



003 169770

24

На правах рукописи

Мальшев Максим Алексеевич

Партнерство в системе социально-трудовых отношений

специальность 22 00 03 – экономическая социология и демография

Автореферат

диссертации на соискания ученой
степени кандидата социологических наук

Москва - 2008 22 МАЙ 2008

Диссертация выполнена на кафедре экономической социологии и маркетинга социологического факультета Московского государственного университета им. М В Ломоносова.

Научный руководитель доктор социологических наук, профессор
Осеев Александр Александрович

Официальные оппоненты. доктор социологических наук, профессор
Кухаренко Вадим Борисович
кандидат социологических наук, доцент
Адигамаев Венир Анварович

Ведущая организация Московский Государственный Технологический
университет «Станкин»

Защита состоится «29 апреля» 2008 года в 14 часов на заседании диссертационного совета Д 501 001 03 при Московском государственном университете им М В Ломоносова по адресу: 119992, ГСП-2, г. Москва, Воробьевы горы, МГУ им М.В. Ломоносова, социологический факультет, ауд 201

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале библиотеки 1-го корпуса гуманитарных факультетов МГУ им М В Ломоносова

Автореферат разослан «__» _____ 2008 г

Ученый секретарь
диссертационного совета
кандидат философских наук


Малиева Н.А.

Актуальность проблемы исследования.

В настоящее время в России важной задачей является создание институтов и форм регулирования трудовых отношений, опирающихся на лучший мировой опыт

В становлении и функционировании трудовых отношений нового типа важную роль призвано сыграть социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленное на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений.

При этом речь идет не о возврате к практике полного, добровольно-принудительного охвата профсоюзами всех трудящихся, воссоздания их единой иерархической структуры, так же, как и об обязательном вхождении предпринимателей в их ассоциации и союзы. Эти процессы могут развиваться лишь на основе заинтересованности всех участников – субъектов трудовых отношений. Повышению заинтересованности способствует законодательное определение и расширение их функций и, главное, их практическое вовлечение в постоянный трехсторонний диалог, направленный на решение актуальных проблем трудовых отношений на всех уровнях – от предприятия до общества в целом.

В условиях интенсивного процесса экономических, социальных, политических и правовых преобразований в современной России актуализируется проблема научного обоснования социального партнерства, анализа практики взаимодействия сторон диалога и выработки предложений по практическому обеспечению баланса интересов работников, работодателей и государства в сфере экономики.

Степень научной разработанности темы.

Сегодня процесс становления и развития социального партнерства в системе социально-трудовых отношений как актуальная проблема требует своего дальнейшего научного осмысления. В современной российской литературе данная проблематика представлена достаточно широко. Социальному партнерству посвящено значительное число монографий и статей в научных журналах, сборниках статей и материалах

конференций Проблемы социального партнерства исследуются в трудах Айтжанова А Т, Анисимова А И, Башмакова В И, Бочаровой И.Ю., Бражко А Л, Беловой В.Л., Гарсия А Л, Гурьяновой Л П, Жукова А Л, Иванова С.Ю., Крестьянинова А Н, Киселева В Н, Кулинченко В В, Минкиной Н И., Наумова В.И., Нетеребского О.В., Осеева А А, Соловьева А.В, Татарниковой С Н, Шмакова М В, Шулуса А А и др¹

В диссертации соискатель опирался на труды экономистов, разрабатывающих проблемы современного рынка труда Андреева С., Безгребельной И., Ведерниковой Н., Гендлера Г., Вишневской Н., Власова В, Грачева М, Гришаева С., Котляр А, Нецадина А, Пополнина А, Радаева В, Романенковой Г, Миккульского К, Харламова А, в том числе Алимариной Е, Гелета И, Масленниковой Л, Нижегородцева Р,

