

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Рассмотрены основные направления регулирования социально-трудовых отношений и их законодательного закрепления. Предложена стратегия регулирования социально-трудовых отношений и определены ее основные направления: поиск решения проблем занятости с учетом особенностей экономического развития России; сочетание процесса реструктуризации экономики с активной политикой государства по поддержанию высокой занятости; обеспечение достойного уровня оплаты труда; поддержание достигнутых стандартов социальной защиты граждан и обеспечение их повышения. По каждому из указанных направлений предложены меры по их реализации.

Экономическая значимость социально-трудовых отношений по мере развития производительных сил, процессов индустриализации, научно-технической революции существенно возрастает. Анализ процессов развития социально-экономической системы показывает: от забастовок, стихийных выступлений работников страдает все общество, теряя при этом определенную часть внутреннего национального продукта. Поддержание экономической и социальной стабильности, являющейся условием развития любой социально-экономической системы, формирует объективную необходимость и возможность разрешения противоречий в социально-трудовых отношениях.

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 фактором. Однако нам представляется возможным предложить пути совершенствования законодательства в области социально-трудовых отношений.

Согласно ст. 7 Конституции Российской Федерации Россия является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека [1]. Цель социального государства – отстаивать интересы большинства членов общества в первую очередь через обеспечение важнейшего элемента социально-трудовых отношений – занятости населения. Достижение данной цели возможно посредством выполнения ряда функций:

- контроль за соблюдением государственных стандартов в области безопасности, условий и охраны труда;
- поддержка необходимых уровней оплаты труда в соответствии со стоимостью воспроизводства рабочей силы и положениями конвенций и рекомендаций Международной организации труда (МОТ), ратифицированных Российской Федерацией;
- обеспечение условий для цивилизованного разрешения социально-трудовых конфликтов и нормального осуществления колдоговорных процессов согласования и регулирования социально-трудовых отношений.

Реализация статуса социального государства предполагает определенные направления развития и социально-трудовых отношений и их законодательного закрепления. В связи с этим представляется возможным предложить пути совершенствования механизма регулирования социально-трудовых отношений.

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.

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 экономике.

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 политикой по поддержанию высокой занятости;
- обеспечение 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.

Из вышеперечисленного главным и определяющим следует считать формирование политики в сфере занятости и основных механизмов ее реализации.

Для экономически развитых стран 1990-х гг. характерным являлся отказ от пассивной политики борьбы с безработицей и переход к активной политике в сфере занятости, призванной проводить систему мер по сокращению безработицы. Для России основным направлением совершенствования социально-трудовых отношений является формирование таких программ социальное-экономического развития, которые бы предполагали решение конкретных проблем в сфере занятости. Это означает, что регулирование рынка труда и занятости представляет собой процесс воздействия на трудовую сферу для достижения целей, нормативно определенных субъектом регулирования. Регулирование должно носить все более адресный характер.

До настоящего времени в России политика в сфере занятости ограничивается мерами по содействию занятости, т.е. системой мер по регистрации безработных и

оказанию помощи в трудоустройстве или профессиональном обучении.

Как показывает практика 1990-х гг., в нашей стране основной целью макроэкономической политики было обеспечение экономической стабильности, в последние годы – экономического роста, и не ставилась задача предупреждения безработицы. Достижение полной занятости рассматривается для стран с переходной экономикой как стратегия, а не как сиюминутная цель. Но при этом борьба с безработицей является основной целью социально-экономической политики.

Все это дает основание считать исходным требованием совершенствования 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. В этом отношении интересна практика Словении, где широко используются общественные работы, но при этом заработная плата занятых на них не может превышать 70% от рыночных ставок на аналогичных рабочих местах [2].

Другим стратегически важным направлением совершенствования регулирования социально-трудовых отношений надо считать создание механизма регулирования уровня оплаты труда. Как экономическая категория заработная плата в современных условиях подразумевает обеспечение и поддержание оплаты труда на достойном уровне и ее своевременную выплату.

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 повышению 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. Результаты программ международных сопоставлений ООН за 2000 г. показали, что физический объем ВВП на душу населения составляет в России только 24,2% от аналогичного уровня США, конечное потребление населения – лишь 20,4% от уровня США. Такое положение негативно сказывается на общем состоянии экономики и таит в себе угрозу социально-экономических катастроф [3].

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 1998 г. уровень производительности труда в России по отношению к аналогичному показателю США составлял чуть более 12%, Германии – 18%, Франции – 16%, Великобритании – 23% [4].

