

**З.В. Глухова
С.С. Стаурский**

**РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА И
ФОРМИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА
СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

Омск 2008

Федеральное агентство по образованию
Сибирская государственная автомобильно-дорожная академия
(СибАДИ)

З.В. Глухова
С.С. Стаурский

**РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА И
ФОРМИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА
СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА
МОНОГРАФИЯ**

Омск
Издательств СибАДИ
2008

УДК 331.5
ББК 65.9 (2) 24
Г – 55

Рецензенты:

Д.э.н., проф. В.В. Бирюков, Сибирская государственная автомобильно-дорожная академия

К.э.н., доцент Т.П. Корнеенкова, Академия Бюджета и Казначейства министерства финансов РФ (Омский филиал)

Монография одобрена редакционно-издательским советом СибАДИ

З.В. Глухова, С.С. Стаурский

Г – 55. Региональный рынок труда и формирование механизма социального партнерства: Монография –Омск: Изд-во СибАДИ, 2008.-158 с.

ISBN

Раскрыты концептуальные основы анализа рынка труда в учениях различных экономических школ, представлены компоненты рынка труда, подчеркнут междисциплинарный подход к исследованию рынка труда. Рассмотрены теоретические основы социального партнерства, раскрыто его значение в развитии трудовых отношений в России, показаны особенности социального партнерства на региональном рынке труда Омской области, представлена концепция развития регионального рынка труда Омской области.

Табл. 17 Рис. 20 Прилож. 9 Библиогр. 127 назв.

ISBN

© З.В. Глухова
С.С. Стаурский, 2008

Оглавление

Введение	3
Глава 1. Концептуальные основы анализа рынка труда и социального партнерства	7
1.1. Подходы к исследованию рынка труда в учениях различных экономических школ	7
1.2. Методологические аспекты исследования и компоненты рынка труда	30
1.3. Междисциплинарный подход к исследованию рынка труда	58
1.4. Теоретические основы социального партнерства	61
Глава 2. Становление и развитие регионального рынка труда в условиях формирования системы социального партнерства	83
2.1. Российский рынок труда и системы социально партнерства в условиях становления рыночных отношений	83
2.2. Развитие системы социального партнерства на региональном рынке труда Омской области	97
Глава 3. Концепция развития регионального рынка труда Омской области	118
Библиографический список использованной литературы	148
Приложение	

Введение

В настоящее время в России осуществляются сложные и весьма противоречивые процессы трансформации экономики, в рамках которых происходят глубокие преобразования в системе занятости. Одним из основных направлений этого процесса является формирование рынков труда отдельных регионов, коренным образом меняющих сферу социально-трудовых взаимоотношений.

Проходящая в последнее десятилетие трансформация общественной системы России заставила переосмыслить протекающие в ней социально-экономические процессы, в рамках которой большое значение приобретают вопросы функционирования и развития системы социального партнерства как компонента рынка труда.

Исследование регионального рынка труда как экономической категории, детальный анализ его методологических основ дает не только адекватное представление о степени эффективности его функционирования, но и позволяет выявить перспективные направления развития рынка труда, повысить эффективность его функционирования, и поднять уровень развития социально-трудовой сферы страны.

Эффективность решения социальных проблем на рынке труда возможна через повышение согласованности интересов всех участников регионального рынка труда, которые должны соответствовать критериям эффективности данного рынка, т. е. быть способными удовлетворять интересы всех участников рынка труда, способствовать росту занятости населения, его материального благополучия и морального удовлетворения.

Повышение согласованности интересов всех участников рынка труда возможно через развитие системы социального партнерства, как на уровне страны, так и на уровне отдельно взятого региона. Знание исторических особенностей процессов становления и развития системы партнерских отношений позволит выявить оптимальные подходы к согласованию

интересов различных социальных групп, определить типы солидарного поведения, развить новые формы взаимоотношений в социально-трудовой и политических сферах российского общества. Глубокий анализ становления и развития системы социального партнерства приобретает особую актуальность как фактора, благотворно воздействующего на региональные и национальный рынки труда, а также на сохранение политической стабильности, динамическое развитие экономики и социальной сферы.

Данная логическая цепочка отражает собой тесную взаимосвязь экономических и социальных аспектов развития регионального рынка труда, в условиях трансформации экономики страны. В связи с этим, возникает особый интерес изучения данной проблематики, связанный с исследованием теории, методологии и практики функционирования рынка труда на междисциплинарном уровне.

В качестве теоретической основы исследования использовались разработки ведущих отечественных и западных специалистов в социально-трудовой сфере, в которых затрагиваются проблемы формирования рынка труда в современной экономике России. Были изучены и использованы Законы Российской Федерации и нормативно-правовые документы, касающиеся вопросов реформирования экономики, занятости, социальной защиты населения; публикации в периодической печати.

Методологической основой исследования явились работы западных ученых: А. Смита, Ж. Б. Сэя, А. Маршалла, А. Пигу, К. Маркса, Дж. М. Кейнса, У. Бевериджа, А. Филлипса, П. Самуэльсона, Дж. Гэлбрейта, Д. Гордона, Г. Стэндинга и других, в которых содержатся подходы к изучению важных теоретических положений о содержания заработной платы, цены труда, факторов, воздействующих на ее величину, воздействия государства на формирование и распределение доходов и т. п.

Особого внимания заслуживают работы российских экономистов, которые в последние годы обратились к исследованию вопросов функционирования рынка труда в нашей стране, изучению мирового опыта в

этой области, к вопросам регулирования и управления процессов занятости. Эти и другие аспекты данной проблемы получили широкое освещение в трудах А. Аганбегяна, В. Н. Бобкова, Н. А. Волгина, М. Г. Завельского, И. Е. Заславского, В. Г. Игнатова, Р. И. Капелюшникова, Л. А. Костина, А. Н. Новоселова, Ю. Г. Одегова, О. Ю. Патласова, Т. О. Разумовой, С. Ю. Рощина и других. В последние годы анализ рынка труда часто связывается с проводимой государством социальной реформой. Эта направленность находит свое отражение в работах таких экономистов как О. Т. Богомола, С. Ю. Глазьева, Г. Г. Меликьян и других. В развитии теории и методологии управления экономическими процессами региона, в том числе и социальной сферы, внесли свой вклад В. Г. Игнатов, В. Н. Лексин, М. В. Степанов, А. Н. Швецов, Р. И. Шнипер. Хотелось бы отметить и тот факт, что некоторые исследователи (Т. О. Разумова, С. Ю. Рощина, и другие) используют методологию исследования в области рынка труда, широко распространенную в современной западной экономической теории.

Эмпирической базой исследования стали статистические и информационные материалы Государственного комитета РФ по статистике за 1990-2005 гг., данные Омского Объединения Профсоюзов, данные Комитета по развитию Социальной Политики Омской Области. Для расширения и углубления анализа привлекались нормативные акты РФ, а также данные, полученные автором из сети «Internet», содержащие количественные и качественные характеристики зарубежных и российских рынков труда и социального партнерства.

Глава 1. Концептуальные основы анализа рынка труда и социального партнерства.

1.1. Подходы к исследованию рынка труда в учениях различных экономических школ.

Теоретические подходы к изучению рынка труда и занятости прошли долгий путь эволюционного развития и отличаются многообразием концептуальных подходов, методов и инструментария исследования. Теоретические взгляды на данные проблемы характеризуются множеством направлений и школ в структуре мировой экономической мысли. Знание разных теоретических позиций, их достоинств и недостатков, способов преодоления последних позволит избежать многих ошибок, прийти к более полному и правильному пониманию сложных экономических процессов.

Классическая теория занятости. Адам Смит (1723—1790) — выдающийся английский экономист по праву считается создателем классической школы экономической теории, отцом политической экономии, как науки.

А. Смит представлял экономику как систему, в которой действуют объективные законы, подобно законам природы, которые определяют развитие общества и поддаются человеческому познанию. В своей работе «Исследование о природе и причинах богатства народов» (1776) он показал возможности и пути увеличения национального продукта, принципы равновесия спроса и предложения. Его огромная роль в науке состоит в том, что он создал основы трудовой теории стоимости, поставив труд в центр экономики и своих исследований.

Рыночные силы, по мнению А. Смита, обеспечивают как покупателям, так и продавцам стимул к экономически эффективным действиям. Свободная конкуренция, рынок — главные регуляторы экономики. Применительно к рынку труда, это означает, что спрос и предложение на рынке труда

сбалансированы, и полная занятость обеспечена. Из этого делается вывод о вредных последствиях вмешательства государства в сферу свободной конкуренции. А. Смит также привел ряд ярких примеров отрицательного воздействия государственного вмешательства в экономику.

«Один из главных и очень важных выводов учения А. Смита — разработка трудовой теории стоимости, обоснование того, что источником всякого богатства является труд.

Вместе с тем он считал, что стоимость общественного продукта равняется сумме доходов: заработной платы, прибыли и ренты, тем самым, отождествляя стоимость годового продукта со вновь созданной за год стоимостью, при этом постоянный капитал попросту исчезает, что весьма спорно.

Спорным моментом является и утверждение А. Смита о том, что богатство увеличивается бережливостью, что каждый экономный человек является благодетелем общества, и что увеличение богатства зависит от превышения производства над потреблением [109, с.184]. Однако известно, что чрезмерное сбережение уменьшает инвестиции, обедняет общество, выбрасывает рабочих на улицу, сокращает заработную плату, снижает деловую активность.

В то же время интересны соображения А. Смита относительно заработной платы. Он не рассматривал непосредственно ее связь с занятостью, но утверждал, что заработная плата изменяется в зависимости от легкости или трудности труда, его чистоты или неопрятности, почетности самого занятия или его унижительность. Говоря современным языком, Адам Смит связывал уровень зарплаты с престижем, квалификацией и условиями труда, с чем трудно не согласиться.

В общем виде классики полагали, что рыночная система способна обеспечить полное использование ресурсов, в том числе и ресурсов рабочей силы. Они утверждали, что полная занятость является нормой рыночной

экономики, а наилучшей экономической политикой — политика невмешательства государства в экономическую жизнь [105, с.425].

Свой вклад в теорию рынка труда и занятости внес французский ученый **Жан Батист Сэй** (1767—1832), который считал себя последователем и популяризатором идей А. Смита. Однако Ж. С. Сэй не разделял теорию стоимости и стал одним из родоначальников теории полезности. Его главные работы «Трактат политической экономии» (1803) и «Курс политической экономии» (1828—1830) в шести томах. В основе его теории лежат три фактора производства — труд, капитал и земля, которым соответствуют и три источника дохода — заработная плата, прибыль и рента [122]. И каждый участник получает соответственно свою долю. Сэя нельзя отнести к классикам. Он скорее родоначальник нового направления в политической экономии. Сэй сформулировал так называемый закон рынка, по которому обмен продукта на продукт якобы автоматически ведет к равновесию между куплей и продажей. В целом ряде вопросов позиции Сэя совпадали с классиками. Последние, также как Ж. Б. Сэй, придавали рынку главную роль в развитии экономики, считали, что в экономике не может быть ни перепроизводства, ни дефицита, ни безработицы, ни нехватки рабочей силы, что рыночное регулирование обеспечивает полную занятость. Подтверждение этому они видели в том, что спрос на рынке всегда равен предложению, а получатели дохода полностью его расходуют.

Однако, где гарантия того, что получатели дохода полностью израсходуют его на рынке, а не направят часть на сбережения? Это вызовет недостаточность потребления. Классики считали эту проблему преодолимой путем изменения ставки процента. Экономисты-классики дополнительно обосновывали свой вывод о том, что полная занятость является нормой для рыночного хозяйства, еще одним аргументом — эластичностью соотношения цен и заработной платы.

Объем продукции, которую можно реализовать, зависит не только от уровня общих расходов, но и от уровня цен. Если расходы составили 1000

долл., а цена — 10, то можно реализовать 100 изделий, если же расходы сократились до 800 долл., то 100 изделий можно реализовать только по цене 8 долл. Поэтому сбережения, уменьшая сумму расходов на покупки, не только уменьшают объем производства и занятость, но и приводят к снижению цен. Последнее требует снижения издержек производства, в том числе и по заработной плате. Предприниматели будут снижать ставки оплаты. Конкуренция со стороны безработных заставляет их с этим соглашаться. Этому способствует и снижение цен на другие товары.

Так экономисты-классики пришли к выводу, что вынужденная безработица невозможна. Такие рычаги рыночного регулирования, как ставка процента и эластичность соотношения цен и зарплаты способны поддерживать полную занятость. Помощь государства при этом не только может быть излишней, но и вредить, так как будет способствовать нарушению рыночного равновесия.

С другой стороны, с учетом сегодняшних реалий, можно сказать, что стоимость товара (по Сэю) определяется тремя факторами производства (земля; капитал и труд – труд, в данном случае, выступает как собственность работника, – капитал сегодня – это все активы, в т. ч. рабочая сила, которая, в конечном счете, выступает как труд), у этих трех факторов имеются три собственника (сейчас, как правило, два – в настоящий момент земля и капитал сконцентрированы в одних руках - производителей), и только комбинация этих факторов дает конечный продукт для потребления, в связи с этим, для конечного производства, возникает необходимость комбинации этих ресурсов. При комбинации этих ресурсов и после продажи произведенных товаров встает вопрос - о распределении конечной прибыли и тут возникают противоречия между выше указанными собственниками (суть этих противоречий корнями уходит в товарное производство), решить которые возможно через заключения трудовых контрактов (договоров) на ранних стадиях производства, т. е. с помощью механизма социального партнерства.

Карл Маркс (1818 — 1883) — немецкий ученый, экономист и философ. Главный труд «Капитал», первый том которого вышел в свет в 1867 г., сделал его величайшим ученым-экономистом XIX столетия.

Сегодня в России нередко умалчивают об учении К. Маркса, что не способствует объективному анализу развивающегося в России рыночного капиталистического хозяйства. Маркс не ставил задачу улучшения, совершенствования капитализма. Но его глубокие исследования капиталистического способа производства, рыночного хозяйства важны для понимания сущности занятости и причин безработицы, её влияния на положение рабочего класса. Теория занятости занимает большое место в его экономическом учении и базируется на трех важнейших положениях:

- теории прибавочной стоимости;
- теории роста органического строения капитала;
- законе народонаселения.

Теория прибавочной стоимости основана у К. Маркса на анализе сущности и особенностей рабочей силы. В условиях рыночного капиталистического хозяйства рабочая сила выступает товаром, но товаром особого рода. Рабочий продает работодателю свою рабочую силу, т. е. способность к труду. В процессе производства он создает новую стоимость, которая больше стоимости рабочей силы; в противном случае нет никакой заинтересованности в ее приобретении. Таким образом, оплачивая рабочему стоимость его рабочей силы, работодатель получает взамен стоимость продукта, которая содержит как стоимость рабочей силы, так и прибавочную стоимость. Эта способность рабочей силы создавать стоимость больше, чем ее собственная стоимость, явилась основанием назвать капитал, авансированный на покупку рабочей силы, переменным капиталом. Капитал, уже затраченный на средства и предметы труда, в процессе производства не меняет своей величины. Он только переносится трудом наемного рабочего на создаваемый продукт. К. Маркс назвал его постоянным капиталом.

Стремясь к получению максимальной прибавочной стоимости, предприниматели заинтересованы в том, чтобы снижать индивидуальную стоимость товаров на своих предприятиях ниже общественной. А для этого нужны технические усовершенствования и увеличение затрат на постоянный капитал. В результате доля переменного капитала уменьшается, спрос на рабочую силу относительно снижается, численность занятых увеличивается все меньше по сравнению с ростом всего капитала и всего общественного производства». Происходит рост органического строения капитала.

Далее Маркс формулирует свойственный капиталистическому способу производства закон народонаселения. Он состоит в том, что «рабочее население, производя накопление капитала, тем самым в возрастающих размерах производит средства, которые делают его относительно избыточным населением» [71, с.626], т. е. безработными. Избыточное население является неизбежным спутником капиталистического рыночного хозяйства, однако объяснение производительности труда в рамках понятий рабочей силы и капитала не позволяет объяснить причины неполной занятости. Производительность труда в современной экономике нужно рассматривать во взаимосвязи между рабочей силой, капиталом, технологией, менеджментом, маркетингом, финансами и другими факторами. Производительность труда можно объяснить особенностями данного рабочего места и всех факторов, которые делают производительность труда высокой или низкой. Можно ли считать высокопроизводительным труд высококвалифицированного рабочего, пользующегося примитивными инструментами? А если неудовлетворительно поставлено продвижение на рынок готовой продукции или неэффективен финансовый менеджмент? Поэтому, на наш взгляд, целесообразно говорить о производительности самого процесса труда или рабочего места. Отсюда - заработная плата низка, как правило, потому, что низка производительность рабочего места в целом, неполная занятость в таком случае - это проблема, связанная с производительностью рабочего места.

В свою очередь, поразительные изменения современного общества во многом обусловлены эволюцией отношений труда и капитала, формирующих фундаментальную социологическую структуру любой общественной системы. Развитие общей теории взаимодействия труда и капитала, на наш взгляд, представляется чрезвычайно актуальной задачей для современной России, которая, в отличие от целого ряда зарубежных стран, находится только и начале сложного пути создания оптимальных форм и институтов гармонизации конфликтующих интересов в сфере труда.

По К. Марксу, капиталисты присваивают произведенную наемными работниками прибавочную стоимость, а это означает, что рабочие не получают полной оплаты своего труда, что служит основой для возникновения конфликта между собственниками капитала и собственниками труда. Работники (пролетариат) вынуждены безвозмездно работать на работодателя (буржуазию). Ключевой вопрос для К. Маркса состоит в том, каким образом пролетариат может преодолеть эту несправедливую систему социальных отношений. Осознавая факт эксплуатации, и понимая, что каждый аспект его жизни подвержен влиянию буржуазной идеологии, пролетариат из класса «в себе» превращается в класс «для себя» и посредством классовой борьбы должен защитить свои интересы. И тогда единственно возможным способом разрешения классового противостояния между буржуазией и пролетариатом становится революция. Но был ли К. Маркс прав и актуальны ли его идеи сегодня?

Вне всякого сомнения, проблема эксплуатации рабочего класса может иметь место, и защита работающими своих прав представляет собой важный фактор развития демократии. Одним из возможных путей преодоления противоречий является организация профсоюзов — путь, который К. Маркс считал первичной стадией классовой борьбы за освобождение рабочего класса. Институт профсоюзов, получивший широкое распространение в современном обществе, оказался одним из первых в ряду мирных форм

оптимального решения классовой проблемы. Однако возникновение профсоюзов породило новые вопросы [91].

Создание отраслевого профсоюза означает возникновение коллективной монополии рабочего класса, которая, как и обычная монополия на товарном рынке, стремится к максимизации совокупной "прибыли" работников — ренты (факторного дохода) трудового ресурса. Это может привести к сокращению отраслевой занятости (хотя и при повышении среднего уровня оплаты труда), сопровождающемуся различными другими монопольными эффектами (чистыми потерями благосостояния, рентоориентированным поведением профсоюза и др.). Негативные последствия монопольных эффектов для общественного благосостояния сохраняются и тогда, когда возникновение профсоюза является ответом рынка труда на монополию фирм. При несовершенстве рынка труда со стороны, как работников, так и работодателей исход их взаимодействия решает так называемая «переговорная сила сторон» (*bargaining power*) способность одной из них настоять на своих условиях социального контракта. Тем самым конфликт сторон на самом деле не разрешается, а лишь переходит из одной формы в другую и не всегда мирную (достаточно вспомнить, что угроза забастовки может означать увеличение переговорной силы профсоюза). Как показывают зарубежные исследования, страны с мощным профсоюзным движением сталкиваются с явлением «эксплуатации капитала» - чрезмерной рентой получаемой трудом при помощи агрессивных переговорных стратегий [125].

Начиная с 1960-х годов в развитых странах на фоне активной деятельности профсоюзов появляется и расширяется практика, получившая название «социального партнерства» - гибкое взаимодействие между работниками и работодателями в процессе заключения коллективных договоров. Исследования показывают, что в тех странах, где идея социального партнерства получила наибольшее распространение (в Швеции, Австрии, Норвегии от 50 до 98%, работников охвачены этой формой сотрудничества), социальные конфликты на почве трудовых отношений

встречаются значительно реже, а отраслевые различия в уровнях заработной платы - меньше, чем в странах, где преобладают другие формы трудовых отношений (США, Великобритания, Канада) [124].

Трудовые конфликты, имеющие место в России - от недовольства работников итогами приватизации до забастовок шахтером и учителей, свидетельствуют о том, что проблема выбора формы отношений труда и капитала является одной из самых острых. Подобный выбор не определяется правильностью той или иной теории, скорее, он связан с пониманием самим обществом его актуальности. Общество должно стремиться к постепенному смягчению отношений между трудом и капиталом и в этом смысле к достижению оптимального результата - наибольшей эффективности экономики. Чем быстрее и чем глубже общество осознает опасность развития событий «по К. Марксу», тем более скорым и более мягким окажется переход к социальному партнерству вместо конфликтного «революционного» подхода к формированию структуры трудовых отношений.

Неоклассическая теория занятости. В конце XIX столетия последователи классиков, развивая их взгляды, сформировали неоклассическое направление экономической теории. Его основателем был **Альфред Маршалл** (1842—1924). Его новые теоретические положения о рыночной цене, предпринимательстве, потребительском поведении и другие используются до сих пор.

В его главной работе «Принципы экономической науки» (1890) представлены идеи плавного бескризисного развития рыночной экономики. Эта работа на протяжении многих лет была основным учебником экономической теории во многих странах. Маршалл считал [72, с.29], что для обеспечения занятости важное значение имеет регулирование спроса и предложения. При этом он полагал, что конечным регулятором всего спроса является потребительский спрос, и что это регулирование осуществляется рынком автоматически. Непостоянство занятости, — отмечал А. Маршалл,

— большое зло, однако, оно кажется большим, чем есть в действительности... [72, с.106-107]. Он не видел необходимости в государственном регулировании занятости считая рыночную экономику саморегулирующейся.

Джон Мейнард Кейнс (1883—1946) — выдающийся теоретик и основатель экономической теории регулируемого капитализма и занятости. Его основной труд «Общая теория занятости, процента и денег», вышедший в 1936 г., совершил, по существу, революцию в анализе экономики. В работе на первый план выдвинуты проблемы занятости. Обозначена и конечная цель анализа — установить, чем определяется уровень занятости. Книга была написана в годы «Великой депрессии» (1929-1933 гг.), когда безработица, в невиданных до этого размерах, охватила главные капиталистические страны мира. В США в 1933 г. статистически регистрируемая безработица достигла 25%, в Англии — 22% [26, с.424]. Объяснить это положениями классической теории было невозможно.

В самом начале работы он пишет, что назвал ее «Общая теория» для того, чтобы свои выводы и аргументы противопоставить выводам и аргументам классической теории, которая, как и 100 лет назад, господствует над практической и теоретической мыслью, сбивает с пути и ведет к роковым последствиям при попытке применить теорию к практической жизни. Действительно, в те годы классическая теория была господствующей, а идея невмешательства или минимального вмешательства государства в экономику — преобладающей. Поэтому, в работе так много внимания уделено анализу и критике классической теории занятости и, прежде всего, книге А. Пигу «Теория безработицы». При этом Дж. М. Кейнс указывает, что он подверг критике именно ее потому, что она представляет единственную попытку наиболее полно и точно изложить классическую теорию занятости [59, с.3-18, 217-226]. Дж. М. Кейнс и его последователей утверждали, что в рыночном капиталистическом хозяйстве не существует никакого механизма, гарантирующего полную занятость, что причины безработицы и инфляции кроются не во внешних причинах, а в самой экономической системе, которая

не является и не может быть саморегулирующейся. Кейнсианцы отрицают возможность регулирования сбережений и инвестиций ставкой процента. Субъекты сбережений (в основном домохозяйства) и инвестиций (в основном предприниматели) — разные группы.

Сбережения и их уровень зависят не только и не столько от уровня процента, сколько от необходимости сбережений. Последние осуществляются в случае, когда предполагается сделать такие крупные покупки, как квартира, дом, автомобиль, или на случай болезни и безработицы, для обеспечения безбедной старости как добавление к пенсии (при условии, что все эти сбережения не хранятся на счетах в банках) и т. п. На эти сбережения ставка процента не оказывает, да и не может оказывать существенного влияния.

Необоснованными считают кейнсианцы и утверждения классиков о росте инвестиций при увеличении сбережений. Последнее уменьшает потребление, т. е. сужает рынок товаров. При этом вряд ли можно ожидать, что предприниматели будут увеличивать инвестиции и расширять свои производственные мощности. Инвестиции тоже не определяются только ставкой процента. В действительности для предпринимателей важна не ставка процента, а чистая прибыль.

Таким образом, Кейнсианцы, считая, что размеры сбережений и инвестиций не соответствуют друг другу, не создают равновесие, а отсюда колебания общего производства и занятости потому могут быть значительные. Отрицают они и эластичность заработной платы и цен. Заработная плата в условиях, когда профсоюзы борются за ее поддержание и повышение, становится «неподатливой». По мнению Кейнса, рабочие оказывают большое сопротивление понижению денежной заработной платы и поэтому более правильно исходить из допущения о ее неизменности, чем полагаться на ее эластичность [105, с.435].

Отвергая то, чему экономисты-классики учили со времен Ж. Б. Сэя и Д. Рикардо, т. е. что предложение порождает спрос, исходя из их несовпадения,

Кейнс подчеркивал необходимость увеличения общего размера эффективного спроса: только он вызывает увеличение объема производства и благосостояния нации. Недостаток же эффективного спроса ведет к недогрузке производственных мощностей, низким темпам роста производства, кризисным явлениям и безработице. На общую величину спроса должно воздействовать государство. Расширяя объем спроса, оно способствует уменьшению безработицы.

Дж. М. Кейнс в заключении пришел к выводу, что современное ему общество, т. е. рыночное капиталистическое хозяйство, не имеет механизма автоматического восстановления равновесия в экономике, что требует необходимости государственного регулирования экономики и, прежде всего, обеспечения государством должного объема эффективного спроса. Впервые в экономической науке он поставил вопрос, обосновал необходимость и определил механизм и основные направления государственного регулирования рыночного капиталистического хозяйства, которые сохраняют свое значение в настоящее время.

Кейнс писал, что надо выбрать те переменные, которые могут находиться под сознательным контролем или управлением центральных властей в той реальной системе, которая существует. Главный его механизм получил название бюджетно-налоговой (фискальной) политики. Чтобы повысить совокупный спрос и сократить безработицу, нужна стимулирующая фискальная политика, предусматривающая увеличение государственных расходов или снижение налогов, или использование и того и другого, даже если это приводит к дефициту государственного бюджета. Государственные расходы направляются при этом на увеличение эффективного спроса путем роста социальных выплат и льгот, субсидирования создания новых рабочих мест, организации общественных работ и т. п. Снижение налогов стимулирует предпринимателей к инвестициям и расширению производства, повышению уровня занятости, при этом не происходит роста цен.

На сегодняшний день не вызывает сомнения необходимость государственного регулирования рынка труда, особенно в России, однако, государство должно выступать как наблюдатель и регулировать трудовые отношения преимущественно косвенным путем, создавая оптимальный баланс между степенью вмешательства государства в экономику и рыночным саморегулирующимся механизмом.

Идеи Кейнса получили развитие в работах многих экономистов - неокейнсианцев, в том числе Р. Солоу, Д. Стрейчи, А. Хансена, Д. Робинсон и других. Последователем Кейнса был английский экономист У. Беверидж, сторонник более активного и непосредственного регулирования экономики со стороны государства. Он опирался на опыт такого регулирования во время Второй мировой войны и предлагал провести национализацию определенной части крупной промышленности, ввести всесторонний контроль над внешней торговлей, установить контроль над капитальными вложениями, включая и частные, с тем, чтобы обеспечить сохранение и создание новых рабочих мест, необходимых для полной занятости.

Самая известная в мире женщина-экономист **Д. Робинсон** в своей работе «Экономика несовершенной конкуренции» (1933) [127] считала такую конкуренцию основной причиной спада производства и занятости, так как она дает возможность получать большие прибыли, чем при совершенной конкуренции, что ведет к застою экономики и росту безработицы. Отсюда ее предложения о контроле за монопольными предприятиями и регулировании цен на их продукцию [98, с. 37-51], что, на наш взгляд имеет большую ценность в современной экономике России.

Перед второй мировой войной и более 25 лет после неё кейнсианская теория регулируемого капитализма была господствующей в мире. Она способствовала более устойчивому развитию экономики капиталистических стран, повышению уровня жизни населения, сокращению безработицы и увеличению занятости, расширению социальных выплат и льгот и более легкому преодолению социальных конфликтов. Таким образом, вклад Дж. М.

Кейнса в развитие капиталистической экономики и решение проблем занятости бесспорен.

Все послевоенное развитие капиталистических стран вплоть до 70-х годов подтверждало положение, что безработица и инфляция редко появляются вместе. Но ход мирового экономического развития привел к высокой инфляции 70-х годов, которая стала постоянным фактором экономической жизни развитых стран.

Исследуя зависимость номинальной заработной платы и безработицы английский профессор **А. Филлипс** эмпирически выявил обратно пропорциональную взаимосвязь между ними, а позже определил обратную связь между темпами инфляции и уровнем безработицы. Он представил эту зависимость в виде так называемой простой, или ранней, кривой. Она была позднее скорректирована, но названа в его честь «кривой Филлипса».

Получается по А. Филлипсу, что большему уровню инфляции соответствует меньший уровень безработицы, и, наоборот, высокая занятость возможна лишь при высокой инфляции. Задача государства, людей, определяющих и осуществляющих экономическую политику, состоит в выборе в каждый данный период наиболее оптимального решения. При этом встает вопрос — что хуже? Мнения ученых расходятся. Некоторые утверждают, что лучше более высокий уровень инфляции и менее высокий уровень безработицы. Но рост инфляции затрагивает все слои населения и снижает благосостояние большинства, в то время как безработица ударяет сильнее, но касается все же далеко не всех, однако вопрос остается дискуссионным и по сей день. К тому же зависимость между инфляцией и безработицей в современном обществе нарушается под влиянием других факторов.

В 60-х годах кривая Филлипса использовалась политиками как основа выбора экономической стратегии, т. е. выбора наименьшего из двух взаимосвязанных зол, исходя из конкретных обстоятельств и политических предпочтений.

Однако с 70-х годов рост безработицы во многих развитых странах происходил вместе с ростом цен: возникла проблема стагфляции. И кривая Филлипса перестала выражать реальную ситуацию во взаимоотношении безработицы и инфляции. Стало общепринятым, что борьба с безработицей и инфляцией более сложная проблема, чем она представлялась Кейнсу и его последователям. Кейнсианству был брошен вызов со стороны разных научных течений, стоящих в своей основе на классических позициях. Они составили направление, получившее название неоконсерватизма. Ведущую роль среди неоконсерваторов занимают монетаристы.

Основателем и признанным лидером **монетаристского направления** является американский экономист **Милтон Фридман** (1912) — лауреат Нобелевской премии 1976 г., которую получил за написанную им ранее книгу «История денежной системы США, 1867-1960». Концепция монетаристов сводится в основном к тому что, рыночное хозяйство, обладает высокой степенью устойчивости и конкурентности, стремлением к стабильности и самоналаживанию. В этой связи они резко выступают против государственного вмешательства в экономику. По их мнению, вмешательство государства является основной причиной инфляции, безработицы, неустойчивости экономического роста.

М. Фридман выступает против социальных мер правительства по поддержанию низкооплачиваемых и слабо социально-защищенных слоев населения, считая их неэффективными. Основным регулятором экономики он считает деньги (отсюда и название направления). Большая часть работ Фридмана посвящена проблеме денег, денежного обращения, стратегии кредитно-денежной политики. В противовес Дж. М. Кейнсу монетаристы против бюджетного и налогового регулирования и вообще считают, что число государственных регуляторов должно быть сокращено до минимума. Главная их идея — стабильная эмиссия денег, независимо от экономического положения и состояния конъюнктуры.

Монетаристы считали, что рост денежной массы при наличии свободных мощностей и рабочей силы не ведет к росту цен. Это хорошо было бы знать и учитывать российским сторонникам монетаристской теории в период гиперинфляции. Еще одним важным положением концепции является отказ от краткосрочной денежной политики и замена ее долгосрочной, так как изменение массы денег влияет на экономику не сразу, а через некоторое время, т. е. в данном случае играет свою роль фактор времени.

Положительная роль монетаризма состоит в обстоятельном исследовании механизма воздействия денег на товарный мир, денежной политики — на развитие экономики, в обосновании необходимости сбалансирования государственного бюджета.

На наш взгляд, не поддержание социальными мерами правительства низкооплачиваемых и слабо социально-защищенных слоев населения ведет к снижению благосостояния отдельных групп людей, но можно согласиться с тем, что нужно избавляться от неэффективных производств, однако, только с помощью плавной реструктуризации этих объектов, не забывая о социальной поддержке тех людей, которые могут потерять работу при свертывании данных производств (политика градуализма).

Из сказанного видны два основных направления экономической мысли в настоящее время: классическое и неоконсервативное (монетаристское), с одной стороны, и кейнсианское и некейнсианское — с другой. Первое выступает за сохранение свободного рынка и необходимость расширения совокупного предложения, а второе — за развитие совокупного спроса и усиление экономической роли государства, его регулирующей роли, в том числе и на рынке труда.

Школа неоклассического синтеза. В последние три десятилетия XX-го в. многие ученые стали приходить к выводу о необходимости одновременного, взаимосвязанного использования и рыночного и государственного регулирования. Так, возникла школа неоклассического синтеза. Ее родоначальником и выдающимся представителем считается

американский ученый, лауреат Нобелевской премии 1970 г. **Пол Самуэльсон** (1915). Его учебник «Экономикс» в двух томах переведен более чем на два десятка языков. В нем П. Самуэльсон писал: «В настоящее время большинство экономистов на Западе предпринимает попытки к достижению того, что мы в этой книге называем неоклассическим синтезом, то есть они пытаются путем эффективной кредитно-денежной и фискальной политики соединить классическую макроэкономику А. Смита и А. Маршалла с современной макроэкономикой определения уровня дохода, сочетая все здоровое в обоих подходах» [106, с.343]. Там же он отмечает, что, по общему признанию, экономисты считают аргументы классиков слишком упрощенными и не отвечающими фактам жизни XIX и XX столетий. В свободном мире правительства и центральные банки показали, что они имеют оружие фискальной (расходы и налоги) и кредитно-денежной политики, с помощью которых могут воздействовать на факторы, определяющие национальный доход и занятость. Направление неоклассического синтеза отличается широтой тех исследований и их прикладным характером, глубоким изучением проблем экономического роста, анализа безработицы и методов ее регулирования, созданием теории общего экономического равновесия. Большое внимание его сторонники уделяют разработке методов экономико-математических связей, при этом считая, что государственное регулирование экономики имеет большее значение, чем рыночное.

Важным направлением современной экономической теории является **институционально-социологическое направление** (XIX-XXI вв.), представителями которого являются **Т. Веблен, Дж. Коммонс, У. Митчелл, Дж. Гэлбрейт**. Название концепции происходит от латинского слова *institutum* — установление, устройство, учреждение. Все ее сторонники рассматривают экономику как систему, где отношения между хозяйствующими субъектами складываются под влиянием экономических и внеэкономических факторов, среди которых исключительную роль играют

технико-экономические факторы. Понятие "институт" трактуется очень широко: и как государство, корпорация, профсоюзы, и как конкуренция, монополия, налоги, и как устойчивый образ мышления, и как юридические нормы. В этом направлении экономической теории отмечаются недостатки капитализма: засилие монополий, пороки свободной рыночной стихии, растущая милитаризация экономики, отдельные негативные черты "общественного потребления" (такие, как бездуховность и т.д.).

Институционально-социологическая школа, основывается на положении о том, что проблемы в области занятости могут быть решены с помощью разного рода институциональных реформ. Для них характерен отход от концентрации внимания только на макроэкономическом анализе. Осуществлена попытка объяснить имеющиеся на рынке труда несоответствия особенностями социальных, профессиональных, отраслевых, половозрастных, этнических и других различий в структуре рабочей силы и соответствующих уровней заработной платы.

Новая институциональная теория. Идеи, положившие начало этому направлению были впервые опубликованы в статье - «Природа фирмы» [123] Р. Коуза – данная статья была опубликована еще в 1937 г., но вплоть до середины 70-х годов XX века она оставалась на периферии экономической науки и лишь в последние десятилетия данные идеи стали выдвигаться на передний план. Свою же заслугу Р. Коуз видит в «доказательстве важности для работы экономической системы того, что может быть названо институциональной структурой производства». Изучение институциональной структуры производства стало возможно благодаря освоению экономической наукой таких понятий, как трансакционные издержки, права собственности, контрактные отношения. На наш взгляд, данный подход может быть применен для рассмотрения такой экономической категории как рынок труда. В соответствии с этим подходом, на рынке труда можно выделить следующие трансакционные издержки:

1. Издержки поиска информации - затраты времени и ресурсов на получение и обработку информации о работодателях и работниках.

2. Издержки ведения переговоров, связанных с наймом работников.

3. Издержки, связанные с измерением количества и качества вступающих в обмен товаров и услуг, а именно: со стороны работника – затраты, связанные с проверкой гарантий предоставляемых работодателем; со стороны работодателя – затраты, связанные с проверкой компетентности работника.

4. Издержки по спецификации и защите прав – расходы на содержание судов, арбитража, органов государственного управления, а также затраты времени и ресурсов, необходимые для восстановления нарушенных прав.

5. Издержки оппортунистического поведения. Во-первых: в силу определенных причин участники сделки неспособны заранее предусмотреть взаимные права и обязанности на все случаи жизни и зафиксировать их в трудовых контрактах. Во-вторых, исполнение трудовых договоров никогда не может быть гарантировано наверняка: участники сделки, склонные к оппортунистическому поведению, будут пытаться уклониться от их условий.

Эти издержки во многом может минимизировать государство и органы местного самоуправления через разные институты рынка труда. В то же время система социально-экономического партнерства позволяет заключать трудовые договоры, которые имеют юридическую силу и позволяют отражать в них самые разнообразные моменты, которые могут быть интересны всем сторонам, заключающим трудовой контракт или коллективный договор.

Таким образом, можно сказать, что государство и система социально-экономического партнерства являются не только необходимыми элементами рынка труда, но и являются своеобразными сдерживающими и одновременно стимулирующими его развитие, компонентами.

Контрактная теория занятости, выдвинутая в середине 70-х годов (М. Бейли, Д. Гордон, К. Азариадис), представляет собой концепцию,

основанную на синтезе неоклассических представлений с кейнсианскими. С одной стороны, авторы принимают кейнсианский тезис о жесткости денежной заработной платы и полагают, что приспособления на рынке труда происходят за счет изменений физических объемов производства и занятости, а не цен. С другой стороны, сама эта жесткость выводится из оптимизирующего поведения индивидов, действующих в собственных экономических интересах. В основе данной теории лежит положение о том, что предприниматели и рабочие вступают между собой в долгосрочные договорные отношения. Между работниками и предпринимателями возникает соглашение — "имплицитный контракт", который соблюдается ими не потому, что этого требует юридический договор, а потому, что это экономически обоюдно выгодно. Фирма в период спада производств не снижает оплату труда, а в период подъема резко не повышает оплату труда квалифицированным работникам. Динамика денежной заработной платы оказывается сглаженной. Уровень заработной платы становится в определенной мере фиксированным, как экономически целесообразный результат оптимизирующего поведения индивидов.

Концепция гибкого рынка труда. Понятие «гибкость» впервые получило современную трактовку в трудах О. Ланге, определившего гибкость как «способность экономической системы к ответу на внешние воздействия» [126, с.34-35]. В современной экономической литературе под гибкостью понимается не столько внешняя реактивность хозяйственного субъекта, сколько приспособляемость его внутренней структуры, потенциальная способность сохранять управляемость и функциональное равновесие при изменении внешних условий [107, с.150].

Реально же эта концепция получила распространение в конце 70-х годов XX века, когда в наиболее развитых странах Запада происходила структурная перестройка экономики (Р. Буае, Г. Стэндинг). За ее основу взято положение о необходимости дерегламентации рынка труда, перехода к более гибким, функционально-индивидуализированным и нестандартным формам

занятости (частичная занятость, неполный рабочий день или неделя, краткосрочные контракты, надомничество). Такой подход призван обеспечить уменьшение издержек структурной перестройки экономики, который достигается за счет многообразия и гибкости форм найма, увольнения работников и форм занятости; гибкости регулирования рабочего времени, установления более подвижного режима работы с ненормируемым рабочим днем; гибкости в регулировании заработной платы на основе более дифференцированного подхода; гибкости методов и форм социальной защиты работников, а также адаптирования объема, структуры, качества и цены рабочей силы к колебаниям спроса и предложения на рынке труда [87].

С 80-х гг. XX века популярными стали идеи **представителей «экономики предложения»**, исповедующих ограничение государственного вмешательства в экономику. В американских моделях социально-трудовых взаимоотношений всё большая значимость придаётся саморегулированию рынка рабочей силы. В европейских странах сохраняется политика прямого и косвенного воздействия на рынок труда. При этом методы регулирования в развитых странах варьируются в зависимости от политического курса, экономического устройства, социокультурных традиций. Заслуживает интереса теория гибкого рынка труда, выдвинутая специалистами МОТ. Рекомендации ведущих теоретиков и практический опыт развитых стран в области типизации безработицы, причин, психологических аспектов поведения индивидов на рынке труда, варианты политики занятости и инструменты минимизации безработицы имеют, бесспорно, важное значение для любой страны. Но всё же предложения учёных США, Франции, ФРГ, Англии отражают условия этих стран. Существуют специфические черты занятости в восточноевропейских странах и странах СНГ, находящихся в трансформационном процессе, к ним следует добавить развивающиеся страны Африки, Азии, Латинской Америки; ощутимые уровни безработицы имеют Китай, Индия, Пакистан. Большие различия в

демократичности, степени экономической свободы стран требуют исследований мотивации поведения субъектов рынка рабочей силы. Пол Хейне отмечает: «Экономическая теория пытается объяснить поведение людей как результат выбора... Экономический образ мышления заставляет нас объяснять социальные явления, включая и изменение уровня безработицы, как следствие меняющегося соотношения предполагаемых выгод и издержек» [119, с.496]. Таким образом, можно сказать, что многовариантность выбора поведения на рынке труда в развитых государствах не имеет таких же оснований, как в развивающихся странах и тем более в странах с трансформирующейся экономикой.