¹ О проблемах социального партнерства в следующей литературе Айтжанов А Т Социальное партнерство на рубеже веков М Экон-Информ, 2003, Анисимов А Л Коллективные договоры и соглашения и их социально-правовое значение // Трудовое право, 2003, № 1, Башмаков В И Профсоюзы в системе социального партнерства, М АТИСО, 2003, Бочарова И Ю Реформирование института представительства интересов наемных работников // Труд и социальные отношения, 2005, № 1, Бражко А Л Регулирование социально-трудовых отношений // Труд и социальные отношения, 2006, № 2, Белова В Л, Гарсия А Л О социальной ответственности бизнеса // Социально-гуманитарные знания, 2004, № 5, Гурьянова Л П Главный инструмент регулирования социально-трудовых отношений // Труд и социальные отношения, 2005, № 1, Жуков А Л Уровень заработной платы Могут ли профсоюзы повлиять на него? // Труд и социальные отношения, 2006, № 1, Жуков А Л Минимальная ставка оплаты труда // Труд и социальные отношения, 2006, № 2, Жуков А Л Тарифные ставки и оклады в соглашениях и коллективных договорах // Труд и социальные отношения, 2007, № 4, Жуков А Л Разработка форм и систем оплаты труда Участие профсоюзов // Труд и социальные отношения, 2007, № 5, Иванов С Ю Основные тенденции реализации генерального соглашения новые вызовы // Труд и социальные отношения, 2006, № 4, Иванов С Ю, Крестьянинов А Н, Крылова И Д Социальная напряженность факторы скрытой угрозы // Труд и социальные отношения, 2006, № 1, Киселев В Н Профессиональные союзы и социальное партнерство в современной России // Труд и социальные отношения, 2002, № 3, Киселев В Н, Смольков В Г Социальное партнерство в России специфика и основные проблемы становления в период рыночных реформ М Экономика, 2002, Кулинченко В В Социальная ответственность бизнеса как условие эффективности социального партнерства // Труд и социальные отношения, 2006, № 4, Лукьянчикова Т Л Вознаграждение за труд современные принципы // Труд и социальные отношения, 2007, № 1, Минкина Н И Коллективно-договорное регулирование теории, практика и обучение // Трудовое право, 2003, № 9, Наумов В И Профсоюзы как фактор социально-политической стабилизации общества // Труд и социальные отношения, 2006, № 4, Нетеребский О В Становление и развитие системы социального партнерства (Региональный аспект) М Палеотип, 2003, Осеев А А Переговоры как регулятор социально-трудовых отношений Критическая фаза начала переговоров М «Аиф ПРИНТ», 2001, Россия тенденции и перспективы развития Ежегодник Вып 2 М ИНИОН РАН, 2007, Соловьев А В Социальное партнерство Комментарий к Трудовому кодексу РФ М Дело и Сервис, 2003, Татарникова С Н Коллективный договор в новых условиях // Библиотечка профсоюзного актива и предпринимателей, 2002, № 8, Шмаков М В Социально-экономическая политика государства и профсоюзы // Труд и социальные отношения, 2005, № 1, Шулус А А, Смольков В Г. Актуальные проблемы социального партнерства // Труд и социальные отношения, 2005, № 2

Рофе А², а так же на аналитические обзоры³, материалы межрегиональной научно-практической конференции⁴

В целом результаты изучения исследований, проведенных отечественными авторами, свидетельствуют об определенном уровне разработанности проблемы социального партнерства, в то же время динамика изменений в сфере социально-трудовых отношений обуславливает необходимость дальнейшего изучения партнерства как важнейшего регулятора трудовых отношений в условиях рыночной экономики. Не получили должного внимания вопросы изменения качества рынка труда и сферы занятости как основы становления нового типа социально-трудовых отношений, институциональные основы социального партнерства, значение социального партнерства в совершенствовании оплаты труда, роль профсоюзов в становлении институтов и принципов социального партнерства и др.

Диссертация не претендует на всесторонний охват всей проблематики, связанной с анализом партнерства в системе социально-трудовых отношений, но в ней принята попытка комплексного анализа теории и практики становления партнерства в системе социально-трудовых отношений в России.

Актуальность проблемы и вопросы, требующие своего дальнейшего изучения, определили объект, предмет, цель и задачи диссертационного исследования.

Объект исследования – социально-трудовые отношения.

Предмет исследования – партнерство в системе социально-трудовых отношений в условиях рынка.

² Алимарина Е.А. Оплата труда в экономике России // Вестник Московского Университета, серия 6 Экономика, 2005, №5, Гелета И.В. Становление рынка труда: некоторые вопросы теории и практики // Труд и социальные отношения, 2006, № 1, Масленникова Л.А. Система оплаты труда: как сделать выбор // Российский налоговый курьер, 2006, № 6, Нижегородцев Р. Рынок труда: иллюзии равновесия и проблемы переходной экономики // Проблемы теории и практики управления, 2004, № 4, Рофе А.И. Теоретические представления о труде // Труд и социальные отношения, 2005, № 2.

³ Белоусов А. Долгосрочные тренды российской экономики: Сценарии экономического развития России до 2020 года // Общество и экономика, 2005, № 12, Расширение возможностей для трудоустройства в странах Восточной Европы и бывшего Советского Союза // Общество и экономика, 2006, № 1.

⁴ Российская модель социального партнерства: перспективы развития. Материалы научно-практической конференции М., Академия труда и социальных отношений, 2007.

Цель исследования – выявление тенденций и перспектив становления социального партнерства в системе социально-трудовых отношений в условиях рынка

Задачи исследования.

- 1 Выявить направления изменения качества рынка труда и сферы занятости как основы становления нового типа социально-трудовых отношений
- 2 Определить институциональные основы социального партнерства в системе социально-трудовых отношений
- 3 Показать значение социального партнерства в совершенствовании оплаты труда.
- 4 Показать роль профсоюзов в становлении институтов и принципов социального партнерства
5. Выявить тенденции и перспективы развития партнерства в системе социально-трудовых отношений и разработать предложения по совершенствованию его механизма.

