

Умнов Ф. А.

аспирант,
ОУП ВПО «Академия Труда и Социальных Отношений»

Методика регулирования системы социально-трудовых отношений в России и ее основные направления

***Аннотация.** Рассмотрены проблемы регулирования социально-трудовых отношений с целью разработки направлений их совершенствования, адекватных сложившимся условиям социально-экономического развития общества. Проанализированы механизмы и инструменты регулирования, определена стратегия регулирования на современном этапе, а также предложены пути и методы ее реализации. Отмечено, что при разработке основных направлений регулирования важно учитывать особенности экономического развития России. Показано, что помощью правильно продуманной социально-экономической политики возможно создание такого механизма регулирования, который бы стал не столько механизмом вмешательства при проявлении негативных явлений, сколько механизмом их предупреждения.*

***Ключевые слова:** социально-трудовые отношения, регулирование социально-трудовых отношений, механизмы регулирования, инструменты регулирования, занятость, уровень оплаты труда, социальное партнерство.*

Methodology of regulating of social-labour system in Russian and its main directions

***The summary.** The problems of regulating of social-labour relationships are observed in order to elaborate the directions of their upgrade, which could be adequate to the formed conditions of social and economic development of the society. The mechanisms and tools of regulating were analyzed, the strategy of regulation on the modern moment was defined, and also the ways and methods were proposed. It was marked that during the elaboration of the main directions of regulating it is important to take in consideration the features of Russia's economic development. It was signed that by means of considered social and economic politics it's possible to create such a mechanism which could become not only a mechanism of intervention during the display of negative phenomena but a mechanism of their prevent.*

***Keywords:** social and labour relationships, regulating of social and labour relationships, mechanisms of regulating.*

Устойчивый экономический рост и усиление внимания государства к социальным аспектам экономики привели к созданию условий

для повышения качества жизни населения, стимулирования его социальной и трудовой активности.

Как следствие, содержание социально-трудовых отношений существенно усложнилось, возникли их новые виды и формы, расширился субъектный состав участников, проявились новые факторы, влияющие на развитие этих отношений. При этом роль государства в регулировании социально-трудовых отношений несколько снизилась, с одновременным расширением функций организаций в этом процессе. Организации получили более широкие права и обязанности в регулировании социально-трудовых отношений, что объективно обусловлено ростом социальной ответственности бизнеса ¹.

Все эти обстоятельства в совокупности обуславливают необходимость комплексного исследования проблемы регулирования социально-трудовых отношений для разработки направлений его совершенствования, адекватных сложившимся условиям социально-экономического развития.

Выступая основой жизнедеятельности общества, трудовая деятельность определяет место и роль человека в социально-экономической системе. В процессе трудовой деятельности отражаются не только экономические отношения, но и социальная сущность субъектов, вступающих в эти отношения, что позволяет рассматривать трудовую деятельность как среду возникновения, формирования и развития социально-трудовых отношений ².

Социально-трудовые отношения это совокупность отношений, рамки которых регламентируются правовыми нормами, обеспечивающими их развитие, складывающихся между участниками коллективной трудовой деятельности в процессе их трудового взаимодействия и за его пределами.

Регулирование социально-трудовых отношений рассматривается нами как система, состоящая из совокупности взаимосвязанных элементов.

В качестве механизмов регулирования выступают экономическая и социальная политика государства, содержание которых определяет вид регулирования (экономическое, социальное). Инструменты эконо-

¹ Бурыхин Б.С., Раковская В.С. Основные направления регулирования системы социально-трудовых отношений в Российской Федерации // Вестник Томского государственного университета. 2007. № 296. С. 143.

² Никулин Ю.И. Регулирование социально-трудовых отношений и направления его совершенствования: диссертация ... кандидата экономических наук: 08.00.05 / [Место защиты: Белгород. ун-т потреб. кооп.]. Белгород, 2008. С. 47.

мического регулирования разделены на организационно-экономические (система рынков труда, система государственного обеспечения занятости населения, инструменты управления спросом и предложением рабочей силы, заработная плата и установленный государством ее минимальный уровень) и финансово-кредитные (система налогообложения, бюджетная система, направления расходования средств, система кредитных отношений)³.

Социальное регулирование рассматривается нами с позиций обеспечения позитивного развития социально-трудовых отношений, стоящих перед их участниками, создания условий для развития человека в период его трудовой деятельности. С учетом этого выделим инструменты социального регулирования: социальное обеспечение (социальные стандарты и социальные нормы) и социальная защита (социальное страхование и социальная помощь)⁴.