Подводя итоги вышесказанному можно сделать следующие выводы:

Во-первых: В ранее рассмотренных экономических теориях отсутствует единое мнение о механизмах функционирования и регулирования рынка труда и системы занятости рыночного типа. Это объясняется многими факторами. Главный из них - реальный рыночный порядок, представляющий собой систему высочайшей степени сложности, находящейся, с одной стороны, в процессе постоянной эволюции, с другой - являющейся производной множества процессов, в которых преломляются социальные и культурные особенности разных стран и регионов, вносящих свой особый «вклад» в институциональную структуру рынков труда и организацию занятости в различных секторах экономики.

Во-вторых: На сегодняшний день не вызывает сомнения необходимость государственного регулирования рынка труда. Однако, по мнению авторов, государство должно выступать как наблюдатель и регулировать трудовые отношения в первую очередь косвенным путем. Нельзя не согласиться с представителями институционально-социологического направления относительно их высказывания о повышении эффективности функционирования рынка труда за счет реализации разного рода социальных программ. Этот момент является

ключевым направлением в стабилизации рынка труда и социально-трудовых отношений в России.

В то же время, приоритетными необходимо считать следующие два направления изучения и применения их к российским реалиям: первое – направление гибкого рынка труда и второе - направление представителей экономики предложения. Концепция гибкого рынка труда предполагает формирование многообразных форм взаимоотношений предпринимателей и работников и направлена на рационализацию совокупных затрат, повышение прибыльности и поддержание высокого динамизма рынка труда, что так необходимо для российского рынка труда. В свою очередь, необходимо менять методы регулирования рынка труда, в зависимости от политического курса страны, ее экономического устройства, социальных и культурных традиций ее регионов. Все это даст положительные результаты и поможет поднять социально-трудовой потенциал страны на более высокий уровень.

В-третьих: Для понимания важнейших экономических процессов, проходящих на рынке труда, кроме микро- и макроэкономики необходимо использовать метаэкономику, которая учитывает воздействие таких мощных «неэкономических» факторов, как демография, образование, новые технологии, экологию, тип психологии людей, уровень культуры и т. д.

В-четвертых: Анализ разных теоретических подходов по проблеме функционирования рынка труда, позволил сформулировать ряд замечаний и предложений в плане развития проблемы занятости и развития рынка труда:

1. На сегодняшний день невыяснено - есть ли пределы роста безработицы или в перспективе возможна ситуация, когда всё трудоспособное население может быть безработным.

2. В отечественной литературе не содержится анализа государственного регулирования рынка труда, уровня и форм

вмешательства государства в экономические процессы с целью обеспечения занятости.

3. Долгое время государственный сектор в рыночной экономике не рассматривался как работодатель.

4. В экономических теориях на протяжении большого периода времени, практически не учитывалась роль профсоюзов, ассоциаций работодателей и средств массовой информации на рынке труда. В последнее время данной проблеме стали оказывать все больше и больше внимания, так как данный фактор приобрел реальную силу, воздействующую на рынок труда.

5. В отечественной литературе не уделено внимание вопросу о трудовом протекционизме и степени его влияния на рынок труда.

1.2. Методологические аспекты исследования и компоненты рынка труда.

В первом параграфе главы были рассмотрены подходы к исследованию рынка труда в учениях различных экономических школ, были определены основные направления развития этих подходов. Для дальнейшего изучения рынка труда, на наш взгляд, необходимо рассмотреть такие методологические аспекты и понятия, как труд, заработная плата, рынок труда, безработица, определить основные компоненты рынка труда и механизм их взаимодействия, выявить факторы, влияющие на функционирование и развитие рынка труда, определить место рынка труда в системе рынков, а также определить способы регулирования рынка труда.

Первый аспект: понятие труда и заработной платы. Труд является объектом анализа многих общественных наук: истории, философии, социологии, права, психологии. Мы будем рассматривать труд в его связи с хозяйственной деятельностью как предмет экономической теории. С этой

точки зрения, он представляет собой вклад в производство, сделанный людьми в форме непосредственного расходования умственных и физических усилий. Кроме того, в экономической науке труд рассматривается как товар, который продается и покупается на соответствующем рынке — рынке труда.

Что определяет поведение человека на рынке труда, в чем состоят особенности этого рынка, от чего зависят спрос и предложение рабочей силы, как формируется цена труда, т. е. зарплата, — все эти вопросы будут предметом нашего дальнейшего анализа.

Основой жизнедеятельности человеческого общества является труд. Труд опосредствует обмен веществ между человеком и природой, приспособлявая природные материалы и всю окружающую среду под потребности человека и общества [39, с.311].

В процессе труда человек меняет не только окружающую среду, но и свою внутреннюю природу, реализует свою рабочую силу, т. е. способность к труду; он развивается и совершенствуется физически и умственно, приобретает новые знания, его язык отражает новые понятия. Таким образом, можно утверждать, что труд создал человека и продолжает развивать его.

Следует обратить особое внимание на тот факт, что марксизм исходит из факта продажи рабочей силы, тогда как большинство иных теорий полагают, что рабочий продает свой труд.

Рассмотрим аргументы К. Маркса. Труд не может быть товаром, поскольку до процесса производства он еще не существует. Процесс труда начинается уже после совершения договора о найме рабочей силы. Далее, труд не может иметь стоимости, поскольку стоимость сама определяется затратами труда (нельзя определять одно понятие через другое и наоборот, получается тавтология). Наконец, К. Маркс использует доказательство от обратного. Предположим, что труд может быть товаром. Если он продается по стоимости и рабочий получает полный эквивалент своего труда, то исчезает смысл найма работника предпринимателем, исчезает прибыль. Если же полагать, что труд оплачивается ниже стоимости (чтобы была прибыль у

предпринимателя), то это нарушает закон стоимости, закон эквивалентности рыночного обмена.

Обосновав, что продается не труд, а способность к труду, К. Маркс дает характеристику рабочей силы как товара. Рабочая сила имеет определенную стоимость и потребительную стоимость (полезность) [70, с.177].

Стоимость рабочей силы определяется общественно необходимым временем на воспроизводство рабочей силы. Но, что значит воспроизвести рабочую силу? Это значит, произвести все те жизненные блага, товары и услуги, которые требуются работнику и его семье для поддержания своей жизнедеятельности и способности к труду в нормальном и даже повышающемся качестве. Таким образом, стоимость рабочей силы определяется как стоимость жизненных средств, необходимых для ее воспроизводства.

На наш взгляд, стоимость рабочей силы, имеет исторический, национальный, социальный и культурологический компоненты. Так, для разных периодов, для разных стран и народов представление о потребностях средней семьи весьма неодинаково: в жарком климате не требуется теплой одежды и отопления жилища, социальные и культурные запросы в Европе и Азии также несхожи.

Интересна специфика потребительной стоимости рабочей силы как товара: рабочая сила способна произвести стоимость большую, чем собственная. Эта разница и составляет, по К. Марксу, прибавочную стоимость, которая присваивается предпринимателем, что составляет суть эксплуатации. Эта особенность рабочей силы обусловлена ростом производительности общественного труда.

Наемный труд внешне весь выступает как свободный и необходимый. Деление труда и продукта на необходимый и прибавочный скрыто формой купли-продажи рабочей силы. Вместе с тем необходимый труд лежит в основе получаемой работником заработной платы. Прибавочный труд ускользает от работника и присваивается собственником средств

производства, составляя его прибыль. Соотношение необходимого и прибавочного труда, выраженное в процентах, и выражает степень эксплуатации наемной рабочей силы. Для середины XIX в. этот показатель, по расчетам К. Маркса, составлял 100%. Это означало равное деление рабочего дня на две условные части: необходимое и прибавочное рабочее время. В конце XX в., по расчетам экономистов разных стран, этот показатель вырос до 300% [119]. При восьмичасовом рабочем дне это означает, что необходимое рабочее время составляет два часа, а прибавочное - шесть часов.

Важно уяснить, что под эксплуатацией К. Маркс понимал не создание прибавочного продукта как такового, а специфическую форму его отчуждения от непосредственного производителя [86, с.29].

Вопрос о вознаграждении за труд, или об оплате труда, лежит в основе теорий заработной платы. Принципиальным является отличие марксистского подхода от всех иных. Согласно теории К. Маркса, заработная плата по существу есть плата за товар "рабочая сила", хотя внешне кажется, что оплачивается несуществующий товар — труд. Противоположный подход не различает рабочую силу и труд, а потому отождествляет заработную плату с платой за труд. Подобный подход удобен, поскольку если оплачивается весь труд, то и вопрос об эксплуатации отпадает сам собой. Заработная плата собственника труда и прибыль собственника капитала, таким образом, представляются платой за взаимно предоставленные услуги, за взаимовыгодный обмен факторами производства — трудом и капиталом. В рамках данного подхода к проблеме заработной платы имеется много специфических теорий, разработанных экономистами разных школ.

Позиция физиократов, а также А. Смита и Д. Рикардо была весьма близкой к той, которую впоследствии отстаивал К. Маркс. Представители классической школы различали стоимость и цену труда. Цена трактовалась как действующая на рынке ставка заработной платы, сложившаяся под влиянием соотношения спроса и предложения. Стоимость труда

характеризовалась как "необходимая цена" (физиократы) или "естественная цена" (А. Смит и Д. Рикардо), которая определяется расходами по поддержанию нормального существования рабочего и его семьи. Рыночная цена колеблется постоянно вокруг цены естественной.

Экономисты последующих поколений, в особенности Ж.-Б. Сэй, Н. Сениор, Ф. Бастиа, во многом вульгаризировали классическую теорию и расценивали заработную плату как справедливый доход одного из факторов производства — труда, аналогично тому, как прибыль и рента образуют доход на капитал и землю.

Относительно величины заработной платы единогласия среди экономистов также не наблюдалось и не наблюдается. Физиократы, Смит, Рикардо и многие другие были приверженцами теории минимума средств существования. Само название теории говорит об основном ее тезисе: «величина заработной платы не должна превышать стоимости минимума средств существования» [90, с.5, 112]. В качестве обоснования используются ссылки на избыток предложения труда по сравнению со спросом на него, на убывание плодородия почвы, на рост народонаселения и т. д. Теория минимума средств существования получила дальнейшее развитие в работах немецкого социалиста Ф. Лассаля, провозгласившего "железный закон" заработной платы и обосновывающего бесполезность борьбы за повышение заработной платы.

В современных условиях наибольшее распространение получили теория предельной производительности, социальная теория и теория регулируемой заработной платы.

Теория предельной производительности исходит из посылки, что все факторы производства обладают производительностью, что производительность эта падает по мере увеличения единиц переменного фактора и что получаемые факторные доходы равнозначны величине их предельной отдачи. На этом основании делается вывод, что увеличение занятости ведет к

снижению предельной производительности труда и понижению заработной платы.

Социальная теория заработной платы связана с именем русского экономиста так называемого легального марксиста М. И. Туган-Барановского. Согласно данной теории, заработная плата определяется не только производительностью труда, но и соотношением социальных сил (рабочих и предпринимателей). Производительность труда определяет величину чистого продукта общества, а соотношение сил — пропорцию, в которой этот продукт будет делиться разными классами. Чем больше социальная сила рабочих, тем большую долю чистого продукта общества они сумеют получить. Таким образом, делается вывод, что в росте производительности труда заинтересованы все: и предприниматели, и рабочие. Данная концепция получила распространение в XX в., однако она слабо согласуется с официальными статистическими данными, показывающими, что рост производительности труда многократно опережает рост заработной платы, следовательно, "кусочек пирога", получаемый рабочими, относительно сокращается.

В связи с распространением в XX в. теорий регулируемого капитализма (Дж. М. Кейнс и др.) идея регулирования стала распространяться и на заработную плату. В экономической литературе появилось множество обоснований необходимости жесткой политики доходов. На практике эти рекомендации осуществились в виде политики замораживания (запрещения роста на определенный период) заработной платы, политики ориентиров роста заработной платы (например, рост заработной платы не должен превышать официального индекса цен на потребительские товары) и т. п.

По мнению автора, под заработной платой следует понимать и определять цену за использование труда, которая должна соответствовать нормальному уровню воспроизводства рабочей силы в стране, и что самое важное, должна способствовать повышению физического и морального состояния нации.

Второй аспект: понятие рынка труда. Рынок труда исторически возник тогда, когда произошло отделение работника (крепостного крестьянина, ремесленника) от средств производства, прежде всего от земли, с предоставлением ему юридической свободы. Однако, став юридически свободным, но лишенным средств производства, он оказался без средств к существованию. Чтобы не умереть с голоду, он вынужден продавать свою способность к труду, или рабочую силу. Так появился новый товар, который дал название новому рынку.

Однако по поводу названия нового товара и названия нового рынка (а за ними скрывается их сущность) среди исследователей этих явлений возникли разногласия.

Выдающиеся английские экономисты, классики политической экономии А. Смит и Д. Рикардо считали, что товаром на рассматриваемом рынке является труд, что «труд имеет свою естественную и свою рыночную цену» [97, с.52]. Такого же мнения придерживались и придерживаются представители неоклассического направления экономической мысли (А. Маршал, А. Пигу и др.).

В XIX в. немецкий экономист, философ и социолог К. Маркс, как было показано ранее, довольно убедительно показал в работе «Капитал», что действительным товаром является не труд, а рабочая сила — способность к труду. Отсюда и рынок одни экономисты стали называть рынком труда, а другие — последователи учения К. Маркса — рынком рабочей силы. В советской экономической литературе последний термин был, можно сказать, общепризнанным.

Во время радикальных экономических реформ в отечественной экономической литературе вновь оживилась дискуссия о том, как правильно называть данный рынок: «рынок труда» или «рынок рабочей силы». Какой товар продается на нем? К тому же в экономической литературе (зарубежной и российской) появились еще термины «рынок трудовых ресурсов» и «рынок

трудовых услуг». Нередко все указанные термины употребляются как синонимы.

Вместе с тем нельзя не видеть, что они несут разную смысловую нагрузку. Лежащие в их основе понятия «рабочая сила», «труд», «трудовая услуга», «трудовые ресурсы» не тождественны. Так, рабочая сила — это способность к труду; труд — это целесообразная деятельность человека, направленная на преобразование предметов природы в вещь, удовлетворяющую ту или иную потребность человека. Трудовая услуга — это термин очень близкий к термину «труд», но он подчеркивает, что этот вид деятельности удовлетворяет потребность в момент его осуществления, т. е. представляет благо не в форме вещи, а в форме деятельности, например, обучение, лечение, транспортное, бытовое обслуживание и т. д. Наконец, трудовые ресурсы — это часть населения страны, обладающая физическими и духовными способностями для осуществления труда. В целом можно сказать, что данные определения являются общепризнанными. Как видим, они не тождественны. Следовательно, и соответствующие названия рынков, без соответствующих корректив, также не являются тождественными понятиями.

Данную проблему можно разрешить, если более четко выделить тот товар, который является объектом купли-продажи. Сегодня в отечественной экономической литературе господствуют две основные точки зрения. Первая из них доказывает, что товаром является рабочая сила — потенциальные способности к труду. Вторая точка зрения признает товаром труд. Но ее сторонники, понимая, что труд — как процесс целесообразной деятельности трудно представить в виде товара, утверждают, что таковым является «потенциальный труд» [103, с.47].

Какая точка зрения наиболее аргументирована? Достаточно сказать, что если первое абстрактное понятие «потенциальные способности к труду» существует реально в живом организме человека, то второе абстрактное понятие («потенциальный труд») реально не существует. Поэтому реальным това-

ром на рынке труда является рабочая сила. Но тогда почему данный рынок называется рынком труда?

Решение этого вопроса связано с тем обстоятельством, что современный человек в массе своей обладает многими способностями и не все они используются в том или ином конкретном труде. Конкретный труд служит критерием выделения из всей совокупности способностей, которыми обладает человек, только тех, которые действительно будут использоваться в данном труде. Вот эти способности, которые будут участвовать в конкретном труде, или функционирующие способности, и являются объектом купли-продажи, т. е. товаром. Но в силу того, что проявление этих способностей происходит в конкретном труде, вполне правомерно называть такой рынок - рынком функционирующей рабочей силы или рынком труда. Рынок труда выражает только те социально-трудовые отношения, которые связаны, во-первых, со спросом на рабочую силу, определяемым, в свою очередь, спросом на товары в обществе; во-вторых, с использованием части способностей человека (условно их можно назвать первичные или профессиональные) и их вознаграждением; в-третьих, с временем использования рабочей силы; в-четвертых, с распределением вновь создаваемой стоимости. Только в этом случае рынок труда, рынок рабочей силы (функционирующих способностей), рынок трудовых услуг, рынок трудовых ресурсов (функционирующих) выступают как тождественные понятия, которые можно употреблять как синонимы. Следует также учитывать, что термин «рынок труда» получил широкое распространение в мировой экономической литературе.

Вместе с тем, в понятие «рынок» входит механизм его реализации, который выступает в форме модели «спрос-предложение» и функционирует на основе конкуренции и информации, поступающей в виде изменяющихся цен [44, с.202].

Также рынок труда можно рассматривать как систему организации труда в центре которой, на наш взгляд, необходимо ставить согласование и удовлетворение интересов участников трудовых отношений (Таблица 1).

Одним из таких механизмов регулирования является система социального партнерства, о которой пойдет речь в пункте 1.4.

Итак, подведя итог выше изложенному, можно сказать, что - **рынок труда** - это совокупность социально-трудовых отношений между покупателями и продавцами по поводу условий найма и использования рабочей силы. Центральным отношением, выражающим сущность данной совокупности, выступает отношение по поводу обмена функционирующей рабочей силы на жизненные средства, т. е. на реальную заработную плату (номинальную зарплату с учетом цен на товары, представленные в жизненных средствах). Реализация этого отношения происходит на основе действия механизмов спроса-предложения товаров рабочей силы и жизненных средств. В этом процессе участвует государство. Оно устанавливает минимальную заработную плату и продолжительность рабочего дня, величину пособий по безработице и некоторые другие параметры. Механизм реализации социально-трудовых отношений в целом выступает как государственно-рыночный. В результате достигается определенный баланс интересов трудящихся, работодателей и государства.

Таблица 1.

Содержание интересов участников отношений на рынке труда [Еловиков

Л.А. Экономика труда: Учебное пособие. В 2ч. Омск. ОмГТУ. 1997. с.53-56].

Субъекты отношений	Содержание интересов
Работник	Реализация потребностей в труде, удовлетворение экономических, социальных и моральных потребностей.
Работодатель	Оптимизация численности занятых; стремление к стабильности экономической среды, дающей возможность получение прибыли и реализации долгосрочных проектов.
Субъект федерации	Обеспечение эффективной занятости населения региона, минимизация безработицы, обеспечение социального благополучия.
Общество в целом (Федерация)	Максимальное сближение структуры спроса на наемную рабочую силу и предложение трудоспособного населения.

Третий аспект: понятие безработицы. Анализ рынка труда и социально-трудовых отношений был бы неполным без исследования проблемы безработицы. Безработица — это неперенный атрибут рыночной экономики. Проявляясь через рынок труда, безработица все же не является результатом функционирования только рынка труда. Подобный подход вытекает не только из того, что рынок труда органически включен в систему рыночных связей, а спрос и особенно предложение рабочей силы формируются за счет экономических и внеэкономических факторов. Общеэкономический характер безработицы обусловлен еще и тем, что собственно рынок труда, пропорции между спросом и предложением труда формируют занятость, а не безработицу. Безработица, с одной стороны, является как бы «изнанкой» занятости, с другой стороны, испытывает влияние факторов, отличных от тех, что формируют занятость [30, с.64].

По определению, безработица — это количество незанятого трудоспособного населения, желающего работать. В макроэкономическом плане безработица — это всегда недоиспользование трудового потенциала общества, совокупной рабочей силы как фактора производства. В этом смысле безработица равносильна избыточным производственным мощностям или неиспользуемым земельным угодьям, но, в отличие от избытка других факторов производства, «лишняя» рабочая сила — явление постоянное в рыночной экономике.

На Западе пик изучения проблем безработицы приходится на период Великой Депрессии, опровергнувшей классический взгляд на безработицу как на временное явление, автоматически устраняемое рыночным механизмом равновесия.

Зарубежные экономисты никогда не отрицали наличия безработицы вообще, более того, они считают, что определенный уровень безработицы жизненно необходим для рыночной экономики в силу циклического характера ее развития: в период подъема фирмы быстро находят на рынке труда необходимую рабочую силу, которая была выброшена туда в период

спада. Однако современный уровень производства, основанный на научно-техническом прогрессе, делает такую «резервную армию труда» малоэффективной для экономики, фирмам нужна не просто рабочая сила, а труд определенного качества, определенной квалификации.

Поэтому понятие «естественной», т. е. нормальной и даже необходимой для рыночной экономики безработицы трактуется сегодня по-разному. Но можно сказать с уверенностью, что естественный уровень безработицы — это как бы безработица в «нормальное» время, характеризующаяся умеренной инфляцией и стабильными темпами роста. Поэтому конкретное определение уровня естественной безработицы - дело сложное и в немалой степени умозрительное: ведь для расчета этого показателя необходимо создать модель «нормально функционирующей экономики».

На наш взгляд, в условиях российской экономики, приоритеты должны быть смещены к поиску оптимального уровня безработицы (с социальной точки зрения), который учитывал бы и уровень текучести кадров, и продолжительность поиска работы, и демографический состав рабочей силы, и уровень напряженности на рынке труда (соотношение безработицы с количеством вакансий), и социальную политику государства и т. д.

Но как бы ни определялся естественный уровень безработицы, настоящую проблему для экономики представляет массовая, «неравновесная», или «вынужденная» — циклическая безработица. Экономисты до сих пор спорят о том, каковы же действительные причины массовой безработицы. В частности, этот вопрос — один из предметов, разногласий между классической и кейнсианской школами. В чем же сущность этих споров.

Согласно классической (и неоклассической) теории, основной причиной массовой безработицы является высокая и негибкая, в сторону снижения, заработная плата. Когда заработная плата превышает свой равновесный уровень и «закрепляется» на нем благодаря профсоюзной активности и государственному вмешательству, возникает разрыв между спросом и предложением труда, что и вызывает безработицу. Если же при этом вне рыночные силы

(профсоюзы и государство) принуждают фирмы сохранять прежний уровень занятости, то результатом может стать хроническая инфляция в стране. Отсюда — основной «рецепт» неоклассиков: сдерживать и даже уменьшать заработную плату.

Как известно, Дж. М. Кейнс категорически отвергал идею снижения заработной платы в качестве «лекарства» от безработицы, оперируя понятием совокупного спроса, включающего в себя, помимо инвестиций, государственных расходов и чистого экспорта, еще и потребительские расходы, причем последние — основная часть совокупного спроса. Концепция Кейнса заключается в том, что снижение совокупного спроса уменьшает деловую активность фирм и, следовательно, спрос на рабочую силу. Если же при этом уменьшается заработная плата (как основа потребительских расходов), то совокупный спрос падает еще больше и т.д.

По нашему мнению, история возникновения и роста безработицы в России полностью подтверждает правоту именно кейнсианских взглядов (1990-1994 гг.). Дело в том, что в этот период реальная заработная плата начала стремительно падать и предприятия не сокращали штат в надежде дождаться «лучших времен». Получается, что уменьшение заработной платы помогло на время приостановить безработицу. Но отсюда вовсе не следует, что падение заработной платы может увеличить занятость, как полагают неоклассики. И уже последующие годы показывают, что на фоне все убывающих реальных доходов занятость уменьшается возрастающими темпами, — теперь уже фактор недостаточного совокупного спроса (а значит, падения производства и расходной части бюджета) играет решающую роль в экономике. И даже при некотором росте в 1997 – 2000 гг. реальных денежных доходов (в среднем на 3,6%) занятость продолжала уменьшаться.

Российская действительность, в свою очередь, не подтверждает прямой связи безработицы с темпами экономического спада. Так, при снижении в 1991-1995 гг. объемов промышленного производства почти вдвое,

численность занятых работников сократилась не более чем на 10% [100]. Причины такого явления, на наш взгляд, состояли в следующем.

Во-первых, это сохранение государственного сектора в экономике. Несмотря на бурный процесс приватизации и акционирования, доля занятых в государственном секторе превышала 40% общей численности занятых в народном хозяйстве страны. В самом начале рыночных реформ, когда превалировала государственная собственность и продолжалась государственная поддержка предприятий, в том числе и убыточных, инфляционное падение заработной платы в связи с редким и запаздывающим индексированием дало возможность предприятиям сохранять занятость даже в условиях снижения объемов производства.

Во-вторых, это увеличение скрытой безработицы в форме неполного рабочего времени, отпусков без сохранения содержания. Будучи формально занятыми, такие работники нигде не учитываются в качестве безработных и официально не ищут другого места работы, хотя являются безработными по существу. Как правило, частично занятые имеют так называемую вторичную занятость или самозанятость.

В-третьих, значительного роста безработицы, особенно в первые годы после радикальных экономических преобразований, не наблюдалось из-за снижения предложения на рынке труда. Практиковавшиеся досрочные пенсии, тенденция увеличения занятых домашним хозяйством (в основном женщины), распространение индивидуальной трудовой деятельности, все более ускоряющееся развитие теневого сектора экономики, — все это сократило предложение рабочей силы на рынке труда.

Итак, скрытая безработица и теневая занятость — два мощных фактора, искажающих реальный уровень безработицы в России и одновременно являющихся скрытым потенциалом будущих проблем в области занятости и безработицы.

Четвертый аспект: основные компоненты рынка труда и механизм их взаимодействия. Рынок труда, как любая система, имеет свою

структуру. Она имеет общие элементы в разных странах, но вместе с тем могут быть и некоторые отличия. Прежде всего выявим структуру рынка труда, как таковой, независимо от различий, присущих разным странам и других особенностей. Это можно сделать по важнейшим и необходимым, на наш взгляд, для функционирования современного цивилизованного рынка труда, компонентам [Приложение 1]:

1. Субъекты рынка (наемные работники и их союзы, работодатели и их объединения, государство его органы).
2. Юридические нормы, экономические программы, трехсторонние соглашения и коллективные договоры.
3. Рыночный механизм (спрос и предложение рабочей силы, цена труда, конкуренция).
4. Безработица и социальные выплаты, связанные с ней.
5. Инфраструктура рынка труда (фонды занятости, биржи труда, центры подготовки и переподготовки рабочей силы и т. п.).
6. Альтернативные виды деятельности (общественные работы, домашний труд, работа в фирмах временной занятости и т. п.).

Первый компонент - субъекты рынка труда. К субъектам рынка труда относятся наемные работники (и их союзы), работодатели (и их объединения) и государство (его органы).

Наемные работники - самая многочисленная часть субъектов рынка труда. К ним относятся люди, не имеющие средств производства, живущие за счет продажи своих способностей к труду - рабочей силы. Их благосостояние, воспроизводство зависит от того, насколько успешно они могут продать свою рабочую силу - заключить контракт, получить работу. В условиях экономического неравенства работника и работодателя более или менее достойной заработной платы наемные работники могут добиться, если сумеют объединиться в профессиональную организацию, которая будет отстаивать их интересы. В западных странах в борьбе за свои права наемным работникам удалось добиться немало уступок со стороны работодателей и

государства, в первую очередь, повышения заработной платы и снижения продолжительности рабочего дня, улучшения условий труда и многого другого. Однако, в последнюю треть XX в. в ряде стран, особенно в США, авторитет профсоюзов и их деятельность ослабли [40, с.42-56].

В России наиболее массовыми являются профсоюзы, объединенные в Федерацию независимых профсоюзов. Кроме нее активно выступает Соцпроф, имеется много других относительно малочисленных профсоюзных организаций. Профсоюзы в России еще слабы, им не удастся добиться решения своих самых насущных задач - повышения заработной платы, прежде всего минимальной до уровня прожиточного минимума, проведения ее индексации в связи с инфляцией, своевременной выплаты [36, с.91-100].

Наемные работники России еще полностью не осознали своих интересов, не научились их отстаивать перед работодателями и государством.

Работодатели. К ним относятся люди, работающие самостоятельно и постоянно нанимающие на работу одного и более человек. Доля работодателей в составе работающего населения постоянно растет и составляет чуть более 18% [44], статистика пока не дает точной величины этого слоя среди занятых. К работодателям относятся как собственники средств производства, владельцы фирм, предприятий, так и наемные управляющие (директора) в крупных акционерных компаниях и на государственных предприятиях. Роль их в экономике велика. От их знаний, умения, предпринимательских способностей во многом зависит эффективность работы предприятий, экономическая жизнь в стране, стагнация или экономический рост, расширение воспроизводства на инновационной основе.

По мнению авторов, рынок труда необходимо рассматривать и со стороны спроса на работодателя. Данный аспект практически неотражен в отечественной литературе. При формировании рыночных отношений этот момент приобретает особую актуальность. При стабилизации экономики в стране работники начинают предъявлять свои требования к будущему работодателю, к его профессиональной компетенции, учитывают его

творческий потенциал и свои будущие перспективы при работе с данным работодателем.

Государство и органы местного самоуправления, как субъекты рыночных отношений, выполняют разнообразные функции. В социально-трудовой сфере к ним можно отнести [34, с.172-180]: функции создания условий для развития рыночных отношений, обеспечения полной занятости путем стимулирования сохранения и создания новых рабочих мест во всех секторах экономики, развития рабочей силы; разработку законов, юридических норм и правил и обеспечение правопорядка; защиту всех субъектов рынка труда; регулирование рынка труда; функцию работодателя на государственных и муниципальных предприятиях.

Государство в современной рыночной экономике выполняет активную роль, создавая условия ее развития. Российское государство тоже должно предпринимать все необходимые усилия в этом направлении, опираться на достижения экономической науки в целом, а не только на представления отдельных школ.

Второй компонент - юридические нормы и экономические программы. Их разработка и совершенствование осуществляется всеми государствами с рыночной экономикой. Для макроэкономической стабилизации экономики России и перехода к экономическому росту, способному обеспечить полную занятость, тем более необходима последовательная и настойчивая работа по принятию недостающих и совершенствованию имеющихся законов, других правовых норм и актов, которые создавали бы равные возможности для реализации способностей к труду всех участников рыночных отношений, и осуществление жесткого контроля за их выполнением. Неисполнение законов является слабым местом российского государства. Усиление контрольных функций и ответственности за нарушение законодательства является важнейшей задачей исполнительной власти.

Важное значение, для функционирования рынка труда, имеют федеральные и региональные программы содействия занятости населения и разработанные на их основе программы по отдельным направлениям деятельности государственной службы занятости [41, с.101-107].

Повысить цивилизованный характер социально-трудовых отношений способно социальное партнерство и его форма – трипартизм. Генеральные, региональные, отраслевые соглашения и коллективные договоры создают для этого определенные предпосылки. Но необязательность их выполнения снижает уровень их применения. Повышение ответственности всех сторон за их реализацию является, на сегодняшний день, наиболее актуальной задачей.

Третий компонент - рыночный механизм. Механизм рынка труда представляет собой взаимодействие и, в некотором смысле, согласование разнообразных интересов работодателей и трудоспособного населения, желающего работать по найму на основе информации, получаемой в виде изменений цены труда (функционирующей рабочей силы). Он имеет определенную структуру, которая включает следующие элементы: спрос на труд (рабочую силу), предложение труда (рабочей силы), цену труда (цену рабочей силы), конкуренцию. Взаимодействие указанных элементов получило название механизма спроса и предложения, или ценового механизма, т. е. такое же название, как и на любом рынке ресурсов или товаров.

Спрос на труд (обобщенный покупатель) выражает потребность работодателей в работниках, необходимых для производства товаров и услуг. Предложение рабочей силы (обобщенный продавец) выражает определенное количество занятых наемных работников, обладающих определенными знаниями и квалификацией, а также ту часть трудоспособного населения, которая желает работать и может приступить к работе с учетом располагаемого дохода и возможностей проводить свое время.

Цена рабочей силы — это цена жизненных средств, которые необходимы для нормального воспроизводства рабочей силы. Но она не автоматически

выплачивается наемным работникам, а является предметом договора (торга) между ними и работодателями. В результате, каждый из них выступает со своей ценой. Наемный работник (продавец) старается подороже продать, а работодатель (покупатель) стремится подешевле купить. В итоге договорная заработная плата устанавливается на уровне ниже цены продавца, но выше цены покупателя [55, с.205-207].

На рынке труда действуют силы, которые могут диктовать свои условия. Так, на него оказывает сильное воздействие монополия покупателя. Монополисты (например, крупные фирмы, от которых зависит экономика многих мелких и даже крупных городов) могут диктовать цену труда в сторону ее понижения, если работникам больше некуда трудоустроиться, ибо количество предприятий в таких населенных пунктах невелико [32, с.85-104].

На рынок труда оказывает влияние и монополия продавца рабочей силы. В данном случае монополистом может выступить какой-либо сильный профсоюз. Он может поднять цену труда выше равновесной и поддерживать ее, сокращая предложение труда. При повышении зарплаты работодатель вынужден часть рабочих уволить или трудоустраивать их через профсоюз (только членов профсоюза). Последний ограничивает прием новых членов в сам профсоюз. Подобные профсоюзы в некоторых странах создаются на отдельных предприятиях и являются закрытыми, например, в США профсоюзы каменщиков, столяров, водопроводчиков (модель рынка труда с учетом деятельности профсоюзов) [35, с.148].

Но встречаются ситуации, когда силы работодателей и профсоюзов равны, тогда взаимодействие спроса и предложения осуществляется по схеме, близкой к конкурентному рынку (модель двусторонней монополии).

Четвертый компонент - безработица и социальные выплаты, связанные с ней, - является обязательным для современного цивилизованного рынка труда. Действие законов рыночного хозяйства сопровождается постоянным высвобождением с предприятий и

привлечением на предприятия рабочей силы. При этом число принимаемых работников не перекрывает полностью число увольняемых. В результате возникает и постоянно поддерживается безработица. Значительная часть безработных нуждается в определенной помощи в поиске работы, переподготовке, в материальной поддержке на период отсутствия работы и заработка. В XX в. сначала более развитые, а затем все большее число государств, стали принимать законы о занятости населения, в которых предусматривается такая помощь, в том числе компенсации при увольнении, выплаты пособий по безработице, оказание материальной помощи [46, с.38-52].

Пятый компонент – инфраструктура рынка труда - представляет собой совокупность институтов содействия занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров, профессиональной ориентации трудоспособного населения. В нее входит целая сеть фондов занятости, бирж труда (центров занятости), центров подготовки и переподготовки рабочей силы и др.

В России Фонды занятости как самостоятельные юридические лица были ликвидированы с 01.01.2000 г. являются организацией, аккумулирующей страховые взносы работодателей (а во многих странах и страховых взносов с заработка работающих) и занятых индивидуально - трудовой деятельностью, ассигнования бюджета, добровольные взносы предприятий и граждан.

Государственные и частные службы занятости осуществляют содействие гражданам в трудоустройстве. Государственная служба занятости является основным элементом инфраструктуры рынка труда, через ее центры в России в конце 90-х годов проходило более 5 млн. в год безработных и желающих получить информацию о работе [51, с.150-157].

Наряду с ней в России существует около 200 негосударственных структур занятости: довольно известные службы занятости, как «Триза», биржа труда молодежи, Центр занятости женщин, биржа труда для инвалидов и т. д. Частные службы оказывают платные услуги. Вместе с тем,

следует отметить, что Международная организация труда выступает против платности предоставляемых службами занятости услуг безработным.

Центры подготовки и переподготовки рабочей силы осуществляют переподготовку, переквалификацию работников, обеспечивают повышение ее конкурентоспособности, оказывают помощь безработным в поиске работы.

Шестой компонент - альтернативные виды деятельности. К ним можно отнести общественные работы, домашний труд, работы по контракту на определенный срок (выполнение определенного заказа), работа в фирмах временной занятости, трудоустройство несовершеннолетних граждан на временную работу и другие виды гибкой занятости.

В отличие от традиционных систем организации труда, регулируемых коллективными договорами, гибкие виды занятости регулируются контрактами.

Пятый аспект: определение факторов, влияющих на функционирование и развитие регионального рынка труда. Развитие и функционирование региональных рынков труда зависит, прежде всего, от так называемой региональной специфики - совокупности природных и социально-экономических факторов, которые отличают данную административно-территориальную единицу от ей подобных. Наличие этой специфики обуславливает различия в ситуации, складывающейся на рынках труда отдельных регионов. Самим же региональным рынкам труда присущи те же самые существенные отношения между спросом и предложением рабочей силы, а также способы их регулирования, что и для национального рынка труда, локализованные, однако, в пределах определенных регионов. Как правило, границы региональных рынков труда «привязываются» к существующей сетке административно-территориального деления страны, что обусловлено удобством разработки и внедрения систем их регулирования [104, с.32].

На развитие как региональных, так и национального рынка труда влияют определенные группы факторов. В нашей работе под группой факторов мы

будем понимать существенные обстоятельства в функционировании рынка труда. Многообразие факторов, влияющих на развитие и функционирование рынка труда, приведено на рис. 1. Схема построена на основании обобщения результатов исследования авторов: А. Ананьева, И. Безгребельной, Т. Григорьевой, А. Кашепова, В. Игнатова и др. [24, с.39-47; 29, с.13-17; 50, с.32-35; 58, с.53-62; 56, и др.].



Рис. 1. Факторы, влияющие на рынок труда региона.

Под природно-ресурсными факторами понимается обеспеченность территории природными ресурсами и климатическими условиями, влияющими на структуру и специфику народного хозяйства территории.

Макроэкономические факторы характеризуют влияние экономического развития и экономических преобразований на развитие рынка труда. В свою очередь они делятся на факторы:

1. Объемы производства, расширение или снижение которого непосредственно сказывается на величине спроса на рабочую силу.

2. Структура производства, определяющая структуру спроса на рабочую силу. Изменение структуры производства влечет за собой переход

работников из одной организации в другую, а также их межотраслевые перемещения.

3. Приватизация и акционирование, под которыми понимаются влияние изменения форм собственности на поведение работодателя по отношению к наемным работникам, стоимости и условиям использования их рабочей силы.

4. Кредитно-финансовая политика, определяющая влияние на стимулирование сокращения или увеличения спроса на рабочую силу.

5. Инвестиционная политика, которая является одним из наиболее длительно действующих факторов рынка труда. В отличие от снижения объемов производства, который приводит к временному недоиспользованию рабочих мест, недостаток капитальных вложений подрывает на несколько лет вперед воспроизводство системы рабочих мест.

6. Цена рабочей силы, воздействующая на рынок труда следующим образом: завышение заработной платы порождает тенденцию к росту безработицы, занижение - к дефициту рабочей силы.

Действие демографических факторов связано с влиянием изменений в половозрастной структуре населения на структуру спроса на рабочие места со стороны той или иной демографической группы.

Фактор структуры образования влияет на качественные характеристики рабочей силы. От образовательного уровня незанятых граждан зависит «востребованность» той или иной категории со стороны работодателя, а также структура мер, направленных на стимулирование предложения рабочей силы.

Повышение или снижение уровня жизни населения сказывается на формировании потребности в дополнительных доходах (рабочих местах) у определенных групп населения. Также следует отметить тот факт, что при низком жизненном уровне населения повышается спрос на рабочие места со стороны граждан, ранее на них не претендовавших.

Культурно-исторический фактор характеризует влияние исторических условий, традиций, жизненных укладов населения конкретной территории на структуру предложения рабочей силы.

Под социально-психологическим фактором следует понимать влияние поведения субъектов на рынок труда на развитие данного рынка труда, а именно, смену мотиваций работодателей при определении требований к рабочей силе и критериев отбора, при выборе посредников в подборе кадров, степени и форм активности незанятых граждан в поиске рабочего места. В свою очередь, работник, устраиваясь на работу, предъявляет свои требования к работодателю и к условиям его будущей работы. Необходимо также отметить, что влияние этого фактора на развитие рынка труда может и должно регулироваться самим рынком труда с помощью развития правовых, экономических и информационных механизмов.

Нормативно-правовой фактор представляет собой влияние изменения законодательной базы на организационные параметры институтов рынка труда, распределение полномочий между ними, экономические и финансовые условия их деятельности, содержание информационной среды.

Финансово-экономический фактор находится в прямой зависимости от макроэкономических факторов. Увеличение или уменьшение средств социальных фондов (формируемых, прежде всего, за счет отчислений страховых взносов работодателей), дотаций государства, влечет за собой выбор тех или иных механизмов и средств, используемых институтами рынка труда для его регулирования.

В свою очередь, на функционирование и развитие регионального рынка труда оказывает влияние система и механизм социального партнерства. Основными формами реализации социального партнерства на региональном рынке труда являются заключаемые в организациях региона коллективные договоры, а также соглашения на федеральном уровне и на уровне субъектов РФ.

Из приведенной классификации видно, что на спрос и предложение рабочей силы влияют разные группы факторов. Это затрудняет достижение их сбалансированности на рынке труда. С точки зрения предложения определяющими являются демографическая и образовательная структура, уровень жизни и культурно-исторические традиции. С точки зрения спроса - условия и тенденции экономического развития территории.

Шестой аспект: определение места рынка труда в системе рынков.

Рынок труда, как и рынки капиталов, товаров, ценных бумаг и т. д., является составной частью рыночной экономики. На нем предприниматели и трудящиеся совместно ведут переговоры, коллективные или индивидуальные, по поводу трудоустройства, условий труда и заработной платы.

Так как рынок труда является составляющей рыночной экономики, то он в своем функционировании и развитии зависит от наличия и развитости многих элементов (рынка капиталов, финансов, жилья и т. д.), определяющих меру свободы рабочих мест и перелива рабочей силы между сферами занятости, отраслями хозяйства и территориями. Другие рынки не просто создают условия для функционирования рынка труда, но и сами находятся под его влиянием.