Теоретико-методологическая база исследования.

Исследование носит комплексный междисциплинарный характер и опирается на принципы историзма, преемственности, материализма, социального детерминизма, используются системный и социологический подходы

При написании диссертации теоретико-методологическим обоснованием послужили труды классиков социологической, социально-экономической, социально-психологической мысли, современных зарубежных и отечественных авторов в области экономики, экономической социологии, теории мотивации труда, теории общественного выбора, концептуальные положения и рекомендации научно-практических конференций по вопросам развития системы социального партнерства

Эмпирическая база исследования.

Представлена комплексом социологических исследований, в том числе тех, в которых принял участие автор в течение последних трех лет⁵ А также включает в себя

⁵ Роль профсоюзов в развитии социального партнерства и регулировании социально-трудовых отношений в организациях г Москвы - В кн Социально-трудовые нормативы в г Москве Материалы круглого стола

традиционный метод анализа документов, базирующийся на изучении научных источников, статистических документов (данных Федеральной службы государственной статистики РФ, Министерства юстиции РФ, Министерства экономического развития и торговли РФ, Министерства здравоохранения и социального развития РФ), нормативно-правовых актов (Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, федеральных законов РФ, Указов Президента РФ, Постановлений Правительства РФ и др.) Информационной базой послужила и фактологическая информация периодической печати

Участие автора в социологическом исследовании на тему «Роль профсоюзов в развитии социального партнерства и в регулировании социально-трудовых отношений в организациях г. Москвы», проведенном в Учебно-исследовательском центре Московской федерации профсоюзов, позволило автору изучить роль современных профсоюзов в развитии социального партнерства и в регулировании социально-трудовых отношений в организациях г. Москвы. Проведен анализ практики участия профсоюзов в становлении и развитии системы социального партнерства на предприятиях г. Москвы; разработаны рекомендации профсоюзным организациям по оптимизации социально-трудовых отношений на предприятиях, выявлены состояние социально-трудовых отношений и роль профсоюзных организаций по защите интересов работников, определен статус первичных профсоюзных организаций в системе социального партнерства, обеспечивающий им возможность осуществлять согласование интересов работников и работодателей, степень участия работников в отношениях социального партнерства на уровне предприятия (организации); знание работниками своих трудовых прав и готовность их отстаивать

Методом сбора первичной информации явился анкетный опрос. В проводившемся автором в апреле-мае-июне 2006 года социологическом опросе приняло участие 717 респондентов. Для осуществления сбора достоверной первичной информации использовалась многоступенчатая выборка с учетом отраслевой принадлежности

(Москва, 14 декабря 2006 года) М. Учебно-исследовательский центр Московской Федерации профсоюзов, 2007

организаций и социально-демографических признаков генеральной совокупности. Обработка информации проводилась на компьютере с помощью программы детерминированного анализа данных "ДА-система" (версия 5.0), а по открытым вопросам социологических анкет – вручную с последующей систематизацией поступивших ответов

Научная новизна исследования.

1 Выявлены изменения качества рынка труда и сферы занятости как основы становления нового типа социально-трудовых отношений. В условиях роста спроса на человеческий капитал актуальность системы регулирования социально-трудовых отношений для работодателей объективно возрастает. Существенно меняются отношения между работодателями и работниками. Работодатели заинтересованы строить свои отношения с наемными работниками на партнерской основе. При этом важной проблемой становится разграничение социальной ответственности между социальными партнерами – государством, профсоюзами и работодателями.

2 Доказано, что в системе социально-трудовых отношений в России возникли необходимые экономические, социальные и правовые условия. Изменение качества рынка труда и сферы занятости обуславливает становление нового типа социально-трудовых отношений, возрастание значимости их регулирования посредством социального партнерства. В основе партнерства в процессе осуществления коллективных переговоров должны лежать принципы трипартизма, равенства сторон на переговорах и недопустимости ущемления законных прав трудящихся и предпринимателей; доверия в отношениях, знания и уважения прав и обязанностей друг друга, недопущения конфронтации; открытости и доступности равноправных переговоров, результативностью переговоров, завершающихся договоренностью.