Одной из особенностей процессов трансформации в российской экономике являются низкие темпы повышения стоимости рабочей силы по сравнению с ростом стоимости основных фондов и материально-технических ресурсов. Это неизбежно ведет к замедлению темпов обновления производственного аппарата и фактически способствует вытеснению техники дешевой рабочей силой, что в свою очередь может привести к деградации всего рынка труда в целом.

Данное положение законодательно закрепляется в установленных размерах минимальной оплаты труда, которая, хотя в последние десятилетия и повышалась в абсолютных показателях, но при этом существенно отставала от стоимости жизни населения. Так, если в 1990 г. минимальная оплата труда, составляющая 80 руб., в 1,5 раза превышала стоимость минимальной прожиточной корзины, то в 1992 г. эти два показателя сравнялись. В 1995 г. наблюдался существенный разрыв между ними, когда первая была меньше второй в 5 раз, в 2000 г. разрыв увеличился до 10 раз [5].

Преодоление отрыва цены труда от его стоимости – необходимое условие сближения рыночных цен внутри страны и мировых цен, требование нормального функционирования рыночного хозяйства.

Механизм регулирования оплаты труда с целью повышения ее уровня включает в себя определение национальных трудовых стандартов и системы мер по их обеспечению и постепенному повышению, в том числе:

- регулирование минимальных размеров оплаты труда с учетом стоимости жизни населения;
- переход к нормативному установлению доли оплаты труда в валовом внутреннем продукте;
- установление доли дохода предприятия в процентах к фонду оплаты труда и включение этих нормативов в коллективные договоры;
- сокращение дифференциации заработной платы.

Для переходного периода характерна неоправданная возрастающая дифференциация заработной платы. Это касается как регионов и отраслей промышленности, так и основных профессиональных и социальных групп, а также высокооплачиваемых и низкооплачиваемых слоев населения. Эта дифференциация является 6–8-кратной, и ее рост продолжается. Дифференциация заработной платы, оцениваемая зарубежными исследователями в коэффициенте Джини, увеличилась с 0,439 в 1998 г. до 0,464 в 2002 г. Уровень дифференциации заработной платы России близок к уровню стран Латинской Америки [3].

С учетом нынешнего уровня экономического развития России требуется разработка такой долгосрочной программы, в которой бы предусматривалась система мер по повышению уровня оплаты труда и социальных гарантий с целью приближения к уровню экономически развитых стран – с выделением этапов, сроков и источников финансирования расходов, связанных с выполнением каждого из этапов.

Основными направлениями решения этой проблемы следует считать на микроуровне:

- законодательное повышение минимальной оплаты труда и поддержание ее на достойном уровне;
- регулярную индексацию заработной платы в соответствии с темпами инфляции в стране;
- предотвращение социально-экономических катастроф (например, дефолт августа 1998 г., в результате которого произошло резкое падение доходов населения).

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.

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.

Конструктивность социального партнерства связана с четким разграничением предметов трудовых отношений, подлежащих регулированию на федеральном, отраслевом и региональном уровнях. При этом если такие проблемы, как создание климата, способствующего развитию конкурентных предприятий и отраслей, ложатся на государство, а вопросы регулирования заработной платы с учетом темпов инфляции – обязательный предмет трехсторонних переговоров и соглашений, то многие проблемы в трудовой сфере, и прежде всего деление полученных доходов, должны решаться на отраслевом уровне в двустороннем порядке.

К числу требований, предъявляемых к формированию сильных социальных партнеров, следует отнести:

- выведение объединений из государственных структур и превращение их в действительно независимые организации;
- четкое разграничение функций объединений профсоюзов от других организаций, в первую очередь от политических партий, государственных ведомств, инспекций труда;
- переориентация профсоюзов с борьбы за изменение экономической и политической жизни на защиту профессиональных интересов своих членов;

– активизация их роли и участия в выработке социально-экономической политики, т.е. позитивно-конструктивной направленности их деятельности.

По свидетельству экспертов Международной организации труда, в настоящее время в странах с переходной экономикой социальное партнерство профсоюзов, организаций предпринимателей и правительства имеет довольно узкую направленность и не охватывает такие жизненно важные вопросы, как ликвидация задолженности по заработной плате, предупреждение массовой безработицы, защита доходов от инфляции, установление минимальных размеров оплаты труда на приемлемом уровне в сравнении со стоимостью жизни; определение соотношения базовых параметров минимальной и средней заработной платы, системы дополнительных выплат.