Взаимодействие рынка труда с другими рынками решается путем взаимного согласования следующих вопросов [108]:

- с рынком средств производства через достижение количественного и качественного баланса рабочей силы и рабочих мест, соответствие профессионально-квалификационного потенциала работников средствам производства и уровню оплаты труда;
- с рынком потребительских продуктов через соотношение доходов работника и стоимости потребительской корзины, соответствие занятости и объемов производства;

- с рынком жилья на основе обеспечения жильем работников в условиях миграции, установления доли заработной платы, расходуемой на жилье, улучшения жилищных условий нуждающихся работников;

- с рынком капитала через акционирование и долевое участие работников в прибылях, доходах и расходах организации, финансовую поддержку самозанятости и предпринимательства, финансирование мер по социальному страхованию и обеспечению занятости.

Седьмой аспект: регулирование рынка труда. Рынок труда регулируется как с помощью своего внутреннего механизма, так и со стороны государства и органов местного самоуправления, а также новых приоритетных направлений – системы социального партнерства.

Государство как социальный институт является важнейшим активным участником в стране. Государством устанавливаются правила (нормы) найма и увольнения работников, условия работы и социального обеспечения работника [53, с.61], разрабатывает и осуществляет меры юридического, экономического и социального характера, обеспечивая свободное перемещение кадров. В деятельности государства находят отражение законодательное творчество, определяющее условия и порядок заключения коллективных договоров и соглашений, обеспечивается единство цены рабочей силы и других условий функционирования однородной рабочей силы при равных производственных условиях. Государство призвано осуществлять мероприятия по борьбе с безработицей как в целом, так и применительно к социально слабозащищенным группам населения, вести работу по профессиональной ориентации граждан, их подготовке к вступлению в трудовую деятельность.

В современной рыночной экономике роль государства усиливается и усложняется (Таблица 2).

Что же касается системы социального партнерства, то ее развитие в России 90-х гг. XX в. происходит в качественно новых условиях. Формирования рыночных отношений, острого глубокого кризиса всей

системы общественных отношений, всех социальных и экономических институтов [78, с.7].

Более глубокий анализ системы социального партнерства, его теоретических основ и особенностей становления и развития в период трансформации трудовых отношений в России представлен в следующих параграфах данной работы.

Таблица 2.

Направления государственной политики, влияющей на стабильность рынка труда и занятости [Особенности российской безработицы и приоритеты государственной политики на рынке труда. Доклад ИЭ РАН. - М.: ИЭ РАН, 2000.].

Направления политики.	Направления действий.
Экономические возможности для занятости	<ul style="list-style-type: none"> — антиинфляционная политика; — налоговая политика; — поддержка инвестиционной активности; — промышленная политика; — региональная политика развития рабочих мест; — внешнеэкономическая политика
Защита труда	<ul style="list-style-type: none"> — наем и увольнение; — рабочее время; — заработная плата; — управление персоналом; — безопасность труда; — нейтрализация дискриминации; — социальное партнерство, коллективные соглашения и договоры
Социальное страхование и социальная помощь	<ul style="list-style-type: none"> — социальная помощь; — льготы для семей; — помощь инвалидам; — помощь малообеспеченным; — помощь другим целевым группам; — социальное страхование: от несчастных случаев; пенсионное; на случай болезни
Образование и профессиональное обучение	<ul style="list-style-type: none"> — общее образование; — первичное стационарное профессиональное образование; — дополнительное профессиональное образование; — обучение на производстве.

Результаты исследования, изложенные в параграфе, позволяют сделать следующие основные выводы:

Во-первых: Рынок труда — важнейший элемент народно-хозяйственного рынка. Это и обуславливает важность изучения основных направлений его формирования и функционирования. Именно в его рамках реализуются процессы купли-продажи важнейшего фактора производства — рабочей силы. Рынок труда предопределяет степень эффективности использования труда наемных работников, которые поставляют в производство основную массу рабочей силы.

Во-вторых: Так как рынок труда является составным элементом рыночной экономики, его развитие зависит от наличия и состояния всех других ее элементов (финансового рынка, рынка капиталов, рынка жилья и т. д.), которые непосредственно влияют на величину создания рабочих мест и движение рабочей силы между сферами занятости, хозяйствующими отраслями и региональными территориями.

В-третьих: Рыночные преобразования в экономике затрагивают процессы, происходящие в сфере труда и социальных отношений. Принципиальным образом изменяются отношения между государством, предпринимательством и наемными работниками. Особое значение начинает приобретать проблема сохранения социального согласия в обществе, без чего невозможно его стабильное и гармоничное развитие.

В-четвертых: В условиях современной экономики России, кризисной ситуации в системе общественных отношений, социальных и экономических институтов, повысить цивилизованный характер социально-трудовых отношений можно через систему социального партнерства. Соблюдение принципов социального партнерства, на наш взгляд, обеспечит эффективную, слаженную работу по решению экономических, социальных и политических проблем, решаемых органами власти, профсоюзами, предпринимателями, работодателями и наемными работниками.

1.3. Междисциплинарный подход к исследованию рынка труда.

Чем дальше развивается общество, чем больше задач приходится решать одновременно, тем настоятельнее возникает потребность решать их во взаимной увязке, систематически и целенаправленно, принимая во внимание сложные и многообразные теоретические и практические взаимозависимости между отдельными предметными областями экономических наук, между отраслями народного хозяйства, между всеми сферами общественной жизни и т.д. В связи с этим, по мнению авторов работы, принципиально важно и эвристически продуктивным может быть междисциплинарный подход к изучению такой экономической категории как рынок труда.

На современном уровне развития научного знания методология исследования предполагает, прежде всего, междисциплинарную связь соответствующих методов.

Экономические теории строятся на основе соответствующих понятий (экономических категорий) и включают следующие элементы:

- а) исходные посылки (аксиомы, постулаты);
- б) теоретические модели;
- в) теоретические утверждения или выводы (законы, теоремы, гипотезы, предвидения и т.п.);
- г) методы доказательства теоретических выводов или проверки гипотез.

Как известно - **экономические категории** - это абстрактные теоретические понятия, обозначающие определенные элементы экономической реальности (экономический человек, фирма, капитал и др.), их состояния (например, экономическое равновесие) или свойства (стоимость, предельная полезность) [68, с.97].

Исходные постулаты теории, т.е. положения, из которых она исходит (например, «труд — источник богатства», «фирма максимизирует прибыль»,

«ожидания экономических агентов рациональны»), могут иметь разное происхождение: заимствоваться из повседневного опыта, религиозных представлений или философской картины мира, приниматься условно (конвенционально) как удобное упрощение.

Теория предельной полезности, или маржинализма, - пожалуй, самый очевидный и плодотворный результат сотрудничества экономической науки и психологии. Современные экономисты не могут рассуждать, не используя такие понятия, как «поведенческая реакция», «рациональные ожидания», «ажитажный спрос», «денежные иллюзии» и др.

В свою очередь, и психологи, и социологи, и экономисты не могут обойтись без статистических и демографических данных. В частности, статистические методы позволяют исследовать дифференциацию населения в связи с изменениями в структуре производства, валовом продукте, его качестве. Экономическим процессам и явлениям присуща качественная и количественная определенность. Статистические приемы и средства исследования позволяют выявить преимущественно количественную сторону процессов хозяйственной жизни, их переход в новое качество.

Опираясь на научные данные демографии, экономисты исследуют вероятную степень изменений в структуре производства. Сведения о дифференциации населения применимы также для всего комплекса социально-экономического процесса.

Среди различных видов движения населения естественное и миграционное занимают центральное место, поскольку представляют собой количественную сторону воспроизводства населения. Естественное движение населения включает в себя процессы рождаемости, смертности, возникновения и распада брачных союзов. Все эти социальные явления, влияющие на экономические процессы, исследуются демографией.

Чтобы точно установить сущность «многократно повторяющегося явления», экономист должен использовать социологические данные, особенно сегодня, когда во многих экономически развитых странах

сформировалось «общество потребителей». Социологические и психологические методы отражают закономерности развития в общественной жизни, проявляющиеся в деятельности личности, социальных групп, разного рода социальных институтов и общества в целом, обнаруживая тем самым универсальный характер. В этом заключается одно из проявлений междисциплинарного взаимодействия экономической науки, социологии, философии с другими гуманитарными и общественными науками - психологией, историей, этикой, политологией, культурологией, демографией, этнографией и др. В исследовании экономических закономерностей используются как научно-теоретические, так и конкретно-прикладные методы, сочетающиеся с диалектико-материалистическим подходом к анализу социальных процессов.

Необходимость использования междисциплинарного подхода при анализе рынка труда и социального партнерства можно объяснить следующим:

Во-первых: экономическая деятельность в социально-ориентированном обществе не самоцель, а средство, решающее условие установления полноценного социального равенства личности.

Во-вторых: развивающийся рынок труда охватывает реальные трудовые отношения, где экономические и социальные аспекты принципиально неотделимы.

В-третьих: для полноты выявления экономических закономерностей, механизма их действия целесообразно подойти к описанию экономических процессов – в нашем случае рынка труда – и с позиции анализа и учета межсистемных экономических, а также социальных взаимодействий.

В-четвертых: каждая индивидуальная личность, представляя собой производственную единицу, является особым элементом общей системы производственно-экономических и социальных отношений, которые складываются между людьми как субъектами общественного труда.

В-пятых: производственно-экономические отношения предполагают наличие определенных социальных форм для своей реализации, которые раскрываются через социальные отношения. В то же время производственно-экономические отношения обуславливают развитие и тех социальных отношений, которые непосредственно не связаны с производством и находятся в опосредованном состоянии к нему. Имеется в виду возрастание воздействия на производство "внепроизводственной жизни": решение вопросов, связанных с удовлетворением социально-экономических потребностей трудящихся, оказывающих влияние на уровень их благосостояния, обеспечение жильем, бытовыми услугами, повышение культурного, образовательного и профессионального уровня, организации здравоохранения, отдыха, развития физической культуры и спорта.

Междисциплинарный подход в изучении рынка труда и социального партнерства позволяет отразить новые, пограничные аспекты экономических и социальных отношений по поводу труда. Социальное партнерство по своей сути покоится на экономическом основании, и может быть достоверно изучено с использованием методов смежных наук. Лишь на этой основе возможно построение результативных производственно-экономических отношений, сложного, полимерного механизма их осуществления через систему интересов, побудительных мотивов, стимулов и прочих социально-экономических форм.

1.4. Теоретические основы социального партнерства.

Для дальнейшего изучения такой экономической категории как «социальное партнерство» изучим следующие ее теоретические основы: понятие социального партнерства, предмет и объект социального партнерства, основные его черты и принципы, систему и механизм социального партнерства, а также теоретические модели социального партнерства.

Понятие социального партнерства. Содержание термина «социальное партнерство» в научной литературе определяется многозначно. Одни исследователи (Гордон Л. А., Клопов Э. В. и др.) рассматривают социальное партнерство как метод и механизм регулирования социально-трудовых отношений, разрешения противоречий между работниками и работодателями [48; 79]. Другие (Перегудов С. П., Михеев В. А. и др.) утверждают, что это один из наиболее распространенных видов корпоративизма и некорпоративистских отношений представителей трех основных субъектов — бизнеса, профсоюзов и государства, классифицируя его по различным системам «трипартизма», «бипартизма», на микро- и мезо-корпоративизм (по уровням отдельных корпораций, отраслей и регионов) [88, с.49-58]. Третьи (Ветров А. В., Флямер М. В. и др.) характеризуют социальное партнерство между работниками, работодателями и властными структурами, как сложное социальное явление, многоплановый противоречивый общественный процесс [42].

В ряде экономических трудов понятие социального партнерства характеризуется как юридическая форма организации совместной экономической деятельности нескольких физических или юридических лиц на основе договора; или как форма сотрудничества фирм, компаний, подтвержденная соответствующим договором (протоколом) о корпоративном партнерстве. Вполне очевидная обоснованность данных суждений отражает стремление к поиску взаимоприемлемых подходов понимания предметной и категориальной основы социального партнерства.

По мнению автора, наиболее точным и полным является определение, данное Михеевым В. А. - **социальное партнерство** — это цивилизованная форма общественных отношений в социально-трудовой сфере, обеспечивающая согласование и защиту интересов работников, работодателей (предпринимателей), органов государственной власти, местного самоуправления путем заключения договоров, соглашений и стремления

достижению консенсуса, компромисса по важнейшим направлениям социально-экономического и политического развития [77, с.23].

Предметом социального партнерства в сфере социально-профессиональной деятельности могут быть отношения по поводу [111, с.78]:

- производства и воспроизводства рабочей силы;
- создания, использования и развития системы рабочих мест, рынка труда, обеспечения гарантий занятости населения;
- защиты трудовых прав граждан;
- охраны труда, осуществление промышленной и экологической безопасности.

Социальное партнерство следует рассматривать не только как состояние, но и как процесс динамического равновесия развивающихся интересов всех его основных субъектов, на что справедливо обращают внимание отечественные экономисты Иванов О. и Гавра Д. [54, с.6-7]. Основные направления, содержание, цели и задачи социального партнерства не могут оставаться неизменными. Они зависят от уровня (общегосударственного, регионального, отраслевого или уровня отдельного предприятия) согласованности действий и от возможностей его субъектов, от конкретной социально-экономической ситуации их взаимодействия.

Социальное партнерство как особый вид общественных отношений имеет свои особенные **черты (аспекты)**. Проанализировав многие труды отечественных экономистов (Федулин А. А., Перегудов С. П., Михеев В. А., Воейков М. К., Лашинский И. Л. и др.) автор выделил шесть основных аспектов социального партнерства:

Во-первых, наемные работники и работодатели, предприниматели как субъекты социального партнерства имеют не только общие, но и принципиально различные, а нередко противоположные социально-экономические и политические интересы. Наемные работники в системе партнерских отношений выступают в основном как носители и продавцы

своей рабочей силы в целях получения необходимых средств для своего жизнеобеспечения. Работодатель, предприниматель как частный или ассоциированный собственник заинтересован в получении более высокого уровня прибыли, дохода. Интересы и позиции работников и работодателей, предпринимателей во многом могут совпадать, но никогда не могут полностью слиться. Каждый из субъектов партнерства выполняет свою, присущую только ему социальную функцию.

Во-вторых, социальное партнерство - это взаимовыгодный процесс взаимодействия работников, работодателей и властных структур, в котором объективно заинтересованы все стороны. Посредством регулирования социально-трудовых отношений оно направлено на обеспечение оптимального баланса интересов в реализации главных вопросов, на создание благоприятных экономических, политических и социальных условий для стабильного социально-экономического и политического развития.

В-третьих, социальное партнерство важнейший фактор формирования институтов гражданского общества, а именно, общественных объединений работников, работодателей и предпринимателей, осуществления их цивилизованного диалога между собой и с государством.

В-четвертых, социальное партнерство есть альтернатива диктатуре, так как реализуется на основе договоров и соглашений, взаимных - разумных уступок, путем достижения компромисса, консенсуса, согласия и установления социального мира. Вместе с тем, социальное партнерство антипод социальному соглашательству, т. е. приспособленчеству, беспринципным уступкам одной из сторон в пользу другой, или пренебрежению интересов какой-либо из сторон.

В-пятых, отношения социального партнерства могут быть деструктивными и регрессивными, если доминирующей основой их являются опора на силовые методы, «клановая солидарность» с

соответствующей закрытостью, замкнутостью не только по принципу родства.

В-шестых, в социальном партнерстве нередко проявляется двойственность отношений корпоративистского толка, содержащих в себе как позитивные, так и негативные стороны. Корпоративизм, основанный на цивилизованных отношениях согласования и защите интересов работников, работодателей, властных, структур путем договоров и соглашений в форме «трипартизма» или «бипартизма», является органичной частью демократических систем во многих странах со сложившейся рыночной экономикой.

Государство должно предпринимать позитивные действия для утверждения системы социального партнерства в целях освобождения себя от функций повседневного управления и насаждения его жестких форм.

Социальное партнерство должно строиться и развивается на осуществлении максимально возможного согласования интересов. Уровень согласования, мера согласия выступают в качестве исходного критерия партнерских отношений [91, с.68-70].

Принципы социального партнерства. Социальное партнерство как система взаимодействия заинтересованных субъектов развивается на основе взаимно вырабатываемых и реализуемых принципов, целей и задач, обеспечивающих достижение социального согласия по поводу жизненно важных интересов.

Основываясь на обобщении результатов исследования авторов: Абалкина Л., Бякирова К., Иванова О., Гавра Д., Михеев В., Федулина А. и др. [23; 37; 54; 76; 117 и др.] автор разработал и предложил свою классификацию принципов социального партнерства. Многообразие данных принципов, влияющих на развитие и функционирование системы социального партнерства, приведено на рис. 2.

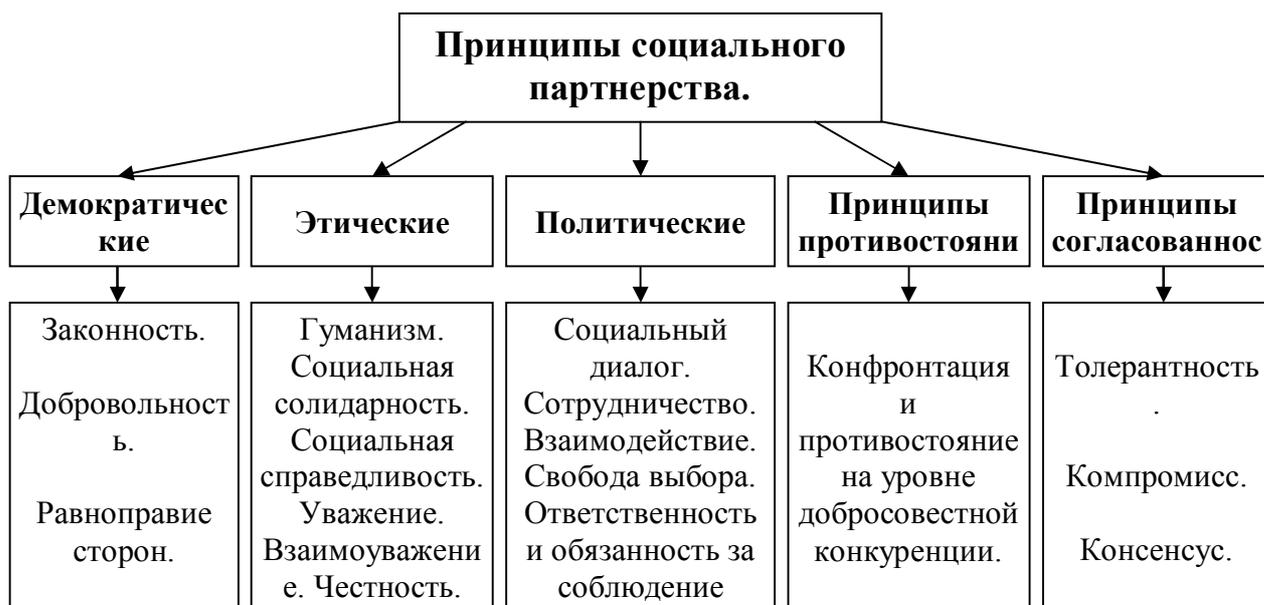


Рис. 2. Схема принципов социального партнерства.

Принципы социального партнерства не являются результатом составления умозрительных схем; они выработывались методом проб и ошибок в ходе противоречивого процесса согласований интересов наемных работников, предпринимателей и государства. Принципы партнерства характеризуют его содержание; преимущественно переговорный характер разрешения разногласий; согласование социально-экономической политики и политики доходов; согласование критериев и показателей социальной справедливости; установление мер гарантированной защиты интересов всех субъектов социального партнерства; утверждение системы общечеловеческих ценностей в производстве и в других сферах общественного труда; участие наемных работников в управлении производством [64, с.58-66].

Рассмотрим подробнее реализацию основных принципов партнерских отношений. И, в первую очередь, проанализируем правовой принцип и принцип законности в партнерских отношениях.

Взаимное признание законности основных жизненных интересов субъектов партнерства является основой их взаимодействия, установления определенных норм ответственности за разработку, принятия и выполнения заключенных договоров и соглашений.

Социальное партнерство развивается с учетом международных правовых основ, сформулированных в документах Международной Организации Труда (МОТ), Европейского Союза, законодательных и нормативных актов отдельных государств.

Международные правовые принципы социального партнерства закреплены в соответствующих конвенциях и рекомендациях МОТ. Среди них наиболее значимыми являются принципы: «трипартизма», многоуровневого сотрудничества, свободы ассоциации, добровольности и равноправия, обязательности исполнения условий договоров и соглашений, примирительно-третейского и арбитражного разбирательства социально-трудовых конфликтов [74, с.13-14].

Принцип «трипартизма» первоначально нашел воплощение в структуре МОТ, созданной в 1919 году из представителей правительств государств, профсоюзов и предпринимателей. Так, получила развитие идея трехстороннего консенсуса, закрепленная затем в конвенции МОТ № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм», принятой в 1976 г.

В соответствии с данной конвенцией государство должно принять на себя роль социального партнера при подписании общенациональных соглашений по вопросам оплаты и условий труда, занятости населения, его социальной защиты либо регулярно проводить консультации с союзами работников и работодателей по данным вопросам. Для достижения указанных целей стали создаваться трехсторонние комиссии, которые выполняют консультационные функции.

В системе социального партнерства довольно распространены отношения на основе «бипартизма», т. е. двухстороннего партнерства (работники и работодатели), а также многоуровневого сотрудничества.

Принцип многоуровневого сотрудничества в соответствии с рекомендациями МОТ №113 означает осуществление сотрудничества и проведение эффективных консультаций между государственными властями,

организациями предпринимателей и трудящихся в отраслевом и национальном масштабе. Данный способ взаимодействия социальных партнеров применяется на всех уровнях: на предприятиях, в отраслях, в регионах, а также на общенациональном уровне. Так, согласно рекомендации МОТ №163 в странах, где коллективные переговоры проводятся на нескольких уровнях, стороны должны обеспечивать координацию между этими уровнями. Например, при разработке коллективного договора на предприятии необходимо учитывать содержание заключенных отраслевых, региональных и территориальных соглашений.

Принцип добровольного и равноправного партнерства во многом предопределяет характер взаимоотношений социальных партнеров, о чем зафиксировано в Конвенции МОТ №98 «О праве на организацию и ведение коллективных переговоров», принятой в 1949 г. Там, где это необходимо должны приниматься меры, соответствующие условиям страны, в целях использования процедур ведения переговоров на добровольной основе между предпринимателями и организациями трудящихся.

Добровольность партнерства тесно взаимоувязана с равноправием партнеров. Участники социально-партнерских отношений должны быть представлены на равной основе в любых органах, через посредничество которых осуществляются консультации, а также им предоставлены равные права на ассоциацию и равные средства защиты своих интересов.

Принцип обязательности исполнения коллективных договоров, соглашений, заключенных в результате коллективных переговоров, сформулирован в рекомендации МОТ № 91 «О коллективных договорах», принятой в 1951 г. В соответствии с требованиями, изложенными в ней, коллективные договоры заключаются в письменной форме представителями сторон, надлежащим образом избранными уполномоченными согласно законодательству страны. Коллективный договор распространяется на всех трудящихся, работающих на охватываемых договором предприятиях, если в самом договоре не предусмотрено иное [78, с.26].

Принципы примирительно-третейского и арбитражного разбирательства трудовых конфликтов определяют основные, как правило, мирные методы разрешения трудовых конфликтов. К таковым относятся средства разрешения споров соглашением спорящих сторон, а также с участием посреднических и арбитражных органов. В соответствии с рекомендациями МОТ должны приниматься соответствующие национальным условиям меры урегулирования трудовых конфликтов. В частности, государствам предлагается создавать органы по добровольному примирению конфликтующих сторон. В такие органы на паритетных началах должны включаться представители от предпринимателей и трудящихся. Примирительная процедура должна быть сведена к минимуму по времени рассмотрения и проводиться на бесплатной основе. Стороны вправе прибегнуть к помощи независимого арбитражного органа. В обоих случаях в период примирительно-арбитражных процедур сторонам рекомендуется воздержаться от забастовок и локаутов.

В рекомендациях МОТ сформулированы правила рассмотрения индивидуальных жалоб работников. Предполагается использование следующих процедур:

- урегулирование конфликта или спора самими партнерами;
- примирение в структурах, предусмотренных договором;
- обращение в добровольный арбитраж или в судебные органы.

На любой стадии разбирательства должна сохраняться возможность разрешения спора путем соглашения сторон.

Рассмотренные выше правовые принципы социального партнерства, рекомендованные МОТ, находят в той или иной степени закрепление в законодательных актах отдельных государств.

Важное значение, для совершенствования и развития системы социального партнерства, имеет принцип социальной справедливости. Само понятие «социальная справедливость» содержит в себе определенные исторически конкретные представления о неотъемлемых правах и свободах

человека. Это требование соответствия между ролью тех или иных индивидов, социальных групп в жизни общества и их социальным положением; между их правами и обязанностями; трудом и вознаграждением, общественным признанием. Несоответствие в этих отношениях оценивается как социальная несправедливость.

Государство не может исключить социальное расслоение, неизбежное в силу естественных различий между людьми, но оно может и должно корректировать стихийные процессы поляризации богатства и бедности, имея главной целью борьбу с бедностью, а не с богатством, как это уже было в истории.

Основой социального партнерства является согласование интересов. Поэтому другим важнейшим принципом является согласованность (сбалансированность) интересов участников партнерских отношений. Не следует допускать подмены понятий «согласование» и «совпадение» интересов.

Согласование, взаимный учет интересов, их координация трудная задача, реализация которой обеспечивает не только жизнеспособность партнерских отношений, но и стабильное развитие экономики, устойчивость политической системы в целом. Согласование интересов работников, работодателей, властных структур способствует вовлечению трудящихся в процесс управления, в новый тип отношений собственности, формированию среднего класса, сглаживанию поляризации в обществе.

К сожалению, в современной российской действительности множатся признаки гегемонистской стратегии краткосрочных выигрышей, достигаемых за счет доверия наемных работников к работодателям и властным структурам. Соккрытие интересов, дезориентирующие акции, стремление не дать опомниться другой стороне и получить выигрыш за ее счет — всё это выводит государственную политику за рамки отношений цивилизованного партнерства. Российские предприниматели, бизнесмены, арендаторы, кооператоры зачастую не соблюдают никаких правил игры, от-

брасывают всё, лишь бы заполучить «весь капитал» за счет интересов потребителя или работника [31, с.113-119].

Признавая различия, особенности коренных интересов отдельных социальных групп, слоев, социальное партнерство одновременно подразумевает осознание ими взаимозависимости и невозможности существования друг без друга. Главная задача не в нивелировании различия интересов, а в необходимости учета их разницы, в проведении согласованной политики, способствующей путем взаимных уступок принятию взаимоприемлемых решений.

Огромное значение приобретает распространение и закрепление принципов партнерства, препятствующих тому, чтобы различные социальные группы, слои истощали свои силы во взаимной конфронтации или борьбе, которые наиболее жестко проявляются в забастовочном движении. Право на забастовки закреплено и гарантировано законами Российской Федерации, что свидетельствует о преимуществах демократических завоеваний. Но забастовки порождают цепную реакцию издержек во многих областях народного хозяйства, усиливают кризис в экономике, отдалают решение вопросов, ради которых проводятся преобразования в обществе.

Выход из конфликтных ситуаций состоит в умении разумно пользоваться демократическими правами и свободами, в стремлении учиться находить компромиссы в условиях острых противоречий, приходить к согласованным решениям путем переговоров, заключения договоров и соглашений.

Важнейшие принципы отношений партнерства — взаимопомощь и требовательность, взаимное уважение, честность и высокая ответственность каждого партнера. Для успешной их реализации первостепенное значение имеют и личные качества партнеров — чувство нового, инициативность, деловитость, предприимчивость. Отсутствие этих качеств или недостаточная их развитость сводит на нет партнерские отношения.

В современных условиях трудно рассматривать проблемы взаимоотношений, не касаясь вопросов культуры и этики в практической деятельности партнеров. В культуру отношений входит не только умение правильно использовать предоставляемые полномочия, но также грамотно, профессионально анализировать происходящие процессы и получаемую информацию.

Одним из важнейших принципов социального партнерства является доверие. Для установления доверительных отношений необходимы систематические контакты. Именно они позволяют своевременно ориентироваться и вносить соответствующие коррективы в совместную деятельность. Представителям сторон не следует скрывать своих намерений по внесению изменений, дополнений в намеченные ранее планы совместных действий. Позиция открытости способствует созданию обстановки доверия, формированию общего интереса в партнерских отношениях.

К названным и проанализированным выше принципам социального партнерства можно добавить другие (общие и частные), относящиеся к отдельным сторонам партнерских отношений. Это принцип разумной достаточности взаимных требований субъектов партнерства друг к другу, принцип участия или соучастия наемных работников в управлении предприятием, в принятии решений.

Соблюдение принципов социального партнерства, в конечном счете, обеспечит эффективную, слаженную работу по решению экономических, социальных и политических проблем, решаемых властными структурами, профсоюзами и объединениями предпринимателей, работодателей.

Система и механизм социального партнерства. Становление и развитие социального партнерства обеспечивается посредством системы социального партнерства, представляющей собой сложное образование структурно-организационных элементов (объекта, субъектов, предмета), механизма, методов, средств, тактики, технологий взаимоотношений (Рис. 3).

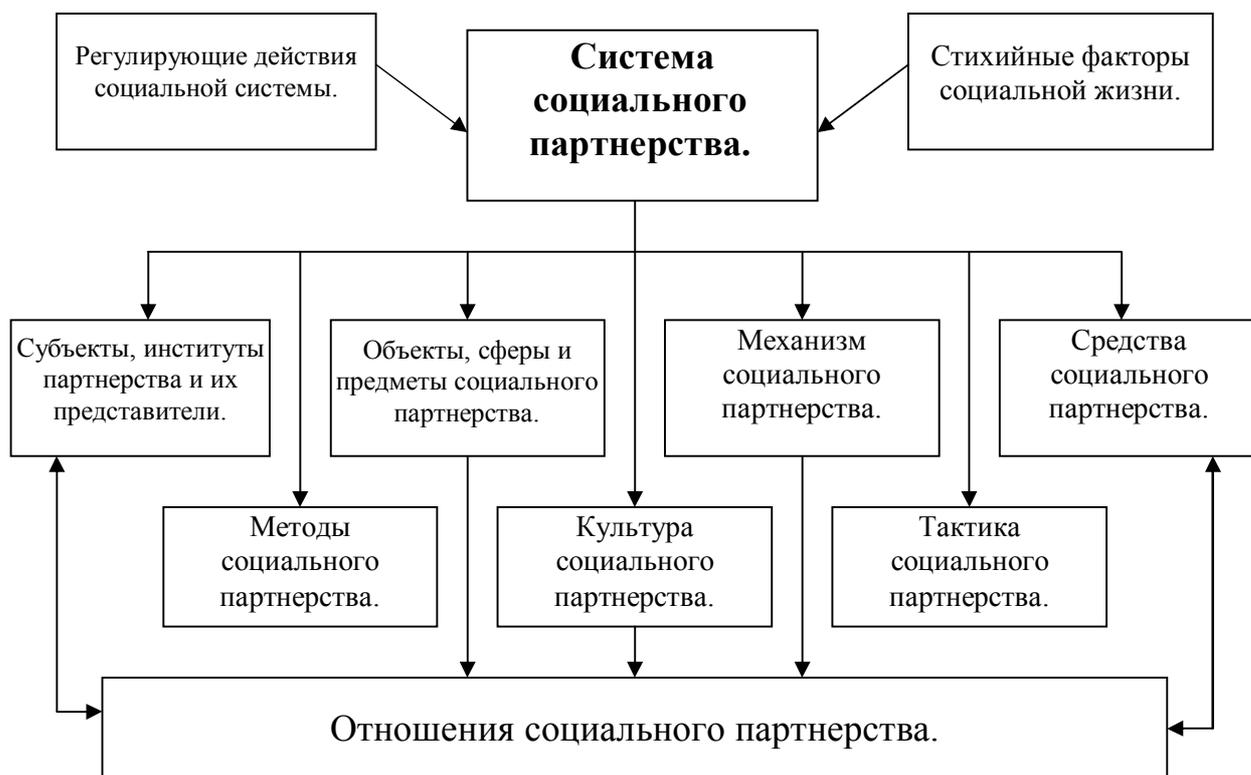


Рис. 3. Система социального партнерства.

Система социального партнерства возникает и формируется постепенно. В неё входят совокупность соглашений федерального, отраслевого, регионального, территориального уровней, коллективные договора [Таблица 3, Рис. 4.]; постоянно и временно действующие организационные структуры — трех- и двухсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (Рис. 5); структурные элементы согласования и защиты интересов субъектов партнерских отношений.

Таблица 3.

Схема действующей в Российской Федерации системы социального

партнерства [Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика. - М.: Экзамен, 2001.].

Уровни коллективно-договорного регулирования.	Виды соглашений.	Участники соглашений.		
1. Федеративный.	Генеральное. Отраслевое (тарифное), профессиональное (тарифное).	Общероссийские объединения работодателей. Министерства, комитеты, объединения работодателей.	Общероссийские объединения профсоюзов. Отраслевые объединения профсоюзов.	Правительство РФ. Минтруд РФ.
2. Субъекта РФ (республика, край, область, автономная область, города федерального назначения, автономный округ).	Специальные, региональные, отраслевые, межотраслевые.	Объединения работодателей субъектов РФ.	Объединения профсоюзов субъектов РФ.	Орган исполнительной власти субъекта РФ.
3. Территориальный. Административно-территориальные образования (район, город).	Профессиональные (тарифные). Территориальные.	Территориальные объединения работодателей. Территориальные организации работодателей.	Территориальные объединения профсоюзов. Территориальные организации профсоюзов.	Органы исполнительной власти. Органы местного самоуправления
4. Предприятие.	Коллективные договора.	Работодатели.	Профсоюз организации.	Коллектив работников.

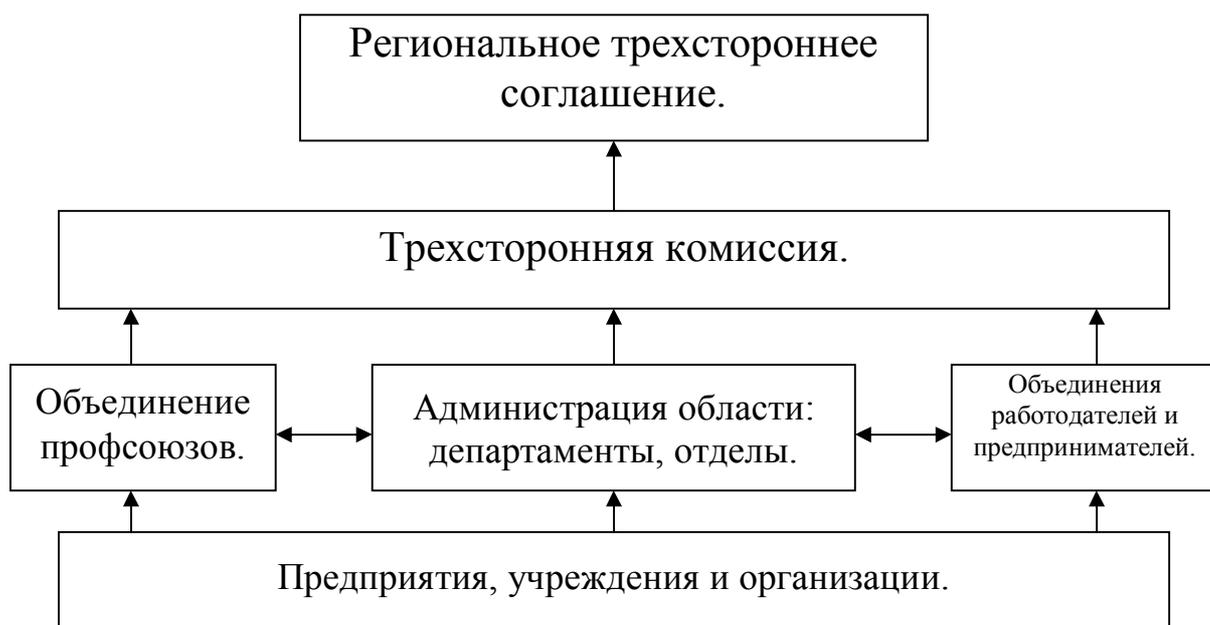


Рис. 4. Схема функционирования социального партнерства на региональном уровне.

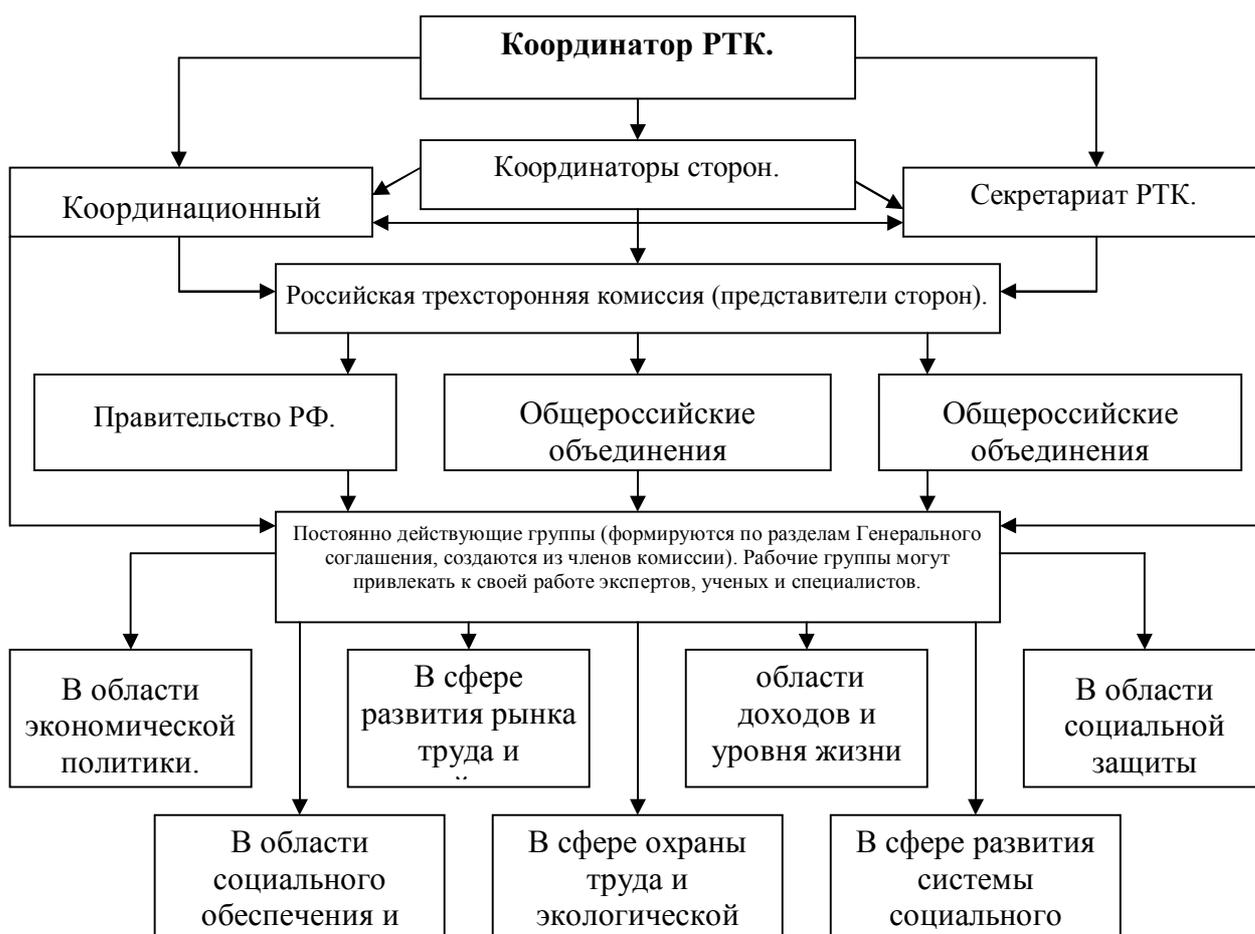


Рис. 5. Организационная структура постоянно действующего органа социального партнерства на федеральном уровне Российской трехсторонней комиссии (РТК) по регулированию социально трудовых отношений.

Важнейший элемент системы социального партнерства — механизм партнерских отношений, основу которого составляют способы, процедуры, формы, методы взаимодействия, система контроля выполнения принятых договоров, соглашений, организационно-функциональные структуры (Рис. 6). Механизм социального партнерства характеризуется постоянно действующим переговорным процессом, политико-правовым обеспечением и нормативным установлением процедур согласования интересов, участием представителей общественных объединений в выработке договоров и соглашений. Механизм социального партнерства по иерархическим уровням разделяется на федеральный, региональный, отраслевой и территориальный.