3. Установлено, что за прошедшие годы в ответ на запросы социальной практики сформировалась система институтов социального партнерства, являющаяся основой укрепления трудовых отношений. Анализ институциональных основ становления и утверждения социального партнерства в системе социально-трудовых отношений по-

зволюил сделать вывод, что за последние годы в ответ на запросы практики сформировалась многоуровневая и структурированная система институтов социального партнерства (6 уровней и 7 видов соглашений). Повышение эффективности ее функционирования связано с обеспечением конкретизации договоренностей и обязательности их реализации. Соглашения на всех уровнях, прежде всего, Генеральное соглашение, должны содержать конкретные социально-трудовые стандарты, конкретные показатели объема и качества удовлетворения основных потребностей граждан, возникающих и реализуемых в социально-трудовой сфере (уровни заработной платы, безработицы, критерии безопасности условий труда и пр.) Тогда соглашения на всех уровнях станут основой для справедливого регулирования социально-трудовых отношений, а трехсторонние комиссии на каждом уровне смогут реально влиять на выработку социально-экономической политики.

4 Роль государства в сфере распределения доходов является одной из основных функций государства, связанных с регулированием социально-экономических процессов в рыночной экономике. Основными направлениями регулирования становятся социально-экономические условия воспроизводства рабочей силы, проблема занятости, проблемы социальной защиты малообеспеченных групп населения и др. Важность функции государства, связанной с регулированием социально-экономических процессов, обусловлена тем, что политика роста доходов является основой экономической политики государства. Также важна активная деятельность профсоюзов в направлении повышения заработной платы работников при разработке трехсторонних соглашений или коллективных договоров.

5 Доказано, что профсоюзы являются наиболее заинтересованной и последовательной стороной социального партнерства, инициатором практически всех переговоров по заключению соглашений и коллективных договоров. В российской модели социального партнерства стали преобладающими элементы трипартизма как системы, предполагающей равноправное сотрудничество представителей наемных работников (чаще всего в лице профсоюзов), организаций предпринимателей и государственных органов исполнительной власти. Актуализировалась практика постоянного трехсто-

ронного диалога, направленного на решение актуальных проблем трудовых отношений на всех уровнях – от предприятия до общества в целом. При этом главным представителем и защитником законных прав и интересов трудящихся вновь начинают выступать профсоюзы. Профсоюзы являются не только инициатором переговоров с Правительством РФ и объединениями работодателей по подготовке всех Генеральных соглашений, но и основным разработчиком всех проектов этих документов.

Теоретическая и практическая значимость исследования.

Полученные в диссертации данные способствуют углублению теоретических представлений об изменении качества рынка труда и сферы занятости как основы становления нового типа социально-трудовых отношений и системы социального партнерства, об их правовых основах, о функционировании системы социального партнерства как системы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними социально-экономических проблем.

В прикладном плане определены новые черты социального партнерства, конкретизированы механизмы и институты трипартизма в условиях реформирования экономики и социальной сферы; на основе эмпирических данных обоснована необходимость совершенствования оплаты труда как важнейшего направления развития социального партнерства, проанализирована государственная политика в сфере заработной платы и доходов и участие в ней профсоюзов.

Результаты исследования могут быть использованы участниками системы социального партнерства в качестве теоретического и практического обоснования совместной деятельности по формированию нового типа социально-трудовых отношений. Результаты диссертации являются своего рода экономической и социальной диагностикой трудностей и противоречий, препятствующих процессу формирования новых социально-трудовых отношений и системы социального партнерства.

Результаты могут быть полезны при подготовке учебных курсов, а также могут быть использованы отраслевыми профсоюзами в своей практической деятельности.

Апробация результатов исследования.

Диссертационное исследование выполнено, обсуждено и рекомендовано к защите на кафедре экономической социологии и маркетинга Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова

Результаты исследования были апробированы в выступлении автора на конференции - Ломоносовские чтения 2006 г «Социально-трудовые отношения в современной России». По материалам проведенных исследований было подготовлено и опубликовано 7 работ.

Выводы диссертации используются в учебном процессе в УИЦ МФП в качестве рекомендаций для работы отраслевых профсоюзных организаций

Основное содержание работы

I. Теоретические основы становления социального партнерства в системе социально-трудовых отношений.

В работе показано, что социальное партнерство – категория рыночного общества, которая возникает, во-первых на определенном уровне его зрелости – экономической, социальной, правовой; во-вторых, с возникновением цивилизованного рынка труда и профсоюзов как представителей работников⁶ Возникновение социального партнерства исследователи данной проблематики связывают с созданием Международной организации труда (МОТ), основанной на трипартизме, формальным моментом становления партнерства считают Президентский Указ № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» от 15.11.1991 г. Функции социального партнерства определяются интересами трех социальных партнеров, таковыми как представительство и защита общегосударственных интересов в сфере труда, представительство и защита интересов отечественного бизнеса, представительство и защита интересов наемных работников Эти основные функции направлены на

⁶ В содержании понятия «социальное партнерство» выделяют четыре основных признака: предмет (система взаимоотношений по поводу регулирования трудовых отношений), субъекты (три стороны диалога), цель (обеспечение согласования баланса реализации интересов работников и работодателей), ареал регулируемых отношений – социально-трудовые и иные непосредственно с ними связанные отношения - отбор, найм, оценка, стимулирование, аттестация, обучение, высвобождение персонала и прочие (вопросы формирования государственной политики в сфере труда, вопросы собственности и ее перераспределения)

