
РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ЭКОНОМИКЕ РОССИИ

Колмакова И.Д.

Статья посвящена проблеме регулирования социально-трудовых отношений в современной России. Автор обосновывает необходимость регулирования социально-трудовых отношений, характеризует законодательную основу, субъекты, объекты и цели регулирования. Анализируется система социального партнерства, рассматриваются вопросы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном, региональном, отраслевом, муниципальном и локальном уровнях.

Социально-трудовые отношения – это основа основ экономических отношений любого общества. Общество не может существовать без потребления материальных благ, но для этого оно должно сначала их произвести. Для производства необходимых товаров и услуг люди вступают друг с другом в определенные отношения. Поэтому со времени возникновения института государства социально-трудовые отношения становятся сферой его повышенного внимания.

Термин "социально-трудовые отношения" вошел в научный оборот сравнительно недавно. До этого в экономической литературе широко использовался термин "управление трудом", под которым понималось в том числе и управление социально-трудовыми отношениями.

В российской экономике в настоящее время придается большое значение проблеме регулирования социально-трудовых отношений. Не случайно в Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2002 – 2004 годы содержался пункт о введении в государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования дисциплины "Регулирование трудовых отношений на принципах социального партнерства" (хотя в названии дисциплины есть определенная неточность, речь идет о социально-трудовых отношениях).

В экономической литературе нередко понятие "социально-трудовые отношения" отождествляют с понятием "трудовые отношения". Например, Н.Е. Колесников дает такое определение: "Социально-трудовые отношения представляют собой сложную систему отношений, возникающих между людьми в процессе их как производственной, так и хозяйственно-экономической, социальной, политической и других форм общественной деятельности, нацеленной на обеспечение высокого уровня и качества жизни человека, трудового коллектива и общества [1, с. 42]. В этом определении смешиваются трудовые и социально-трудовые отношения. В определении, данном Б.М. Генкиным, также нет их четкого разделения: "Социально-трудовые отношения характеризуют экономические, психологические и правовые аспекты взаимосвязей индивидуумов и социальных групп в процессах, обусловленных трудовой деятельностью" [2, с. 347]. В книге "Экономика труда и социально-трудовые отношения" [3] дается следующее определение: "Социально-трудовые отношения – это объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни" [3, с. 48]. В системе социально-трудовых отношений авторы выделяют:

- *субъекты и уровни социально-трудовых отношений.* К числу субъектов социально-трудовых отношений авторы относят наемных работников, предпринимателей, профсоюзы, объединения работодателей, организации, предприятия, государство и все мировое сообщество [3, с. 48, 49, 51]. Уровни социально-трудовых отношений – индивидуальный (работник-работник; работник-работодатель; работодатель-работодатель); групповой (объединение работников(профсоюз) – объединение работодателей); смешанный уровень (взаимосвязи между работником и государством, работодателем и государством);
- *предметы социально-трудовых отношений* – определенные стороны в трудовой жизни человека, содержание которых зависит от жизненного цикла человека;
- *принципы и типы социально-трудовых отношений.* Типы социально-трудовых отношений: патернализм, социальное партнерство, конкуренция, солидарность, субсидиарность, дискриминация, конфликт [3, с. 59]. Таким образом, авторы в качестве социально-трудовых отношений определяют всю совокупность отношений, связанных с трудом, и классифицируют их на три блока: социально-трудовые отношения занятости; социально-трудовые отношения, связанные с организацией и эффективностью труда; социально-трудовые отношения, возникающие в связи с вознаграждением за труд.

Мы различаем трудовые и социально-трудовые отношения. Трудовые отношения – это отношения, возникающие непосредственно в процессе труда. Социально-трудовые отношения – это иные, непосредственно связанные с трудом отношения. К ним, в частности, относятся отношения, связанные с повышением квалификации, условиями труда, организацией быта и отдыха работников, подбором кадров и др. В прямой связи с трудовыми отношениями находится и личное потребление работника, в сфере которого происходит воспроизводство его самого и его семьи. Социально-трудовые отношения, таким образом, не совпадают с отношениями в процессе труда, они включают важные социальные аспекты, например, систему социальной защиты работников и т.д. В трудовые отношения вступают работники, различные социально-профессиональные группы работников, менеджеры, наемный персонал организации. В социально-трудовые отношения вступают работодатели, профсоюзы, государственные и муниципальные органы власти и управления, объединения профсоюзов, объединения работодателей и другие лица, так или иначе участвующие в регулировании этих отношений.