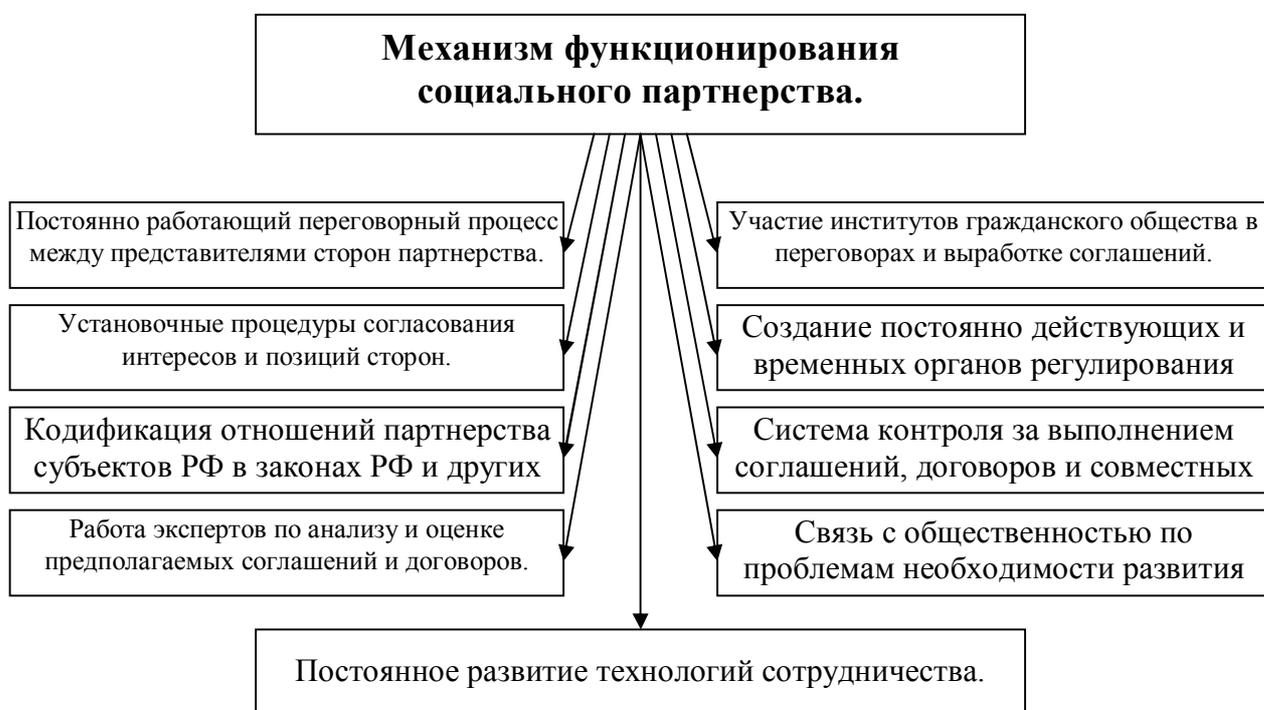


Рис. 6. Механизм функционирования социального партнерства.

Критериями эффективности социального партнерства выступают обобщенные показатели достижения общественного согласия по поводу основных целей, направлений развития и результативности, функционировании предприятия, организации, отрасли, сферы и общества в целом [54, с.25].

На федеральном уровне таковыми являются стабильность государственного устройства, политическая устойчивость, снижение социальной напряженности и конфронтации.

На региональном и территориальном уровнях выделяются критерии социального партнерства, отражающие эффективность данного феномена в различных сферах общественной жизни региона, города или района — политической, социально-экономической, духовной и т. д.

Состояние эффективности социального партнерства на отраслевом уровне характеризуется степенью остроты наиболее значимых проблем, определяющих сущность и содержание специфики развития отрасли, состояние экономической и социальной ситуации.

Оценка эффективности механизма социального партнерства не может опираться на какой-либо один критерий. Должна использоваться система критериев. Их выбор на практике во многом зависит от объективного положения самих субъектов социального партнерства в социально-экономической и политической структуре общества, их потребностей и интересов.

Один из возможных подходов, например, к оценке эффективности механизма социального партнерства в сфере занятости позволяет рассмотреть его действие как систему изменяющихся отношений между субъектами социального партнерства в связи с динамикой производства и рынком труда. Очевидно, что для предпринимателей (работодателей) основным критерием социального партнерства в этом случае является обеспечение экономически целесообразной системы занятости, хотя такой подход и влечет социальные издержки. С точки зрения работников, трудоспособного населения основным критерием партнерства будет не только экономически, но социально-целесообразная (необходимая) система занятости, т. е. такая занятость, гарантирующая использование на рынке труда всех трудоспособных граждан в соответствии с их квалификацией и

интересами, с социально-приемлемым уровнем вознаграждения за выполняемый труд.

С позиций органов государственной власти, местного самоуправления критериями эффективности механизма социального партнерства будут выступать достижение согласия между работодателями и наемными работниками, недопущение разрастания социальных противоречий между ними до социальных конфликтов.

Отсюда и различие в подходах и оценке эффективности социального партнерства представителей сторон, который в основном совпадает с их позициями. Кроме того, представители институтов партнерства могут привносить в его содержание соответствующую политическую ориентацию, значит, и дополнительные критерии оценки эффективности механизма социального партнерства.

Механизм социального партнерства в России развивается в условиях глубокого общего кризиса, резко выраженной поляризации коллективно-договорного процесса, несформированности равноправных субъектов, неразвитости элементов гражданского общества, недостаточно разработанной системой правовой системой регулирования социально-трудовых отношений. Поэтому особую значимость имеет направленность механизма системы социального партнерства на достижение социального согласия, консенсуса в обществе, путем установления компромиссов, заключение договоров и соглашений. Механизм социального партнерства включает в себя деятельность согласительных и примирительных комиссий; трудового арбитража; экспертных аналитических, консультационных групп; применение санкций; создание системы научно-методического, информационного обеспечения [54, с.17].

Социальное партнерство может минимизировать расхождение интересов, сделать борьбу за удовлетворение тех или иных позиций менее конфликтной. Его механизм при эффективном функционировании способен сохранять стабильность экономического и политического развития. Система социаль-

ного партнерства в целом представляет собой один из важнейших факторов формирования гражданского общества.

Для отечественной науки категория социального партнерства во многом новая и малоизученная в силу догматического отрицания данного объекта исследования в советский период.

Тем не менее, в современных концепциях социального партнерства в России наиболее отчетливо проявились три теоретических подхода, три парадигмы, рассматривающие его с позиции:

- мотивации и эффективности;
- организованных социальных интересов по сферам жизни и отраслям экономики;
- комплексно-целевого подхода к классификации моделей социального партнерства.

Первый подход основывается на мотивации и эффективности партнерских отношений. В этой связи учеными осуществляется характеристика двух **моделей социального партнерства** - инициативной и формально-принудительной.

Инициативная гуманистическая модель партнерства ориентирована на согласование интересов, ценностных ориентаций, потребностей субъектов партнерства. Основу её составляют объективность, справедливость, искренность отношений, обязательность выполнения принятых договоров, соглашений.

Формально-принудительная модель партнерства характеризуется стремлением вовлечь как можно более широкие слои работников, работодателей в те или иные формы партнерско-договорных отношений, в процесс принятия коллективных договоров, соглашений. Нередко данная модель, по оценке ученых, выступает как прикрытие неприязненных, напряженных отношений, а иногда лицемерием и фальшью [74, с.32].

Второй подход основывается на характеристике **моделей социального партнерства** с учетом анализа организованных интересов по сферам общественной жизни и отраслям экономики:

- материально-производственной;
- социальной: образования, науки, здравоохранения, культуры, физической культуры, спорта, туризма, отдыха;
- политической — как партнерство субъектов Федерации, городов, районов. Применительно к российским условиям данный тип партнерства успешно реализуется в рамках межрегиональных ассоциаций экономического взаимодействия.

Третий подход характеризуется **комплексно-целевым определением моделей** социального партнерства по одному или нескольким наиболее существенным признакам:

- по участию властных структур и механизму регулирования социально-трудовых отношений: трехсторонняя модель, т. е. «трипартизм» на всех уровнях — федеральном, региональном, территориальном; двухсторонняя («бипартизм») модель — преимущественно на отраслевом уровне и в трудовых коллективах;
- по характеру взаимодействия профсоюзов с властными структурами, органами местного самоуправления выделяются также два типа моделей. Первая — профсоюзы, нацеленные на взаимодействие, на сотрудничество; вторая — профсоюзы, ориентированные на оппозицию, конфронтацию с институтами государственной власти;
- по политической мировоззренческой ориентации модели социального партнерства классифицируются на социал-демократическую и консервативную. Социал-демократическая российская модель социального партнерства близка к германской и скандинавской моделям. Консервативная или социалистическая модель характеризуется как односторонне радикальная и не в полной мере учитывающая плюралистическую природу современного российского общества.

Подводя итоги вышеизложенному, можно сделать следующие выводы:

Во-первых: Возникновение и развитие партнерских отношений обусловлено потребностью новых социально-экономических и политических реалий, проявившихся в формировании рыночных отношений в экономике России на рубеже XIX-XXI вв. Европа прошла долгий путь развития к смешанной, социально-ориентированной экономике и показала жизненную необходимость и живучесть этого явления.

Во-вторых: Развитие социального партнерства как основы для преобразования социально-трудовых процессов требует системного подхода. Решение научно-технических, экономических, структурно-воспроизводственных, социальных, институциональных и правовых задач с учетом научно-обоснованных критериев, объективных оценок, реальной ситуации не может основываться на основе дискретных концепций отдельных методических подходов. Только комплексная теория дает возможность достижения эффективной совместимости интересов и адекватного прогнозирования перспектив социально-экономического развития.

В-третьих: Сложившиеся в отечественной и мировой практике системы социального партнерства являются результатом многовекового развития социально-трудовых отношений. Процесс формирования социального партнерства происходит сложно, противоречиво в условиях, характеризующихся историческими, экономическими, культурными, политическими, социально-психологическими особенностями каждой страны.

В-четвертых: В параграфе был отмечен широкий спектр моделей социального партнерства. Авторы считают необходимым на данном этапе развития системы социального партнерства в России придать приоритетное направление развитию моделей, которые учитывали бы, с одной стороны, интересы всех участников трудовых отношений, с другой - особенности общественного уклада, психологию людей и свойства

отечественной экономики. Также необходимым условием для эффективного функционирования системы социального партнерства в России, является отказ от использования неэффективных моделей партнерства, полное их искоренение и замена на новые более перспективные.

В-пятых: В круг вопросов экономической теории необходимо ввести такое понятие – как «социально-экономическое партнерство». На наш взгляд, «социально-экономическое партнерство» - это исторический продукт получившийся на основе развития экономического противоречия между трудом и капиталом (как было показано в п.1.1.). История 20 в., можно сказать, выстрадала такую форму решения данного противоречия. В итоге - социально-экономическое партнерство – представляет реальный, принимающий конкретные формы (система и механизм социального партнерства) способ разрешения конфликтов в социально-трудовой сфере, выходящий за рамки простого взаимодействия между работником и работодателем на конкретном рынке, а более широкое и весомое понятие, включающее в себя и историю развития отношений в социально-трудовой сфере, и социальную психологию, и развитие такой категории - как социальный капитал, и метаэкономику.

Именно понятие «социально-экономическое партнерство» более точно отражает специфику предмета экономического исследования, в частности, когда речь идет об истории исследований и особенностях развития теоретических вопросов, касающихся функционирования и развития такой экономической категории как рынок труда.

Глава 2. Становление и развитие регионального рынка труда в условиях формирования системы социального партнерства.

2.1. Российский рынок труда и система социального партнерства в условиях становления рыночных отношений.

Всесторонний анализ становления и развития рынка труда в экономике России, изучение особенностей этого процесса в отдельных регионах имеет особую актуальность, так как знание этих особенностей позволит выявить перспективные направления развития регионального рынка труда, поможет повысить эффективность его функционирования, сократить уровень безработицы, позволит поднять уровень экономического потенциала и социально-трудовой сферы.

Одним из этапов в изучении функционирования и развития рынка труда в условиях трансформации отечественной экономики является анализ становления и развития такого его немаловажного компонента как социального партнерства. Знание исторических особенностей процессов становления и развития системы партнерских отношений, в нашей стране, позволит выявить оптимальные подходы к согласованию интересов различных социальных групп, определить типы солидарного поведения, развить новые формы взаимоотношений в социально-трудовой и политических сферах российского общества.

В условиях трансформации экономики, наряду с формированием рынков товаров и услуг, капитала, денежного рынка, формируется и рынок труда. «Трансформационный» экономический кризис неизбежно затрагивает и сферу занятости. Однако в России трансформация трудовых отношений от планового хозяйства к характерным для рыночной экономики, в настоящее время, существенно запаздывает по сравнению со становлением иных атрибутов рынка. Подобное отставание может стать существенным

фактором, оказывающим сдерживающее влияние на завершение трансформационного периода. Можно утверждать, что этот период не завершится, если трудовые отношения, становление институтов рынка труда останутся неадекватными другим экономическим преобразованиям [94, с.18-19].

Следует отметить, что в условиях трансформации трудовых отношений преобладают стихийные процессы, упорядочивающиеся по мере становления инфраструктуры рынка труда и методов косвенного государственного регулирования - проведения активной структурной, инвестиционной, фискальной, денежно-кредитной политики.

Существенные изменения претерпевает и порядок определения условий найма. От единых, обязательных к применению, жестко регламентированных трудовым законодательством условий, диктуемых единым для всех работодателем-государством, осуществляется постепенный переход к их определению в ходе договорного процесса, фиксированного в индивидуальных трудовых договорах и коллективных соглашениях различных уровней [67, с.42-44].

Условия найма постепенно становятся результатом соглашения субъектов рынка труда, существенно индивидуализируются; государственная регламентация касается лишь минимальных гарантий, обусловленных проводимой политикой занятости и доходов населения. Для России, характерны следующие особенности:

- сохранение слабоадаптированного к многоукладной рыночной экономике трудового законодательства, перегруженного социальными льготами и гарантиями;
- систематическое и сознательное нарушение работодателями продекларированных в трудовом законодательстве трудовых прав;
- процессы распада и ликвидации профсоюзов, особенно в сфере малого и среднего бизнеса;
- несформированность системы социального партнерства и договорных

отношений в сфере труда;

- ярко выраженное неравенство - субъектов рынка труда в определении условий найма, в договорном процессе, слабая юридическая защищенность работников;

- отсутствие аргументированной системы целей, задач, механизмов, критериев государственного регулирования условий найма, определенности в части необходимых масштабов государственного вмешательства.

Все это порождает массу проблем и конфликтов в сфере занятости в трансформационный период, особенно по вопросам заработной платы.

Некоторые исследователи (Ю. Фуколова, М. Иванющенко и др.) отмечают такие моменты, как невыплаты заработной платы, замена денежных выплат натуроплатой, незащищенность долгов по заработной плате в случае банкротства и ликвидации предприятий, падение цены труда (порой даже ниже воспроизводственного минимума), снижение реальной заработной платы, необоснованную сверхдифференциацию заработной платы по регионам, отраслям, сферам производства и секторам экономики, расширение масштабов теневой заработной платы. В результате заработная плата во многом утрачивает присущие ей функции. Однако следует отметить, что несмотря на все издержки постепенно происходит становление механизма формирования цены труда в зависимости от рыночной конъюнктуры — особенно это касается первичного рынка труда [118].

Наконец, существенно изменяется система трудовой мотивации и стимулов к труду. Определяющую роль в данный период времени играют материальные стимулы, причем они дифференцируются как стимулы в виде высокого уровня заработка и в виде гарантированности определенного, более низкого размера заработной платы. Кроме того, в роли самостоятельного стимула выступает гарантия занятости, снижение риска потери рабочего места.

Развитие рыночных отношений в сфере труда происходит под воздействием совокупности факторов, которые можно условно разделить на

три группы:

1. Факторы начальной ситуации, - во многом «наследие» командной экономики;
2. Факторы перехода, обусловленные сущностью и противоречиями сложнейшей трансформации экономических отношений;
3. Косвенные факторы, образуемые по преимуществу сложившейся демографической ситуации.

К факторам начальной ситуации можно отнести следующие.

1. Монополия государства как единого работодателя на рынке труда, определяющего все условия найма и социальных гарантий. Незначительный кооперативный сектор, по преимуществу, в виде «потребкооперации», и колхозов фактически также подчинялись тотальному государственному регулированию всех сфер своей деятельности [80, с.119-121].

2. Сверхзанятость населения, обусловленная крайне неэффективным использованием труда. Так, по данным всесоюзной переписи населения, в 1979 г. 94% лиц трудоспособного возраста работали в общественном хозяйстве либо учились с отрывом от производства. Уровень производительности труда в тот же период составлял по народному хозяйству в целом порядка 30% от аналогичного показателя в США [114].

3. Избыточная численность работников, оцениваемая различными экспертами от 10 до 25% занятых, что определило в дальнейшем потенциал безработицы в ее открытых и скрытых формах.

4. Дефицит рабочей силы, который был предопределен неэффективной сверхзанятостью, в сочетании со специфическими демографическими процессами 80-х годов, характеризующимися резким сокращением прироста трудовых ресурсов, а также продолжавшейся ориентацией экономики на экстенсивные факторы роста. Вакансии, прежде всего, в сфере материального производства по рабочим профессиям, составили в 1991 г. около 3 млн. единиц.

5. Крайне нерациональная отраслевая структура занятости,

характеризовавшаяся преобладанием отраслей добывающей и тяжелой промышленности, чрезмерным развитием ВПК при слабо развитой сфере услуг.

6. Концентрация занятых по преимуществу на крупных и средних предприятиях. По некоторым данным, еще в 1995 г. здесь было сосредоточено более двух третей всей численности работающих [95].

7. Высокая степень отраслевой специализации территорий страны - причем это касалось не только городов с градообразующими предприятиями, и, соответственно, практически моноотраслевой структурой занятости, но и регионов, союзных республик. Это во многом предопределило выраженный региональный характер безработицы.

8. Высокая численность лиц, занятых простым, низкоквалифицированным трудом - к началу экономических реформ порядка 25 млн. человек. Данный контингент работников, отличающийся невысоким уровнем общей и профессиональной подготовки и, как следствие, низкой межпрофессиональной мобильностью, в массе своей сформировал вторичный рынок труда.

9. Низкая межтерриториальная и межпрофессиональная мобильность рабочей силы, что заложило в дальнейшем основы замкнутости, изолированности региональных рынков труда, высокий потенциал структурной безработицы.

10. Низкий уровень и низкая дифференциация заработной платы при ограничении ее максимальных размеров, наряду с устойчивой системой социальных гарантий, подкрепленных общественными фондами потребления. Не выступая в качестве цены труда, слабо отражая качество и количество трудового вклада работника, эффективность трудовой деятельности, заработная плата выполняла прежде всего воспроизводственную функцию, обеспечивая невысокий, но стабильный уровень потребления.

11. Негибкий тип работника с патерналистской психологией,

ожидающего решения своих проблем вышестоящими инстанциями, не склонного к риску, с достаточно скромными притязаниями, слабой способностью к адаптации в новой трудовой и экономической ситуации.

12. Тотальный охват трудовой сферы системой централизованных профсоюзов с весьма специфической их ролью. Последние выступали, по сути, как часть административной системы, проводники ее экономической политики и идеологии, а не как независимые объединения работников, обеспечивающие их коллективные экономические интересы и трудовые права. Главной функцией профсоюзов в СССР было, по преимуществу, распределение - путевок, материальной помощи и т. п.; формировались они решениями властной вертикали, членство в них носило «добровольно-принудительный», во многом автоматический характер. Подобная ситуация предопределила впоследствии достаточно равнодушное отношение работников к массовой деюнионизации сферы занятости, низкую их активность в формировании нового профсоюзного движения, слабую готовность коллективно отстаивать свои права, в том числе с использованием коллективных договоров и соглашений.

Анализируя факторы перехода, формирующие реальные условия становления рынка труда, можно особо выделить следующие:

1. Масштабный спад производства, обусловленный как самим процессом трансформации экономики, так и спецификой производимой государством экономической политики. Так, за период 1992—1996 гг. ВВП снизился на 37% [100]. Проводимая с 1992 г. ортодоксально-монетаристская программа «шоковой терапии» создали мощную базу гиперинфляции. Многие предприятия восприняли либерализацию цен как возможность их бесконтрольного повышения, что обернулось многократным удорожанием сырья, комплектующих, энергоносителей и т. д. Жесткие монетаристские методы борьбы с гиперинфляцией (сокращение государственных расходов и бюджетного дефицита, повышение налогов и процентных ставок, ограничительная денежно-кредитная политика) привели к существенной

демонетизации экономики и нехватке платежных средств. Снижение оборотных средств у товаропроизводителей осложнило осуществление даже простого воспроизводства.

Анализ фактических данных изменения реального ВВП и реальной среднемесячной заработной платы по России (Рис. 7) свидетельствует о том, что при уменьшении уровня реального ВВП среднемесячная заработная плата также снижается, а при увеличении ВВП соответственно увеличивается. Таким образом, можно сделать предварительное заключение о связи между уровнем реального ВВП и уровнем среднемесячной заработной платы.

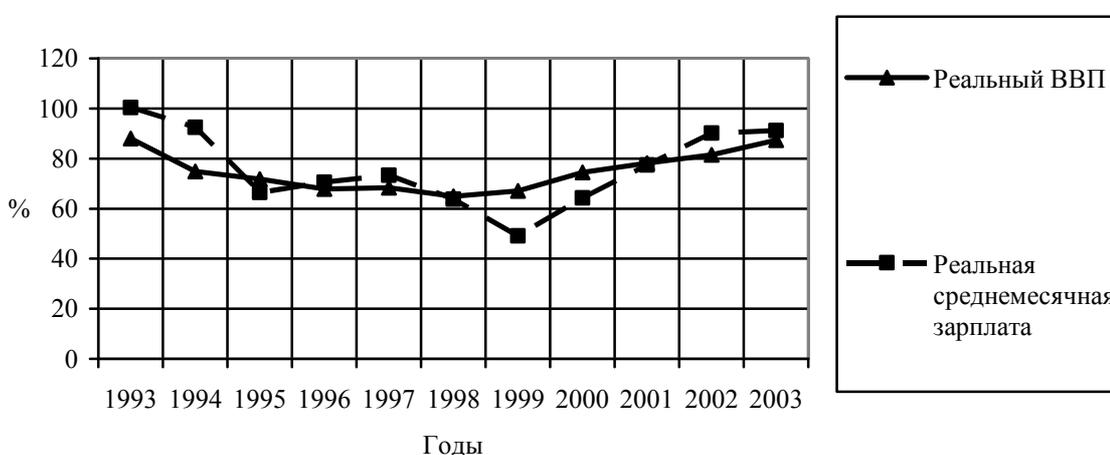


Рис. 7. График изменения реального ВВП и реальной среднемесячной заработной платы от времени (в % к уровню 1992 г.).

Проведенный анализ с использованием методов корреляционно-регрессионного анализа (Приложение 2, Рис. 8) подтверждает предварительное заключение о существовании связи между уровнем реального ВВП и уровнем реальной среднемесячной заработной платы (коэффициент корреляции $R=0,82$, т. е. влияние уровня реального ВВП носит неслучайный, а закономерный и четкий характер). Изменение уровня ВВП на 1% приводит в среднем к изменению среднемесячной заработной платы на 0,4% ($b=0,4$) - это говорит о том, что увеличение реального ВВП в России

приводит к росту среднемесячной заработной платы и как следствие к повышению благосостояния граждан страны.

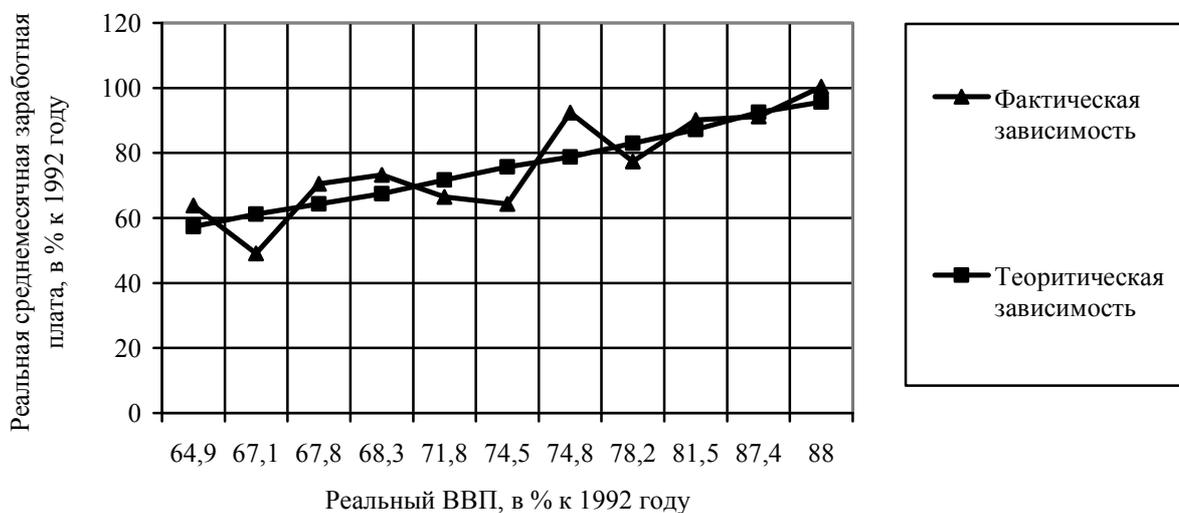


Рис. 8. График зависимости реальной среднемесячной заработной платы от реального ВВП (фактическая и теоретическая связь).

2. Снижение спроса на инвестиции. При этом темпы снижения объема инвестиций превышали темпы спада производства. Так, по оценкам рабочей группы Всемирного банка и Госкомстата РФ, снижение капитальных вложений опережало снижение ВВП в 2,5-3 раза [81, с.6].

3. Снижение инвестиционной активности привело к существенному старению основных фондов. С начала 90-х годов отмечалось снижение объема ввода в действие новых основных фондов и вывода устаревших. Соответственно степень их износа возросла, например, в промышленности, с 49,8 до 51,6% [101, с.75].

4. Высокий уровень налогообложения. По некоторым оценкам общие ставки налога на прибыль в 1992-95 гг. составили около 70%, в 1996-98 гг. около 55% [34,183]. Это способствовало не только снижению инвестиционного потенциала предприятий, но и «уходу в тень» значительной части экономической деятельности и, соответственно, занятости и заработной платы.

5. Структурные измерения в экономике, не являющиеся, к сожалению, результатом активной структурной политики, а фиксирующие различную динамику падения производства по отраслям. Так, если промышленное производство в целом составило в 1998 г. 47,4% от 1990 г., то по отраслям топливно-энергетического комплекса - порядка 70%, машиностроения - 34,7%, легкой промышленности - 11,5%. В наибольшей степени спад затронул обрабатывающие отрасли, где сформировались зоны хронического кризиса. В известной мере, отраслевая структура российской экономики приобрела черты колониального типа с вывозом сырья и ввозом готовой продукции. Однако, наряду с этим, существенное развитие получила сфера услуг - прежде всего торговля, финансово-кредитный сектор, информационные услуги, что сформировало новые рабочие места, обусловило появление новых профессий.

6. Конверсия оборонной промышленности. В ходе реформ во многих случаях вместо перепрофилирования производства имело место его свертывание, обуславливая масштабное высвобождение и потерю научно-технических и высококвалифицированных рабочих кадров, ушедших на непрофильные вакансии, в индивидуальную трудовую деятельность, малый бизнес.

7. Становление многоукладной экономики, диверсификация форм собственности, появление малого бизнеса и индивидуальной трудовой деятельности, существенно расширили сферу возможной занятости и определили потребность в формировании системы социального партнерства, в адекватных изменениях трудового законодательства.

8. Спад производства в России не сопровождался соответствующим сокращением занятости. Если объем ВВП в 1992-99 гг. снизился на 33%, то уровень занятости - лишь на 8%, что обусловило падение производительности труда и реальной заработной платы, о чем свидетельствуют данные таблицы 4.

9. Снижение реальной заработной платы и реальных денежных доходов

основной части населения (к 1998 г. последние составили 39% от 1990 года, снизившись к концу 1998 г. по сравнению с докризисным уровнем 1997 г. еще на 18,2 процентных пункта) обусловило сокращение потребительского спроса. Так, по расчетам ИМП РАН, только после кризиса 1998 года уровень реального потребления населения сократился на треть [63, с.6].

Таблица 4.

Динамика показателей реального ВВП, производительности труда, реальной среднемесячной заработной платы и уровня занятости в 1992-2003 гг.

[Расчитано по данным сборников Госкомстата РФ «Россия в цифрах», «Российский статистический ежегодник» и «Труд и занятость в России» за соответствующие годы.].

Годы.	Показатели. В % к уровню 1992 г.			
	Реальный ВВП.	Производительность труда.	Реальная среднемесячная заработная плата.	Уровень занятости.
1992	100	100		100
1993	88,0	89,8	100,4	99,3
1994	74,8	78,7	92,4	96,9
1995	71,8	77,9	66,5	95,5
1996	67,8	74,3	70,5	95,3
1997	68,3	75,6	73,3	93,0
1998	64,9	73,4	63,8	91,5
1999	67,1	74,8	49,1	91,8
2000	74,5	75,1	64,3	95,1
2001	78,2	75,8	77,4	95,8
2002	81,5	76,1	90,1	95,8
2003	87,4	76,5	91,2	95,9

10. Сокращение затрат на образование и снижение профессионально-квалификационного уровня россиян также играло определенную роль в формировании рынка труда в России. Так, доля государственных расходов на образование в ВВП составила в 1997 г. лишь 3,7%. Среднегодовые затраты работодателей на внутрифирменное обучение составляют, по оценкам специалистов, порядка 0,5-0,7% расходов на оплату труда. Почти вчетверо снизилась численность подготовленных на производстве по сравнению с

1990 г. Периодичность повышения квалификации составляет у руководителей 7-8 лет, у рабочих – 13-15 (в развитых странах, соответственно, 3-5 и 3-6 лет). Сокращение расходов на образование и науку, понижение образовательного уровня молодежи привело к снижению показателя индекса интеллектуального потенциала общества почти наполовину [61, с.80].

К косвенным факторам формирования рынка труда в России можно отнести:

1. Специфические демографические процессы - снижение общей численности населения при увеличении численности лиц в трудоспособном возрасте. Так, общая численность населения с 1991 по 1997г. сократилась со 148,5 до 147,1 млн. человек (отметим - при наличии локальных зон «демографического взрыва» - национальных республик Северного Кавказа). Суженный тип воспроизводства населения обусловлен одним из самых низких в развитых странах уровнем рождаемости (8,8 чел./тыс. чел. в 1996 г.) и высоким уровнем смертности (14,3 чел./тыс. чел.), в том числе в трудоспособном возрасте [67].

2. Активизация миграционных процессов, стабилизировавшихся по своим масштабам только к 1996-1997 гг. Следует отметить, что миграционный приток населения частично компенсирует его естественную убыль (в 1996 г. на 42%, в 1997 — на 47%). Структура мигрантов в Россию отличается высоким удельным весом лиц трудоспособного возраста (62,5% против 57,0% в численности населения России), более 46% мигрантов имеет высшее, незаконченное высшее, среднее специальное образование. Значительно большие масштабы представляет нелегальная миграция, оцениваемая Центральной лабораторией социально-экономических измерений в 4-4,5 млн. человек [97].

3. Политические процессы. Демократизация общества, либерализация миграционной политики и визового режима, «прозрачность» российских границ со странами СНГ ведут к усилению легальной и нелегальной

трудовой миграции. Политические и военные конфликты, как за пределами России, так и на ее территории, увеличивают численность вынужденных мигрантов, часть из которых предъявляет спрос на рабочие места [116, с.129].

Совокупность перечисленных факторов, избранная концепция рынка труда, а также степень его «зрелости», определяя условия формирования рынка труда, обуславливают специфику происходящих процессов, особенности его регулирования и эффективность функционирования (рис. 9).

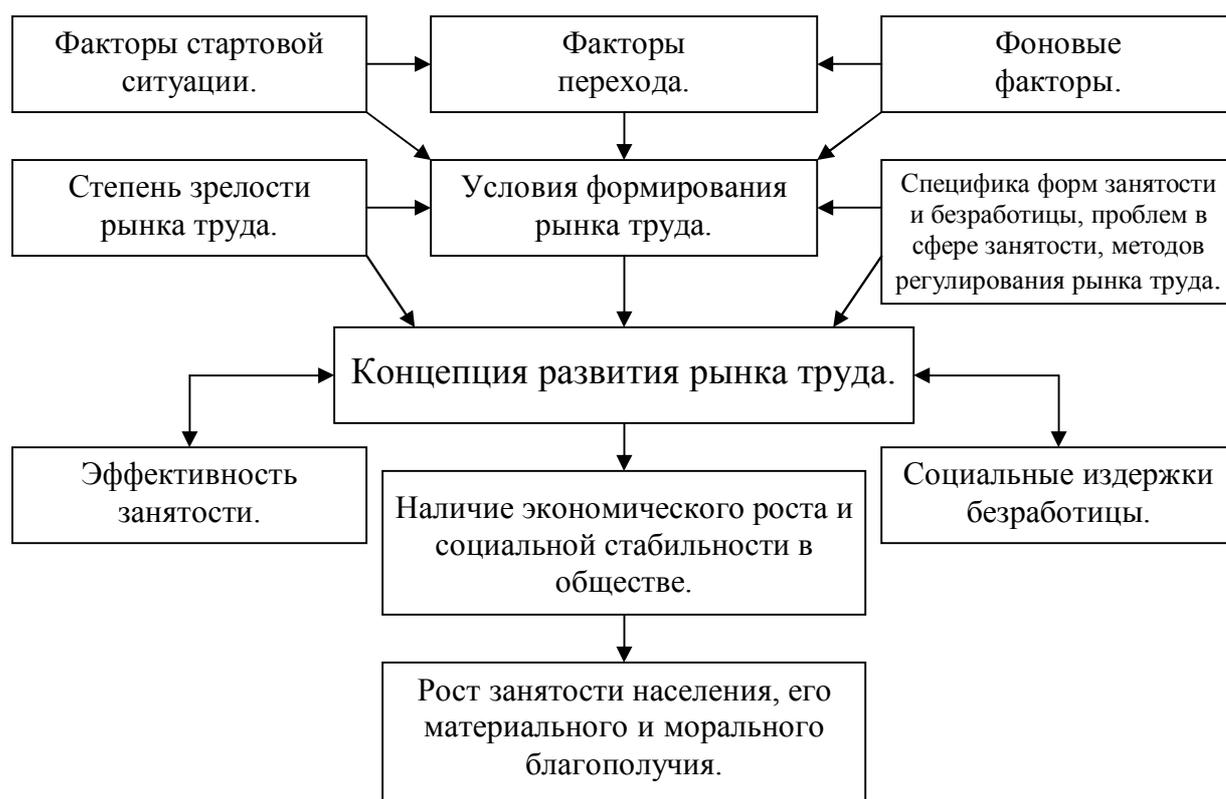


Рис.9. Взаимосвязь элементов становления рынка труда.

Хотелось бы отметить и тот факт, что острота проблем на рынке труда в России носит выраженный региональный характер. Данные таблицы дают представление о региональных различиях в уровнях регистрируемой безработицы и напряженности рынка труда (соотношение численности зарегистрированных безработных и вакансий) в 1997-2000 гг. [Таблица 5].

Таблица 5.

Региональная дифференциация уровней регистрируемой безработицы и напряженности рынка труда [Составлено по данным статбюллетеней Государственной службы занятости РФ «Основные показатели деятельности органов государственной службы занятости» - за 1997-03 гг.; Регионы России: социально-экономические показатели 2005 г. Статсборник. – М., 2006, с. 115-116].

Годы Показатели	1997 (на 31.12.)	1998 (на 31.12.)	1999 (на 31.12.)	2000 (на 31.12.)	2001 (на 31.12.)	2002 (на 31.12.)	2003 (на 31.12.)	2004
1. Среднероссийский показатель уровня регистрируемой безработицы.	2,7	2,7	1,7	1,4	1,8	1,9	2,1	2,1
2. Число регионов с уровнем регистрируемой безработицы:								
а) ниже среднероссийского;	34	41	35	34	35	38	29	36
б) превышающий среднероссийский до 2-х раз;	40	32	40	40	39	35	29	45
в) превышающий среднероссийский более, чем в 2 раза.	14	15	13	14	15	16	9	7
3. Минимальный уровень регистрируемой безработицы среди регионов России.	0,7 (Москва)	0,9 (Смоленская обл.)	0,4 (Оренбургская обл.)	0,4 (Оренбургская обл.)	0,5 (Краснодарский край)	0,7 (Липецкая Оренбургская обл.)	0,6 (Липецкая Оренбургская обл.)	1,6 (Москва)
4. Максимальный уровень регистрируемой безработицы среди регионов России.	8,0 (Архангельская обл.)	9,7 (Корякский АО)	8,6 (Корякский АО)	10 (Корякский АО)	9,4 (Корякский АО)	10,6 (Корякский АО)	10,7 (Корякский АО)	46,3 (Ингушети я)
5. Коэффициент напряженности рынка труда:								
а) средний по России;	6,0	6,6	2,5	1,4	1,4	1,8	2,2	2,4
б) минимальный среди регионов России;	1,2 (Москва)	0,9 (Москва)	0,6 (Москва)	0,7 (Новосибирская обл.)	0,7 (Новосибирская обл.)	0,7 (Тюменская обл.)	0,4 (Москва)	0,8 (Москва)
в) максимальный среди регионов России.	467,5 (Калмыкия)	1139 (Агинский Бурятский АО)	2495 (Агинский Бурятский АО)	240,7 (Агинский Бурятский АО)	135,7 (Эвенский АО)	441 (Эвенский АО)	2083,5 (Чеченская рес.-ка)	20 (Ингушети я)

Как видно из таблицы, различия в минимальном и максимальном уровне регистрируемой безработицы возрастают от 11,4 в 1997 г. до 25,0 раз в 2000 г., и в 29 раз в 2004 г. соответствующие различия в коэффициенте напряженности рынка труда - от 390 раз в 1997 г. до всплеска в 5208 раз в 2003 г. В целом подрос минимальный уровень регистрируемой безработицы от 0,7 (Москва) в 1997 г. до 1,6 (Москва) в 2004 г.

К регионам с высоким уровнем безработицы относятся те, где высок

естественный прирост населения (Дагестан, Калмыкия, Тува, Карачаево-Черкесия, Агинский Бурятский АО), а также те, где высокий естественный прирост сочетается с массовым притоком беженцев (Ингушетия и Северная Осетия). Кроме того, выделяются депрессивные регионы, с преобладанием наиболее кризисных отраслей (легкая промышленность, отрасли ВПК) - Ивановская, Владимирская, Костромская области, Удмуртия, Мордовия, Марий-Эл и др.

Низкий уровень реальных доходов значительной части населения, в том числе социальных трансфертов, задержки с выплатой последних привели к усиленному проявлению эффекта замещения на рынке труда: повышенному предложению труда со стороны получателей трансфертов (пенсионеров, студентов, женщин, имеющих малолетних детей, инвалидов и т. п.), росту вторичной занятости, а усиление эффекта замещения сопровождается снижением реальных ставок заработной платы.

Особенность рынка труда в современной экономике - существенное развитие завуалированных процессов, ставших стихийными амортизаторами напряженности на рынке труда, например, как скрытая безработица и теневая занятость.

Следует отметить и взаимосвязь высокого уровня скрытой безработицы и низких официальных ставок заработной платы. С одной стороны, первая, снижая производительность труда, влияет и на снижение цены труда. С другой стороны, низкие официальные ставки заработной платы делают содержание избыточной численности не слишком экономически обременительным. Свою роль играет и порядок оплаты вынужденных отпусков по инициативе администрации, квалифицируемых законодательством как вынужденный простой не по вине работника, оплачиваемый из расчета две трети от уровня заработной платы.

Если учесть, что официальные ставки крайне низки, а доля тарифа в зарплате чаще всего не превышает сегодня 30%, то оплата вынужденного простоя обойдется работодателю в 20-25% среднемесячного заработка. В то

же время сокращение штатов потребует выплаты выходного пособия в размере 100% среднемесячного заработка, а также выплаты его в течение срока до трудоустройства работника - до 2-х, а по решению службы занятости и до 3-х месяцев (с учетом выплаты выходного пособия).

Таким образом, скрытая безработица, стабилизируя на некоторый момент рынок труда, формирует масштабы потенциальной безработицы, является фактором снижения цены труда и тормозит структурные изменения в занятости.

В ходе становления рыночной экономики значительные масштабы приобрела теневая (неформальная) занятость [27, с.3-15]. По сути, теневой сектор стал значительным сегментом рынка труда. К нему относят: незарегистрированных индивидуально занятых; работников и владельцев мелких незарегистрированных фирм; не оформленных трудовыми договорами или договорами гражданско-правового характера работников зарегистрированных фирм; работников формального сектора, осуществляющих на его базе неучтенную деятельность для извлечения личного дохода, а также получающих доход от укрываемой от налогообложения деятельности фирмы. Помимо тех, для кого занятость в неформальном секторе является единственной, значительную долю теневой занятости составляют вторично-занятые. Так, по опросам ВЦИОМ в 1995-1998 гг. примерно у 60% имевших дополнительную работу она носила характер теневой занятости. По оценкам специалистов, общая численность неформально занятых составляла в 1996 г. 25 млн. человек (более 30% ЭАН), в том числе около 7 млн. чел. (9% ЭАН) не имели другой работы и 18 млн. человек совмещали работу в формальном и неформальном секторах [73]. По их оценкам, около 20% прироста численности безработных и почти 100% сокращения официального уровня ЭАН обусловлено увеличением теневой занятости. Иначе говоря, лица, учитываемые как безработные или экономически неактивное население по сути относятся к занятым в теневой сфере секторах [45, с.163].

Скрытые процессы на рынке труда фактически «размывают» статус занятости - незанятости: многие формально занятые могут быть отнесены к скрытой безработице, в то время как значительное количество безработных участвует в теневой занятости. Это усложняет анализ и прогнозы ситуации на рынке труда в условиях трансформации экономики.

Формирующаяся система социального партнерства в России сопряжена с кардинальными изменениями трудовых отношений, с созданием нового механизма заключения коллективных договоров и соглашений, применением цивилизованных процедур разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, конфликтов.

Социальное партнерство в России, как и в других индустриально развитых странах, базируется на единых принципах, сформулированных Международной Организацией Труда (МОТ), законодательных и нормативно-правовых актах стран мирового сообщества.

МОТ, возникшая в 1919 г., за время своего существования создала концепцию социального партнерства, приняла важнейшие нормативные документы, составляющие своего рода Международный кодекс труда. В них дана развернутая правовая основа социального партнерства, сформулированы положения о правовом статусе сторон партнерских отношений.

В конвенциях МОТ раскрываются важнейшие вопросы о свободе объединений работников и работодателей, их правах на коллективные переговоры, коллективные договоры и соглашения; о формах и методах сотрудничества между властными структурами, организациями трудящихся и предпринимателей; о путях достижения согласия, примирения, компромисса и консенсуса [64, с.58-66].