обеспечение социального мира в обществе Косвенные (сопутствующие) функции в связи с воздействием социального партнерства на формирование гражданского общества и на развитие экономической демократии направлены на обеспечение социальной стабильности, социально-экономической безопасности и социальной справедливости

Автор показывает, что социальное партнерство является и важнейшим средством снижения уровня напряженности между трудом и капиталом и в обществе в целом. Основным назначением социального партнерства является достижение согласия по разным аспектам трудовой деятельности между тремя социальными субъектами: правительством, предпринимателями (руководителями предприятий) и трудящимися посредством социального диалога. Это возможно тогда, когда в полной мере реализуются основные принципы, на которых базируется система социального партнерства.

В работе отмечается, что партнерство в процессе осуществления коллективных переговоров должно строиться в соответствии со следующими принципами: трехсторонности, равенства сторон и недопустимости ущемления законных прав трудящихся и предпринимателей, доверия в отношениях, недопущения конфронтации, открытости и доступности равноправных переговоров, строгого соблюдения культуры полемики, дискуссии, критики позиций, а не личности партнера, завершения переговоров договоренностью.

Эти принципы системы социального партнерства, востребованы в связи с изменением качества рынка труда, становлением и формированием нового типа социально-трудовых отношений, требующих эффективного согласования интересов субъектов трудовых отношений, порой противоположных.

Изменение качества рынка труда и сферы занятости как экономической основы становления нового типа социально-трудовых отношений, рассматривается в работе как противоречивый процесс его формирования в условиях рыночной экономики, выработки определенных принципов и методов построения структуры и механизма его функционирования. В зависимости от масштабов экономического пространства рынок труда формируется на макро- и микроуровнях (на предприятии и вне его)

Подчеркивается, что суть формирования рынка труда состоит в создании экономических связей (прямых и обратных) и социальных взаимодействий между его субъектами. Создается система рынков труда, в которой внутренние и внешние рынки органически взаимосвязаны и взаимодействуют друг с другом. Они не могут существовать друг без друга. Следовательно, принципиальным отличием рынка труда от директивного распределения рабочей силы является возможность многовариантного выбора и непосредственного сочетания различных интересов работодателей и работников путем достижения взаимоприемлемого согласования спроса и предложения

Наряду с теоретическими и экономическими основами социального партнерства автор выделяет институциональные основы становления партнерства в социально-трудовых отношениях в современной России

В работе выявлено, что создана правовая база социального партнерства, содержащая не только нормы права, но и механизмы их реализации. В работе анализируется существующая нормативно-правовая база социального партнерства, благодаря которой впервые было официально введено в политико-правовой оборот само понятие "социальное партнерство"⁷, закреплён статус субъектов социального партнерства на общероссийском уровне⁸, создана нормативная база успешного функционирования институтов системы социального партнерства⁹, установлено равенство сторон трудовых отношений (работодателей, наемных работников и государства) при выработке и принятии входящих в их совместную компетенцию решений¹⁰, определены основные принципы и зафиксированы уровни партнерства¹¹

⁷ В 1991 г. были приняты Указы Президента РСФСР «Об обеспечении прав профсоюзов в условиях перехода к рыночной экономике» (№ 162 от 15 октября) и «О социальном партнерстве в разрешении трудовых споров (конфликтов)» (№ 212 от 15 ноября)

⁸ Первоначально был закреплён Указом Президента РФ (№ 45 от 24 января 1992 г.) «О создании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» и Постановлением Правительства Российской Федерации (№ 103 от 20 февраля 1992 г.), утвердившем «Положение о Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»

⁹ Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях», принятый в 1992 г., в который Государственная Дума в 1995 г. внесла дополнения и изменения

¹⁰ В 1996 г. был принят федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

¹¹ В специальном разделе вступившего в действие Трудового Кодекса РФ (01.02.2002 г., новая редакция – с 01.10.2006 г.)

Проведенные в диссертации исследования показали, что нормативно-правовая база социального диалога требует своего дальнейшего совершенствования: внесения изменений в действующие законы и принятия новых, обеспечивающих ее развитие, решения важнейших вопросов регулирования социально-трудовых отношений через Трудовой Кодекс, а не через принятие отдельных законодательных актов, повышения адекватности региональной нормативно-правовой базы, приведения в соответствие с федеральным законодательством правового регулирования социально-трудовых отношений на муниципальном уровне

II. Тенденции развития системы социального партнерства в условиях современной России: прикладной аспект исследования

Автор отмечает, что система социального партнерства в современных условиях реформирования экономики и социальной сферы приобретает новые черты. Если до недавнего времени органы государственной власти были реально и формально ответственными за всю социальную сферу, и профсоюзы апеллировали в основном к авторитету государства, трипартизм фактически был диалогом двух сторон, то сегодня трипартизм становится диалогом трех сторон. Как показывает опыт развитых стран Запада, механизм и институты трипартизма актуализируются в период кризисных явлений в экономике, а в период интенсивного роста экономики они отходят на второй план по сравнению с различными формами диалога в рамках тарифной автономии. В России особенности трипартизма обусловлены достаточно коротким опытом формирования цивилизованного социального диалога, регулирующей ролью государства в социально-экономической сфере, незавершенностью формирования предпринимательского слоя.