Инструменты регулирования социально-трудовых отношений предназначены для формирования социальной рыночной экономики, развития человека, роста результативности и качества его трудовой деятельности, что определяется автором в качестве результата регулирования социально-трудовых отношений.

За последние годы внимание государства к решению проблем развития социальной сферы и социальных проблем населения существенно возросло, что сопровождалось ростом расходов на эти цели и размеров социальных гарантий, установленных законодательством РФ⁵.

Вместе с тем, сами размеры социальных гарантий, особенно в области пенсионного обеспечения, не соответствуют установленному размеру прожиточного минимума, хотя государство имеет достаточный объем финансовых ресурсов на социальную поддержку населения. Ситуация усугубляется снижением степени участия государства в решении жилищных проблем населения и передачей обязанности финансирования жилищно-коммунального хозяйства и социально-культурной сферы субъектам Федерации. Создание экономического базиса для развития социальной среды в настоящее время определяется не столько федеральным, сколько региональным уровнем регулирования социально-трудовых отношений.

³ Никулин Ю. И. Регулирование социально-трудовых отношений и направления его совершенствования: диссертация ... кандидата экономических наук: 08.00.05 / [Место защиты: Белгород. ун-т потреб. кооп.]. Белгород, 2008. С. 16.

⁴ Там же. С. 17.

⁵ Там же. С. 19.

Состояние трудовой среды представляется как результат одновременного регулирующего воздействия всех субъектов социально-трудовых отношений: самих работников, работодателей (организаций), органов государственной службы занятости

Итак, выделим основные проблемы регулирования социально-трудовых отношений:

- низкий уровень жизни населения, вынуждающий его выходить на рынок труда для продажи собственной рабочей силы;
- обострение конкуренции на рынке труда, связанное с развитием внешней трудовой миграции;
- рост безработицы населения и увеличение спроса на рабочие места в условиях наличия скрытой безработицы;
- ухудшение состояния здоровья работников, обусловленное ростом профессиональной заболеваемости, вредными и опасными условиями труда;
- рост неудовлетворенности работников условиями трудовой деятельности, проявляющейся в проведении забастовок и высокой текучести кадров;
- снижение темпов развития профсоюзного движения и степени участия профсоюзов в защите интересов наемных работников;
- дефицит кадров массовых профессий, обусловленный сокращением масштабов подготовки по программам начального профессионального образования.

Наличие этих проблем обуславливает необходимость разработки направлений совершенствования регулирования социально-трудовых отношений.

Теоретическая мысль и практика экономического развития России и зарубежных стран показывают, что возможность регулирования социально-трудовых отношений существует. Но регулировать социально-трудовые отношения труднее, чем контролировать финансовые и материальные потоки, прямо не связанные с человеческим фактором⁶.

Полагаем, что основной целью регулирования социально-трудовых отношений должно стать формирование такого механизма, который был бы не столько механизмом вмешательства при появлении негативных явлений, сколько механизмом их предупреждения. Превращение механизма регулирования в инструмент превентивных мер связан с четким определением принципов его формирования.

⁶ Никулин Ю.И. Регулирование социально-трудовых отношений и направления его совершенствования: диссертация ... кандидата экономических наук : 08.00.05 / [Место защиты: Белгород. ун-т потреб. кооп.]. Белгород, 2008. С. 28.

В настоящее время одно из главных требований к формированию и функционированию механизма регулирования — максимальный учет особенностей переходного периода и реалий российской экономики. При этом немаловажное значение приобретает формирование базы регулирования социально-трудовых отношений с учетом российской экономической действительности, т. е. институтов, адекватных специфике перехода к рыночной экономике⁷.

Считаем, что первостепенное значение приобретает определение стратегии регулирования социально-трудовых отношений, а также путей и методов ее реализации.

Основными элементами этой стратегии, на наш взгляд, призваны стать следующие:

- поиск решения проблем занятости с учетом особенностей экономического развития России;
- сочетание процесса реструктуризации экономики с активной по- обеспечению достойного уровня оплаты труда как одно из требований реструктуризации экономики и социально-экономической политики в целом;
- поддержание достигнутых стандартов социальной защиты граждан и обеспечение их повышения. Исходным требованием следует считать совершенствование законодательства и регулирования труда
- формирование стратегического представления о занятости.