Известно, что развитие социального партнерства протекает в условиях социальных конфликтов и борьбы. В Конвенциях МОТ в этой связи подчеркивается необходимость осуществления примирительных процедур, создания арбитража для цивилизованного регулирования возникающих

конфликтных ситуаций. Обращается внимание на недопустимость сводить разрешение противоречий только к одному из способов — насилию и подавлению [33, с.129-157].

Советским Союзом ратифицировано 50 Конвенций МОТ, из них Россия как правопреемник СССР приняла к исполнению лишь 43.

В настоящее время в Российской Федерации действуют 57 Конвенций МОТ [Приложение 3].

В России в условиях перехода к рыночной экономике формируется новая правовая база социального партнерства. В ноябре 1991 г. издан Указ Президента РФ «О социальном партнерстве и разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов)». В марте 1992 г. принят Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях», а в 1995 и 1999 гг. внесены в него дополнения и изменения. С 1 февраля 2002 г. вступил в действие Трудовой кодекс Российской Федерации. Данные правовые и законодательные акты конкретизировали уровни социального партнерства по типам (видам) коллективных договоров и соглашений; ввели соответствующую международным нормам процедуру коллективных переговоров, подготовки и заключения соглашений; установили ответственность сторон за выполнение принимаемых договоренностей.

В течение 90-х гг. XX столетия в России приняты важнейшие законодательные и нормативно-правовые акты, обеспечивающие необходимую правовую базу развития системы социального партнерства. Наиболее значительны законы РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (декабрь 1995 г.); «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (январь 1996 г.); «О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (май 1999 г.). В них заложены основные принципы партнерских отношений: равноправия сторон, добровольности, взаимной ответственности, приоритетности примирительных методов и процедур при согласовании различных интересов и регулировании социальных конфликтов. В законодательных актах

зафиксированы права на проведение забастовок, акций протеста, демонстраций, организуемых профсоюзами и другими общественными организациями трудящихся. Конфронтация, борьба признаются в партнерских отношениях сторон, но не как методы насилия и подавления, а лишь как возможные варианты регулирования и разрешения противоречий [75, с.49].

Развитие социального партнерства, повышение эффективности его функционирования достигается также на основе формирования правовой базы в регионах. В 2000 г. законы о социальном партнерстве приняты более чем в 30 субъектах РФ. Кроме того, в ряде регионов утверждены законодательные акты, регулирующие отдельные наиболее существенные стороны партнерских отношений.

Существенную роль в повышении ответственности участников партнерских отношений должностных лиц за выполнение принятых на себя обязательств должны играть органы государственной власти, а также трехсторонние комиссии. Им предоставлено право вносить предложения о привлечении к ответственности лиц, не обеспечивающих выполнение достигнутых соглашений по урегулированию трудовых конфликтов. Члены данных комиссий могут при необходимости посещать предприятия и организации, независимо от формы собственности, знакомиться с трудовыми и социально-бытовыми условиями работающих, а также с отчетами, статистическими и другими материалами. Кроме того, контроль за ходом выполнения заключенных соглашений, изучение причин возникновения трудовых споров и принятие мер по их устранению осуществляет созданным в Министерстве здравоохранения и социального развития РФ Департаментом по разрешению трудовых споров, конфликтов и социальному партнерству, а также аналогичные службы в ряде субъектов РФ [66, с.43-52].

Основой цивилизованных отношений индустриального и постиндустриального общества является учет и согласование интересов различных социальных групп, слоев, классов. Данная задача, как

свидетельствует исторический опыт, наиболее успешно решается на основе социального партнерства.

Социальное партнерство обычно вырастает из социального конфликта. Исторический опыт свидетельствует, что именно в условиях глобального экономического кризиса 30-х гг., острых социальных конфликтов во многих капиталистических странах - США, Англии, Франции, Италии - активное развитие получает система социального партнерства.

Социальные конфликты в историческом процессе имеют позитивное, продуктивное значение, а также негативное, отрицательное и тормозящее воздействие на социально-экономический и общественный прогресс.

Конструктивный выход из конфликта возможен при условии открытого сопоставления интересов конфликтующих сторон, учета их потребностей и ценностных ориентации. Установление и развитие партнерских отношений объективно обусловлено реально существующими противоречиями и конфликтами и поиском наиболее эффективных путей их регулирования.

Для России в условиях трансформации экономики, нарастания и обострения социальных конфликтов, соответственно, и развитие системы социального диалога историческая реальность.

Важнейшим фактором развития социального партнерства является провозглашение и конституционное оформление идеи создания социального государства. После Второй мировой войны в конституциях многих западных стран, а в России в Конституции 1993 г., сформулированы задачи построения социального государства [28, с.77-80].

Формирование социального государства невозможно без политического взаимодействия органов государственной власти с объединениями и организациями, представляющими социально-экономические и политические интересы работников и предпринимателей. В целях становления социальной ориентированной экономики целесообразно формирование российской модели их взаимодействия. Важнейшим общественно-политическим фактором становления социального государства в России является осознание и

практическая реализация государственной властью, объединениями предпринимателей, работников, обществом в целом основных принципов социального партнерства. Партнерские отношения властных структур с объединениями предпринимателей, работодателей, профсоюзами, их институты способны, как показывает опыт, значительно разгрузить государство от многих социальных функций.

Условия для формирования системы партнерских отношений в России существенно отличаются от других стран:

Во-первых, Россия охвачена глубоким и острым кризисом всей системы общественных отношений, всех социальных и политических институтов одновременно. Рыночные отношения как необходимое условие партнерства недостаточно развиты.

Во-вторых, в России сформировалась предельно поляризованная социальная структура. В ней преобладают корпоративные интересы и настроения, произошло имущественное расслоение. Значительная часть населения не понимает происходящего. Поляризация пронизывает всю систему отношений: власть - массы; властные структуры центра - регионов; жесткая конфронтация внутри социального слоя российской буржуазии; обострение противоречий внутри предприятий и организаций.

В-третьих, во всех индустриально развитых странах процессу модернизации успешно содействовала общая стратегическая линия преобразований, включающая идею формирования системы социально-экономического партнерства, распространяемую не только на трудовые отношения, но и на политическую, духовную сферы общества. Это выражалось в создании правовой базы партнерства на всех уровнях. Законодательное обеспечение деятельности системы партнерских отношений запаздывает. Главное препятствие - несоблюдение государством в лице исполнительных органов своих обязательств.

В-четвертых, особенность российских условий — несформированность субъектов социального партнерства и их представителей. Все партнеры

(государство, работодатели-собственники, профсоюзы) существовали и раньше, но на деле они являлись элементами советской административно-плановой системы. Государство, выступая одновременно в трех лицах - собственника, администратора и защитника интересов трудящихся - сегодня эксплуатирует работника в большей степени, чем частные предприниматели. Оплата труда на государственных предприятиях ниже, чем на субъектах хозяйствования других форм собственности. Так, среднемесячная зарплата работников топливной промышленности, вышедшей из-под контроля государства, в середине 90-х гг. была в 3-4 раза выше, чем в отраслях легкой промышленности [113, с.72].

В-пятых, серьезным препятствием для становления института социально-экономического партнерства, в нашей стране, выступает разложение ценностно-нормативной системы, обусловленное несоблюдением значительной частью населения существующих законов и социальных норм другими субъектами. Это свидетельствует о нарастании отчуждения человека от общества и падении авторитета государственных институтов и органов местного самоуправления.

Огромная масса новых законов, указов, постановлений, отраслевых распоряжений попросту не может быть усвоена и реализована на практике в короткие сроки. Следует добавить, что идет «война законов» центра и субъектов федерации. Государство уже не воспринимается как единое целое органов власти и управления. Борьба между президентскими структурами и законодательными органами подрывает авторитет и доверие тех и других.

Перечисленные особенности российской действительности делают процесс развития системы социального партнерства жизненно необходимым и свидетельствуют, что партнерские отношения в нашей стране развиваются в качественно иных условиях. В связи с этим требуется более целеустремленный поиск оптимальных моделей партнерства применительно к отечественным условиям, отработки российского механизма социального взаимодействия социумов.

Необходимо отметить также следующее, в России введена система соглашений социального партнерства, представленная несколькими уровнями и формами. В Законе «О коллективных договорах и соглашениях» подчеркивается, что «Соглашение — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками и работодателями, заключаемый на уровне Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, территории, отрасли, профессии» [6]. Далее в нем указывается перечень различных типов, соглашений и договоров: генеральные, отраслевые, региональные, территориальные и коллективные договоры.

Динамика заключения соглашений и коллективных договоров в России за 1992-2003 гг., представленная в таблице 6, свидетельствует о поступательном развитии системы партнерских отношений.

Как видно из таблицы 6, генеральные, отраслевые, региональные соглашения в России заключаются регулярно в течение истекших лет. С каждым годом увеличивается количество отраслевых тарифных соглашений на региональном уровне. Прослеживается тенденция значительного роста территориальных (районных, городских) соглашений и зарегистрированных коллективных договоров. Из 89 субъектов Российской Федерации региональные соглашения подписаны в 84. По различным причинам они отсутствуют в ряде республик Северного Кавказа, Магаданской области, Усть-Ордынском, Бурятском и Ямало-Ненецком автономных округах.

С 1992 г. в России подписано 9 генеральных соглашений, предусматривающих меры по созданию условий для стабилизации экономики и проведения реформ, по содействию занятости населения и развитию рынка труда, регулированию доходов, уровня жизни и социальной защиты населения, обеспечения экономической безопасности и другие.

Генеральное соглашение закладывает не только количественные параметры и соотношения по оплате труда (минимального размера оплаты труда, тарифной сетки разряда, прожиточного минимума), но и целый блок мероприятий, направленных на восстановление роли заработной

Таблица 6.

Динамика заключения соглашений и коллективных договоров в России за 1992-2003 гг. [Составлено по данным: Федулин А.А.

Становление и развитие социального партнерства в России в 1999 году. М. 1999. Ук. соч. с.134-135; и по данным ТОО «Федерация Омских Профсоюзов»].

Соглашения, коллективные договора	Количество / годы.											
	1992 г.	1993 г.	1994г.	1995 г.	1996г.	1997г.	1998 г.	1999г.	2000 г.	2001г.	2002г.	2003г.
Генеральное соглашение.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Отраслевые (межотраслевые) тарифные:	53	54	52	55	57	52	53	59	59	62	66	68
- в т.ч. двухсторонние.	7	8	7	8	8	11	16	16	16	22	63	64
Заключено в регионах территориально-отраслевых соглашений:	198	241	498	673	964	1420	1393	1424	2781	3808	4206	4803
- в т.ч. двухсторонние.	18	20	11	15	5	4	4	4	5	5	6	6
Региональные соглашения:	59	68	74	77	76	78	76	77	78	80	82	84
- в т.ч. двухсторонние.	20	20	11	15	5	4	0	2	2	2	2	3
Территориальные (районные, городские) соглашения	58	62	176	371	430	466	534	695	710	823	894	935
Коллективные договоры,	53049	68075	105293	123056	147502	146005	129895	134446	146000	157926	178324	187837
- в т.ч. зарегистрированные.	12056	25557	55411	57872	74707	80984	78748	89853	97855	102590	121769	134591

платы в мотивации высокопроизводительного квалифицированного труда, формировании доходов населения и их защиты [15]. Среди них: приближение минимального размера оплаты труда к величине прожиточного минимума; осуществление индексации минимальной оплаты труда на основе ее соотношения с величиной прожиточного минимума; проведение индексации тарифных ставок работников бюджетной сферы с учетом роста потребительских цен.

Острые проблемы, возникшие в России в последние десятилетия, связаны и с задержками выплаты заработной платы, потребовали повышения ответственности сторон по обеспечению своевременности выплаты заработной платы, погашению задолженности по ней и усилению контроля за выделением и использованием средств, предусмотренных на эти цели. В связи с этим генеральное соглашение содержит ряд мер по устранению этого негативного явления и предупреждению его дальнейшего развития.

В области развития рынка труда и гарантий занятости населения в соглашении сформулированы основные цели на предстоящий период и обязанности сторон по проведению конкретных мер активной политики, направленных на сохранение и рациональное использование кадрового потенциала, повышение конкурентоспособности работников на рынке труда. Эти меры предполагается осуществить за счет создания и сохранения экономически целесообразных рабочих мест, организации обучения и переобучения кадров, осуществления социального планирования и планов развития персонала.

В области социального страхования и социальной защиты населения намечено проводить согласованную политику по поэтапному реформированию системы социального страхования с обеспечением государственных гарантий по защите социальных и профессиональных интересов работников.

В области защиты трудовых прав, охраны труда и промышленной экологической безопасности соглашением предусмотрено обеспечить

совместный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда, в том числе трудовых прав отдельных категорий работников - женщин и несовершеннолетних. Особое внимание уделено заключению и выполнению коллективных договоров в организациях, регулирующих социально-трудовые отношения на низовом уровне экономики.

К сожалению, практика реализации генеральных соглашений показала, что они пока ещё воспринимаются как трехсторонние декларации о намерениях сторон, а не как юридически обязательные акты и слабо выполняются [52, с.83-84].

С учетом специфики России важную роль в регулировании социально-трудовых отношений играют отраслевые соглашения. Для России характерны существенные различия условий производства и оплаты труда между отраслями, внутри отраслей и между регионами. В связи с этим роль отраслевых (тарифных) соглашений значительно возрастает. От них во многом зависит уровень и степень защищенности социально-экономических прав конкретных работников наемного труда, прежде всего, в вопросах оплаты труда, соблюдения их интересов при изменении форм собственности, участия трудового коллектива в принятии решений по вопросам приватизации, акционирования, обеспечения занятости, переквалификации работников и др.

По данным Министерства труда и социального развития РФ, на федеральном уровне в 2003 г. заключены 68 отраслевых тарифных соглашений. Из них 64 подписаны работодателями, а остальные представителями федеральных министерств, их департаментов и ведомств, не имеющих достаточных экономических, финансовых и властных полномочий. Данное положение естественно повышает результативность соглашений.

Примером высокой эффективности партнерских отношений между профсоюзами, объединениями работодателей и властными структурами являются региональные трехсторонние соглашения.

В 2003 г. в республиках, краях и областях России заключены 6105 соглашений, из них 84 региональных, 4803 отраслевых, 273 профессиональных тарифных, 945 территориальных на уровне городов и районов.

Все более распространенной формой социального партнерства становятся территориальные (городские, районные) соглашения: в 1993 г. было заключено 62, в 1999 г. — уже 695 [117, с.145-146], в 2003 – 935. Объектом регулирования договорного процесса в данном случае является территория города или района, для которых характерно наличие многих специфических проблем: экологических, занятости населения, отраслевых (например, преобладание конверсионных предприятий), демографических, а также, обусловленных глубокой социальной дифференциацией населения, уровнем жизни и т. п. Этим объясняется соответствующая комплексность договорного процесса на территориальном уровне, который не ограничивается только регулированием социально-трудовых отношений, а охватывает широкие социально-экономические проблемы.

Территориальные соглашения являются правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения на уровне города или района. Они касаются как общих социально-экономических проблем территории (социально-экономических, занятости, социальной защиты населения и др.), так и конкретных. Территориальные тарифные соглашения заключаются для достижения единства в установлении минимальных социальных гарантий, экономически обоснованных соотношений в уровнях заработной платы на предприятиях различных отраслей и для поддержания на этой основе экономической и политической стабильности.

Несмотря на многократное увеличение числа территориальных соглашений за истекшие семь лет, данный вид социального партнерства пока ещё развит крайне недостаточно. В Российской Федерации насчитывается около 2,5 тыс. городов, приблизительно столько же районов. Простой арифметический подсчет показывает, что такого рода соглашения имеют

всего лишь около 65% городов и районов. Кроме того, как показывает анализ, соглашения на уровне регионов и территорий нередко превращаются в инструмент перераспределения средств местного бюджета для решения социально-экономических нужд, а не в согласованную сторонами программу действий по формированию доходов, обеспечению занятости, социальной защиты, охраны труда, профессионального обучения.

Другими, основными юридическими документами, регулирующими вопросы оплаты труда и материального стимулирования работников, являются коллективные договоры. Коллективно-договорная практика возникла и развивалась противоречиво. Профсоюзам приходилось преодолевать в этой сфере упорное, порой ожесточенное сопротивление предпринимателей и властных структур [110, с.12].

Трудовой договор является основанием возникновения трудовых правоотношений и основанием их действия в определенные сроки времени.

Правовой основой коллективного договора в Российской Федерации является Закон от 11 марта 1992 года «О коллективных договорах и соглашениях» и Закон РФ «О внесении изменений и дополнений в Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» (1995 и 1999 гг.). В них подчеркивается: если договор не заключен, то работники практически оказываются в полной социально-экономической зависимости от воли и поведения работодателя. В коллективном договоре учитываются особенности деятельности конкретного предприятия, организации, возможности использования её ресурсов в интересах работников и развития производства. Только коллективный договор обеспечивает устойчивые отношения между коллективом работников и работодателем (администрацией) организации, конкретно обозначая права и обязанности обеих сторон.

При отсутствии коллективного договора на предприятии работник ограничивает возможности защиты своих прав лишь контрактом (трудовым договором).

Таким образом, коллективный договор — действенное средство защиты интересов работников. Условия коллективных договоров и соглашений, заключенных в соответствии с законодательством, обязательны для работодателей.

Структура и содержание коллективного договора, срок его действия определяются сторонами. В каждой конкретной организации содержание коллективного договора составляется исходя из условий, в которых трудятся работник, а также из тех проблем социально-трудовых отношений, которые не должны ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, а также в соответствии с положениями, изложенными в генеральных, отраслевых или специальных соглашениях. Если такие условия нарушены, то коллективный договор признается недействительным.

Благодаря коллективному договору упорядочиваются взаимоотношения между работодателями и работниками, объединяются их усилия на развитие производства, создание трудового дееспособного коллектива. Коллективный договор выступает средством вовлечения работника в управление производством, фактором регулирования трудовых конфликтов, снятия социальной напряженности, своеобразной школой овладения навыками социального партнерства, ведения переговоров, поиска путей согласования различных интересов.

Изменяющееся соотношение сил между субъектами социального партнерства в условиях падения производства, хронической неплатежеспособности предприятий, задержки выплат заработной платы обусловило снижение внимания к коллективным договорам, к осознанию необходимости их заключения именно в этих условиях. Так, в 1999 г. коллективные договоры действовали (по данным Федерации независимых профсоюзов России — ФНПР) на 59,7% предприятий, на которых

функционировали профсоюзные организации. А по сведениям Минтруда РФ, коллективные договора заключались лишь на 4,5% действовавших предприятий, с охватом 49% работающих в народном хозяйстве страны [По данным Минтруда РФ в 1999 году в Российской Федерации были зарегистрированы 2,9 млн. предприятий, из них коллективные договоры были заключены на 134 446 предприятиях (4,5%).].

Анализ сведений о заключении колдоговоров на 2000-й г. показал, что в 56 субъектах Российской Федерации значительно улучшился процесс социально-трудовых отношений на предприятиях. При этом наибольший охват колдоговорами, имеет место на предприятиях Волго-Вятского, Центральночерноземного и Поволжского районов (республики: Марий Эл - 13,1%, Мордовия - 15,6%, Татарстан - 13,2%, Чувашская - 27,0; области: Амурская - 16,2%, Брянская - 17,5%, Орловская - 10,9%, Кировская - 12,5%, Курская - 11,1%, Курганская - 13,4%, Саратовская - 41,3%) [112].

В отдельных регионах широко применяется практика принятия единых коллективных договоров с распространением их действия на несколько организаций. Так, в Московской области 3900 колдоговоров распространяют свое действие более чем на 4250 организаций в отраслях транспорта, торговли, потребкооперации, связи и др.

Коллективные договоры на многих предприятиях содержат конкретные обязательства и мероприятия, направленные на решение наиболее острых социальных проблем. Несмотря на финансовые трудности, работодатели предусматривают ряд льгот и гарантий работникам сверх предусмотренных законодательством (выплаты пособий при уходе на пенсию, в армию, при рождении ребенка, в случае смерти близких родственников, частичная оплата путевок для оздоровления работников и их детей и др.).

Анализ показывает, что максимальное количество колдоговоров продолжает заключаться на предприятиях государственной и муниципальной собственности. Сложнее ситуация с заключением коллективных договоров на предприятиях и организациях негосударственных форм собственности. Количество заключаемых колдоговоров на предприятиях частной и

смешанной собственности в 1999-2001 гг. уменьшилось. Как отмечают органы исполнительной власти по труду субъектов Российской Федерации, произошло значительное ослабление системы колдоговорного регулирования трудовых правоотношений непосредственно на уровне хозяйствующих субъектов. В негосударственном секторе экономики в результате слабой деятельности профсоюзов локальное регулирование трудовых отношений по существу полностью находится в руках работодателей. Особенно неудовлетворительно положение в этом вопросе на малых и некоторых средних предприятиях частного сектора экономики.

Анализ развития социального партнерства на территории РФ показывает, что имеется четкая тенденция развития этого явления с течением времени на протяжении с 1991 по 2003 год ($R=0,99$) [Приложение 4, рис. 10, 11].

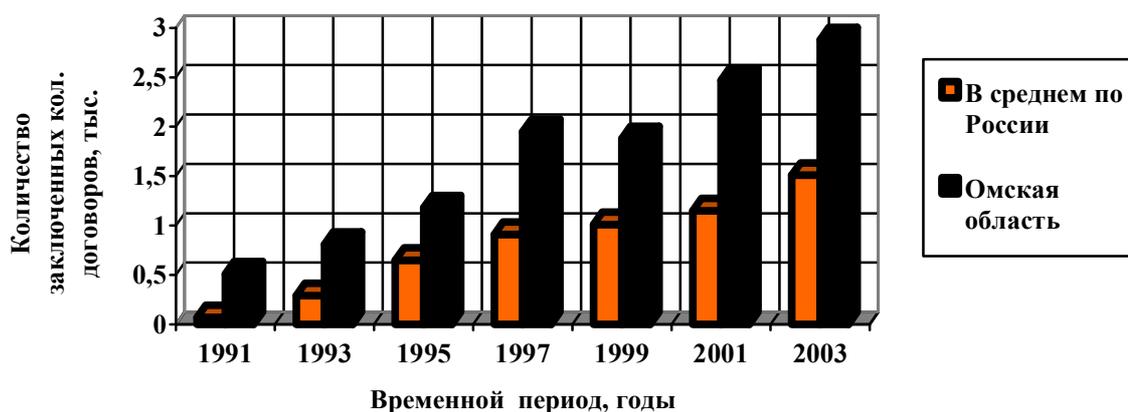


Рис. 10. График зависимости количества заключенных коллективных договоров от времени (фактические данные).

Анализ уравнения регрессии ($Y(x)=-0,12+0,23*x$) показывает, что имеется постоянный темп прироста ($b=0,23$) числа заключенных коллективных договоров с течением времени. Как показал анализ, фактор времени оказывает большое влияние на заключение коллективных договоров (индекс детерминации $d=97,64\%$, т.е. влияние фактора времени на заключение коллективных договоров составляет $97,64\%$).

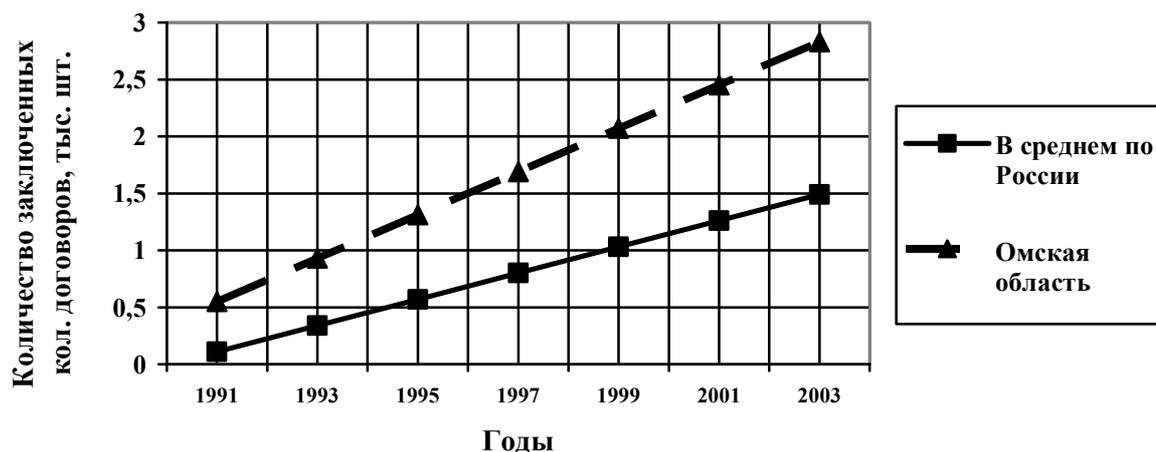


Рис. 11. График зависимости количества заключенных коллективных договоров от времени (теоретические данные).

Таким образом, можно сказать, что экономическая политика, проводимая президентом и правительством России, стимулирует развитие системы социального партнерства, и логично предположить, что и в дальнейшем этот процесс будет позитивно развиваться.

Существенной проблемой социального партнерства на производственном уровне остается невыполнение коллективных договоров. На большинстве предприятий, учреждений они к тому же носят в основном рекомендательный характер, и работодатели не несут ответственности за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору.

Важным документом, устанавливающим правовые отношения работника и работодателя, является контрактная форма найма и оплаты труда. Трудовой контракт все шире входит в практику предприятий, организаций и при определенных условиях выступает надежным средством социальной защиты работников. Однако его нельзя однозначно и безусловно оценить именно как средство социальной защиты. Он может выступать таковым только при определенных условиях: если контрактная система на предприятии (в организации) отрегулирована таким образом, что предусматривает специальную систему обеспечения прав работников [38, с.41].

В ходе кампании заключения коллективных договоров на 2003 г. профсоюзные организации многих предприятий добились включения в них положений об установлении минимальной заработной платы на уровне не ниже прожиточного минимума трудоспособного человека в регионе, о формировании региональной политики максимальной занятости населения, о развитии предпринимательства, об изменении законодательства субъектов Федерации с целью установления соответствующего уровня минимальной оплаты труда в регионе и т. д. [121, с.6].

Законодательство о труде предоставляет работнику и работодателю широкие возможности для установления условий трудового договора. Однако эти условия во всех случаях не должны ухудшать положение работника по сравнению с законодательством о труде.

В практике заключения трудовых договоров (контрактов) нередки случаи, когда по настоянию работодателя в трудовой договор включаются условия, ущемляющие не только трудовые, но и иные социальные и личные права граждан, не связанные напрямую с выполнением трудовых обязанностей. Например, обязательства не брать отпуск по уходу за больным ребенком, не вступать в брак в течение действия трудового договора (контракта) и т. п. Подобные условия не только выходят за пределы трудового отношения, являются незаконными, но и не соответствуют общепринятым представлениям о свободе и неприкосновенности частной жизни [43, с.88-108].

В Плане действий Правительства РФ на 2003-2005 гг., в области социальной политики и модернизации экономики, было предусмотрено повышение действенности индивидуальных и коллективных договорных отношений на уровне предприятия. Предполагалось расширить круг вопросов, регулируемых непосредственно договорами, упростить процедуры расторжения индивидуальных трудовых договоров по инициативе работодателя при наличии соответствующих объективных причин и с сохранением необходимого уровня защиты прав и интересов работника, а

также расширить сферу применения срочных индивидуальных трудовых договоров.

Однако переговоры «партнеров» нередко приобретают характер предъявления ультиматума. Социологические данные показывают, что в России чрезвычайно низки терпимость людей друг к другу, их неспособность и неумение спокойно воспринимать позиции и действия, которые им не по душе. В общественном сознании нередко проявляется тенденция «поиска врага», виновников негативных событий, на которых можно было бы свалить всю ответственность.

В России в 1996 г. была принята Правительством РФ «Программа социальных реформ на 1996-2000 годы». В соответствии с ней разработан правовой механизм социального партнерства, процедур взаимодействия субъектов трудовых отношений и примирительных процедур; активизировалось участие предпринимательских объединений в процессах регулирования трудовых отношений; сформирована система коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений; укреплена служба по урегулированию коллективных трудовых споров; развивается взаимодействие представителей работников, работодателей, органов исполнительной власти и местного самоуправления при выработке и реализации решений по вопросам труда и социальной политики на основе формирования трехсторонних комиссий.

Органам государственной власти и управления совместно с общественными объединениями в известной мере удалось разработать общие принципы ведения переговоров, подготовки и заключения соглашений на федеральном и региональном уровнях, присоединения к заключенным соглашениям, распространения их действий на организации, не участвовавшие в переговорном процессе; установить критерии определения представительности объединений профсоюзов и работодателей, их полномочности на ведение коллективных переговоров; осуществить меры по информационному обслуживанию субъектов трудовых отношений, как на

стадии переговоров, подготовки и заключения соглашений и коллективных договоров, так и при их реализации.

В ходе выполнения Программы социальных реформ развернулась конструктивная созидательная деятельность властных структур, профсоюзов, общественных объединений предпринимателей, работодателей по совершенствованию системы и механизма социального партнерства. Принципиальное значение в этом отношении имели Указ Президента РФ «О Российской трехсторонней Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (1997 г.) [13], а затем Закон РФ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», принятый 3 апреля 1999 г. [11].

Российская трехсторонняя комиссия как постоянно действующий орган социального партнерства активно включилась в процесс согласования интересов государства и сторон социально-трудовых отношений путем совершенствования коллективных переговоров; проведения консультаций, связанных с разработкой проектов законов и иных нормативных правовых актов, федеральных целевых программ в области труда, занятости, миграции рабочей силы, социального обеспечения; согласования позиций сторон по основным направлениям экономической и социальной политики.

В 1999 г. в состав Российской трехсторонней комиссии были включены: 30 представителей федеральных органов государственной власти, состав которых утверждается постановлением Правительства Российской Федерации; 30 представителей общероссийских объединений профсоюзов; 30 представителей российских объединений работодателей.

В соответствии с Положением об РТК ее решением образовано 8 трехсторонних постоянно действующих рабочих групп, в компетенцию которых входит предварительное рассмотрение вопросов, вносимых на заседания Комиссии. К работе в группах в качестве экспертов привлекаются специалисты министерств и ведомств, объединений профсоюзов, работодателей, ученые.

Комиссия строит свою работу в соответствии с разработанными и утвержденными ею Положением о комиссии. Регламентом, перспективным планом и периодически вносимыми предложениями сторон, членов комиссии по рассмотрению тех или иных вопросов на заседаниях комиссии, в ее рабочих группах. В РТК обсуждаются проекты законов, целевых комплексных программ, нормативных документов, рассматриваются многообразные и противоречивые точки зрения социальных партнеров. Как следует из документов РТК, около 75% мер, предусматриваемых соглашениями, в той или иной степени реализуется. Около 60-70% предложений и рекомендаций, сформулированных РТК, в той или иной степени учитываются и используются Правительством РФ, органами государственного управления в практической деятельности [89, с.11].

Складывающийся механизм регулирования социально-трудовых отношений, как показывает практика, способствует развитию фондового рынка, совершенствованию налоговой, таможенной и валютной политики, смягчению социальной напряженности в обществе. Благодаря настойчивым требованиям РТК, трехсторонних комиссий субъектов Федерации в начале апреля 1999 г. «выплачены все долги работникам, получающим зарплату из федерального бюджета; а также долги по денежному довольствию военнослужащим и работникам правоохранительной сферы; сокращен долг тем, кто получает зарплату из местных бюджетов [92].

Таким образом, социальное партнерство играет стабилизирующую роль, способствует социальной устойчивости, экономической и политической стабильности. Развитие рыночной системы в России не имеет исторического прецедента. В объективном изменении взаимоотношений субъектов социального партнерства в России проявляются, как общемировые закономерности, так и специфические процессы. Это обусловлено, с одной стороны, тем, что делается попытка перейти к рыночной демократической модели гражданского общества, которая действует в большинстве индустриально развитых стран. С другой стороны, движение к демократии и социальному

рыночному хозяйству идет не от раннего капитализма, как было на Западе, а после государственного социализма, с присущей ему социально-политической самодеятельностью трудящихся.

Подводя итоги вышесказанному можно сделать следующие выводы:

Во-первых: В России трансформация трудовых отношений, в настоящее время, существенно запаздывает по сравнению со становлением иных атрибутов рынка (формирования многообразия форм собственности, финансовых и других институтов). Подобное отставание является существенным фактором, оказывающим сдерживающее влияние на эффективность рынка труда.

Во-вторых: Сущность трансформации социально-трудовых отношений состоит в поэтапном изменении механизмов, регулирующих привлечение, распространение и перераспределение ресурса труда в экономике, формирование цены труда и прочих условий его использования.

В-третьих: Становление многоукладной экономики, диверсификация форм собственности, развитие малого бизнеса и индивидуальной трудовой деятельности, существенно расширили сферу возможной занятости и определили потребность в формировании новой системы - системы социального партнерства, и в связи с этим - адекватных изменениях трудового законодательства.

В-четвертых: Формирующаяся система социального партнерства в России сопряжена с кардинальными изменениями трудовых отношений, с созданием нового механизма заключения коллективных договоров и соглашений, применением цивилизованных процедур разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, конфликтов.

В-пятых: Условия для формирования системы партнерских отношений в России существенно отличаются от других стран, в связи с этим в России формируется новая правовая база социального партнерства. В течение 90-х гг. XX столетия в России приняты важнейшие законодательные и

нормативно-правовые акты, обеспечивающие необходимую правовую базу развития системы партнерства.

В-шестых: Указанные нами особенности российской действительности делают процесс развития системы социального партнерства жизненно необходимым и свидетельствуют, что партнерские отношения в нашей стране развиваются в качественно иных условиях. В связи с этим требуется более целеустремленный поиск оптимальной модели партнерства применительно к отечественным условиям функционирования рынка труда, отработки российского механизма социального взаимодействия экономических элементов.

В-седьмых: Общая цель и стратегия социального партнерства в России, должна заключаться в том, чтобы в ходе экономического реформирования на основе учета, согласования и защиты интересов различных социально-профессиональных групп, слоев, используя преимущества переговорного процесса, развивать трудовые отношения, адекватные рыночной экономике, вырабатывать единую согласованную политику по их упрочению на уровне отраслей, регионов, городов и районов, а также отдельных предприятий и организаций.

2.2. Развитие системы социального партнерства на региональном рынке труда Омской области.

Социальное партнерство - это наиболее прогрессивная идеология наших дней, это формы и методы согласования интересов различных социальных групп для обеспечения их конструктивного взаимодействия. В наши дни устойчивость общественной системы и эффективность рыночной экономики зависят, прежде всего, от характера взаимоотношений предпринимателей и работающих по найму, от взаимоотношений различных ветвей власти, от их способности к нахождению деловых, конструктивных

решений, отвечающих интересам страны, общества в целом и каждого класса или социальной группы в отдельности.

По своей экономической сущности региональный рынок труда — это совокупность социально-экономических процессов и отношений в сфере обращения товаров и услуг, формируемых под влиянием особенностей спроса и предложения отдельно взятого региона, с учетом адекватных методов регулирования конъюнктуры рынка и процессов принятия коммерческих решений.

Рынок труда следует рассматривать как пространство, на территории которого взаимодействуют продавцы живого труда и покупатели, в результате чего для каждого товара устанавливается равновесный объем предложения и спроса. Но это определение не является точным. Ведь труд имеет не только экономическую ценность, но и социальную. Очевидно, региональный рынок труда правильнее было бы определить как пространство в рамках субъекта Федерации, где цена и количество труда определяются взаимодействием спроса (со стороны работодателей, включая и государство) и предложения (со стороны временно незанятых людей и ищущих работу).

Но существует ли, реально, в Омской области рынок труда, как таковой? Постараемся ответить на этот вопрос. Рынок труда существует только тогда, когда, работник может повлиять на свою будущую заработную плату своей готовностью работать на данной - предлагаемой работе или нет. Итак, влияет ли работник, устраивающийся на работу, на региональном рынке труда Омской области, на свою среднемесячную зарплату своим решением?

Предварительный анализ динамики уровня занятости и среднемесячной заработной платы по Омской области показывает, что, с одной стороны — наблюдается тенденция снижения уровня занятых в экономике; с другой стороны — наблюдается четкая тенденция увеличения среднемесячной заработной платы [Рис. 12]. Проведенный анализ влияния уровня занятых в экономике на среднемесячную заработную плату показывает определенную

зависимость между этими показателями [Рис. 13]. Таким образом, можно сделать предварительный вывод о том, что имеется определенное влияние уровня занятых в экономике на среднемесячную заработную плату.

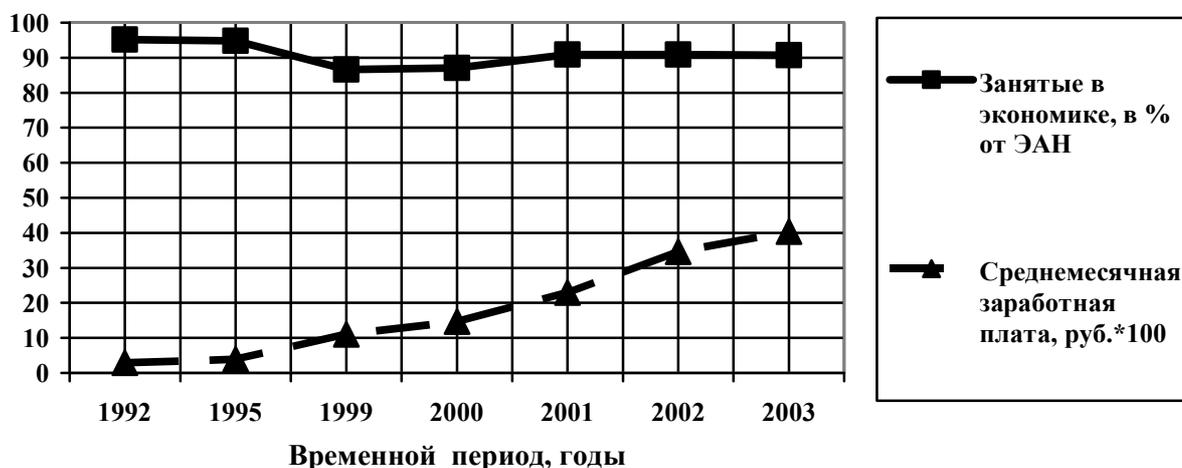


Рис. 12. График зависимости занятых в экономике (в % от ЭАН) и среднемесячной заработной платы от времени (фактические данные).

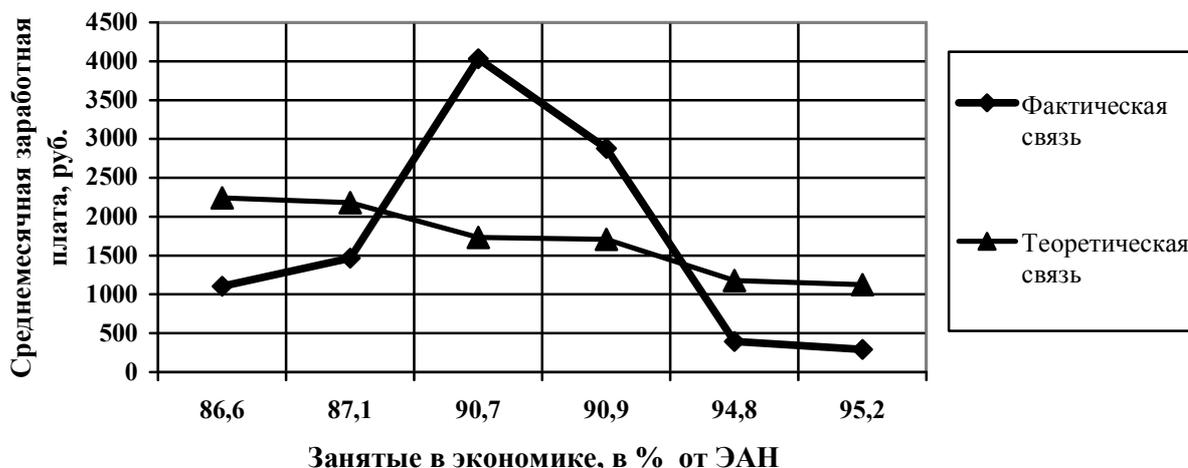


Рис. 13. График зависимости среднемесячной заработной платы от занятых в экономике (в % от ЭАН) (фактические и теоретические данные).

На основании выше изложенного, можно сделать вывод о наличии рынка труда. Однако, проведя корреляционно-регрессионный анализ влияния уровня занятых в экономике на среднемесячную заработную плату [Рис. 12 и приложение 5], мы получаем следующий результат – рынок труда пока не сформировался (корреляционное отношение $\eta=0,33$), т. к. незанятый человек

на региональном рынке труда не может повлиять на свою будущую заработную плату, а вынужден работать за ту зарплату, которую диктует работодатель-монополист. Таким образом, можно говорить о региональном рынке труда только как о рынке труда в переносном смысле, а не в прямом, так как на самом деле рынка не развит.

Основным фактором, влияющим на функционирование регионального рынка труда, является демографический фактор, а именно показатели естественного движения населения региона. Проанализируем данную ситуацию на рынке труда Омской области [Таблицы 7, 8].

По статистическим, численность населения Омской области на 1 января 2003 года составила 2075,1 тыс.чел. - с учетом естественного и миграционного приростов [Таблица 7].

Как видно из таблицы численность населения в трудоспособном возрасте выросла за период с 2000 г. по 2006 г. всего на 3,5% (1,9 тыс.чел.), в первую очередь, за счет сокращения численности населения на 112,9 тыс. чел. и естественной убыли населения. За данный период значительно сократилась численность населения моложе трудоспособного возраста - на 3,7% (97,9 тыс. чел.). Численность населения старше трудоспособного возраста росла и, начиная с 2004-2006 гг., установилась на уровне 18,9% от всего населения. Численность городского населения, проживающего в городских поселениях, снизилась на 35,6 тыс.чел., т.е. с 1442,1 (на 01.01.2001 г.) до 1406,5 тыс.чел. (в 2006 г.). Еще в большей степени уменьшилась численность населения, проживающего в сельской местности - почти на 9%, или на 77,3 тыс.чел. [Таблица 8]. Практически по всем значительным для рынка труда показателям, приведенным в данных таблицах, наблюдается тенденция к ухудшению, что говорит о неустойчивой ситуации в социальной и экономической сферах области.

