование, а является систематизацией более сложных понятий и представлением их в принятой форме в современной математике.

$$КС = f(СЛ; УПИ; ТВ)$$

$$КС = f(СЛ; УПИ; ТВ)$$

где,

КС – качество социально-трудовых отношений;

СЛ – свойства личности, участвующей в конкретных социально-трудовых отношениях;

УПИ – уровень профессиональной интеграции личности мигранта, которым он обладает на момент совершения конкретных социально-трудовых отношений;

ТВ – требования внешней среды.

Рис. 1. Формализация качества социально-трудовых отношений

Источник: составлено автором

Для уточнения понятия «качество регулирования социально-трудовых отношений» проанализируем определение «контроль качества».

Современные подходы к управлению качеством предполагают внедрение системы контроля показателей качества продукта на всех этапах его жизненного цикла, начиная от проектирования, и заканчивая послепродажным обслуживанием. Основная задача контроля качества – не допустить появления брака.

Контроль качества – «деятельность, включающая проведение измерений, экспертизы, испытаний или оценки параметров объекта и сравнение полученных величин с установленными требованиями к этим параметрам (показателями качества) [8]».

Качество регулирования социально-трудовых отношений – деятельность, включающая проведение анализа, экспертизы, оценки сформированных и функционирующих социально-трудовых отношений (параметров объекта) и сравнение полученных оценок с установленными требованиями к этим параметрам (показателями качества регулирования социально-трудовых отношений с учетом миграционных процессов).

Таким образом, качество формирования и регулирования социально-трудовых отношений с учетом миграционных процессов зависит от различных показателей, которые присущи и самой личности мигранта и принимающему социуму.

ЛИТЕРАТУРА

1. Вареничева Т., Пожарский В. Интеграция на взлете // Ваше право: Миграция, № 23, 2011.
2. Рыбаковский Л.Л. Миграция населения. Вопросы теории. М. 2001.
3. Словарь иностранных слов.- Комлев Н.Г., 2006.
4. Словарь иностранных слов, вошедших в состав русского языка.- Павленков Ф., 1907.
5. Социология: Энциклопедия / Сост. А.А. Грицанов, В.Л. Абушенко, Г.М. Евелькин, Г.Н. Соколова, О.В. Терещенко, 2003.
6. Экономика и социология труда: Учебник / под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. - М.: Инфра-М, 2010.
7. http://www.oblprof.ru/dc_f/konven.htm
8. <http://www.dist-cons.ru/modules/qualmanage/section3.html>