Переход к конструктивной политике достижения полной занятости в современных условиях приобретает особую остроту. Он означает прежде всего воздействие на конкретные факторы и процессы в экономике. К таким факторам относятся стимулирование роста производства путем снижения оттока капитала за границу; повышение экономической эффективности экспорта; переход к экономической политике в интересах полной занятости; разработка и осуществление программ по созданию новых рабочих мест.

Самостоятельное значение, на наш взгляд, имеет осуществление программы организации общественных работ с целью создания рабочих мест в первую очередь для малоквалифицированных работников.

Другим стратегически важным направлением совершенствования регулирования социально-трудовых отношений надо считать создание механизма регулирования уровня оплаты труда. Как экономическая кате-

⁷ Никулин Ю. И. Регулирование социально-трудовых отношений и направления его совершенствования: диссертация ... кандидата экономических наук: 08.00.05 / [Место защиты: Белгород. ун-т потреб. кооп.]. Белгород, 2008. С. 27.

гория заработная плата в современных условиях подразумевает обеспечение и поддержание оплаты труда на достойном уровне и ее своевременную выплату⁸.

Повышение уровня оплаты труда следует рассматривать не только как выражение экономических прав трудящихся, но и как экономический инструмент, способствующий расширению внутреннего спроса на товары национального производства и повышение темпов экономического роста.

Нельзя недооценивать тот факт, что в современных условиях России повышение доходов населения — один из острейших вопросов социальной политики, связанный с обеспечением нормального уровня воспроизводства рабочей силы и преодолением отставания от уровня экономически развитых стран.

Полагаем, что факт того, что в настоящее время четвертая часть российских граждан по-прежнему имеет доходы ниже прожиточного минимума, составляет серьезную социальную проблему работающих бедных. Это, в свою очередь, порождает феномен вторичной занятости и является питательной средой для существования теневой экономики.

Повышение уровня оплаты труда и повышение доли оплаты труда в ВВП следует рассматривать как один из главных показателей демократизации социально-трудовых отношений и здоровой социально-экономической политики государства в целом. Без повышения оплаты труда невозможна активизация ее стимулирующей роли как фактора роста производительности труда. В 2008 г. уровень производительности труда в России по отношению к аналогичному показателю США составлял чуть более 12%, Германии — 18%, Франции — 16%, Великобритании — 23%⁹.

Самостоятельным направлением совершенствования регулирования социально-трудовых отношений и их демократизации следует считать создание основ для активизации социального диалога и конструктивного двустороннего решения трудовых вопросов. Без социального партнерства невозможно формирование национальной концепции достижения консенсуса в социальной сфере.

⁸ Бурыхин Б.С., Раковская В.С. Основные направления регулирования системы социально-трудовых отношений в Российской Федерации // Вестник Томского государственного университета. 2007. № 296. С.142.

⁹ Бурыхин Б.С., Раковская В.С. Основные направления регулирования системы социально-трудовых отношений в Российской Федерации // Вестник Томского государственного университета. 2007. № 296. С.143.

Для успешного функционирования такого рода механизмов необходима современная законодательная база и наличие сильных субъектов социального диалога — объединений профсоюзов и объединений предпринимателей.

По существу, речь идет о постоянно действующем механизме коллективно-договорного регулирования с целью удовлетворения и согласования взаимных интересов. Функционирование такого рода механизма коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений способствовало бы сужению сферы государственного регулирования, делая последнее более целенаправленным, эффективным и адресным.

В нашей модели развития социального партнерства с позиций системного подхода оно рассматривается как система, призванная на основе паритетного сотрудничества всех субъектов социально-трудовых отношений обеспечить баланс их интересов, реализуемых в процессе труда.

В современных условиях принципиальное значение для демократизации социально-трудовых отношений имеет усиление и повышение авторитета российских профсоюзов — социального партнера со стороны трудящихся. Именно от их авторитета, зрелости и массовости зависит во многом результативность переговоров с предпринимателями и правительством при решении вопросов обеспечения прав и защиты интересов трудящихся¹⁰.

Несмотря на быстрый рост числа организаций предпринимателей в форме неприбыльных ассоциаций и объединений, они не в состоянии претендовать на роль сильного и авторитетного представителя бизнеса в переговорах как с правительством, так и с профсоюзами.

Неспособность оказывать активное влияние на экономическую жизнь в стране свидетельствует об их недостаточной зрелости.