Таблица 7.

Демографические показатели и миграция населения в Омской области (тыс. человек) [Составлена на основе данных Омских областных статистических ежегодников за 1997, 2003, 2006 годы].

Показатели	1992	1993	1994	1995	1997	1998	1999	2000*	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Численность населения *** (на конец года, тыс. чел.);	2177,0	2174,1	2181,0	2177,9	2180,0	2179,7	2164,0	2147,5	2127,0*	2075,1**	2057,1	2058,5	2046,6	2034,6
- естественный прирост (убыль);	4,5	-2,5	-5,2	-4,4	-6,8	-5,0	-10,2	-10,4	-10,4	-10,0	-10,0	-4,2	-5,1	-
- миграционный прирост (убыль);	1,3	-0,4	12,1	1,3	11,6	4,7	-5,4	-6,0	-6,3	-7,8	-8,0	-2,9	-1,1	-
Население по возрастным группам, всего, %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
- население в трудоспособном возрасте;	1214,1	1218,4	1221,2	1231,1	1241,7	1259,9	1294,4	1306,8	1316,9	1329,6	1296,0	1300,0	1306,1	1308,7
доля в общем числе, %	55,9	56,0	56,2	56,4	57,1	57,8	59,8	60,8	61,9	62,7	63,0	63,2	63,8	64,3
- моложе трудоспособного возраста;	575,9	564,2	554,6	541,7	527,7	511,6	464,6	439,3	416,3	392,3	380,6	369,9	354,0	431,4
доля в общем числе, %	26,4	25,9	25,4	24,9	23,5	23,5	21,5	20,5	19,6	18,5	18,5	18,0	17,3	16,8
- старше трудоспособного возраста;	400,8	399,1	400,5	394,6	406,3	410,5	404,9	401,3	400,6	399,6	380,5	388,3	386,5	384,5
доля в общем числе, %	17,2	17,6	17,8	18,2	18,6	18,7	18,7	18,7	18,8	18,8	18,5	18,9	18,9	18,8

* Демографический ежегодник 2001 г. (2000 г.); материалы комитета по социальной политике «Динамика численности населения по группам возрастов».

** Экспресс-информация (по данным переписи населения).

*** Омский областной статистический ежегодник, Омск-2002 г.; Омский областной статистический ежегодник, Омск – 2006 г.

Таблица 8.

Динамика численности постоянного населения Омской области (тыс. человек). [Составлена на основе данных Департамента федеральной государственной службы занятости населения по Омской области за соответствующие годы; Омского областного статистического ежегодника: Статсборник. Ч. I/ Омкстат. – Омск, 2006, с. 70, 72.]

Районы, г. Омск	Все население на 1 января								в том числе									
									Городское					Сельское				
	1990	1995	1998	2001*	2003	2004	2005	2006	2001	2003	2004	2005	2006	2001	2003	2004	2005	2006
Всего по области	2153	2181	2180	2147,5	2075,1	2058,5	2046,6	2034,6	1442,1	1425,7	1416,0	1412,3	1406,5	705,4	649,4	642,5	634,3	628,1
в том числе:																		
по г. Омску и подчиненным его администрации населенным пунктам	-	-	-	1162,1	1154,0	1145,2	-	-	1162,1	1154,0	-	-	-	-	-	-	-	-
из них:																		
г. Омк	1462	1466	1464	1128,4	1131,2	1122,3	1142,8	1138,8	1138,4	1131,2	-	-	-	-	-	-	-	-

Ежегодные темпы прироста численности трудовых ресурсов в последние годы заметно снизились. К примеру, если в 1999 году среднегодовая численность трудовых ресурсов возросла на 36 тыс.чел. (в основном за счет занятых в экономике лиц старше трудоспособного возраста), то к 2002 году увеличилась всего на 0,4 тыс.чел. и составила 1322,4 тыс.чел. [Таблица 9], а в 2004 г. снизилась на 23,6 тыс. человек, сохраняя эту тенденцию в 2005-2006 гг.

Ситуация в сфере занятости характеризовалась относительной стабильностью, о чем свидетельствуют показатели выбытия и приема рабочей силы. В 2002 году уровень восполнения потерь в рабочей силе в организациях области приблизился к 100% (по отчету - 99,5%) а масштабы незанятости трудовой деятельностью среди населения снизились на 22 тыс.чел. (на начало 2002 года - 120 тыс.чел, к концу года - 98 тыс.чел.).

Таблица 9.

Трудовые ресурсы и занятость в экономике Омской области (тыс. человек) [Составлена на основе данных Омских областных статистических ежегодников за соответствующие годы].

Показатели	2002	2003	2004	2005	2006
Трудовые ресурсы	1322,4	1328,0	1298,8	1306,2	1308,5
Занятые в экономике на основной работе, всего	966,7	980,0	928,8	939,1	941,3
Доля занятых в экономике на основной работе в общем числе трудовых ресурсов, %	73,1	73,8	71,5	71,9	71,9

Численность занятых в экономике области в 2006 году по сравнению с 2003 г. снизилась на 1,9% (38,7 тыс. человек), составив 941,3 тыс. человек.

Статистический анализ показывает, что больше всего занято трудоспособного населения области в промышленности и в сельском (фермерском) хозяйстве (по 18% трудоспособного населения области), так же

достаточно много работников задействовано в строительных организациях области (около 7% трудоспособного населения) и эта тенденция продолжает сохраняться на протяжении последних 11 лет. Меньше всего трудоспособного населения сконцентрировано в общественных организациях (0,4%), страховых и финансовых организациях области (1,2%), в организациях же здравоохранения и организациях бытового обслуживания численность занятых остается достаточно солидной - порядка 7% и 4% соответственно. Достаточно велик удельный вес занятых в образовательных, культурных и научных сферах области, около 10% [82, с. 108].

Рассмотренная динамика сохраняется на протяжении последних 10 лет с незначительными отклонениями. Однако, обращаясь к мировым тенденциям, можно увидеть, что численность занятых в нематериальном секторе нашей экономики растет более значительными темпами, чем в социально-культурном, по сравнению с развитыми рыночными странами.

Таким образом, целесообразно уделить данным секторам экономики особое внимание при составлении программ развития области и отдать им приоритетное направление.

Для Омской области характерной особенностью настоящего периода стал высокий спрос на рабочую силу. Экономический рост обусловил повышение востребованности на рынке труда инженеров и рабочих общетехнических специальностей. Сложившийся дефицит квалифицированных рабочих в промышленности, сельском хозяйстве, строительстве, в транспорте и других отраслях ярко выражен в заявленной потребности работодателей в областную службу занятости. Наибольший спрос сохраняется на водителей и кондукторов, рабочих строительных и промышленных специальностей (каменщиков, штукатуров-маляров, электрогазосварщиков, слесарей сантехников, токарей, фрезеровщиков).

Вместе с тем, учреждения профессионального образования сокращают подготовку специалистов по данным специальностям. Сокращение приема в учреждения начального профессионального образования не обосновано

потребностями экономики и имеет стихийный, нерегулируемый характер. В результате чего значительно сократилась база воспроизводства квалифицированных кадров, в первую очередь промышленных рабочих, станочников.

Учреждения высшей и средней профессиональной школы увеличивают выпуск специалистов гуманитарно-социального профиля, экономики и управления, что ведет к их «перепроизводству» по отдельным профессиональным группам. Особенно это наглядно на примере выпускников образовательных учреждений среднего профессионального образования: юристы, финансисты, бухгалтеры, экономисты и некоторые другие молодые специалисты остаются невостребованными на рынке труда, и, большая часть из них обращается за поддержкой в областную службу занятости (ДФГСЗН по Омской области). Доля трудоустройств вышеперечисленных молодых специалистов при содействии службы занятости составляет не более 20% от числа обратившихся.

Анализ профессиональных планов и уровня готовности к выбору профессии среди выпускников школ показывает, что при выборе профессии у них практически отсутствуют интересы по рабочим специальностям. По данным анкетирования участников ярмарок учебных мест, наиболее привлекательными профессиями у выпускников школ считаются юрист, экономист, врач, бухгалтер, и мало привлекают общетехнические специальности, а также профессии сельскохозяйственного (аграрного) профиля.

Дефицит привлекательных, с точки зрения молодежи, рабочих мест из-за низкой цены труда является одной из причин «кадрового голода», возникающего на предприятиях, которые восстанавливают производство. Ежемесячно в банке данных службы занятости имеется свыше 12 тысяч свободных рабочих мест и вакантных должностей, большая часть из заявленных вакансий - с уровнем заработной платы значительно ниже прожиточного минимума.

Количество ищущих работу граждан ежегодно составляет примерно 300 тыс. человек, а общий спрос на рабочую силу (с учетом потребности на замену выбывающих работников) - не более 200 тыс. чел. в год. В прогнозируемый период сохранится тенденция превышения предложения рабочей силы над спросом организаций области в кадрах [82, с. 108, 152].

Анализ тенденций количества людей занятых в экономике на основной работе и среднемесячной заработной платы говорит о том, что, с одной стороны – количество занятых в экономике увеличилось незначительно, а, с другой стороны, произошло значительное увеличение среднемесячной заработной платы [Рисунок 14]. Таким образом, на основании этого, можно сделать предварительное заключение о том, что имеется устойчивое развитие экономики региона, т. к. количество занятых в экономике влияет на среднемесячную заработную плату [Рисунок 15], а именно с ростом занятых в экономике на основной работе наблюдается рост среднемесячной заработной платы.

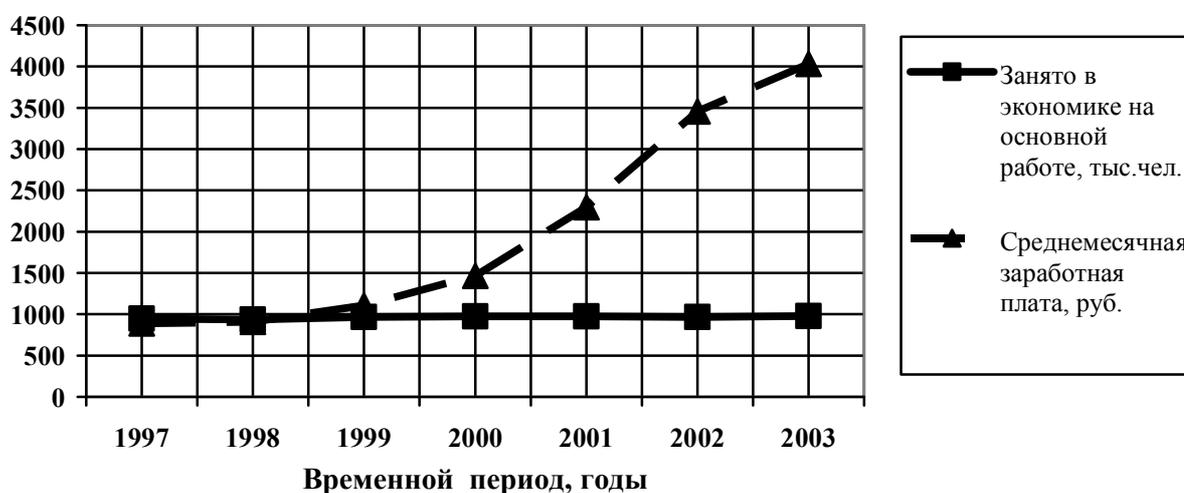


Рис. 14. График зависимости занятых в экономике на основной работе и среднемесячной заработной платы от времени по Омской области (фактические данные).

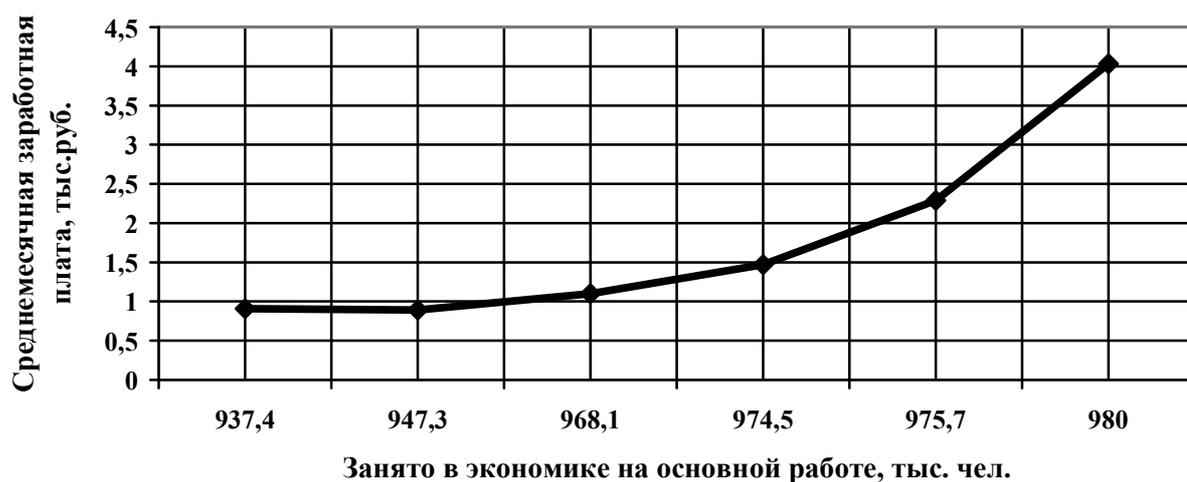


Рис. 15. График зависимости среднемесячной заработной платы от занятых в экономике на основной работе по Омской области (фактические данные).

Используя корреляционно-регрессионный анализ [Приложение 6 и Рис. 16], мы подтвердили наше предварительное заключение о развитии отраслей экономики Омской области. Коэффициент корреляции $R=0,75$, т. е. фактор занятости оказывает четкое, неслучайное влияние на среднемесячную заработную плату. Эта зависимость носит линейный характер и описывается уравнением регрессии $Y(X) = 0,3 \cdot X - 2 \cdot t - 280,4$. Рассчитанный коэффициент детерминации $d=56\%$ означает, что среднемесячная заработная плата зависит на 56% от количества людей занятых в экономике на основной работе. Таким образом, приведенные расчеты свидетельствуют о том, что в нашем регионе наблюдается устойчивое развитие всех секторов экономики.

При оптимальном социально-экономическом развитии прирост численности занятых в экономике области составит не более 7 тыс. человек. В результате среднегодовая численность занятых экономической деятельностью увеличится до 985 тыс. чел. Предполагается, что рост численности занятых произойдет в большинстве отраслей экономики: в материальном производстве занятость увеличится до 696 тыс. чел., в непроизводственной сфере - до 289 тыс. чел.

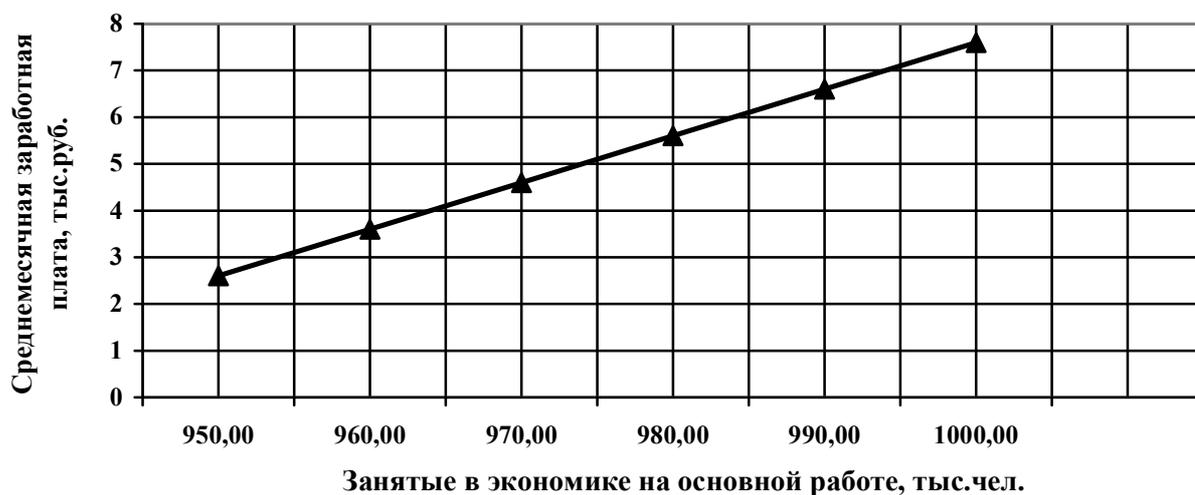


Рис. 16. График зависимости среднемесячной заработной платы от занятых в экономике на основной работе по Омской области (теоретические данные).

Сводная таблица спроса и предложения рабочей силы на рынке труда Омской области содержит оценочные показатели предложения рабочей силы по категориям населения, испытывающих наибольшие проблемы при поиске рабочего места. Дисбаланс спроса и предложения в 2003 году составил соответственно 198 тыс. чел. к 287 тыс. чел. Из общей потребности в рабочей силе организаций области (198 тыс.) к концу 2003 года около 11 тыс. заявленных рабочих мест стали не востребованными со стороны населения, соответственно в 2006 г. – 11,5; к середине 2007 г. – 11,6 тыс. не востребованных рабочих мест. Численность безработных незначительно снизилась по сравнению с 2002 г., составив на конец 2006 г. примерно 94 тыс. чел. (23,2% - зарегистрированных в центрах занятости) [82, с. 118, 119; 112, с. 449.]

Для преодоления спада в экономике, обеспечения ее структурной перестройки требуются специалисты, владеющие менеджментом в сфере инновационного предпринимательства. Неэффективный менеджмент и недостаток квалифицированных кадров присущи сегодня легкой промышленности, для машиностроения и жилищно-коммунального хозяйства характерным стал отток высококвалифицированных кадров в другие сферы деятельности.

Плавный вариант создания и расширения новых рабочих мест намечен в учреждениях здравоохранения: предполагается сокращение на 20% штатной численности управленческого персонала, одновременно в отрасли повысится спрос на новых специалистов в медицинской кибернетике, медицинской биофизике, социально-правовой работе. Эти и другие кадровые проблемы обозначены в областной программе социально-экономического развития и финансовой стабилизации Омской области до 2005 года.

Развитие рыночной экономики сопровождается повышением спроса в области управления персоналом, особенно в сфере производства: руководителей высшего звена, квалифицированных директоров по персоналу. Сохранится высокий спрос на специалистов в области продаж и маркетинга (менеджеров по развитию бизнеса, директоров по маркетингу и др.).

Анализируя показатели состояния и развития трудовых ресурсов региона, нельзя также забывать об индикаторах, показывающих социально-экономический уровень жизни населения, так как они хоть и косвенно, но влияют на экономическое состояние трудовых ресурсов региона [Таблица 10].

Анализ данной таблицы показывает, что среднедушевые денежные доходы населения увеличились с 1995 г. по 2003 г. в 4 раза, а в 2006 г. по сравнению с 2003 г. – в 2 раза [82, с. 138].

Реальный денежный доход населения также имеет тенденцию к увеличению. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата только за период с 2003-2006 годы увеличилась в 2 раза. Однако эти данные не могут отражать действительность в целом, в связи с тем, что определенная часть населения Омской области имеет доход в несколько десятков раз превышающий средние показатели по региону. Однако общие тенденции на лицо.

Таблица 10.

Основные социально-экономические индикаторы уровня жизни населения [Составлена на основе данных Омских областных статистических ежегодников за 1995-2006 годы].

Год	1995 (Тыс. руб)	2003	2004	2005	2006
Среднедушевые денежные доходы населения, руб. в месяц	431,6	4512,5	5427,1	6916,1	9043,9
Реальные располагаемые денежные доходы населения, в % к предыдущему году	97,6	121,0	108,7	111,8	117,9
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата, рублей	396,1	4426,9	5482,5	7124,3	8866,6
Средний размер назначенных месячных пенсии на конец года (До 2002 г. с учетом компенсационных выплат.), рублей	238,4	1702,3	1958,8	2447,7	2729,2
Величина прожиточного минимума в среднем на душу населения (с 2000 г. изменение методологии расчета величины прожиточного минимума. Величина прожиточного минимума в 2000-2001 гг. органами исполнительной власти не устанавливалась.), рублей	239,7	1980,0	2120	2619	3303
Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума, в % от общей численности населения	29,7	21,0	17,8	16,3	16,0
Соотношение с величиной прожиточного минимума (Соответствующей социально - демографической группы населения.) в процентах:					
..... среднедушевых денежных доходов населения	180,1	227,9	256,0	264,1	273,8
..... среднемесячной номинальной начисленной заработной платы	146,2	207,4	239,7	253,8	252,5
..... среднего размера назначенных месячных пенсий	120,6	117,3	125,4	101,9	98

Другим положительным моментом является тот факт, что численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума в 2003 составляла 21% от общей численности населения, а в 2006 году снизилась до 16%. На этот показатель оказал влияние и тот факт, что величина прожиточного минимума в среднем на душу населения за 2003-2006 гг. увеличилась по области в 1,7 раза (с 1980 руб. до 3303 рублей). Однако, коэффициент дифференциации доходов продолжает расти, достигнув в 2006 г. отметки в 14 раз. [82,с.138].

С повышением минимальных размеров пособий по безработице ожидается дальнейший рост числа обращений граждан в областную службу занятости. К 2005 году численность зарегистрированных безработных увеличится до 27 тыс. чел. Рост численности безработных предполагается в основном за счет отдаленных от районных центров населенных пунктах, что связано с появлением возможности для ищущих работу граждан, оплачивать проезд и регистрироваться в органах службы занятости. В связи с этим требуется предусмотреть расширение финансирования основных направлений политики занятости, в первую очередь, для реализации мероприятий, содействующих трудоустройству незанятого населения.

Сохраняющаяся в настоящее время и прогнозируемая на 2004-2006 годы напряженность на рынке труда, положение в сфере занятости населения от относительного благополучия в отдельных районах (Азовский, Полтавский, Калачинский и др.) до критической ситуации: в Называевском, Горьковском, Тевризском, Исилькульском, Знаменском и Усть-Ишимском, свидетельствует о необходимости дополнительных мер государственного регулирования рынка труда.

Положительным фактором, воздействующим на социально-трудовую сферу и функционирование регионального рынка труда, является деятельность ТОО «Федерации омских профсоюзов». Омские профсоюзы с каждым годом усиливают свою политику в области трудовой сферы нашего региона. Так благодаря активным действиям Федерации омских профсоюзов с каждым годом сокращается численность работников работающих неполное рабочее время, так к 2003 году эта численность работников сократилась в 1,8 раза по сравнению с 2002 годом. В 2003 году при содействии омских профсоюзов содействие в трудоустройстве получили более 36,7 тыс. чел.; консультационные услуги получили свыше 170 тыс. чел.; более 1,9 тыс. чел. из числа безработных приняли участие в программах социальной адаптации. Благодаря активным действиям профсоюзов региона постоянно снижается долг по заработной плате предприятий Омской области – так на 1 января

2004 года сумма просроченной задолженности по зарплате составила 631,3 млн. руб., снижение долга по сравнению с началом 2003 года составило 7,4% или 50,2 млн. руб.; также сократилась численность предприятий, имеющих просроченную задолженность по заработной плате с 731 на 01.01.2003 до 518 на 01.01.2004, в том числе по г.Омску с 134 до 82 организаций.

Омскими профсоюзами постоянно осуществляется контроль за соблюдением нормативных актов по охране труда силами технической инспекции и комиссиями профсоюзных комитетов. В организациях области избранно около 4000 уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. В настоящее время работает 4 профсоюзные технические инспекции труда, постоянно растет. Постоянно оказывается помощь лицам по вопросам трудового законодательства и социального партнерства.

В итоге, в ближайшие два года на ситуацию на областном рынке труда будут оказывать влияние следующие факторы:

1. Высвобождение работников в ряде отраслей экономики в связи со структурными преобразованиями (на железнодорожном транспорте, в жилищно-коммунальной сфере и др.), активизацией вхождения России в мировое хозяйство, а также изменениями в сфере трудовых отношений согласно нового Трудового кодекса. По этой причине масштабы высвобождения увеличатся, не менее 10 тыс. работников оставили свои рабочие места только в 2004 году.

2. Износ основных фондов и выбытие рабочих мест не компенсируется в достаточном количестве вводом новых. В сельском хозяйстве, лесной и пищевой промышленности, в жилищно-коммунальном хозяйстве большая часть рабочих мест малорентабельны. Дефицит рабочей силы сохранится в данных отраслях из-за низкой заработной платы.

3. Существующая дифференциация и низкий уровень оплаты труда в ряде отраслей экономики, способствуют росту числа увольнений, связанных с поиском достойного уровня заработной платы. По оценкам ФГСЗН по Омской области от 60 до 70% увольняются по собственному желанию без

уважительных причин. Согласно статье 34 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», размер пособия по безработице в период поиска работы для данной группы ищущих работу граждан составит не более 30% величины прожиточного минимума.

4. Из-за низкой конкурентоспособности на рынке труда отдельные категории граждан (молодежь без практического опыта работы, инвалиды, граждане, уволенные с военной службы, освобожденные из мест лишения свободы и др.), будут испытывать особые сложности при трудоустройстве. Возрастут услуги службы занятости по содействию в поиске работы для выпускников школ, училищ, техникумов, а также граждан, уволенных с военной службы, и инвалидов.

5. Рост прожиточного минимума и увеличение минимального размера пособия по безработице обусловят значительное увеличение числа обращений в органы службы занятости безработных граждан, которые были незаняты длительное время.

6. Реформирование Вооруженных Сил, а также ожидаемое увеличение численности граждан, освобождаемых из мест лишения свободы создадут определенные трудности при трудоустройстве из-за отсутствия у них гражданской профессии.

7. Рост платности жилищно-коммунальных услуг и увеличение доли заработной платы в структуре доходов населения повлияют на увеличение экономической активности населения, особенно малоимущих групп населения.

8. Появление на рынке труда значительного контингента молодежи, имеющей низкий общеобразовательный и профессиональный уровень, прежде всего в сельской местности.

9. Различия в экономическом развитии и природно-климатических условиях влияют на дифференциацию районов области в части обеспечения занятости и размера общей безработицы. По данным обследования сельского

населения в области значительное количество проблемных территорий, большое число населенных пунктов нежизнеспособны.

В условиях, когда доходы семей не обеспечивают даже простого воспроизводства рабочей силы, особенно в сельской местности, с позиций экономической безопасности в социальной сфере на первом месте должно стоять решение проблем повышения уровня жизни и занятости населения.

Проведенный анализ регионального рынка труда позволил выявить положительные и отрицательные моменты в его развитии. К положительным моментам развития регионального рынка труда можно отнести следующие:

1. В регионе сформированы все необходимые институты и механизмы, регулирующие рынок труда, существуют профсоюзы и организации, представляющие и защищающие интересы трудящихся.

2. Имеется и постоянно развивается нормативно-правовая база, которая способствует развитию рынка труда в регионе.

3. В регионе накоплен определенный положительный и отрицательный опыт становления, функционирования и развития регионального рынка труда.

4. Основные показатели, характеризующие региональный рынок труда, хотя и далеки от минимально-приемлемых (неблагоприятная демографическая динамика, высокая дифференциация доходов населения и др.), тем не менее имеются весьма положительные тенденции.

К отрицательным моментам развития регионального рынка труда можно отнести следующие:

1. Дефицит квалифицированных кадров, серьезные деформации профессионально-квалификационной структуры и низкое качество рабочей силы - это те первоочередные проблемы, которыми располагает нынешний региональный рынок труда.

Причины, приведшие к бедственному состоянию в этой сфере, известны. За годы реформ в силу ряда обстоятельств как финансового, так и организационного характера большинство предприятий практически

свернуло внутрифирменную подготовку и повышение квалификации рабочих. Периодичность повышения квалификации сегодня - 13-15 лет (в развитых странах - три-пять лет). Устаревшие технологии и оборудование снизили общий уровень мастерства. В результате, по оценкам, доля рабочих высшей квалификации составляет 5-10%, в то время как в США - 43%, в Германии - 56% [25]. Экономике требуются мобильные профессионалы. Сегодня средний возраст квалифицированного рабочего - 50-55 лет, 50% безработных нуждаются либо в повышении квалификации, либо в получении новой специальности.

Таким образом, повышение эффективности производства и существенный рост производительности труда в регионе должны стать одними из главных условий формирования стабильной и гибкой ситуации на рынке труда.

2. Несовершенство исполнения административно–правовой базы, регулирующей рынок труда. Это касается, в первую очередь, региональных целевых программ по содействию занятости. Данные программы должны быть направлены на решение проблем занятости в регионе с учетом его экономических возможностей развития и восстановлению продуктивной занятости, а также способствовать устранению массовых увольнений с предприятий и организаций, снижению роста безработицы и предусматривать рост социальной помощи безработным. На современном этапе данные программы далеки от необходимых норм.

3. Имеют место правовые акты, связанные с трудноразрешимыми противоречиями, с тем, что, с одной стороны, снижение издержек производства ведет к высвобождению рабочей силы, а с другой стороны, высвобожденные работники влияют на усиление социальной напряженности в обществе и государство посредством данных нормативно-правовых актов стремится минимизировать подобные конфликты.

4. Информационно–аналитическая база регионального рынка труда до сих пор не соответствует оперативности ее функционирования, в связи с

этим возникает необходимость более эффективного взаимодействия всех работодателей в регионе с разными социальными группами трудоспособного населения.

5. На рынке труда в большинстве районов области сложилась критическая ситуация, связанная с обострением проблем занятости в поселках с моноструктурной экономикой, а так же имеются сельские населенные пункты с высоким уровнем реальной безработицы. По 10 районам области более трети населенных пунктов имеют уровень реальной безработицы свыше 10%, в пяти населенных пунктах – свыше 20%. [По данным Департамента ФГСЗН по Омской области].

6. Среди безработных высока доля граждан, чье трудоустройство затруднено вследствие их низкой конкурентноспособности. Доля этой категории безработных на региональном рынке труда составляет около 52%. Трудности с их трудоустройством, соответственно, низкий уровень жизни, делает их особо уязвимыми на рынке труда.

7. До сих пор недостаточная роль профсоюзов в социально-трудовой сфере рынка труда. В большинстве организаций и предприятий области профсоюзы работают только формально, хотя на региональном уровне они представлены как весьма влиятельные организации.

8. Низок спрос на услуги государственных служб занятости. Это можно объяснить двумя причинами: во-первых, большинство предприятий и организаций, работающих в регионе, предпочитают вести найм работников своими силами, не прибегая к услугам служб занятости; во-вторых, сами безработные предпочитают искать будущее место работы через своих знакомых, или используя средства массовой информации, игнорируя службы занятости.

В развитых капиталистических странах социальное партнерство как основа социального мира давно признается в качестве «четвертого фактора производства» наряду с капиталом, трудом и землей и существует в определенном институциональном оформлении. В большинстве стран

такими социальными институтами являются объединения профсоюзов, ассоциации предпринимателей и товаропроизводителей. Эти организации ведут переговоры от лица (имени) бизнеса и наемного труда в части разработки некоторых элементов текущей и перспективной социально-экономической политики, а также активно участвуют в разрешении возникающих между ними конфликтов, споров и различного рода социальных, экономических, производственных несогласованностей.

Омская область уже накопила определенный опыт становления и развития социального партнерства. Начиная с 1997 года, в области были приняты необходимые нормативные документы, которые регулируют развитие системы партнерства в регионе, среди них: «Закон Омской области от 20 мая 1997 г. №100-ОЗ «О социальном партнерстве»»; «Постановление Главы администрации (Губернатора) Омской области от 11 июня 1999 г. №250-п «О мерах по развитию системы социального партнерства в Омской области»»; «Постановление Главы администрации (Губернатора) Омской области от 15 марта 2000 г. №91-п «О соглашении о социальном партнерстве между федерацией омских профсоюзов, областными объединениями работодателей и Администрацией Омской области на 2000-2001 годы»»; «Закон Омской области от 22 января 2002 г. №9 «О внесении изменений и дополнений в Закон Омской области «О социальном партнерстве»»; «Закон Омской области от 29 мая 2003 г. «О деятельности трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений на территории Омской области».

Повысилась значимость и эффективность работы областной трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений, которая осуществляет практическую работу по постоянному согласованию взаимных интересов между профсоюзами, объединениями работодателей и администрацией. Возросла актуальность рассматриваемых на ее заседаниях вопросов.

В рамках работы комиссии проводятся консультации по вопросам практической реализации проблем социально-трудовой сферы на территории области, рассматриваются все обращения и предложения сторон, а также наиболее острые вопросы социально-трудовой сферы.

В 1997 году на заседаниях областной трехсторонней комиссии было рассмотрено 20 вопросов и принято 66 решений. В 1998 году рассмотрено 29 вопросов и принято 78 решений, в 2003 - 34 вопросов и принято 81 решение. Выполнение принятых решений способствовало сохранению постоянного диалога, предотвращению обострения социальной напряженности в области.

В целях взаимодействия областной трехсторонней комиссии и территориальных комиссий в практику работы ОТК входит рассмотрение состояния дел по развитию системы социального партнерства на местном уровне.

В настоящее время в районах области в основном сформирована организационная структура социального партнерства - создано 32 районных трехсторонних комиссий, причем 20 было создано в 1998 году. (Справочно: в 1997 год создано 9 районных комиссий, в 1995 - 1996 - 7, в 1994 - не было ни одной комиссии). В г. Омске также созданы трехсторонние комиссии соответствующего уровня.

На основе международного опыта, но, главное, на основе учета региональной специфики развития общественных отношений, формируется своя, региональная модель системы социально-экономического партнерства. Эта модель имеет свои органы, которые на различных уровнях заключают соответствующие договоры и соглашения. Так, с 1992 г. в регионе заключаются более 25 отраслевых соглашений [Таблицы 11 и 12], более чем в 70% предприятий и организаций области заключаются коллективные договоры. На федеральном уровне создана трехсторонняя комиссия. Следовательно, сегодня социальное партнерство в регионе — уже не просто существует как теоретическая проблема, но как вполне определенная практика, и приобретающая все большее значение и роль в реальной

жизнедеятельности общества, в регулировании социально-трудовых отношений.

Таблица 11.

Количество заключенных коллективных договоров по Омской области за период с 1990 по 2003 гг. [Составлено на основании данных ТОО «Федерация Омских Профсоюзов»].

Показатели.	Год								
	1991	1993	1995	1997	1999	2000	2001	2002	2003
Количество заключенных коллективных договоров.	513	809	1186	1967	2063	2160	2471	2524	2877
На скольких предприятиях заключались коллективные договора.	510	809	1181	1951	2045	2139	2470	2520	2877
Количество отраслевых тарифных соглашений.			6	11	12	20	20	21	25
Количество региональных соглашений.	1	1	1	1	1	2	2	2	2
в т.ч. двусторонних.	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Количество территориальных,				14	24	25	31	31	29
в т.ч. районных,			3	13	23	25	30	30	28
городских.			1	1	1	1	1	1	1

Таблица 12.

Количество заключенных коллективных договоров в г.Омске за период с 1990 по 2003 гг. [Составлено на основании данных ТОО «Федерация Омских Профсоюзов»].

Показатели.	Год								
	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2001	2002	2003
Количество заключенных коллективных договоров.	113	218	410	501	598	706	867	867	1009
На скольких предприятиях заключались коллективные договора.	98	213	410	498	562	706	856	867	1009
Количество территориальных, городских.	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Важное место в системе коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений занимают соглашения о социальном партнерстве областного и территориального (районного) уровней.

Начиная с 1997 года активизировалась работа по выполнению областного Соглашения о социальном партнерстве между федерацией омских профсоюзов, областными объединениями работодателей и Администрацией Омской области. В результате из 48 пунктов Соглашения на 1996 - 1997 гг. выполнен 41 пункт, выполнено не в полном объеме 5 пунктов, не выполнено 2 пункта. По итогам 2003 года из 95 пункта областного Соглашения на 2003-2004 годы выполнены 79 пунктов.

В 1998 году в 22 сельских районах (66% от общего числа районов области) действовали Соглашения о социальном партнерстве, из них 17 заключены в 1998 году и 5 Соглашений продолжили свое действие с 1997 года. В 2003 году число сельских районов, в которых заключались соглашения о социальном партнерстве достигло 30 (91% от общего числа районов области). В г. Омске также было заключено Соглашение о социальном партнерстве на 1998 - 1999 гг. (Справочно: на районном уровне в

1996 г. и 1997 г. было заключено по 13 соглашений, в 1995 - 2, в 1994 - соглашения не заключались). Растет количество заключаемых коллективных договоров как по области так и по городу Омску. Если в 1995 году по Омской области было заключено 1186 коллективных договоров, то в 2003 году эта цифра возросла на 142% и составила 2877 кол. договоров [См. таблицу 11]. По городу Омску в 1990 было заключено 113 коллективных договоров, в 1996 уже 501, а в 2003 – 1009, что в 2 раза больше по сравнению с 1996 годом [См. таблицу 12]. Также растет количество предприятий, на которых заключаются коллективные договоры. Так, если в 1995 году коллективные договоры заключались на 1181 предприятиях области, а в 1999 году эта цифра увеличилась на 59% и составила 1881, то уже в 2003 году их число перевалило за 2,5 тыс. и составило 2877 предприятий, что в 2,4 раза больше по сравнению с 1995 годом.

В переговорном процессе на уровне области интересы работников представляет Федерация омских профсоюзов, в которую входят 20 отраслевых профсоюзов, охватывающих более 493 тысяч человек, что составляет около 50% численности работающих в организациях области. В 11 обкомах Федерации омских профсоюзов на 2003 год принято 25 отраслевых соглашений.

Сторона работодателей, участвующая в подписании областного трехстороннего Соглашения, представлена областными объединениями работодателей: Союзом товаропроизводителей и работодателей Омской области и Омским областным Союзом предпринимателей.

Коллективный договор - важный элемент системы социального партнерства, является основным инструментом регулирования социально-трудовых отношений в организациях. Однако на уровне предприятий достаточно сложно обстоят дела по развитию партнерских отношений. Факторами, осложняющими этот процесс, являются:

- неустойчивость финансово-экономического положения некоторых предприятий области;

- безынициативность профсоюзных организаций или, в большинстве случаев, их отсутствие, как и других представителей работников;
- позиция руководителей организаций, предпочитающих лично решать все вопросы социально-трудового характера;
- недостаточная подготовленность работодателей и работников к проведению переговорного процесса по заключению колдоговоров.

Коллективными договорами охвачена каждая третья организация области (из числа имеющих численность не менее 15 человек), в том числе в г. Омске - 48,4% и в сельских районах - 50,1%. Наибольшее количество коллективных договоров заключено в организациях муниципальной формы собственности - 51% и государственной - 48%.

В организациях негосударственной формы собственности заключено 532 коллективных договора, что составляет 23,2% от общего числа указанных организаций. Из них, в сельских районах заключено 400 коллективных договоров, охвативших 36% организаций негосударственной формы собственности, и в г. Омске 132 колдоговора, охвативших 11,3% таких организаций.

В целях активизации колдоговорной кампании администрация сельских районов предпринимает определенные меры: главами местного самоуправления утверждаются соответствующие постановления, данные вопросы рассматриваются на коллегиях и совещаниях, составляются и утверждаются графики регистрации колдоговоров.

Перед началом проведения колдоговорной кампании проводятся совместные семинары, совещания с участием администрации района, представителей работодателей и профкомов. Активно используются средства массовой информации. Работники отраслевых обкомов профсоюзов практикуют выезды на места, где доводят до сведения руководителей организаций всех форм собственности основные положения отраслевых тарифных соглашений.

Однако, как показывает практика, некоторые коллективные договоры в Омской области заключаются формально, в них в основном оговариваются социальные гарантии, установленные действующим законодательством. Имеет место подмена колдоговора Уставом организации или заключением контракта. Прежде всего, во многих текстах колдоговоров отсутствуют четко разработанные системы оплаты труда. Содержание статей носит общий, зачастую декларативный характер. Хотя участники колдоговорного процесса достаточно критично оценивали Соглашения более высоких уровней, указывая на их обобщенный характер, сами не избежали этих ошибок. Кроме того, в коллективных договорах отсутствуют в качестве приложений Положения о системе оплаты труда, о премировании и о других необходимых нормах. Законодательством РФ профсоюзам предоставляется самостоятельность в разработке отдельных статей и положений коллективных договоров. Профсоюзная сторона не использует эти возможности - собственных наработок очень мало.

Тексты коллективных договоров по многим положениям дублирует установленные действующим законодательством нормы, становятся формальностью, а возникающие социально - трудовые проблемы не находят отражения в договоре, и их решение напрямую зависит от позиции работодателя (собственника). Сам по себе коллективный договор, по мнению работников, также не является гарантом их прав, что приводит к снижению оценки эффективности договорных отношений и дискредитации идеи социального партнёрства.

Практика работы по развитию коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений внесла свои коррективы в организационную структуру социального партнерства.

За последнее время прослеживается тенденция передачи сельской администрации полномочий органов местного самоуправления районного уровня - это, в основном, соцкультбыт, коммунальное хозяйство и т. д. В то

же время работодатели передают ряд своих объектов в введение сельской администрации.

В этом случае заключение только коллективного договора не решает всех проблем работников, а также самой территории и жителей, проживающих на ней. Необходимо, в индивидуальном порядке, выходить на заключение соглашения о социальном партнерстве между главами сельских администраций, руководителям организаций и работниками, как трех сторон переговорного процесса. В основе таких соглашений должен лежать коллективный договор.

К сожалению, потенциал социально-экономического партнерства реализуется не полностью. Можно отметить недостаточную эффективность механизма практической реализации социального партнерства в связи с появлением ряда острых проблем, таких как:

- отсутствие механизмов ответственности за невыполнение соглашения (договора), несоблюдение достигнутых договоренностей;
- слабая распространенность коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в негосударственном секторе экономики;
- организационная и правовая неоформленность объединений работодателей на разных уровнях, отсутствие у них реального интереса к объединению с целью участия в регулировании социально-трудовых отношений;
- отсутствие представительных органов работников во многих организациях (в т. ч. на предприятиях малого и среднего бизнеса), недостаточная инициатива органов местного самоуправления, профсоюзов в формировании стороны работников в ходе переговорного процесса на уровне организаций.