Можно выделить также надстроечные и базисные отношения. Впервые такое различие проведено Н.А. Белкиной в монографии "Корпоративная система управления трудом". Социально-трудовые отношения выступают как надстроечные явления, протекающие вне сферы труда, трудовые отношения – как базисные, протекающие в недрах производства товаров и услуг [4, с. 18 – 20].

В законодательстве РФ под трудовыми отношениями признаются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ). В соответствии со ст. 20 ТК РФ сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. В трудовые отношения вступают физические лица,

социально-профессиональные группы работников, собственники и наемный персонал организации и т.п.

Анализ литературных источников показал также, что понятия "трудовая сфера" и "социально-трудовая сфера" в экономической литературе зачастую подменяют друг друга. Понятие "социально-трудовая сфера" определяется как область действия отношений:

- возникающих между участниками совместного трудового (производственного) процесса;
- занятости;
- по поводу распределения и потребления произведенного национального дохода [3].

Н.А. Волгин, Ю.А. Одегов социально-трудовую сферу определяют как сферу "социально-экономических процессов и отношений, в которой доминируют отношения по поводу общественных и производственных условий труда, по поводу его осуществления, организации, оплаты, дисциплины, по поводу трудовой этики, формирования и функционирования трудовых общностей и т.п." [2, с. 249]. В приведенных определениях социально-трудовая сфера – весьма широкое понятие, которое охватывает обширный круг процессов и отношений, объединяя все уровни, на которых они существуют.

В настоящее время в экономической литературе при рассмотрении и управления отдельным предприятием, и управления хозяйством страны в целом, выделяется специфический вид управления – управление трудом. На наш взгляд, такое выделение неправомерно. "Управление трудом", имевшее место в планово-регулируемой экономике, уступает место "регулированию социально-трудовых отношений" в условиях переходной экономики, так как управлять в рыночном хозяйстве может только собственник или лицо, уполномоченное собственником. В условиях рыночной экономики речь может идти не об управлении, а о регулировании государством социально-трудовых отношений в рыночной сфере. Эволюция подходов к содержанию этой категории связана с изменением экономической системы и отношений собственности.

Управление трудом в плановой экономике осуществлялось через:

1) непосредственное воздействие на трудовые отношения, на труд (на изменение трудовых функций работников), на распределение и перераспределение рабочей силы (путем организованного набора рабочей силы, сельскохозяйственного переселения семей, общественного призыва и т.д.);

2) экономическое воздействие на социальные и производственные условия труда и быта;

3) стимулирование работников, побуждение их к достижению целей, поставленных перед управлением трудом;

4) развитие человека труда, в том числе его способностей к труду, повышение сознательности и дисциплины, творческого отношения к труду (проведение организаторской, воспитательной и идеологической работы);

5) воздействие на труд и трудовые отношения через формирование, и развитие трудовых коллективов.

Основными звеньями механизма управления трудом в условиях плановой экономики являлись: планирование труда, организация и нормирование труда; экономическое стимулирование предприятий и материальное поощрение работников; организация социалистического соревнования; оперативное управление (регулирование); контроль и учет.

В настоящее время региональные и муниципальные органы власти потеряли значительную часть собственности. В основном они сейчас управляют только организациями в бюджетной сфере (поликлиники, школы, ЖЭУ и др.). Что же касается основной массы работников, занятых в негосударственных организациях, то ими органы государственной власти и органы местного самоуправления управлять не могут. Управление трудом происходит там, где протекает процесс труда. Нельзя управлять объектом, если его нет. Государственные и муниципальные органы власти могут регулировать внешнюю среду организаций, могут оказывать влияние на социально-трудовые отношения внутри организаций путем принятия законодательных и нормативных актов, и этим их влияние ограничивается. На федеральном, региональном и муниципальном уровнях нельзя говорить об управлении трудом, за исключением госсектора в экономике. Управление трудом остается в государственном и муниципальном секторах экономики, где государственные и муниципальные органы власти управляют государственной и муниципальной собственностью. Непосредственно трудом управляют там, где он есть, то есть на локальном уровне, на уровне предприятия. Там возникают трудовые отношения – это конкретные отношения между работниками и работодателем в процессе труда.