В работе на основе эмпирических данных и результатов социологических опросов анализируется проблема совершенствования оплаты труда как важнейшего направления развития социального партнерства и самой системы социально-трудовых отношений. Сегодня основной заботой социального партнерства, как показали исследования, должно стать снижение дифференциации в заработной плате между катего-

риями работающих, а в масштабах всей страны и между отраслями, отдельными предприятиями. Развитие различных форм собственности, сокращение государственного сектора экономики и расширение прав предприятий в установлении систем заработной платы и решении вопросов, связанных с дополнительными расходами на содержание рабочей силы, привели к значительным изменениям в условиях оплаты труда работников различных отраслей экономики. Эти изменения проявились прежде всего в увеличении дифференциации работников по уровню заработной платы и перераспределении отраслей экономики по размеру среднемесячной заработной платы.

В диссертации установлено, что критерием необходимого минимума заработной платы должны выступать расходы на воспроизводство рабочей силы. Воспроизводственный минимум, кроме текущих расходов на поддержание работоспособности человека (они равны стоимости потребительской корзины, уточненной по составу и нормам потребления, с учетом дополнительных затрат по мере коммерциализации социальной сферы), должен учитывать стоимость содержания и обучения ребенка, расходы на самообразование для повышения квалификации, а также минимальные сбережения на случай «форс-мажорных обстоятельств»: болезнь, увольнение, несчастные случаи и др.

В настоящее время разрабатываются предложения по переходу к установлению оплаты труда на основе почасового тарифа. Этот подход имеет ряд преимуществ. Оплата труда на основе почасового тарифа производится за реально отработанное время, что может привести к повышению зарплаты в тех отраслях, продукция которых пользуется устойчивым спросом. Переход к почасовой оплате труда должен способствовать формированию рынка труда - работу будет иметь лишь тот, кто участвует в создании продукции, находящей спрос на рынке товаров и услуг.

В работе выявлено, что в условиях рыночной экономики существенным регулятором отношений в области оплаты труда и всей системы социально-трудовых отношений становится коллективно-договорное регулирование. Так, Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2005-2007 годы установило при-

оритетные направления развития законодательства по заработной плате Региональные и территориальные соглашения в основном содержат нормы, связанные с определением минимальных величин заработной платы при трудоустройстве и высвобождении работников, с сохранением уровня оплаты в периоды безработицы Отраслевые соглашения, являющиеся основой для разработки коллективных договоров, обычно предусматривают минимальные тарифные ставки работников первого разряда, системы, показатели и условия премирования, различных стимулирующих выплат, рекомендации по нормированию труда

В исследовании большое внимание уделено политике государства в сфере заработной платы и доходов и участию в ней профсоюзов как важнейшего направления совершенствования системы социально-трудовых отношений Раскрываются цель и задачи государственной политики в сфере заработной платы и распределения доходов Установлено, что для выхода на траекторию устойчивого роста и снижения зависимости экономики от внешнеэкономической конъюнктуры, стратегической целью экономической политики должен стать рост благосостояния населения, увеличение количества и качества потребляемых благ и услуг, развитие и укрепление внутреннего рынка

Для реализации этой стратегической цели необходимо решить три основные задачи. внести нормативные изменения в действующую систему распределения доходов (уменьшение налоговой нагрузки на предпринимателей и повышение страховых выплат во внебюджетные фонды и прочее), что при сложившемся высоком уровне дифференциации в доходах позволит более рационально использовать ограниченные трудовые ресурсы, темпы проводимых реформ в отраслях социальной сферы скорректировать с учетом роста доходов и изменением структуры расходов населения, обеспечивая в ближайшей перспективе опережающие темпы роста заработной платы, пенсий, социальных пособий по сравнению с темпами роста ВВП; структурную перестройку экономики направить на ускорение темпов роста производства товаров и ус-

луг для населения и повышение их качества, и на этой основе снижение доли импорта в потреблении населения.

За годы проведения экономических реформ была сформирована среда (макроуровень), которая, в связи с сокращением доли услуг, предоставляемых из общественных фондов потребления на бесплатной основе, резко повысила значение заработной платы, как основного источника формирования затрат на воспроизводство рабочей силы. В то же время она не препятствовала выработке предприятиями (микроуровень) стратегии по минимизации затрат на оплату труда наемных работников: установления минимальной оплаты труда на недопустимо низком уровне, отказа страхования от безработицы, введения единого социального налога, доля которого периодически сокращается и др.