Для успешного разрешения указанных проблем необходимо:

- консолидировать и направить усилия всех сторон на дальнейшее развитие системы социального партнерства и установление оптимального баланса интересов работников, работодателей и органов власти;

- повысить роль и ответственность всех сторон социального партнерства и, прежде всего, органов исполнительной власти области и органов местного самоуправления в сфере коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и снижения социальной напряженности в области.

Это позволит дать импульс к дополнительному развитию системы договорного регулирования трудовых отношений и социального партнерства, что должно способствовать достижению на территории области социального компромисса и установлению оптимального сочетания интересов всех сторон социального партнерства.

Система коллективных договоров и соглашений в регионе построена на основе принципа защиты общих, особенных и специфических интересов трудящихся на всех уровнях: региональном, отраслевом, предприятия. Различные формы коллективных договоров и соглашений взаимосвязаны и дополняют друг друга. Генеральное соглашение является правовой основой, опираясь на которую, отраслевые и региональные органы имеют право требовать установления дополнительных льгот и мер социальной защиты для работников соответствующих отраслей и регионов.

В свою очередь, тарифные и региональные соглашения дают возможность конкретизировать социальные гарантии работников отдельных предприятий, причем дополнительные льготы и меры социальной защиты, зафиксированные в тарифных и региональных соглашениях, являются гарантированным минимальным уровнем при разработке коллективного договора на уровне предприятия, находящегося в регионе и отрасли.

Коллективные договоры на предприятиях, в организациях и учреждениях, не только материализуются, вбирают в себя интересы конкретного трудового коллектива, но и создают условия для нормального

Таблица 13.

Сведения о ходе заключений и уведомительной регистрации коллективных договоров в организациях по районам Омской области за 1 квартал 2003 года [По данным внутренней отчетности ТОО «ФОП»].

1	2 Район	3 Общее кол-во организаций	4 Кол-во обследованных организаций	5 Кол-во охваченных кол. до-говорами работников	6 Всего (количество) коллективных договоров			
					6 Заключено	7 Заре-гистри-ровано	8 Процент графы 6/4	9 Процент графы 7/6
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Азовский	42	42	4765	26	24	62%	92%
2	Большереченский	110	110	5431	55	28	50%	51%
3	Большеуковский	53	53	2341	43	43	81%	100%
4	Горьковский	82	82	4178	34	32	41%	94%
5	Знаменский	52	52	1596	29	29	56%	100%
6	Исилькульский	111	111	9634	95	95	86%	100%
7	Калачинский	120	120	11635	76	74	63%	97%
8	Колосовский	49	49	1409	29	29	59%	100%
9	Кормиловский	76	76	7041	63	54	83%	86%
10	Крутинский	71	71	3390	29	28	41%	97%
11	Любинский	91	91	8850	83	83	91%	100%
12	Марьяновский	56	56	6958	31	31	55%	100%
13	Москаленский	75	75	6597	57	49	76%	86%
14	Муромцевский	104	104	5049	54	54	52%	100%
15	Называевский	77	77	4346	64	48	83%	75%
16	Нижнеомский	91	91	6337	77	50	85%	65%
17	Нововаршавский	46	46	5754	37	37	80%	100%
18	Одесский	44	44	3847	17	13	39%	76%
19	Оконешниковский	42	42	1820	29	27	69%	93%
20	Омский	166	166	21486	114	110	69%	96%
21	Павлоградский	44	44	2659	23	23	52%	100%
22	Полтавский	88	88	7213	64	64	73%	100%
23	Русско-Полянский	86	86	5832	32	32	37%	100%
24	Саргатский	63	63	4019	31	26	49%	84%
25	Седельниковский	52	52	2750	37	36	71%	97%
26	Таврический	70	70	6500	47	47	67%	100%
27	Тарский	148	148	4386	49	44	33%	90%
28	Тевризский	87	87	2784	68	60	78%	88%
29	Тюкалинский	82	82	6134	75	70	91%	93%
30	Усть-Ишимский	55	55	1999	36	32	65%	89%
31	Черлакский	70	70	7937	65	65	93%	100%
32	Шербакульский	33	33	4439	33	33	100%	100%
Итого по районам области		2436	2436	179116	1602	1470	66%	92%
По городу Омску		2599	2599	227189	868	868	33%	100%
Всего по области		5035	5035	406305	2470	2338	49%	95%

воспроизводства рабочей силы. Приходит понимание того, что без коллективного договора работники предприятий могут стать и порою становятся жертвой неограниченного произвола отдельных работодателей. Медленно, но неуклонно растет количество предприятий и организаций, по области, которые заключают колдоговора [Таблица 13].

По сравнению с 1998 годом на 20% возросло количество колдоговоров в организациях профсоюза работников строительства, текстильной и легкой промышленности, лесных отраслей, госучреждений, увеличилось количество колдоговоров в организациях здравоохранения, просвещения и культуры. Если в 1998 году 53% организаций области имели колдоговора, то в 2003 году их заключено на 73% предприятий [См. таблицу 11].

Профсоюзными организациями области стало больше уделяться внимания конкретной работе в этом направлении. Еще во второй половине 1998 года Омской Федерацией профсоюзов, отраслевыми советами и обкомами была проведена работа по обучению профсоюзного актива по колдоговорным вопросам. Только в учебно-методическом центре региона прошли обучение около 200 человек. Более того, впервые обучались представители работодателя — заместители руководителей предприятий, начальники отделов труда и заработной платы, заведующие отделами кадров. Проведены семинары на предприятиях профсоюзов нефтегазостроя, агропромышленного комплекса, Западно-Сибирской железной дороги, местной промышленности, госучреждений. Вопросы подготовки колдоговорной кампании 2003 года были рассмотрены на заседаниях практически всех отраслевых комитетов и советов. В «Федерации омских профсоюзов», при содействии администрации омской области постоянно ведется работа над совершенствованием нормативно-правовой базы по социальному партнерству; за период 2003 года все действующие региональные нормативные и правовые акты системы социального партнерства приведены в соответствие с требованиями Трудового Кодекса РФ. ТОО «ФОП» в помощь территориальным трехсторонним комиссиям

разработан макет «Соглашения о социальном партнерстве между координационным Советом профсоюзов, Администрацией региона и районами объединениями работодателей». Специалистами по труду за 2003 год проведено 768 проверок по вопросам выполнения принятых коллективных договоров и соблюдению трудового законодательства (в 2002 – 646 проверок, в 2001 - 350).

Благодаря активной деятельности ТОО «ФОП», каждый год, через отраслевые соглашения и коллективные договора, обеспечивается повышение среднемесячной заработной платы, в свою очередь повышение заработной платы осуществлялось в прямой зависимости от роста производительности труда. Так, в течение всего 2003 года профсоюзами предприятий проводились переговоры с работодателями по повышению уровня заработной платы. В результате совместных действий уровень среднемесячной заработной платы работающих Омской области на 1 декабря 2003 года достиг 4794 рублей, что на 24% больше чем на 1 декабря 2002 года. В ряде отраслей, в том числе в химической и нефтехимической промышленности, электроэнергетике, электросвязи и топливной промышленности, в целом по г. Омску среднемесячная заработная плата превысила величину минимального потребительского бюджета – 5467 рублей [По данным внутренней отчетности ТОО «ФОП»].

Заметим, что благодаря развитию системы социального партнерства в регионах РФ сократилось количество коллективных трудовых споров [Таблица 14], а в нашей области они практически свелись на нет.

С каждым годом в области все большую популярность приобретают переговоры – сотрудничество, основанные на приоритетных соглашениях. При этом предпочтение отдается не формальной «победе», а именно компромиссу. Благодаря чему в Омской области очень резко сократилось количество забастовок [Таблица 15].

Таблица 14.

Количество коллективных трудовых споров прошедших в разных регионах РФ за 2000-2003 гг. [Составлено по данным статистического сборника Труд и занятость в России за соответствующие годы].

	Число коллективных трудовых споров				Численность их участников							
					Человек				В процентах от численности работников соответствующих организаций			
	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003
Тюменская область	5	2	2	1	3820	960	1130	120	82,0	37,8	31,2	8,9
Челябинская область	2	2	1	-	265	3236	25	-	21,6	100	86,2	-
Иркутская область	2	3	1	-	12170	12716	11214	-	86,2	80,3	100	-
Кемеровская область	1	2	1	1	25000	665	18690	321	100	90,8	63,3	11,1
Новосибирская область	8	7	7	3	8444	1010	4636	952	45,9	65,7	89,1	64,5
Омская область	6	1	-	-	1170	8272	-	-	77,4	61,5	-	-
Томская область	4	1	-	-	7970	67	-	-	86,9	65,0	-	-
Читинская область	1	1	-	1	50	654	-	42	100	76,9	-	12

Таблица 15.

Количество забастовок прошедших в Омской области

[Составлена на основе данных Омских областных статистических ежегодников за соответствующие годы].

Год	Число организаций, на которых проходили забастовки. единиц	Численность работников, непосредственно вовлеченных в забастовку, тыс. чел.	Неотработанное рабочее время работниками, непосредственно вовлеченными в забастовку	
			тыс. человеко-дней	в расчете за одного участника забастовки, дней
1995	8	0,8	1,5	2
1996	852	26,3	77,1	3
1997	1323	40,4	154	4
1998	287	14,0	66,6	5
1999	462	15,8	48,9	3
2000	88	5,5	29,8	5
2004	195	5,2	0	0
2005	0	0	0	0
2006	0	0	0	0

Так в 1997 году по Области произошло 1323 забастовки, а уже к 2000 году общее количество забастовок сократилось почти в 15 раз. В 2005, 2006 гг. случаев забастовок практически зарегистрировано не было.

Проведя анализ динамики количества заключенных коллективных договоров и числа организаций, на которых проходили забастовки на территории Омской области, можно отследить следующие тенденции: с одной стороны, плавное, стабильное увеличение количества заключенных договоров, а с другой – постоянное снижение общего количества забастовок на предприятиях [Рисунок 17].

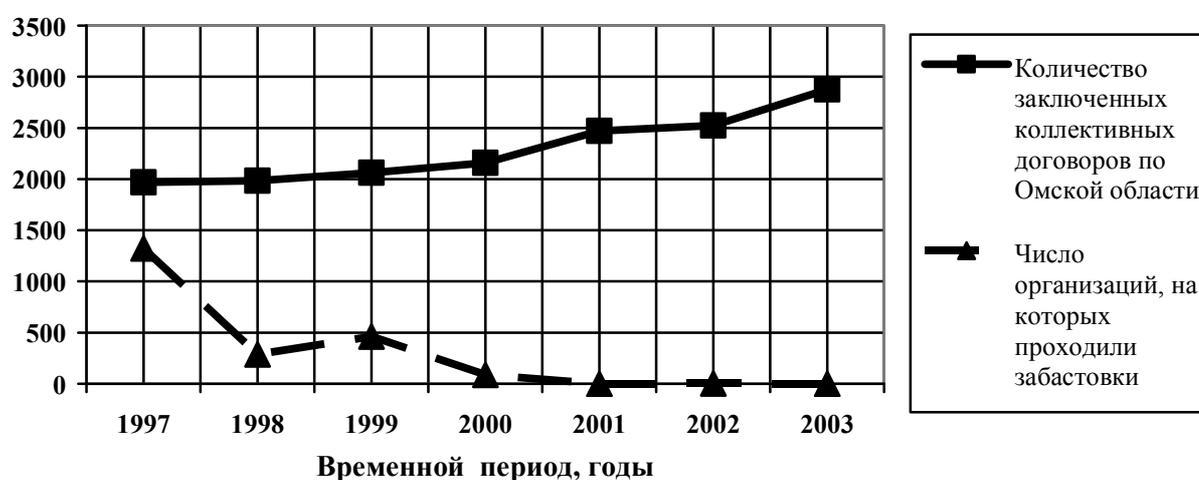


Рис. 17. Динамика заключения коллективных договоров и числа организаций на которых проходили забастовки на территории Омской области.

Таким образом, можно предположить, что есть определенный положительный эффект от развития системы социального партнерства, который проявляется в снижении числа забастовок.

Дальнейшие исследования, приведенные с использованием корреляционно-регрессионного анализа показали, что имеется устойчивая связь между развитием системы социального партнерства и количеством забастовок (рассчитанный коэффициент корреляции это подтверждает $R=-0,67$) [Приложение 19 и рисунок 18]. Эта связь носит отрицательный

характер, т. е. с ростом заключаемых коллективных договоров уменьшалось количество забастовок в регионе ($b=-0,9$).

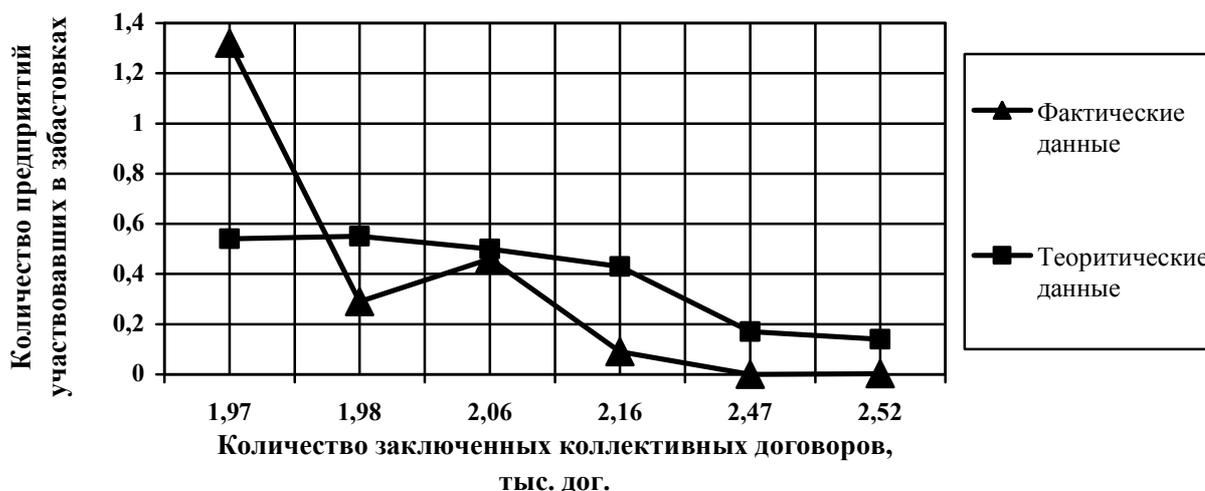


Рис. 18. График зависимости числа предприятий, участвовавших в забастовках от развития системы социального партнерства в Омской области (фактическая и теоретическая связь).

Рассчитанный индекс детерминации показывает, что развитие системы социального партнерства оказало влияние на снижение числа забастовок на 44,89%. Но в месте с развитием данной системы и другие факторы оказали влияние на снижение количества забастовок (появление стабильности в экономике и другие положительные тенденции в области социально-трудовых отношений на рынке труда региона).

Проведенный корреляционно-регрессионный анализ социального партнерства на территории Омской области показал, что данный процесс имеет четкое позитивное развитие [Приложение 20]. Рассчитанный коэффициент корреляции ($R=0,99$) показывает четкую закономерность между временем и количеством заключенных коллективных договоров на территории Омской области.

Процесс развития системы социального партнерства на территории Омской области имеет четкую тенденцию развития [См. рисунки 10 и 11], об этом говорит рассчитанное уравнение регрессии ($Y(x)=0,17+0,38*x$). Коэффициент $b=0,23$ доказывает эту положительную динамику. Фактор

времени оказывает большое влияние на развитие процесса социального партнерства (индекс детерминации $d=97,19\%$, т.е. влияние фактора времени составляет $97,19\%$).

Сравнительный анализ развития системы социального партнерства показывает, что со временем постоянно увеличивается количество заключенных коллективных договоров как на территории Омской области, так и в среднем по России [См. рисунки 10 и 11]. Коэффициент корреляции в обоих случаях составил $R=0,99$; индексы детерминации практически равны: $d_{\text{ср. РФ}}=97,64\%$, $d_{\text{Омск обл.}}=97,19\%$.

Однако, имеются отличия между темпами развития процесса социального партнерства на территории РФ и Омской области. Как видно из Рисунков 10 и 11, темпы роста заключения коллективных договоров по Омской области значительно превышают темпы роста заключения коллективных договоров в среднем по России. Об этом убедительно говорят коэффициенты b в уравнениях регрессии ($b_{\text{Омск обл.}}=0,38$; $b_{\text{ср. РФ}}=0,23$).

Это свидетельствует, о том, что правительство Омской области проводит постоянную систематическую политику по развитию системы социального партнерства, направленную на социальную защиту различных слоев населения.

На первый взгляд может сложиться впечатление, что все необходимые условия для развития системы партнерства в регионе уже присутствуют:

- произошел переход к новым рыночным отношениям;
- имеются минимально необходимые правовые основы для развития системы социального партнерства в регионе;
- существуют профсоюзы и организации, представляющие и защищающие интересы трудящихся;
- выделился класс предпринимателей;
- государство и органы местного управления заявили о своей готовности выступить в качестве посредников в отношениях между наемными работниками и работодателями.

Однако в регионе до сих пор в вопросе развития системы социального партнерства существуют серьезные проблемы.

Наиболее важной проблемой является отсутствие сильных и мощных профсоюзов, заявляющих о себе как о реальной силе, с которой нельзя не считаться. Существующие в регионе профсоюзы либо слабы, либо занимают откровенно соглашательские позиции. Даже те нечастые акции протеста, которые они проводят, не способны коренным образом изменить ситуацию. Слабы позиции профсоюзов на малых и средних предприятиях. Непродуманные реорганизации, в частности, укрупнение профорганизации, приводят к потере связи профсоюзов с местными организациями и рядовыми членами.

Вторая серьезная проблема неэффективного функционирования социального партнерства в регионе - низкая дисциплина, отсутствие четко действующей исполнительной вертикали правительственных структур, нарушение провозглашенных ими принципов равенства сторон и открытости при принятии жизненно важных для региона решений.

Нередки случаи, когда работодатели и рабочие занимают схожие позиции и выступают единым фронтом против органов местного управления. К сожалению, существует мнение, что самый безответственный партнер это - правительство, которое не выполнило большинство пунктов в трехстороннем соглашении, а это нередко приводит к невозможности для предприятий продолжать работу.

Мнение же правительственной стороны о состоянии социального партнерства сводится к тому, что главная причина невыполнения трудовых соглашений - отсутствие нормального стабильного экономического положения в стране и соответствующей законодательной базы. Правительство соглашается вести диалог лишь по проблемам, связанным с подготовкой новых правовых актов. Что же до государственных - региональных программ, которые могут (и должны) привести к стабилизации

экономики в регионе, то ни профсоюзы, ни работодатели к их подготовке, к сожалению, не допускаются.

Третья проблема в развитии системы партнерства - несовершенство механизма реализации договорных условий. Любые комиссии (РТК, региональная, заводская) являются исключительно совещательными органами, не имеющих рычагов регулирования процесса выполнения подписанных соглашений.

Подводя итоги вышесказанному можно сделать следующие выводы:

Во-первых: Региональный рынок труда Омской области находится в кризисной ситуации, так как показатели, оценивающие эффективность функционирования рынка труда (показатели смертности, рождаемости, миграции, ЭАН, занятости населения и т.д.), находятся далеко не на оптимальном уровне. Однако в области наметились и укрепились положительные тенденции.

Во-вторых: Региональная политика занятости должна создавать условия не только для приближения оплаты труда к необходимым затратам на воспроизводство рабочей силы, но и увеличивать материальное благосостояние населения региона. При этом важно, чтобы это происходило на основе распределительных механизмов, обеспечивающих стимулирование работников к повышению производительности труда.

В-третьих: Политика занятости в регионе должна обеспечивать наиболее эффективное использование экономически активного населения. В регулировании безработицы акцент должен переноситься с пассивных мер на активные. Пассивные меры были направлены чаще всего на решение проблем «излишков» рабочей силы. Активные меры предполагают позитивное воздействие на существующий уровень занятости путем создания условий для увеличения количества рабочих мест, в том числе и за счет повышения квалификации рабочей силы. И здесь исключительно важное значение имеет инициатива, как региональных органов власти, так и органов местного самоуправления.

В-четвертых: В условиях трансформации трудовой сферы региона, особую актуальность носят преобразования, основанные на развитии системы социального партнерства. Глубокий анализ становления и развития системы социально-экономического партнерства в регионе приобретает особую актуальность как фактора, благотворно воздействующего на региональный рынок труда, на сохранение политической стабильности, динамическое развитие экономики и социальной сферы региона.

В-пятых: Становление и развитие социального партнерства в Омской области совпало с началом проведения экономических реформ в России. Негативное воздействие на становление социального партнерства в регионе и его развитие до сих пор оказывает низкий уровень цивилизованности в социально-трудовых отношениях, зачастую отсутствие понимания необходимости сотрудничества, согласия, партнерства как главного принципа общественного развития. Между тем важнейшим выражением сути переговорного процесса является достижение консенсуса, такого соглашения, которое на данный момент устраивает не большинство, а всех участников переговоров. Обеспечение договорного регулирования трудовых отношений на практике потребует создания структур примирения, посредничества, арбитража, трудового судопроизводства, инспекций труда.

В-шестых: Развитие трудовых отношений предполагает существование влиятельных организаций социальных контрагентов бизнеса - профсоюзов, с их четко осознанными и декларируемыми интересами, с разнообразными институтами представительства этих интересов. Поэтому наличие сильных, сплоченных профсоюзов - неременное условие процесса консолидации работодателей. В этом отношении необходимы дальнейшая разработка и совершенствование законодательства, а также финансовая поддержка развития инфраструктуры организаций и учреждений, способствующих формированию институтов социального

партнерства. В этом же направлении должны развиваться законодотворчество о труде, занятости, использование опыта международных организаций в области социального партнерства.

В-седьмых: С усилением в России рыночных отношений, на региональных уровнях, как было отмечено раньше, число нормативных положений, коллективных договоров резко возрастает. И это естественно, так как акцент правового регулирования социально-трудовых отношений в ходе проводимых реформ перемещается с централизованного (законодательного) на локальное (колдоговорное) регулирование. Если законодательное регулирование сосредоточено, главным образом, на установлении общих обязательных гарантий для работников (минимальная оплата труда, продолжительность отпуска, максимальная продолжительность рабочей недели, норма сверхурочных работ и т. п.), то колдоговорное регулирование охватывает более широкую гамму конкретных вопросов, связанных со спецификой труда и профессиональных отношений в определенной организации и в ее структурных подразделениях.

В-восьмых: Перечисленные слагаемые системы социального партнерства помогают обеспечить взаимную заинтересованность наемных работников и предпринимателей в эффективном экономическом росте, в повышении конкурентоспособности, в утверждении социального согласия и стабильности в регионе и укреплении демократии, улучшении условий труда и жизни, снижении уровня и смягчении остроты социальных конфликтов, переводе забастовочных ультиматумов в конструктивное русло переговорного процесса.

Глава 3. Концепция развития регионального рынка труда Омской области.

В предыдущей главе работы были раскрыты особенности становления и развития регионального рынка труда были рассмотрены особенности формирования и функционирования социально-экономического партнерства, как на уровне страны, так и на уровне отдельно взятого Омского региона. В данной главе работы авторы предлагают свою концепцию дальнейшего развития регионального рынка труда с учетом потенциально-экономических возможностей Омского региона, в рамках которой определены пути совершенствования функционирования системы социально-экономического партнерства на региональном рынке труда.

Цель Концепции – определение общей идеологии регионального развития через разработку комплексной стратегии развития регионального рынка труда и выделение наиболее перспективных направлений его развития; определение стратегических направлений развития региона и разработку рекомендаций по реализации положений концепции.

В первой главе авторами были выделены две наиболее приоритетных теоретические основы изучения: - теория гибкого рынка труда и - направление экономики предложения. Концепция гибкого рынка труда предполагает формирование многообразных форм взаимоотношений предпринимателей и работников и направлена на рационализацию совокупных затрат, повышение прибыльности и поддержание высокого динамизма рынка труда, которые крайне необходимы, как для российского рынка труда в целом, так и для всех региональных рынков труда, в частности. Одновременно, необходимо менять методы регулирования региональных рынков труда в зависимости от политического курса страны, ее экономического устройства, социальных и культурных традиций ее регионов. Все это было положено в основу разработки данной концепции развития регионального рынка труда.

Разработка и реализация Концепции может быть основана на приведенных ниже **группах принципов**. В обобщенном виде критерии систематизации групп принципов концепции представлены в схеме на рисунке 19.



Рис. 19. Критерии систематизации групп принципов концепции.

К первой группе принципов можно отнести **социальные принципы**:

Гражданское согласие. Предусматривает в будущем широкое предоставление объективной информации населению о содержании концепции и ходе работ по ее реализации, обсуждение и общественную экспертизу.

Баланс интересов, стратегическое партнерство. Нацеливает на согласование позиций и действий стратегических партнеров и участников

процессов, определяющих развитие регионального рынка труда (включая социальные группы, общественные объединения, различные уровни управления и т. д.).

Легитимность. Ориентация законодательства города и области на представленные в документе перспективы развития регионального рынка труда.

Ответственность. Предполагает создание процедуры распределения ответственности за исполнение положений документа между органами местного самоуправления, стратегическими партнерами и конкретными исполнителями.

К принципам, связанными с управлением региональным развитием можно отнести:

Целенаправленность. Все положения концепции должны быть увязаны с целями, задачами, региона и направлены на их реализацию.

Комплексность. Должны быть учтены принципы и механизмы, по которым важнейшие функции и структурные элементы региона связаны между собой.

Иерархичность. Регион рассматривается как целостность, встроенная в Субъект Федерации, федеральный округ, страну и мировое сообщество. Одновременно регион представляется иерархической системой, где протекают организационные и управляющие взаимодействия вертикального и горизонтального характера.

Многофункциональность и многовариантность. Регион представляет собой многофункциональную систему, в которой разные функции подсистем имеют различный вес, который меняется с течением времени. Устойчивое развитие региона достигается только при согласовании важнейших его функций.

Адаптивность. Учет возможности изменения внутренней и внешней среды. Стратегия развития регионального рынка труда должна повысить адаптивные свойства региональных систем.

Мониторинг. Постоянный контроль реализации и корректировка разработанных в концепции положений.

К принципам, обеспечивающим саморазвитие регионального рынка труда можно отнести следующее:

Интеграция и аккумуляция потенциала развития. В регионе заложены механизмы привлечения внутренних и внешних по отношению к региону трудовых ресурсов, их концентрация должна быть направлена на решение приоритетных задач региона (партнерство, инновационный и коммуникативный потенциал и т. п.).

Мотивация и стимулирование. В регионе должны применяться виды деятельности, обеспечивающие формирование и использование в качестве ресурса стимулирования различных проявлений инициативы физических, юридических лиц и органов управления.

Перманентный успех. При развитии региона в его концепцию должны поэтапно включаться быстро и эффективно выполняемые мероприятия, которые показывают реальность претворения в жизнь планов стратегического развития рынка труда. Эти мероприятия необходимо широко пропагандировать в СМИ.

Ориентация на человека и семью. Точкой приложения ряда проектов стратегического развития регионального рынка труда должна выступить семья как базовая ячейка общества, выполняющая многочисленные функции. При этом следует учитывать демографические факторы и социологическую информацию.

Выявив потенциально-экономические возможности региона и основываясь на данных приведенных в параграфе 2.2., можно выделить преимущества и недостатки развития Омской области, а также определить конкурентные преимущества и экономические возможности данного региона [Приложение 9]. При разработке концепции это имеет первостепенное значение, так как все это влияет, и в будущем будет оказывать влияние на

развитие регионального рынка труда, следовательно, это необходимо учитывать.

Таблица 16. Преимущества и недостатки развития Омской области как региона [Составлено по сравнению со следующими областями: Кемеровской, Новокузнецкой, Барнаульской, Новосибирской, Томской, данные на 01.01.2002.].

Факторы		Преимущества.	Недостатки.
1.	Социальная сфера и качество жизни области.	Снижающиеся темпы смертности. Сравнительно невысокий уровень официальной безработицы. Более высокая обеспеченность населения жильем. Большое число дневных общеобразовательных школ и учащихся в них. Высокая обеспеченность населения медицинским персоналом. Самое высокое число спортивных сооружений.	Низкая рождаемость. Низкий уровень номинальной заработной платы. Высокая численность пенсионеров, состоящих на учете в органах соцзащиты. Более низкая обеспеченность населения больничными койками.
2.	Экономика.	Многоотраслевой промышленный комплекс. Высокий объем производства продовольственных товаров. Самый высокий объем иностранных инвестиций. Низкий сводный индекс потребительских цен и тарифов.	Низкий объем промышленной продукции на душу населения. Низкий уровень оборота розничной торговли на душу населения. Низкий уровень объема платных услуг и общественного питания на душу населения.
6.	Социальная сфера и качество жизни	Сравнительно невысокий уровень официально зарегистрированной безработицы. Низкий уровень прожиточного минимума. Низкая стоимость минимального набора продуктов питания.	Низкий уровень номинальной заработной платы. Высокий уровень роста цен на непродовольственные товары.
7.	Сфера жизнеобеспечения	Низкий уровень тарифов на жилищно-коммунальные услуги.	Отсутствие собственного сырья для производства тепловой и электрической энергии. Высокие цены на энергоносители.
8.	Экономика	Высокий уровень объема выпуска промышленной продукции, потребительских товаров. Высокий уровень розничного товарооборота и его темпов роста. Местоположение в транспортной системе страны.	Падение объемов производства легкой промышленности. Неразвитая инфраструктура инновационной и предпринимательской деятельности.

Таблица 17. Факторы, определяющие конкурентные преимущества и экономические возможности Омской области.

Тип факторов.	
Положительные.	Отрицательные.
Социальная сфера и качество жизни	
<p>Показатели рождаемости и смертности сблизились и стабилизировались.</p> <p>Концентрация высокоспециализированной медицинской помощи в поликлиниках и стационарах, создание специализированных медицинских центров.</p> <p>Развитие системы медицинского страхования и института семейных врачей.</p> <p>Официальный уровень безработицы.</p> <p>Относительно низкая стоимость «потребительской корзины».</p> <p>Развитая система вузов и научных учреждений.</p> <p>Наличие достаточного числа высококвалифицированных научно-педагогических кадров.</p> <p>Наличие талантливых организаторов и деятелей культуры.</p> <p>Система подготовки кадров для организаций профессионального и массового спорта.</p> <p>Наличие традиций в проведении массовых спортивных мероприятий.</p> <p>Наличие культурно-исторических и природных объектов для развития туризма.</p>	<p>Уровень рождаемости не обеспечивает простое воспроизводство населения.</p> <p>Высокая смертность среди лиц трудоспособного возраста.</p> <p>Не обеспечивается диагностика состояния здоровья всего населения.</p> <p>Рост заболеваемости и смертности, вызванные нездоровым образом жизни.</p> <p>Высокая доля работающих не по специальности.</p> <p>Около 25% населения области имеют доходы ниже прожиточного минимума.</p> <p>Малые объемы жилищного строительства.</p> <p>Высокая степень износа большей части жилого фонда.</p> <p>Неразвитая система инновационной деятельности.</p> <p>Слабая материальная база учреждений социальной сферы.</p> <p>Недостаточный уровень развития материальной базы для занятий спортом по месту жительства.</p> <p>Слабое развитие местного туризма.</p>
Сфера жизнеобеспечения.	
<p>Наличие технологических возможностей для проектирования инновационных решений по ресурсосбережению.</p> <p>Наличие ресурсной базы для газификации области.</p> <p>Наличие значительных мощностей для первичной переработки различной сельхозпродукции и обеспечения продуктами питания.</p> <p>Достаточный потенциал для жизнеобеспечения и развития области.</p>	<p>Высокий уровень износа основных фондов.</p> <p>Дефицит электроэнергии до 40%.</p> <p>Критическое состояние многих дорог.</p> <p>Отсутствует система формирования финансовых ресурсов на жилищное строительство.</p> <p>Ухудшение экологической обстановки в городе.</p> <p>Высокая вероятность чрезвычайных ситуаций.</p>
Экономика города.	
<p>Многообразие отраслей промышленности, высокий кадровый и научно-технический потенциал.</p> <p>Конкурентные позиции в некоторых отраслях.</p> <p>Наличие производства основных стройматериалов. Развитие монолитного домостроения.</p> <p>Сравнительно высокие темпы роста инвестиций в сферу торговли (потребительского рынка).</p> <p>Общий рост объема и расширение ассортимента услуг населению.</p>	<p>Высокая степень износа основных фондов.</p> <p>Сырьевая зависимость от других регионов.</p> <p>Слабое развитие системы оптовой торговли.</p> <p>Слабое развитие инфраструктуры сервиса.</p>

Как видно из таблицы 16 к основными преимуществами региона можно отнести следующие: сравнительно невысокий уровень официальной безработицы, снижающиеся темпы смертности, многоотраслевой

промышленный комплекс, низкий сводный индекс потребительских цен и тарифов, высокий уровень розничного товарооборота и его темпов роста. К основным недостаткам, на наш взгляд, можно отнести следующие: низкий уровень номинальной заработной платы, падение объемов производства легкой промышленности.

На основе вышеприведенных данных в таблицах 16 и 17 можно выделить ряд **конкурентных преимуществ** региона, создающих условия для развития регионального рынка труда и его социально-экономического развития в целом:

1. Относительно выгодное географическое расположение в Сибири на пересечении важнейших коммуникаций (железнодорожных, автомобильных, авиационных, водных, трубопроводных и др.), связывающих европейский и азиатский континенты, север Западной Сибири и Центральную Азию.

2. Мощный промышленный потенциал, представленный предприятиями нефтепереработки, химической и нефтехимической промышленности, машиностроения, оборонно-промышленного комплекса (ОПК).

3. Наличие отраслевых научных и производственных предприятий с наукоемкими технологиями.

4. Крупный агропромышленный центр, динамично развивающиеся предприятия пищевой и перерабатывающей промышленности.

5. Комплекс предприятий строительной индустрии.

6. Значительные мощности и база для развития теплоэлектроэнергетики.

7. Наличие современных средств связи и телекоммуникаций.

8. Высокий образовательный, профессиональный и культурный уровень значительной части населения города.

9. Хороший кадровый потенциал по многим отраслям экономики.

10. Значительный научно-образовательный комплекс (в том числе, комплекс специальных и высших учебных заведений).

11. Наличие развитой финансово-кредитной системы.
12. Наличие традиций и международного авторитета в сфере культуры, искусства, спорта и сохранения духовных ценностей.
13. Приграничное расположение (с точки зрения развития внешнеэкономических связей).

К факторам, ослабляющим перспективы развития регионального рынка труда, можно отнести следующие:

1. Неблагоприятная демографическая динамика.
2. Высокая дифференциация доходов населения.
3. Сложная экологическая обстановка.
4. Высокая заболеваемость населения.
5. Слабая материально-техническая база учреждений социальной сферы.
6. Недостаток жилого фонда, медленное его обновление.
7. Изношенная и затратная инженерная инфраструктура.
8. Высокая степень износа основных фондов предприятий, устаревшие технологии.
9. Сырьевая и энергетическая зависимость города от других регионов.
10. Недостаток бизнес-центров, инновационных центров, выставочных комплексов и павильонов.

При разработке стратегии развития регионального рынка труда необходимо учитывать и имеющиеся **факторы – угрозы**. К ним можно отнести следующие:

1. Высокая конкурентная способность ряда близлежащих городов Сибири и Урала (Екатеринбург, Новосибирск, Томск и др.).
2. Отток работоспособного населения за пределы региона.
3. Угроза исчезновения ряда градообразующих предприятий.
4. Старение города (жилого фонда, инфраструктуры, населения и др.).
5. Наличие потенциальных источников чрезвычайных ситуаций.

Для ослабления влияния данных факторов на экономику региона

необходимо создание инфраструктур и организация **перспективных видов деятельности**, направленных на создание положительного имиджа региона, развитие внешнеэкономической деятельности, поддержку предпринимательства, активизацию взаимодействия центрального города области с районами области, сотрудничество с Уралом, Казахстаном и государствами Центральной Азии, развитие Омска как культурного и духовного центра Западной Сибири.

По мнению авторов, в качестве стратегических приоритетов экономического развития региона на среднесрочную перспективу могут быть определены отрасли (в связи с тем, что в этих отраслях сконцентрировано наибольшее количество трудоспособного населения региона), перечисленные ниже:

1. Транспорт и связь, причем, в первую очередь (с учетом величины грузооборота).
2. Фермерские хозяйства.
3. Железнодорожный и трубопроводный транспорт.
4. Строительство.
5. Промышленность строительных материалов.
6. Машиностроение и металлообработка.
7. Нефтепереработка.

Приоритетное развитие указанных отраслей позволит в среднесрочной перспективе максимизировать темпы роста ВРП, осуществив, тем самым, необходимое накопление капитала в регионе для дальнейшего сбалансированного развития других отраслей экономики, а также отраслей социальной сферы.

По мнению авторов, главной целью стратегии развития регионального рынка труда является повышение качества жизни населения на основе устойчивого социально-экономического развития региона.

Для достижения этой цели можно выделить следующие **стратегические направления развития региона:**

1. Развитие эффективного производства и сферы услуг с опорой на наукоемкие и передовые отрасли.

2. Улучшение городской среды, устойчивое функционирование и развитие инфраструктуры и систем жизнеобеспечения города и региона.

3. Формирование благоприятного социального климата и высокого нравственного и культурного потенциала региона и его жителей.

4. Развитие институтов гражданского общества, муниципального и общественного самоуправления.

5. Обеспечение безопасности жизнедеятельности населения региона, включая продовольственную, экономическую, экологическую, энергетическую, а также социальную и информационную безопасность.

Реализация стратегии по указанным направлениям предусматривает развитие следующих отраслей и сфер деятельности:

1. Формирование города как мультимодального транспортного узла, предусматривающего развитие транспортного машиностроения, особенно железнодорожного, авиационного, ракетно-космического и автомобильного; строительство современных транспортных магистралей.

2. Проведение перспективных наукоемких разработок и развитие высокотехнологичных производств:

- создание современного нефтегазопромыслового (для освоения месторождений Сибири) и топливно-энергетического оборудования;

- модернизация и создание новых образцов сельскохозяйственной техники;

- разработка и выпуск военной техники и техники двойного назначения;

- создание специальной техники для Госстроя, Минтранса, Минэнерго и ЖКХ, а также спасательной техники для МЧС России;

- производство приборов и средств автоматизации для предприятий топливно-энергетического и нефтехимического комплексов;

- создание средств радиосвязи, антенной техники, радиоприборостроение, устройств и систем управления и обработки информации, а также элементной базы для них (в том числе кварцевой техники);

- биомедицинские технологии и медицинская техника (ультразвуковая, криогенная, лазерная, магнитная, озонаторная и пр.);

- ресурсосберегающие и экологически чистые технологии в отраслях жизнеобеспечения, производственной и социальной инфраструктуры;

- обеспечение добычи и глубокой переработки природного сырья: нефти, торфа, циркон-титановых рудных песков, сапропелей, леса и др.

3. Развитие нефтеперерабатывающей промышленности (в том числе, с использованием новых технологий).

4. Реформирование и техническая модернизация теплоэлектроэнергетики, включая техническое переоборудование ТЭЦ и реконструкцию котельных в ТЭЦ малой мощности (в целях эффективной комбинированной выработки электрической и тепловой энергии), использование альтернативных источников энергии.)

5. Производственное, жилищное и дорожное строительство и промышленность строительных материалов (в том числе, с использованием местных ресурсов).

6. Обеспечение эффективного производства и переработки сельхозпродукции.

7. Развитие финансово-кредитных институтов, сферы услуг, региональной и международной выставочной деятельности, создание бизнес-центров, гостиничных и выставочно-ярмарочных комплексов (в том числе постоянно действующей выставки омской продукции).

8. Развитие научно-образовательного комплекса, в том числе Омского научного центра СО РАН, вузовской и отраслевой науки.

9. Информатизация и связь, развитие в составе единого информационного пространства России и мира.

10. Внешнеэкономическая деятельность, в том числе, сотрудничество с Казахстаном и государствами Центральной Азии.

11. Совершенствование системы управления и самоуправления, формирование и внедрение методов стратегического планирования и управления, подготовка и переподготовка управленческих кадров.

12. Развитие Омска как исторического, культурного и духовного центра Западной Сибири, создание положительного имиджа города.

Реализация стратегии требует соответствующего **кадрового обеспечения**. Необходимо организовать подготовку и переподготовку кадров различных специальностей с учетом всех уровней и видов образования.

В сфере высшего и среднего специального образования следует повышать чувствительность вузов к потребностям города и области в специалистах, координировать их выпуск.

Представляется перспективным развитие системы **дополнительного образования** и новейших педагогических технологий для различных групп населения, в том числе, для районов Омской области, Тюменского Севера, стран Центральной Азии с использованием дистанционного обучения.

На сегодняшний день не вызывает сомнения необходимость государственного регулирования рынка труда. Однако, по мнению авторов, государство должно выступать как субъект регулирующий трудовые отношения преимущественно косвенным путем. В тоже время нельзя не согласиться с представителями институционально-социологического направления с их высказывания о повышении эффективности функционирования рынка труда за счет реализации разного рода социальных реформ. Этот момент должен стать ключевым

направлением в стабилизации рынка труда и социально-трудовой сферы как России, так и регионального рынка труда Омской области.

Среди стратегических направлений развития **межрегиональной и международной деятельности** Омской области важными являются следующие:

1. Расширение внешнеэкономического сотрудничества предприятий и организаций Омской области, привлечение прямых иностранных инвестиций.

2. Развитие международных научных, образовательных (в том числе вузов города и ассоциированных школ ЮНЕСКО), культурных и спортивных связей, международного туризма.

3. Подготовка специалистов различного профиля и уровня для работы в условиях вступления России во Всемирную торговую организацию.

4. Совершенствование инфраструктуры международных связей; формирование позитивного имиджа региона через печатные издания, Интернет, презентации, выставки, международные мероприятия, членство в престижных международных организациях и т. д.

5. Установление и развитие партнерских отношений между городами и организациями в городах-партнерах.

6. Создание в Омске постоянно действующего Международного выставочно-ярмарочного комплекса.