Таким образом, понятие "управление трудом", по нашему мнению, относится к предприятию и охватывает вопросы эффективного использования задействованной рабочей силы, т.е. мероприятия по повышению эффективности живого труда, связанные с техническим прогрессом (повышение вооруженности труда, а, значит, и его производительности), с трудосберегающей политикой, предполагающей активное использование имеющихся резервов роста производительности труда, воздействие на те или иные факторы рационального использования рабочего времени. Труд может быть предметом управления только на уровне предприятия. Управленческие воздействия могут быть направлены непосредственно на работника или на их совокупность как производственную ячейку. На федеральном, региональном и муниципальном уровнях речь идет о регулировании социально-трудовых отношений; на локальном уровне, то есть на уровне организации речь может идти и об управлении трудом, и о регулировании локальных социально-трудовых отношений.

Складывающийся сегодня тип экономического роста вызывает к жизни качественно иной, отличный от предшествующих, вид регулирования социально-трудовыми отношениями. Это связано с изменениями в вещественном и личностном факторах производства, в социально-экономических, политических и т.п. факторах экономического роста. Существенное влияние на трансформации в системе регулирования социально-трудовых отношений оказывают изменения в личностном факторе – демографические и структурные сдвиги в сфере занятости, повышение роли квалифицированных кадров и рост общеобразовательного уровня работников; усложнение трудовой мотивации и переориентация системы ценностей работника на самовыражение, саморазвитие, творчество, повышение роли интеллектуального потенциала в системе производства.

Изменение политических и социально-экономических условий, связанных с развитием предпринимательства и рыночных форм хозяйствования, приспособление корпоративных стратегий и структур к требованиям научно-технического прогресса, повышение качества и взаимодействия с потребителями также вызывает значительные изменения в системе регулирования социально-трудовых отношений. Немаловажную роль играют также технико-технологические факторы – формирование новых, высоко-

технологичных отраслей, автоматизация производства, использование гибких технологий.

Многие экономисты подчеркивают социальную ориентацию экономического роста в современной хозяйственной системе. Г. Слезингер вводит термин "социальная организация труда", под которым понимает совокупность решений и действий по созданию социально-трудовых систем и соответствующих организационных структур, опосредующих взаимодействие людей с технологиями, предметами и средствами труда, с окружающей средой. [1, с. 77]. Н. Волгин, Ю. Одегов подчеркивают единство и взаимообусловленность трудовых и социальных процессов: "... на практике трудовые отношения – отношения между трудом и капиталом, наемным работником и работодателем – редко существуют в чистом виде, без социальной составляющей, и наоборот, социальные отношения, как правило, возникают в результате трудовых процессов, сопровождающих их противоречий, конфликтов и т.д." [2, с. 4].

Идеи формирования социальной экономики, ее нацеленности на повышение уровня жизни людей и производной этой системы – социальной организации труда – содержатся также в Стратегии МОТ в поддержку предприятий, разработанной в 1996 году. Социальная организация труда призвана обеспечивать продуктивную занятость, гуманизацию условий труда, рост уровня его оплаты, цивилизованные социально-трудовые отношения и социальную защиту. Центральное место в социальной экономике занимает человек.

Основными принципами социального государства являются:

- принцип экономической свободы человека и признания права предпринимателей и лиц наемного труда и их профсоюзов на самостоятельность. Этот принцип лежит в основе регулирования социально-трудовых отношений через систему социального партнерства при участии государства в создании правового обеспечения этого партнерства;
- принцип участия работников в управлении или принцип экономической демократии. Его реализация позволяет работникам участвовать в выработке и реализации социально-экономических решений, касающихся труда, его условий и оплаты, перспектив развития своей организации и др., что создает условия сопричастности и заинтересованности работника в коллективных результатах;
- принцип ответственности всех членов общества за положение дел в обществе, предполагающий солидарное участие и заботу всего общества о нетрудоспособных по разным причинам. С помощью правового регулирования социальное государство не допускает неправомерных разрывов в доходах разных категорий своих граждан и поддерживает их достойную социальную защиту.
- принцип ответственности государства за игру рыночных сил, за выработку и соблюдение правил поведения на рынке, за создание соответствующих условий для упорядочения течения экономической и социальной жизни, не допуская разрушительного действия стихии рынка прежде всего на социальную сферу – занятость, доходы, уровень жизни, образование, науку, культуру, здравоохранение и др.