Причины этого, по нашему мнению, следующие. У них отсутствует достаточная финансовая база, и потому они нередко вынуждены заниматься коммерческой деятельностью вопреки их правовому статусу некоммерческих организаций. Обращение за спонсорской помощью к крупным предпринимателям нередко влечет к потере самостоятельности и превращению их в инструмент защиты интересов крупного капитала. Между тем повышение авторитета как представителей товаропроизводителей и социальных партнеров может быть достигнуто только при условии их противостояния антинациональным решениям правительства, касающимся определенных национальных товарных рынков.

¹⁰ Бурыхин Б. С., Раковская В.С. Основные направления регулирования системы социально-трудовых отношений в Российской Федерации // Вестник Томского государственного университета. 2007. № 296. С. 144.

Наше мнение, как и разработки в данной области, сводятся к тому, что при совершенствовании регулирования социально-трудовых отношений необходимо исходить из системы специальных принципов, с разделением их на два уровня (макро- и микро-) по субъектам регулирования. Состав и содержание принципов регулирования социально-трудовых отношений на макроуровне определяется содержанием и направлениями государственных политик: экономической, социальной, занятости. Эти принципы задают общий контур развития социально-трудовых отношений. Но поскольку эти отношения формируются на уровне организации, на этом уровне состав принципов расширяется и детализируется.

Степень реализации принципов определяется совокупностью соответствующих условий, сложившихся на современном этапе развития социально-трудовых отношений, исходя из потребностей трудовой сферы экономики и состояния социальной сферы. При этом заметим, что эти условия могут быть практически реализованы только при активизации всех уровней управления экономикой, на которых формируются и развиваются социально-трудовые отношения.

Приоритетные направления совершенствования регулирования социально-трудовых отношений можно разделить на направления, реализуемые на макроуровне (в социальной и трудовой сферах) и уровне организации, с разработкой рекомендаций по их реализации.

Все это отвечает предполагаемому результату от совершенствования регулирования социально-трудовых отношений — обеспечение сбалансированности экономических интересов участников на основе развития социального партнерства.

Таким образом, необходимость регулирования социально-трудовых отношений не вызывает сомнений. При этом очень важно при разработке основных направлений регулирования учитывать особенности экономического развития России. С помощью правильно продуманной социально-экономической политики возможно создание такого механизма регулирования, который бы стал не столько механизмом вмешательства при проявлении негативных явлений, сколько механизмом их предупреждения.

В заключение заметим, что социально-трудовые отношения в настоящее время недостаточно охвачены государственным статистическим наблюдением, что не позволяет проводить оперативный анализ результатов их регулирования, динамики развития и параметров формирования.

Литература

1. Бурыхин Б. С., Раковская В.С. Основные направления регулирования системы социально-трудовых отношений в Российской Федерации // Вестник Томского государственного университета. 2007. № 296. С. 141–145.
2. Никулин Ю. И. Регулирование социально-трудовых отношений на основе механизма согласования экономических интересов субъектов социального партнерства // Вестник Белгородского университета потребительской кооперации (спецвыпуск). 2006.
3. Никулин Ю. И. Регулирование социально-трудовых отношений и направления его совершенствования: диссертация ... кандидата экономических наук: 08.00.05 / [Место защиты: Белгород. ун-т потреб. кооп.]. Белгород, 2008.
4. Никулин Ю. И. К вопросу о совершенствовании регулирования социально-трудовых отношений // Вестник Белгородского университета потребительской кооперации (спецвыпуск). 2006.
5. Никулин Ю. И. Основные положения методики оценки результатов регулирования социально-трудовых отношений // Место и роль кооперации в российской экономике: Материалы международной научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава и аспирантов: В 7-и чч. Ч. 7. Белгород: Кооперативное образование, 2008.
6. Социальная политика в постсоциальном обществе: задачи, противоречия, механизм. М.: Наука, 2001.
7. Россия на пути в ВТО: отраслевой анализ. М.: ИМЭМО, 2001.
8. Куликов В. В. Социальные императивы продолжения экономического реформирования // Российский экономический журнал. 2001. № 1.
9. Шмаков М. В. Достойный уровень платы и нормальные условия труда работников, консолидация профсоюзов // Труд и социальные отношения. 2003. № 1.
10. О повышении регулирующей роли общественных предпринимательских объединений в экономике России // Российский экономический журнал. 2003. № 4.