При этом конкретные размеры заработной платы должны обсуждаться на уровне отраслей и предприятий в зависимости от общего положения дел в стране. Что касается предмета обсуждения и решения на двусторонней основе на уровне предприятий, то здесь цель социального партнерства – обеспечение того, чтобы система оплаты труда тесно увязывалась с результатами работы предприятий и ростом производительности труда путем установления нормативов оплаты заработной платы в общих доходах предприятия.

Переход к системе оплаты труда с учетом общих экономических показателей работы предприятия будет способствовать перемещению рабочей силы из отраслей, где отсутствует рост производства, в отрасли с быстро развивающимися и конкурентоспособными производствами. Такой перелив рабочей силы будет способствовать росту оплаты труда и борьбе с бедностью в масштабе всей страны.

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 трудящихся.

Сегодня построенная на базе коллективного членства Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР) объединяет 122 членские организации, в том числе 43 общероссийских отраслевых союза, 79 территориальных объединений при общей численности 45 млн человек, что составляет 88,5% от общего числа работающих на предприятиях всех форм собственности. Кроме того, ФНПР имеет партнерские отношения с 8 профсоюзными объединениями на договорной основе [6].

Усиление профсоюзов в условиях трипартизма и активизация их деятельности зависят от многих факторов, среди которых наиболее важными являются:

- способность правильно и объективно оценить социально-экономическую обстановку в стране;
- определить в соответствии с ней стратегию и программу основных направлений своей деятельности;
- активизировать работу по росту массовости профсоюзов и их численности.

В постановлении Генерального совета Федерации независимых профсоюзов России «О социально-экономической ситуации в России и действиях профсоюзов

отмечено наличие целого ряда острейших социальных проблем. Задолженность по заработной плате в 2004 г. составляла 34 млн руб., из которых на внебюджетный сектор приходилось 87%. В бюджетном секторе наблюдался рост длительности задолженности [7].

О стратегии и программе профсоюзного движения можно судить по решениям и резолюциям последнего IV съезда ФНПР. Наиболее важными следует признать требования ратифицировать Конвенцию № 173 МОТ «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателей», а также об определении порядка утверждения официальных текстов документов МОТ на русском языке.

Профсоюзы как одна из сторон в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений выступили с требованием внесения изменений в Генеральное соглашение между Общероссийским объединением профсоюзов, Общероссийским объединением работодателей и Правительством РФ на 2002–2004 гг., обусловленных новизной экономической ситуации в стране.

Одно из требований профсоюзов – осуществлять реформирование системы оплаты труда в случае и одновременно с реформированием межбюджетных отношений, предусматривающих четкое разграничение налоговых полномочий, закрепление за бюджетами различных уровней достаточных источников, позволяющих обеспечить достойный уровень оплаты труда работников организаций бюджетной сферы и стабильность данных источников.

В рамках мер по социальной защите своих членов ФНПР выступает с требованием о ратификации Конвенции № 44, предусматривающей введение системы страхования от безработицы. Считает недопустимым такое положение, когда правительство пошло на ликвидацию обязательного страхования от безработицы как одного из видов возлагаемого на работодателя в условиях рыночных отношений обязательного страхования.

Одновременно в протоколе разногласий были сформулированы предложения о внесении изменений и дополнений в генеральное соглашение. В них указывается, что в генеральном соглашении не удалось добиться согласований позиции по минимальному размеру оплаты труда и тарифной ставке 1-го разряда Единой тарифной сетки работников организаций бюджетной сферы. Обращено внимание на отсутствие финансового обеспечения Федерального закона «О государственных гарантиях и компенсациях лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Согласно Закону Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях», разработанному с учетом конвенций и рекомендаций МОТ, главным документом, определяющим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений, является генеральное соглашение, заключенное на федеральном уровне. Именно генеральное соглашение определяет принципы осуществления социально-экономической политики, мероприятия по законопроектной работе в области развития рынка труда, занятости населения, оплаты и доходов, уровня жизни и доходов.

Особую актуальность приобретает подготовка и заключение тарифных соглашений, устанавливающих в

отрасли условия оплаты труда и нормы его оплаты, а также систему мер по социальным гарантиям.

Именно на отраслевые тарифные соглашения возлагается ответственность за сохранение условий, не допускающих ухудшения положения работников в рамках действующего законодательства.