Ключевым направлением регулирования социально-трудовых отношений является социальное партнерство. Система социального партнерства в России включает различные уровни:

- 1) генеральное соглашение;

- 2) региональные соглашения;
- 3) отраслевые (тарифные) соглашения;
- 4) коллективные договоры.

На национальных коллективных переговорах рассматриваются, как правило, только самые общие проблемы (базовый уровень зарплаты, совершенствование систем профессиональной подготовки и переподготовки кадров на предприятиях и т.п.), решение же конкретных вопросов передано на отраслевой и территориальный уровни. Система социально-трудовых отношений достаточно сложна. Структуры системы социально-трудовых отношений на федеральном, региональном, муниципальном и локальном уровнях приведены на рисунках 1, 2, 3, 4.

Объектами регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне являются:

- конституционные права и свободы граждан в социально-трудовой сфере;
- общегосударственные минимальные социальные нормативы и гарантии для работников предприятий всех форм собственности, позволяющих удовлетворять жизненно важные потребности;
- индексация тарифных ставок (окладов) единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, упорядочение применяемых доплат и надбавок к заработной плате работников бюджетной сферы с целью установления оптимального соотношения тарифной и надтарифной частей в структуре заработной платы;
- нормативная база в области нормирования и регламентации труда работников, прежде всего пересмотр устаревших и разработка новых межотраслевых норм и нормативов, ЕТКС и КС, также разработка национальной системы профессиональных стандартов;
- уровень доходов населения;
- уровень безработицы, эффективное размещение и использование трудовых ресурсов в экономике при строгом соблюдении основных прав работников (право на справедливую оплату труда, право на защиту от необоснованного увольнения, право на забастовку и т. п.);
- социальные стандарты на гарантируемый государством объем услуг в области социальной защиты;
- улучшение условий труда и его охраны, обеспечение экологической безопасности предприятий всех форм собственности.

К объектам регулирования социально-трудовых отношений на региональном уровне относятся:

- размер тарифной ставки первого разряда рабочего основной профессии базовой отрасли региона и коэффициенты, определяющие соотношение тарифных ставок первого разряда рабочих основных профессий других отраслей с тарифной ставкой первого разряда рабочего основной профессии базовой отрасли;
- перечень межотраслевых (сквозных) профессий и должностей и размеры единых тарифных ставок (окладов) этих работников;
- порядок индексации тарифной ставки первого разряда рабочего основной профессии базовой отрасли региона.