Относительно низкий размер вознаграждения за труд, не соответствующий уровню развития российской экономики и ее потенциалу, той роли, которую играет оплата труда в формировании человеческого капитала, требует от профессиональных союзов усиления давления на органы власти и работодателей для повышения реальной заработной платы.

III. Современный уровень и перспективы развития партнерства в социально-трудовых отношениях.

В диссертации показано, что главным представителем и защитником законных прав и интересов трудящихся являются профсоюзы, как организованная сила защиты интересов наемных работников. Все профсоюзы, вырабатывая стратегию, отвечающую коренным интересам трудящихся, должны найти оптимальные формы сочетания перспективных и ближайших целей, преодолеть конфронтацию и соперничество за право представлять и защищать интересы работников. Современная российская действительность поставила перед профсоюзами массу проблем: важнейшая из них - повышение популярности в России профсоюзного движения за счет результативности своей работы.

Равноправной стороной социально-трудовых отношений в системе трипартизма все в большей степени начинают выступать предпринимательские организации РСНП, ТПП и другие, то есть в обществе происходит осознание того, что без истинного предпринимателя – инициативного, предприимчивого, творческого хозяина невозможно развивать экономику страны. Главный интерес собственника – инвестировать в экономику и получить прибыль. Острые социальные конфликты – помеха на этом пути. И поэтому предприниматель заинтересован в социальном партнерстве как инструменте социального мира.

Участие органов государственной власти в решении проблем развития и совершенствования системы социального партнерства является важнейшим фактором реформирования социально-экономических отношений. Ради налаживания эффективного социального партнерства государство должно пойти на серьезные самоограничения (это рекомендуют эксперты Международной организации труда); занять твердую позицию добровольного и узаконенного невмешательства правительственных органов в коммерческо-административную самостоятельность предприятий, самостоятельность профессиональных союзов и прочее. Без такого самоограничения социальное партнерство носит формально-бюрократический и декларативный характер, и его механизмы перестают работать.

Вместе с тем, органы государственной власти должны корректировать стихийные процессы поляризации доходов и не допускать беспредельной социальной дифференциации среди различных слоев населения. Они должны осуществлять перераспределение части денежных средств и других материальных ресурсов в целях поддержания малоимущих слоев. Государство должно продолжать обеспечивать гражданам определенный комплекс бесплатных услуг в сфере здравоохранения, доступности к культурным благам и создавать необходимые условия для социального страхования. Необходимо повышать эффективность функционирования созданного механизма взаимодействия социальных партнеров. Практика работы Российской трехсторонней комиссии показывает, что принимаемые тремя сторонами решения еще не стали обя-

зательными для исполнения их органами исполнительной власти, хотя и являются результатом совместной деятельности

Выводы и рекомендации.

На основании проведенных исследований сформулированы следующие выводы и предложения

1. Исследование показало, что для функционирования социального партнерства создана нормативно-правовая база. Вместе с тем она требует своего дальнейшего совершенствования, в том числе ратификации Конвенций МОТ, европейской Хартии основных прав работников. Для этого в соответствии с решением Российской трехсторонней комиссии в Государственной Думе создана постоянно действующая трехсторонняя рабочая группа по совершенствованию трудового законодательства. Его следует дополнить законодательной передачей социальным партнерам приоритетов на регулирование ряда проблем, которые ранее регулировались исключительно законами или нормативными актами исполнительной власти. Передать в систему социального партнерства право на установление минимального размера оплаты труда, законодательно повысить на федеральном уровне статус решений Российской трехсторонней комиссии, которые в настоящее время не являются обязательными, четко регламентировать подготовку и подписание Генерального соглашения. Необходимо принять российский закон с условным названием «О системе социального партнерства в Российской Федерации». Повысить адекватность региональной нормативно-правовой базы, привести в соответствие с федеральным законодательством правовое регулирование социально-трудовых отношений на муниципальном уровне

2. В работе специально отмечена необходимость повышения эффективности деятельности каждого из участников социального партнерства. Профорганизации далеко не всегда берут на себя ответственность за решение конкретных трудовых проблем и споров и часто играют формальную роль в защите интересов работников и трудовых коллективов в целом. За последние пять лет численность профсоюзов сократилась на 10 млн. человек. Поэтому необходимо повысить авторитет профсоюзов, модернизировать их деятельность, разрабатывать современные формы и методы их работы

Профсоюзы должны в полной мере использовать для защиты интересов работников принципы системы социального партнерства, разработанные принципы системы «Единая переговорная кампания», солидарность и единство в защите интересов работников