Усилению и активизации объединений работодателей и их функционированию как субъектов социально-трудовых отношений в условиях современной России мешают два фактора:

- слабость и неразвитость правового обеспечения функционирования таких объединений;

- незрелость самих организаций вообще и в осуществлении функций социального партнера в особенности.

В декабре 2002 г. вступил в силу Федеральный Закон «Об объединениях работодателей» от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ, которым определены: правовое положение объединений работодателей, порядок их создания в целях представительства законных интересов и защиты прав своих членов в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также деятельности, реорганизации и ликвидации.

При этом законом предусмотрено содействие государства реализации права работодателей на объединение в целях развития социального партнерства, обеспечения участия работодателей в установленном порядке в формировании и проведении согласованной политики в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

Несмотря на это, до настоящего времени отсутствует в российском законодательстве требование об обязательном членстве предпринимателей в таких организациях, тогда как в законодательстве на Западе предусмотрено обязательное членство предпринимателей в объединениях товаропроизводителей.

Объединение работодателей – это весьма молодые институциональные структуры. В течение 2002–2004 гг. наблюдался процесс активного создания такого рода организаций и их интеграции. Крупнейшие предпринимательские организации объединялись вокруг Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП). В настоящее время РСПП насчитывает 320 индивидуальных членов и около 4,7 тысячи юридических лиц, на которые приходится около 60% производимого в стране валового внутреннего продукта [8].

Наряду с этим созданы и другие объединения предпринимателей, в числе которых Всероссийское общественное объединение предпринимателей «Деловая Россия», организаторами которого стала группа депутатов Государственной думы. Нельзя не отметить также Объединение предприятий и организаций России (ОПР), объединяющее малые предприятия. Одновременно продолжает функционировать Торгово-промышленная палата России, долгое время представляющая интересы работодателей в МОТ.

К настоящему времени объединения товаропроизводителей созданы во многих отраслях экономики, в том числе в отраслях и подотраслях промышленности.

Несмотря на быстрый рост числа организаций предпринимателей в форме неприбыльных ассоциаций

ций 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.

Немаловажное значение имели методы их организации. Российские организации предпринимателей, как правило, создавались не столько по инициативе предпринимателей и компаний, сколько политиков и бывших руководителей отраслевых ведомств с целью получения высокооплачиваемых должностей.

В существующей хозяйственной структуре отраслевые органы государственного управления не нашли с

ними должного взаимопонимания и взаимодействия, поскольку рассматривают их как конкурентов, которые могут лишать их функций и полномочий в будущем.

Формированию своего рода сильного «профсоюза» товаропроизводителей препятствует и отсутствие равноправия среди их членов, поскольку наблюдается «захват власти» в таких организациях крупным капиталом и олигархическими структурами. Ярким примером может служить недавняя реорганизация Российского союза промышленников и предпринимателей, в результате которой в состав его правления вошли представители олигархов и были выведены государственные предприятия.

Одна из актуальных задач развития предпринимательства – создание представительных ассоциированных отраслевых и общественных организаций, способных формулировать единую экономическую позицию в интересах всего бизнеса и говорить в соответствии с ней с правительством.

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.

ЛИТЕРАТУРА

1. Конституция Российской Федерации: Принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. М.: Юрид. лит., 1993. 64 с.
2. Политика в области занятости в условиях глобализации: Доклад на V Международной конференции труда. 83-я сессия. Женева, 1996. С. 88.
3. Социальная политика в постсоциальном обществе: задачи, противоречия, механизм. М.: Наука, 2001. 261 с.
4. Россия на пути в ВТО: отраслевой анализ. М.: ИМЭМО, 2001. 145 с.
5. Куликов В.В. Социальные императивы продолжения экономического реформирования // Российский экономический журнал. 2001. № 1. С. 5.
6. Шмаков М.В. Достойный уровень платы и нормальные условия труда работников, консолидация профсоюзов // Труд и социальные отношения. 2003. № 1. С. 4.
7. Постановление Генерального совета ФНПР // Профсоюзы и экономика. 2002. № 8. С. 114.
8. О повышении регулирующей роли общественных предпринимательских объединений в экономике России // Российский экономический журнал. 2003. № 4. С. 91.

Статья представлена кафедрой системного менеджмента и предпринимательства экономического факультета Томского государственного университета, поступила в научную редакцию «Экономические науки» 22 сентября 2006 г., принята к печати 29 сентября 2006 г.