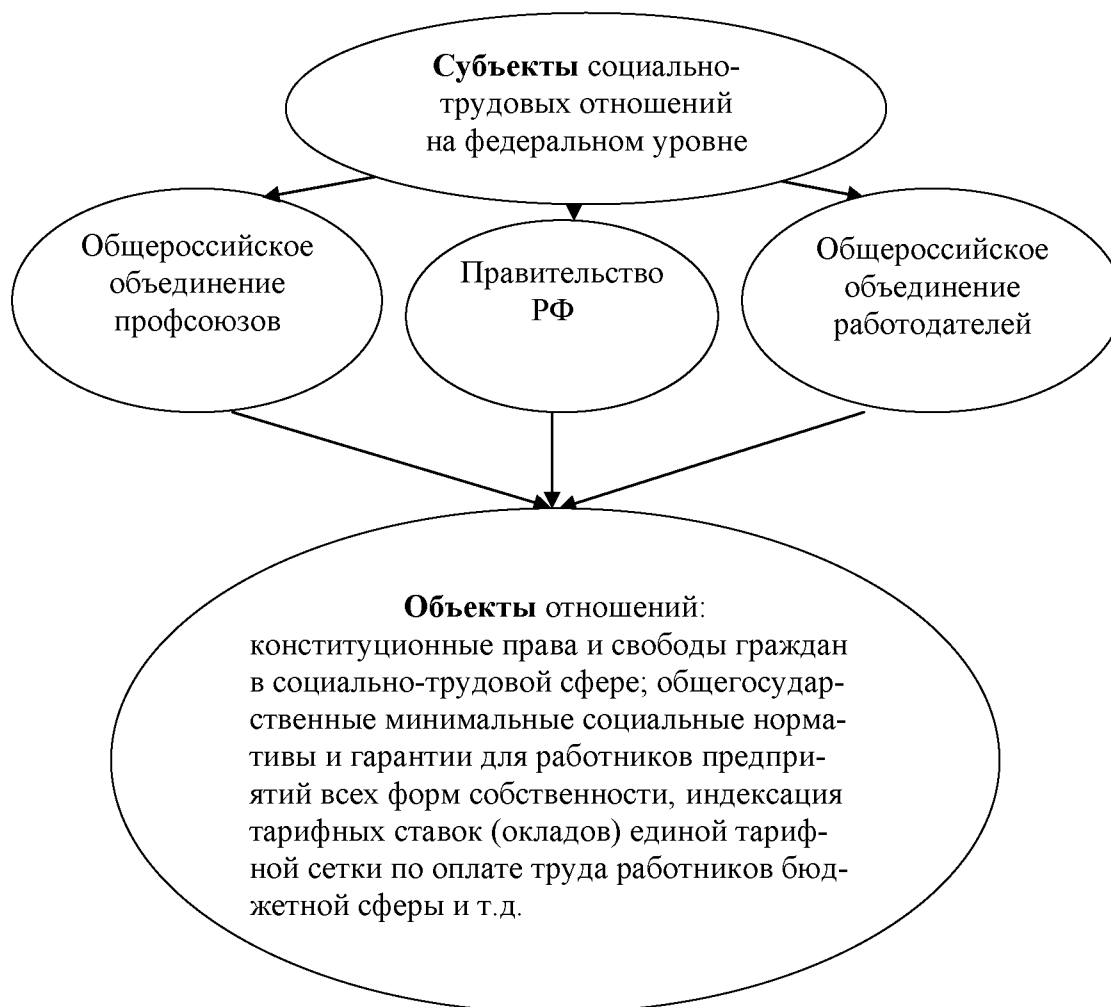


Рис. 1. Система социально-трудовых отношений на федеральном уровне

К объектам регулирования социально-трудовых отношений на муниципальном уровне относятся:

- размер тарифной ставки первого разряда рабочего основной профессии муниципальных предприятий;
- размеры единых тарифных ставок (окладов) рабочих сквозных профессий, не включенных в перечень межотраслевых (сквозных) профессий, предусмотренный региональным межотраслевым тарифным соглашением;
- размеры надбавок, стимулирующих приток рабочей силы на соответствующую территорию, условия их выплат и др.