3 Для развития и утверждения системы социального партнерства необходимо активизировать участие объединений работодателей в социальном диалоге на федеральном уровне Координационный совет объединений работодателей России осуществляет функцию представительства интересов работодателей в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Необходимо, чтобы наряду с этим, формировались региональные и территориальные объединения работодателей, что позволит поднять уровень социального диалога в регионах. Правовая база для ассоциирования работодателей, для их организационно-правового становления как полноценного участника переговорного процесса создана Федеральным Законом «Об объединениях работодателей»

4 Сегодня участие государства характеризуется его высокой ролью в процессе социального партнерства как основного субъекта в формировании социальной политики, выразителя, представителя и защитника интересов общества в целом, интересов граждан России Государство пока еще играет посредническую и регулиющую роль в отношениях между работниками и работодателями, нередко оказывается не в состоянии выполнять принимаемые обязательства совместно с социальными партнерами В то же время государство имеет право и должно передавать часть своих функций в регулировании социально-трудовых отношений, и связанных с ними проблем, в систему социального партнерства на договорное регулирование трех сторон В социальной политике федеральное правительство не берет на себя ответственность за обеспечение социально-трудовых стандартов, способных сохранить человеческий капитал (уровни заработной платы, безработицы, критерии безопасности условий труда и пр). В связи с этим впервые действующее Генеральное соглашение на 2005-2007 годы было дополнено протоколом об определении сферы социальной ответственно-

сти Правительства РФ, объединений работодателей и объединений профсоюзов за реализацию положений соглашения

5. Важнейшим направлением в укреплении системы социального партнерства является решение волнующих большинство работников вопросов оплаты труда, качества рабочих мест, безопасности труда. Анализ проблемы показал, что с установлением многообразия форм собственности отпала необходимость всеобщего централизованного регулирования заработной платы, ее основной части (тарифная система). Поэтому влияние государства на организацию оплаты труда (ее основной части) в настоящее время должно проявляться опосредованно через налоговую систему. Кроме этого, государство должно устанавливать минимальные стандарты заработной платы, соответствующие современному уровню, производить ее индексацию, утверждать тарифно-квалификационные справочники, районные коэффициенты, осуществлять нормирование труда в бюджетной сфере и пр. При этом важно для организаций сохранить стимулирующие начала, заложенные в тарифной системе и отражающие дифференциацию оплаты по сложности, условиям, интенсивности труда и регионам страны.

Автор полагает, что реализация предложенных рекомендаций будет способствовать укреплению системы социального партнерства и совершенствованию системы социально-трудовых отношений в современной России

Основные положения диссертационного исследования отражены в следующих работах:

1. Малышев М.А. Правовые основы становления новых социально-трудовых отношений // Вопросы трудового права 2006 № 9 – 0,9 п л

2. Малышев М.А. Особенность становления социально-трудовых отношений в современной России / Актуальные проблемы экономической социологии: сборник научных работ аспирантов и преподавателей кафедры экономической социологии и маркетинга под ред. Н.Р. Исправниковой М · МАКС Пресс, 2006, вып. №7 – 0,7 п л

3. Малышев М.А. Политика государства в сфере заработной платы и доходов / Актуальные проблемы экономической социологии: сборник научных работ аспиран-

тов и преподавателей кафедры экономической социологии и маркетинга под ред НР Исправниковой. М МАКС Пресс, 2007, вып. №8. – 0,6 п л.

4 Социальное самочувствие и индикаторы тревожности работающих и учащихся москвичей - В кн Профсоюзы и социальная безопасность· Материалы международной научно-практической конференции (Москва, 10 ноября 2005 года) М Учебно-исследовательский центр Московской Федерации профсоюзов, 2006 – (в соавторстве) – 0,4 п л

5 Малышев М А. Становление партнерства в социально-трудовых отношениях // Предпринимательство. 2007. № 3. – 0,6 п л

6 Роль профсоюзов в развитии социального партнерства и регулировании социально-трудовых отношений в организациях г. Москвы - В кн · Социально-трудовые нормативы в г. Москве Материалы круглого стола (Москва, 14 декабря 2006 года) М Учебно-исследовательский центр Московской Федерации профсоюзов, 2007 – (в соавторстве) – 0,7 п л

7. Малышев М А Трипартизм в системе социального партнерства // Социология власти. Журнал Социологического центра РАГС 2008. № 1 – 0,6 п л.

Напечатано с готового оригинал-макета

Издательство ООО "МАКС Пресс"

Лицензия ИД N 00510 от 01.12.99 г

Подписано к печати 24.03.2008 г

Формат 60x90 1/16 Усл печ л 1,5 Тираж 70 экз Заказ 129

Тел 939-3890 Тел/Факс 939-3891

119992, ГСП-2, Москва, Ленинские горы, МГУ им МВ Ломоносова,
2-й учебный корпус, 627 к