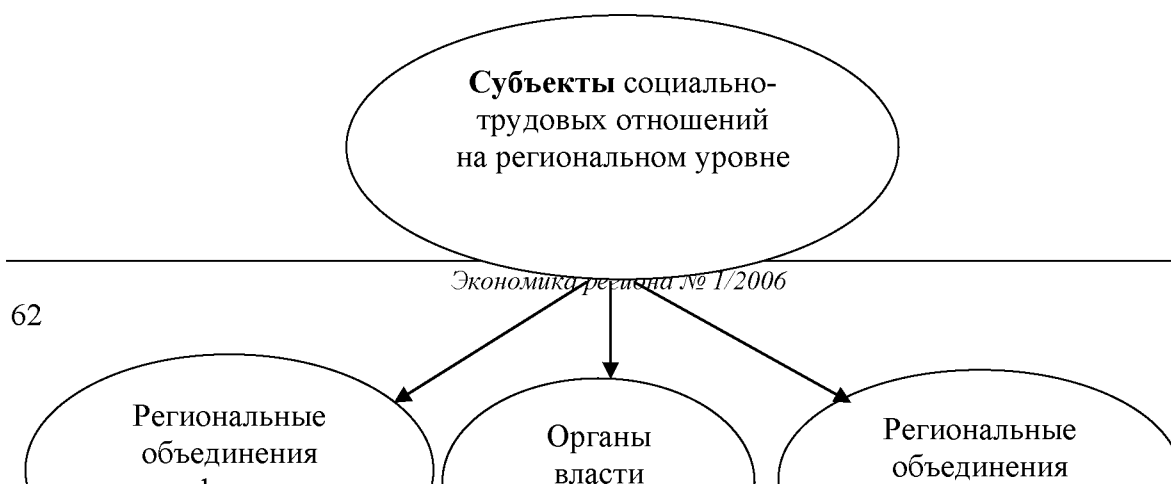


Рис. 2. Система социально-трудовых отношений на региональном уровне

К объектам регулирования социально-трудовых отношений на локальном уровне относятся:

- вид (форма, система) оплаты труда;
- соотношение размеров тарифных ставок (окладов) между отдельными категориями персонала;
- размеры тарифных ставок (окладов) по каждой профессии
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;

- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей и др.



Рис. 3. Система социально-трудовых отношений на муниципальном уровне

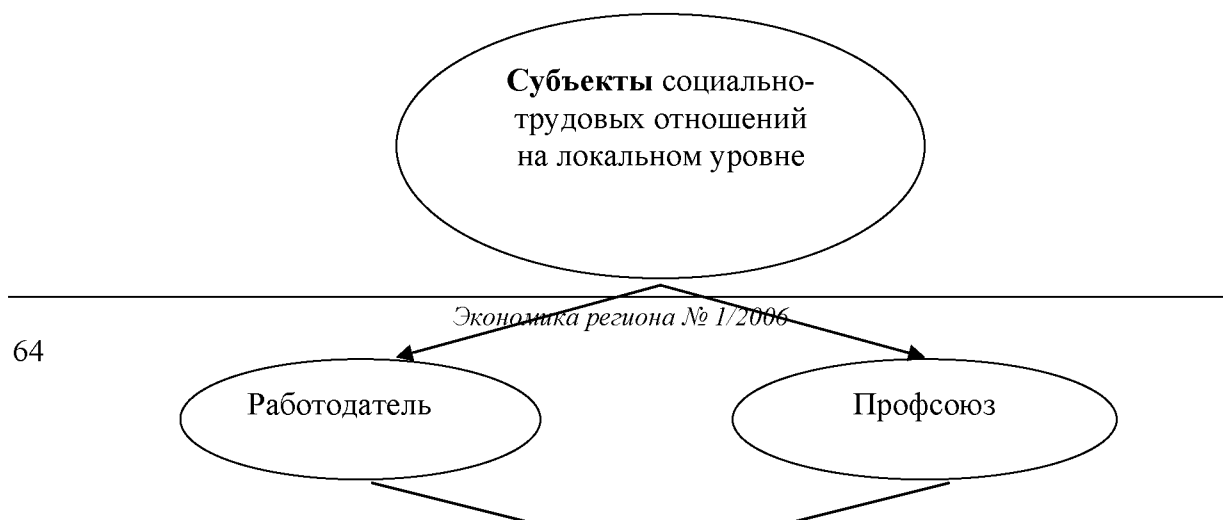


Рис. 4. Система социально-трудовых отношений на локальном уровне

Субъектами регулирования социально-трудовых отношений являются: органы государственной власти и местного самоуправления, ассоциации предпринимателей и другие объединения работодателей, профессиональные союзы и другие объединения наемных работников, общественные организации и движения, работодатели и профсоюзные организации предприятий.

В соответствии с трудовым законодательством регулирование социально-трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров. Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению и изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Таким образом, регулирование социально-трудовых отношений – это элемент управления социально-трудовой сферой. Оно направлено на обеспечение продуктивной занятости и защиты от безработицы, справедливой оплаты труда и формирования доходов, совершенствования форм социального партнерства.

ЛИТЕРАТУРА

1. Колесников Н.Е. Социально-трудовые отношения: современные проблемы теории и практики. СПб: Изд-во РАН, 1993.
2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М.: НОРМА Инфра-М, 2001. 430 с.
3. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ, 1996.

4. Белкина Н.А. Корпоративная система управления трудом. Екатеринбург: ИЭ УрО РАН, 2003. 282 с.