Привлечение отечественного и зарубежного капитала в экономику региона расширяет инвестиционный процесс, позволяет внедрять передовые технологии и управленческий опыт, **создает новые рабочие места**, способствует появлению конкурентоспособных и более дешевых товаров, дает возможность выхода на внешние рынки через сбытовые сети партнеров (в том числе иностранных), увеличивает налоговые и валютные поступления.

Для повышения эффективности функционирования регионального рынка труда деятельность его институтов должна проходить в следующих направлениях:

1. Посредническая и консультационная деятельность за счет распространения информации, обеспечивающей сокращение времени поиска вакансий безработными и работников директорами фирм, а также информации, способствующей найму работодателями работников наиболее соответствующих их требованиям, и позволяющей работникам найти место с подходящими условиями труда и уровнем заработной платы.

2. Повышение качественных характеристик рабочей силы на региональном рынке труда, стимулирование снижения потребности в рабочих местах со стороны тех граждан, чье трудоустройство затруднено по тем или иным причинам.

3. В направлении стимулирования повышения спроса на рабочую силу со стороны работодателей.

Этого можно достичь за счет:

- субсидирования найма на постоянную работу в частном секторе. Данные субсидии должны выделяться на стимулирование занятости отдельных групп работников, а также на сохранение рабочих мест для работников, у которых риск их потерять достаточно велик.

- введения поддержки организаций, которые создают сами безработные. Программы по содействию данным лицам должны включать набор бесплатных услуг, которыми могут воспользоваться безработные, пожелавшие организовать собственный бизнес.

- привлечения безработных граждан к временным общественным работам, с гарантией того, что после окончания этих работ работнику предоставят постоянное место работы.

4. На основе изучения закономерностей развития спроса и предложения рабочей силы стремиться достигнуть наиболее полного их соответствия.

Этого можно достичь за счет:

- регулярного проведения ярмарок-вакансий, которые способствуют, с одной стороны, нахождению работы тем, кто ее потерял, или желает сменить, а с другой – заполнению имеющихся свободных мест. Отличительной чертой таких ярмарок-вакансий должна стать активная позиция обеих участвующих сторон, что, к сожалению, в настоящее время несвойственно ни работодателям, ни потенциальным работникам.

- созданием качественной информационно-аналитической базы, совмещенной с системой «Интернет». Такая база может быть создана службой занятости. Для повышения эффективности функционирования данной системы целесообразно заключать совместные договоры по использованию данной базы с другими агентами на региональном рынке труда.

- развития инвестиционной и кредитной политики в области занятости. Конкретным проявлением инвестиционной и кредитной политики в регионе может стать создание системы льготного кредитования на беспроцентной или даже безвозвратной основе организаций и предприятий, которые осуществляют различные социальные программы по развитию нетрадиционных форм занятости, или воплощают в жизнь различные социальные проекты по содействию занятости особым категориям неработающих граждан.

5. Постоянно повышать социальную защиту работников, находящихся на региональном рынке труда.

Этого можно достичь за счет:

- пересмотра механизма материальной поддержки безработных с учетом мирового опыта. Право получения пособий должно распространяться на граждан, которые ведут активный поиск работы. В России этот принцип соблюдается лишь формально, так как в Законе о занятости активным считается поиск работы, если гражданин, претендующий на право получения статуса безработного обратился в две организации, соответствующие его

профессиональной квалификации. В связи с тем, что государство предлагает не занятым гражданам бесплатные услуги по содействию занятости, безработные должны нести персональную ответственность за свое устройство наравне с государством. Если они не готовы участвовать в этих программах, предлагаемых государством, значит и не должны претендовать на материальную поддержку.

- путем предоставления льгот, связанных с освобождением от выплат в социальные фонды. Сокращение взносов предприятий, осуществляющих профессиональную подготовку или трудоустройство молодых работников могут варьироваться в пределах от 20-30% от общей суммы обязательных выплат на социальное страхование до полного освобождения подобных расходов на определенное время.

6. В развитии внутрифирменных рынков труда, когда можно обратиться к опыту канадских специалистов, где в структуре служб труда и занятости созданы службы отраслевой адаптации, в задачи которой входит содействие внутрифирменному кадровому планированию, оказание различным компаниям и организациям помощи в решении кадровых проблем, возникающих при существенных изменениях в масштабах производства, его перепрофилировании, переходе на новые технологии, пересмотре системы организации труда и т. п. [93].

Государственное стимулирование создания рабочих мест на малых предприятиях позволит поддерживать относительно стабильную ситуацию на рынке труда, способную в любой момент разбалансироваться из-за возможных сокращений на предприятиях, оснащенных физически и морально устаревшим оборудованием, на обновление которого нет средств. Соответственно, важнейшими направлениями сохранения занятости являются формирование благоприятного инвестиционного климата, стимулирующего капиталовложения в основной капитал крупных предприятий, и развитие малого и среднего предпринимательства.

Однако государство не должно доплачивать работодателю за то, чтобы он трудоустроил выпускника вуза или ПТУ. На наш взгляд, для региона разумнее и эффективнее перестроить систему образования под потребности регионального рынка труда. Уже сегодня хорошо образованная, продвинутая молодежь - самая конкурентоспособная категория на рынке труда. Кто составляет костяк новых торговых, компьютерных, строительных, аудиторских, консалтинговых и многих других компаний? Не представители среднего поколения, а молодые люди, которым немногим более 20 лет.

В свою очередь, региональная политика в области занятости населения в среднесрочной перспективе должна быть направлена на поддержание существующей системы рабочих мест в отраслях, признанных перспективными в плане структурной перестройки экономики области.

Для повышения экономической заинтересованности в сохранении рабочих мест в организациях, испытывающих временные трудности с развитием производства, служба занятости может инициировать законодательное закрепление льгот по налогообложению, для организаций, использующих труд работников, намеченных к высвобождению, на общественных работах в собственной организации или в других организациях. В этом случае льгота может распространяться на выплаты в специально созданные фонды и равняться 20-30% от общей суммы взимаемого подоходного налога или освобождения от уплаты налога на время проведения общественных работ.

Для повышения заинтересованности безработных и уверенности в собственных силах необходимо расширить круг услуг, оказываемых службой занятости безработным гражданам, решившим организовать собственное дело. В дополнение к консультационным услугам, профессиональному обучению и предоставлению субсидии необходимо оказывать помощь с поиском и оформлением покупки или аренды помещений, оборудования, сырья, налаживанием связей с поставщиками и покупателями. Решением вопроса с помещениями и оборудованием могло бы стать предоставление

участникам этой программы возможности использовать машины и списанное оборудование на условиях лизинга и возможности аренды производственных площадей на предприятиях, подлежащих ликвидации на льготных условиях.

Весьма значительную долю среди безработных сегодня занимают лица, добровольно оставившие работу без заранее подобранного рабочего места. Будет справедливым эту категорию граждан отделять от тех, кто потерял работу по независящим от них причинам, установив разный механизм наступления права выплаты пособий. Эта категория безработных должна доказать, что исчерпаны все способы трудоустройства и они готовы участвовать в активных программах, предлагаемых службой занятости.

На крупных предприятиях региона, на наш взгляд, представляется целесообразным введение добровольных страховых систем. Финансирование работниками части будущих пособий и даже активных программ – нормальная практика для всех развитых стран, где все люди страхуют себя от безработицы. Однако это должно происходить без увеличения общей налоговой нагрузки на работодателей и тем более на работников. Этого можно достичь, создав специальные резервы и фонды из чистой прибыли предприятий («борьба за персонал»).

Для разработки и реализации стратегии развития регионального рынка труда необходимо формирование **системы стратегического планирования и управления трудовыми ресурсами региона**, включающей планирование, организацию, мотивацию и контроль.

Опыт стратегической деятельности в Омске и других городах показывает, что для успешного применения положений настоящей концепции необходимо выполнение ряда условий.

Во-первых, специалисты, участвующие в реализации сформулированных направлений, должны быть участниками всех стадий процесса стратегического планирования.

Во-вторых, в процессе разработки и реализации стратегий, программ и проектов необходимо не только использовать имеющийся потенциал, но и

выявлять и создавать новые стратегические ресурсы, а также привлекать различные внешние ресурсы.

В-третьих, бюджетные источники должны использоваться в основном для создания условий формирования и реализации стратегии, привлечения различных внебюджетных средств, что требует разработки соответствующих механизмов в управлении финансами.

В-четвертых, необходимо совершенствование нормативно-правовой базы стратегической деятельности, в том числе, придание соответствующего статуса разрабатываемым документам: концепции, стратегическому плану, программам и проектам.

В-пятых, в ряде случаев целесообразно формирование особых субъектов стратегической деятельности для решения новых задач стратегического развития.

Содействием занятости населения, проживающего в сельской местности, будет способствовать принятие и реализация следующих мер:

- создание благоприятных условий для развития частных и кооперативных форм деятельности в сфере социально-бытового обслуживания;
- расширение системы имеющихся социально-деловых центров, бизнес-инкубаторов, центров развития бизнеса для выполнения функций менеджмента в целях развития сельского предпринимательства;
- организация специального обучения сельских жителей, изъявивших желание заняться предпринимательской деятельностью и самозанятостью;
- распространение всех форм и методов государственной поддержки малого бизнеса на развитие ремесленных производств и народных промыслов;
- осуществление подготовки кадров по интегрированным профессиям для аграрного комплекса, социальной сферы с ориентацией на их профессиональную мобильность;

- внедрение в сельской местности дистанционных форм обучения безработных граждан и незанятого населения.

Особую роль в концепции развития регионального рынка труда занимают пути совершенствования функционирования системы социального партнерства.

Общая стратегия развития социального партнерства в социально-трудовой сфере в регионе должна состоять в том, чтобы важнейшие вопросы социальной политики находили свое решение на основе договоренностей между социальными партнерами в рамках действующего законодательства и чтобы накопленный опыт был использован для дальнейшего развития системы социального партнерства, в том числе совершенствования ее организационно-правового, научно-методического, информационного, кадрового и финансового обеспечения.

Эффективная реализация целей и задач социального партнерства возможна лишь при условии создания на уровне региона, города и организаций жизнестойкого саморазвивающегося механизма взаимодействия профсоюзов и работодателей (предпринимателей) при участии мэрии города.

Успех развития партнерских отношений во многом зависит от обеспечения установленного законом порядка разрешения конфликтных ситуаций и возникающих трудовых споров, что обуславливает необходимость повышения эффективности работы комиссий по рассмотрению трудовых споров непосредственно на предприятиях и в организациях.

Становление взаимодоверительных отношений партнеров возможно лишь при системном подходе - предоставлении достоверной информации, регулярном совместном анализе положения в социально-трудовой сфере территории, обобщении результатов партнерства, своевременном устранении сдерживающих факторов путем принятия соответствующих решений и других нормативно-правовых актов.

В связи с указанными в параграфе 2.2 проблемами развития социального партнерства в регионе можно обозначить два основных направления решения данных проблем:

1. Разработка новых стратегий в деятельности профсоюзов и объединений предпринимателей.
2. Повышение эффективности деятельности региональных трехсторонних комиссий.

Для реализации первого направления необходимо следующее:

- оказание новых услуг и создание соответствующих служб. Речь идет о сборе и предоставлении информации, облегчающей совещательные процедуры между профсоюзами и соответствующими отраслевыми объединениями предпринимателей (о применяющихся или возможных дополнительных выплатах, наличии рабочих мест, содержании компьютерных программ обучения по различным работам и видам деятельности, возможных профессиональных контактах);

- вовлечение новых членов, т. е. распространение влияния профсоюзов прежде всего на молодежь, женщин, работников малых и средних предприятий и неформального сектора (который в ряде регионов охватывает до 80% всех трудящихся), объединение в соответствующие организационные структуры предпринимателей, особенно владельцев малых и средних предприятий, предприятий неформального сектора;

- расширение международного сотрудничества профсоюзов и организаций работодателей в развитии международных связей, включая участие в мировых и региональных форумах, конференциях и семинарах, налаживании прямых контактов с коллегами из других стран, в частности, занятых в транснациональных компаниях, что поможет обмену полезным опытом, укреплению связи и солидарности участников профсоюзного движения и созданию международной интегрированной сервисной сети, представляющей услуги в области обучения, юридических консультаций и

стратегического планирования для постоянно растущего круга предпринимателей;

- формирование новых объединений. Неправительственные организации, союзы потребителей, объединения работодателей и профсоюзы, которые преследуют различные, но в чем-то сходные цели, становятся все более важным резервом общественных сил, заинтересованных в решении комплексных социальных проблем, имеющих международное значение: обеспечение прав человека, развитие торговой политики, улучшение экологического состояния и защита окружающей среды. Создание нетрадиционных альянсов такого рода организаций в конечном счете поможет расширению поля социального согласия и ускорит мировой прогресс;

- совершенствование экономико-правового механизма регулирования договорных условий по всем видам соглашений, что приведет к повышению исполнительской дисциплины всех субъектов социального партнерства.

Для реализации второго направления, а именно для повышения эффективности функционирования трехсторонних комиссий и всей системы социального партнерства, повышения значимости трехсторонних комиссий и усиления их роли в выработке социально-экономического курса и регулировании трудовых отношений потребуется:

- определить и закрепить в законодательном порядке их статус и статус их координаторов;

- способствовать становлению и расширению практики трехсторонних консультаций в рамках всей системы социального партнерства, и прежде всего по подготовке и принятию законодательных актов, касающихся широкого круга социально-трудовых вопросов;

- разработать экономико-правовой механизм реализации принятых решений, а также контроля и ответственности за невыполнение решений, принятых трехсторонними комиссиями;

- организовать в рамках трехсторонних комиссий группу по изучению и обобщению опыта деятельности аналогичных органов за рубежом.

Исходя из важности проведения согласованной социально-экономической политики в регионе представляется необходимым привлекать на договорной основе управление труда по г. Омску Администрации Омской области к нормотворческой и координационной работе по развитию социального партнерства.

Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений требует реализации решений и рекомендаций Международной организации труда, опыта работы профсоюзов зарубежных стран, общественных организаций, проведения научного анализа эффективности системы социального партнерства на всех ее уровнях, прогнозирования социально-экономической ситуации в регионе.

Необходимо разработать положения, рекомендации, методические указания и пособия по вопросам социального партнерства, ведению переговоров и процедур посредничества, организации подготовки, заключению и выполнению соглашений и коллективных договоров, регистрации и распространению их действий, способам разрешения коллективных трудовых споров.

Особенно важной представляется разработка научно-методических подходов к формированию правового, экономического и других механизмов, заинтересовывающих работодателей вступать в партнерские отношения с работниками, их представителями и органами местного самоуправления, выделять соответствующие финансовые и материально-технические ресурсы для осуществления мероприятий, предусмотренных соглашениями и коллективными договорами.

Для решения этих проблем используются возможности научных учреждений.

Дальнейшее развитие системы предполагает обобщение и использование опыта партнерской деятельности, формирование банка информации по

социально-трудовым отношениям, включающего нормативно-правовые акты, анализ состояния и перспективы развития партнерства на соответствующем уровне, лучший опыт работы, списки групп экспертов, посредников, трудовых арбитров и т. д.

Для организации информационного обеспечения субъектов трудовых отношений на стадиях переговоров, подготовки и заключения соглашений и коллективных договоров, а также при их реализации широко используются возможности средств массовой информации - газет, радио, местного телевидения.

Кадровое обеспечение работы по социальному партнерству предполагает разработку и осуществление согласованной со сторонами программы различных форм обучения, повышения квалификации работников мэрии, союза работодателей, ассоциации профсоюзов, занимающихся вопросами социального партнерства.

Таким образом, опыт работы по развитию социального партнерства и требования времени в решении настоящей проблемы сегодня показывает, что, прежде всего, необходимо сосредоточить внимание на:

- выработке новых механизмов реализации социальной политики;
- недопущении заключения соглашений на региональном и территориальном уровнях, не обеспеченных достаточными финансовыми и материальными ресурсами;
- принятии мер по максимально возможному охвату коллективными договорами предприятий и организаций всех форм собственности;
- ускорении процесса становления сторон партнерских отношений;
- принятии действенных мер по развитию коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в организациях негосударственных форм собственности;
- улучшении информационного и организационно-методического обеспечения развития социального партнерства;

- усилении роли и ответственности работодателей и профсоюзов за выполнение принятых обязательств, их большей увязки с экономическими возможностями регионов и предприятий;

- совершенствовании практики коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и предупреждении трудовых конфликтов.

На региональном уровне целесообразно сформировать Региональный регистр соглашений и коллективных договоров, который бы являлся составной частью Федерального регистра. Для достижения этой цели Министерство здравоохранения и социального развития России должно помочь региональным органам решить комплекс проблем, а именно [52, с.84]:

- укомплектовать административно-территориальные образования не просто кадрами трудовиков, а специалистами по вопросам социального партнерства;

- обеспечить административно-территориальные образования компьютерной техникой, создав при этом условия для грамотного пользования ею, подобрав соответствующих специалистов, либо переобучив имеющихся;

- разработать нормативную базу взаимоотношений с предприятиями, участвующими в колдоговорном процессе, предусмотрев помимо простой регистрации коллективных договоров соответствующие формы их обязательной статистической отчетности.

С другой стороны, анализ действующих нормативных правовых актов и законопроектов в области социального партнерства и практики осуществления договорного регулирования социально-трудовых отношений позволяет определить основные тенденции правового обеспечения развития системы социального партнерства на данном этапе:

- перемещение центра тяжести на договорное регулирование трудовых отношений, движение к тарифной автономии;

- переход от трудового законодательства, консервирующего рабочие места и структуру занятости без учета их экономической эффективности, к социально активному трудовому законодательству, поощряющему отраслевую, территориальную и профессиональную мобильность рабочей силы, повышение ее качества и создание новых рабочих мест;

- разработка и принятие минимальных социально-трудовых стандартов, определяющих условия труда, права и обязанности сторон трудового договора;

- совершенствование понятийного аппарата социального партнерства;

- развитие и совершенствование судебного порядка разрешения коллективных трудовых споров (создание в перспективе специализированных трудовых арбитражных судов).

Все ранее рассмотренные проблемы развития социального партнерства в регионе требуют осмысления и коллективных усилий по их разрешению, а именно:

1. Формированию структуры соглашений и коллективных договоров на базе нового трудового законодательства, основываясь на:

- принципиально более широком охвате регулируемых ими вопросов, касающихся заработной платы, охраны и условий труда, планирования профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации кадров, их трудоустройства, эффективного механизма контроля и ответственности сторон за выполнением принимаемых обязательств;

- преодолении декларативности, формализма, слабой взаимосвязи между соглашениями различных уровней и колдоговорами и недостаточности их влияния на развитие трудовых отношений;

- повышении уровня социальной и правовой защищенности работников;

- совершенствовании системы разрешения коллективных трудовых споров.

2. Формирование культуры партнерских отношений.

3. Расширение информационного обмена и обмена опытом между социальными партнерами в области практики заключения колдоговоров и соглашений, правового обеспечения и перспектив развития социального диалога.

4. Подготовки специалистов в области социального партнерства, создания экспертных групп или комиссий для организации объективной независимой оценки выполнения колдоговоров и соглашений и анализа перспектив.

В целях осуществления комплексного подхода к развитию системы социального партнерства в регионе представляется целесообразным:

- систематически изучать и обобщать имеющийся зарубежный и отечественный опыт организации системы социального партнерства.

- расширять критерии и социальные показатели для анализа состояния и основных тенденций развития социального партнерства.

- развивать социально-экономическое партнерство в регионе с учетом стратегических направлений и национальных приоритетов развития человеческих ресурсов, содержания учебных программ ВУЗов, профессиональной квалификации, аттестации педагогических и руководящих работников.

- создать постоянно действующий трехсторонний диалог по проблемам: подготовки, переподготовки, повышения квалификации кадров, аттестации педагогических и руководящих работников на региональном, местном и локальном уровнях; изучения рынка труда, итогов трудоустройства выпускников с включением этих данных в официальную отчетность; анализа потребности в подготовке и переподготовке кадров на местных рынках труда и регулярного информирования об итогах этого анализа учебных заведений, общественности и работодателей; разработки процедуры формирования госзаказа для системы профессионального образования и подготовки на основе объективных критериев информации о рынке труда, конкурса учебных заведений на право получения госзаказа.

- проводить в регионе «Дни социального партнерства и охраны труда», инициатором которых должно выступать Министерство труда Омской области. Помимо руководителей районов региона и города, в этих мероприятиях должны принимать участие представители министерства, органов государственного надзора и контроля, районных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, руководители предприятий, профсоюзных органов, специалисты служб охраны труда.

Важный элемент Дней социального партнерства и охраны труда – заинтересованное обсуждение проблематики условий труда в контексте социального диалога. В эти дни на совещаниях должны выступать заместители глав администрации, курирующие данные вопросы, начальники отделов по труду, топ-менеджеры предприятий. Представителям Минтруда необходимо регулярно предоставлять анализ ситуации, сложившейся в социально-трудовой сфере, делать акцент на выявленных нарушениях законодательства о труде и охране труда. Представители профсоюзных органов должны рассказывать о взаимодействии с работодателями.

В ряде районов региона должны быть организованы циклы семинаров-совещаний по разъяснению вопросов Трудового кодекса, проведены месячники по охране труда. Для постоянной поддержки диалога с населением, профсоюзами и работодателями - важно создать выездные консультационные пункты по вопросам условий и охраны труда.

В связи с этим концепция и стратегический план развития регионального рынка труда должны предусматривать **формирование и совершенствование института социально-экономического партнерства**, как в целях изыскания ресурсов, так и инструментов реализации стратегических проектов и программ. Стратегическими партнерами могут быть юридические и физические лица, которые способны оказать существенное влияние на ход разработки и реализации указанных документов.

Основными стратегическими партнерами являются органы муниципального и регионального управления, организации, имеющие значимые ресурсы для решения стратегических проектов и программ, предприниматели и горожане.

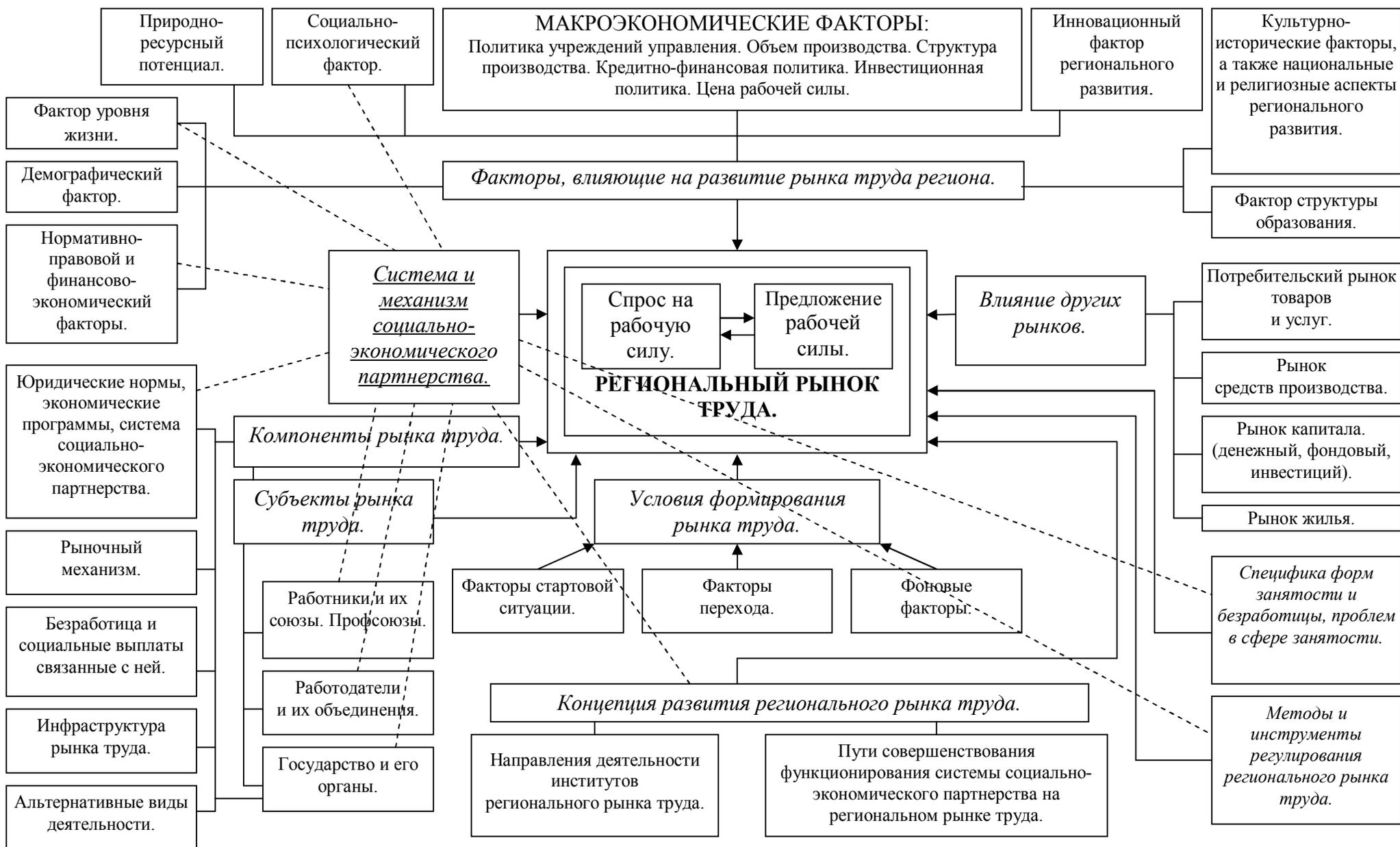
В ряде случаев стратегическими партнерами могут являться федеральные ведомства, партнеры из других регионов России и иностранных государств (по различным направлениям стратегического развития).

К важнейшим требованиям формирования и реализации концепции и стратегического плана развития регионального рынка труда относятся их публичность для населения региона и открытость для установления внешних партнерских отношений и экономических связей.

Способом формирования этого общественного института может стать присвоение конкретным субъектам в рамках стратегической деятельности статуса стратегического партнера. Этот статус получают субъекты, обеспечивающие привлечение трудовых ресурсов и участвующие в разработке и реализации стратегических социальных проектов и программ.

Обобщая изложенное, автор работы предлагает собственное видение модели регионального рынка труда, представленное на рисунке 2б.

Таким образом решение проблем развития регионального рынка труда как основы преобразования социально-трудовых процессов в регионе требуют системного подхода к решению научно-технических, экономических, структурно-воспроизводственных, социальных, институциональных и правовых аспектов с учетом научно-обоснованных критериев, объективных оценок, реальной ситуации и возможной эффективности достижения совместимости интересов и правильного прогнозирования перспектив - социально-экономического развития российского общества с учетом возможностей его жизнедеятельности, включая механизм согласования интересов участников социально-трудовых взаимоотношений как определяющего фактора эффективного развития рынка труда.



Библиографический список использованной литературы

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. С комментариями конституционного суда. - М.: ИНФРА-М, 2002. - 200с.
2. Трудовой кодекс РФ. Принят 21 декабря 2001 г. - М.: Эксмо-Пресс, 2002.
3. Трудовой кодекс РФ (с последними изменениями на 1 октября 2004 г.). - М.: Эксмо-Пресс, 2004. - 288с.
4. Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (в редакции Федеральных законов от 20 апреля 1996 года № 36-ФЗ, от 21 июля 1998 года № 117-ФЗ, от 30 апреля 1999 года № 85-ФЗ, от 17 июля 1999 года № 175-ФЗ, от 20 ноября 1999 года № 195-ФЗ, от 17 августа 2000 года № 122-ФЗ). - М.: Росстатинформ.
5. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г.// Российская газета. 1992. 15 марта.
6. Закон РФ «Об общественных объединениях»// Российская газета. 1995. 25 мая.
7. Закон РФ «О внесении изменений и дополнений в Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» № 176 — ФЗ от 24 ноября 1995 г. Собрание законодательства Российской Федерации 1995. № 48. - с.4558.
8. Закон РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»// Российская газета. 1995. 5 декабря.
9. Закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»// Российская газета. 1996. 20 января.
10. Закон РФ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» от 24 октября 1997. № 134 ФЗ.// Российская газета. 1997. 29 октября.

11. Закон РФ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»// Российская газета. 1999. 12 мая.
12. Указ Президента РФ «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)»// Российская газета. 1991. 15 ноября.
13. Указ Президента РФ «О российской трехсторонней Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». // Российская газета. 1997. 28 января. - с.890.
14. Постановление Правительства РФ «О программе социальных реформ в РФ на период 1996-2000 гг.» от 26 февраля 1997 г. № 222.// Российская газета. 1997. 11 марта.
15. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и правительством РФ на 2000-2001 годы.// Российская газета. 1999. 31 декабря.
16. Генеральная схема создания рабочих мест. Основные принципы.// - М.: Министерство труда и социального развития Российской Федерации, 1997.
17. Инструкция по формированию региональных разделов Генеральной схемы создания рабочих мест.// - М.: Министерство труда и социального развития Российской Федерации, 1997.
18. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда (1919-1956). Том 1. – Женева: Международное Бюро Труда, 1991.
19. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда (1957-1990). Том II. – Женева: Международное Бюро Труда, 1991.
20. Постановление Главы администрации (Губернатора) Омской области от 11 июня 1999 г. №250-п «О мерах по развитию системы социального партнерства в Омской области»// Сборник законодательных актов Омской области №7. - Омск: Облстат, 1999.

21. Программа содействия занятости населения Омской области на 2003-2005 годы. - Омск: Комитет труда и занятости населения администрации Омской области, 2003.
22. Закон Омской области от 29 мая 2003 г. «О деятельности трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений на территории Омской области»// Сборник законодательных актов Омской области №9. - Омск: Облстат, 2003.
23. Абалкин Л.И. Заметки о российском предпринимательстве. - М., 1994, - 128с.
24. Ананьев А. Новые процессы в занятости населения в условиях перехода к рыночной экономике.// Вопросы экономики. 1995. №5. - с.39-47.
25. Андропов В.В. Регулирование занятости в Германии: история и современность. // Труд за рубежом. 1999. №1. - с.31-46.
26. Антология экономической классики. Мальтус М., Кейнс Д., Ларин Ю. - М., 1996.
27. Барсукова С.Ю. Формальное и неформальное трудоустройство: парадоксальное сходство на фоне очевидного различия.// Социальные исследования. №7. 2003. - с.3-15.
28. Барышев В. Социальное партнерство как фактор стабилизации.// Человек и труд. №7. 2002 - с.77-80.
29. Безгребельная И., Кузьминова М. Социальные контуры рынка труда.// Человек и труд. 1993. №12. - с.13-17.
30. Бестужев-Лада И.В. Безработица? Не может быть! - М.: Знание, 1992.
31. Бестужев-Лада И.В. Социальные проблемы занятости в России.// Социальные исследования. №12. 2002. - с.113-119.
32. Бирюков В.В. Основы экономической теории. Часть 2. Микроэкономика. Учебное пособие. – Омск: СибАДИ, 1995.
33. Богатыренко З.С. Новейшие тенденции в нормотворческой деятельности МОТ.// Труд за рубежом. №3. 2003. - с.129-157.

34. Бреев Б. Использование трудового потенциала в России в условиях перехода к рыночной экономики.// Общество и экономика. 1999. №7. - с.172-180.
35. Бугаян И.Р. Макроэкономика. Учебное пособие. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2000.
36. Бушмарин И. Аномалии российского рынка труда.// Мировая экономика и международные отношения. 1998. №2. - с.91-100.
37. Бякирова К. Социальное партнерство: современная теория и практика. – М.: София, 1989. - 156с.
38. Ведение переговоров. Стратегия переговоров. Сборник материалов. Представительство фонда имени Ф. Эберта в Москве. - М., 1998.
39. Видяпин В.И., Добрынина А.И. Экономическая теория: Учебник. - М.: ИНФРА-М, 2002.
40. Вишневская Н. Российский рынок рабочей силы и опыт запада. // Мировая экономика и международные отношения. 1992. №8. - с.42-56.
41. Вишневская Н. Государство на рынке труда – изменение стратегии.// Мировая экономика и международные отношения. 1997. №7. - с.101-107.
42. Ветров А.В. Соперничество или партнерство. – М., 1990.
43. Вишневская Н.Т. Реформа законодательства о защите занятости в странах с развитой рыночной экономикой.// Труд за рубежом. №1. 2002. - с.88-108.
44. Волгин Н.А., Одегов Ю.Г. Экономика труда: социально-трудовые отношения. - М.: Экзамен, 2002. - 735с.
45. Гарсия-Исер М.Х., Смирнов С.Н., Кашепов А.В. Рынок труда России. - М.: Фаст-Принт, 1998.
46. Гильдингерш М.Г. Основные положения теории безработицы в рыночной экономике и оценка возможностей их трансформации для анализа безработицы в России.// Труд за рубежом. 1996. №1. - с.38-52.

47. Гимпельсон В. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда.// Вопросы экономики. 2004. №3. – с.76-94.
48. Гордон Л.А., Клопов Э.В. Что нужно знать о социальном партнерстве? - М.: ИНФРА-М, 1994.
49. Горисов С. Масштабы и структура неформальной занятости.// Вопросы экономики. 2004. №3. - с.115-127.
50. Григорьев Т. Рынок труда: непросто стать цивилизованным.// Человек и труд. 1993. №4. - с.32-35.
51. Гурьева Л.С. Адаптация в условиях безработицы: механизмы поведения потенциальных безработных.// Вестник РГНФ. 1996. №2. - с.150-157.
52. Долгова А., Жукова И. АИАС «Социальное партнерство»: условия эффективного функционирования.// Человек и труд. №6. 2003. - с.83-84.
53. Зверев А.Ф. Социальное партнерство в предпринимательстве. Учебное пособие. - М.: РУДН, 2001. - 109с.
54. Иванов О., Гавра Д. Социальное партнерство: некоторые вопросы теории. – СПб., 1994. - 145с.
55. Ивашковский С.Н. Микроэкономика. Учебник. Т.1. - М.: Дело, 2001. - 262с.
56. Игнатов В.Г., Бутов В.И. Регионоведение: экономика и управление. - М.: Тесса, 2000. - 416с.
57. Капелюшников Р. Российская модель рынка труда: что впереди?// Вопросы экономики. 2003. №9. - с.111-122.
58. Кашепов А. Проблемы предотвращения массовой безработицы в России.// Вопросы экономики. 1995. №5. - с.53-62.
59. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег.// Шедевры мировой экономической мысли. Т.3. - Петрозаводск: Петроком, 1993. - с.95.

60. Кириченко О., Кудюкин П. Правовое регулирование на российском рынке труда.// Вопросы экономики. 2003. №9. - с.111-122.
61. Кокин Ю.П., Савченко П.В. Политика доходов и заработной платы. - М.: Юристъ, 2000.
62. Концепция социально-экономического развития Омской области до 2015 г. Научный доклад. Научный руководитель Л.А. Еловигов. – Омск, 2002. - 159с.
63. Короп Е.Р. Ускорение замедления.// Известие. 1 Ноября. 2000.
64. Коршунова Т. Социальное партнерство: новые подходы.// Человек и труд. №6. 2002. - с.58-66.
65. Костин Л.А. Российский рынок труда: Вопросы теории, истории, практики. – М.: Профсоюзы и экономика, 1999. – 296с.
66. Костян И., Пискарев И., Шеломов Б. Защита трудовых прав работников.// Человек и труд. №8. 2003. - с.43-52.
67. Кутепова Н. Специфика Российского рынка труда.// Человек и труд. №5. 2003. - с.42-44.
68. Лавриненко В.Н., Путилова Л.М. Исследование социально-экономических и политических процессов: Учебное пособие. – М. Вузовский учебник., 2005. – 184с.
69. Лазарев В.Ф. Развитие системы социального партнерства в России в 1998 году. - М.: Министерство труда и социального развития, 1998.
70. Маркс К. Капитал. Т.1. М. Издательство политической литературы. 1988.
71. Маркс К., Энгельс Ф. Критика политической экономии. Соч. 2 изд. Т.2. – М., 1991. - 826с.
72. Маршалл А. Принципы экономической науки. Т.3. - М., 1996.
73. Маслова И., Бараненкова Т. Неформальная занятость в России.// Вопросы экономики. 2003. №9. - с.89-99.
74. Митрофанов В.И. Социальное партнерство: теоретико-методологические основы. - М., 1999.

75. Митрохин В.И. Социальное партнерство. Учебно-методическое пособие. - М.: Теса, 1998.
76. Михеев В.А. Социальная политика. - М., 1998. - 65с.
77. Михеев В.А. Политика социального партнерства. Учебно-методическое пособие. Ч.1. - М., 1999. - 93с.
78. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика. Учебник для вузов. - М.: Экзамен, 2001.
79. На пути к социальному партнерству: развитие социально-трудовых отношений в современной России. Ред. кол Гордон Л.А., Клопов Э.В. и др. - М., 1993.
80. Николаева И.П. Теория переходной экономики. Учебное пособие. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. - 487с.
81. Новопрудский С.И. Капитализм как он есть.// Известия. 1 Ноября. 2000. - с.6.
82. Омская область в цифрах «2006»: Статсборник. – Омск, 2007.
83. Омский областной статистический ежегодник – 1997 года. – Омск: Облстат, 1997.
84. Омский областной статистический ежегодник – 2002 года. – Омск: Облстат, 2002.
85. Омский областной статистический ежегодник 2006 года. – Ч. 1. – Омск: Облстат, 2006.
86. Панченко Н., Суринов А. Рабочая сила на ухабах экономики.// Экономика и жизнь. 1998. №21. - с.29.
87. Патласов В.Ю. Маркетинг-менеджмент рынка труда. Монография. – Томск: Изд-во Томского Университета, 2000. - 632с.
88. Перегудов С.П. Новые экономические структуры и российское государство.// Россия и современный мир. 1996. №2. - с.49-58.
89. Петров В.Н. Социальное партнерство в современных условиях, проблемы и пути их разрешения. Автореферат диссертации на соискание уч. степени к.э.н. - М., 1999.

90. Петти В. Трактат о налогах и сборах. Рикардо Д. Начало политической экономии и налогового обложения.// Шедевры мировой экономической мысли. Т.2. – Петрозаводск: Петроком, 1993. - с.5-112.
91. Подшибякина Н. О некоторых проблемах социального партнерства в условиях глобализации.// Человек и труд. №1. 2003. - с.68-70.
92. Примаков Е.М. Пять принципов премьера.// Российская газета. 1999. 13 Апреля.
93. Программа поддержке занятости в Канаде. - М.: ТЕИС, 1992.
94. Прокопов Ф. Безработица и эффективность государственной политики на рынке труда в переходной экономике России. - М.: Экономический ф-т МГУ, 1999.
95. Ракитская Г. Необъявленная реформа социально-трудовых отношений в 1990-е годы.// Вопросы экономики. 2003. №9. - с.77-88.
96. Регионы России: Социально-экономические показатели 2005. – Сатсборник. – М, 2006.
97. Рикардо Д. Начало политической экономии и податного обложения. Пер. с англ. под ред. Н. Рязанова. - М.: Звено, 1986.
98. Робинсон Дж. В. Экономическая теория несовершенной конкуренции. Пер. с англ. Осадчей М.И. - М.: Прогресс, 1986.
99. Розанова Н., Назаренко А. К вопросу о марксистской теории отношений труда и капитала: современный подход.// Вопросы экономики. 2004. №12. – с.131-140.
100. Российский статический ежегодник - 1997. Стат. сб.// - М.: Госкомстат России, 1997. - 580с.
101. Россия 2015: оптимистический сценарий. Под ред. Абалкина Л.И. - М.: ИЭ РАН и ММВБ, 1999.
102. Российский статический ежегодник: 2002. Стат. сб.// - М.: Госкомстат России. 2002. - 690с.
103. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. - М.: МИК, 1998.

104. Ружелович Т.М. Развитие инфраструктуры регионального рынка труда. Диссертация на соискание ученой степени к.э.н.. ОмГУ. – Омск, 1997. - 242с.
105. Рынок труда: Учебник./Под ред. проф. В.С. Буланова, проф. Н.А. Волгина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Экзамен, 2003. – 480с.
106. Самуэльсон П. Экономика. Т.2. - М., 1997. - 643с.
107. Семенов А. Гибкая занятость как историческая тенденция.// Мировая экономика и международные отношения. 1994. № 8-9. - с.150.
108. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. Учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 1996. - 336с.
109. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Книга 1-3. Отв. Ред. Л.И. Абалкин. - М.: Наука, 1993.
110. Социальное партнерство в условиях становления и развития рыночных отношений. Под общ. ред. Киселева В.Н. - М., 1997.
111. Социальное партнерство. Словарь-справочник. Рук. авт. колл. Киселев В.Н., Смольков В.Г. - М., 1999.
112. Социально-экономическое положение России. Январь-июнь 2007. Статсборник. – М., 2007.
113. Становление отношений социального партнерства в России. – Пермь, 1996.
114. Статсборник «Трудовые ресурсы Омской области 2001 г.». – Омск: Облстат, 2002.
115. Труд в Омской области в 2005 году. Статсборник. – Омск, 2006.
116. Теория переходной экономики. Учебное пособие. Под ред. Николаевой И.П. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. - 487с.
117. Федулина А.А. Становление и развитие системы социального партнерства в России. - М., 1999. - 340с.
118. Фуколова Ю., Иванющенкова М., Кто почем, Коммерсантъ.// Деньги. 2000. №4.
119. Хейне П. Экономический образ мышления. - М.: Дело, 1992.

120. Что нужно знать о социальном партнерстве. Рук. авт. колл. Гриценко Н.Н. - М., 1993.
121. Шмаков М.В. Социальное партнерство: немало сделано, но предстоит ещё больше.// Трудовое право. 2003. № 2. - с.6.
122. Экономическая мысль запада. Т.2. - М.: Прогресс, 1993.
123. Coase R.H. The firm, the market and the law. Chicago & London, 1988.
124. Brewster C. Towards a «European» Model of human resource.// Management Journal of International Business Studies, 1995 No 1. – p.1-21.
125. Kahn K. Collective Bargaining and the Inter-industry Wage Structures: International Evidence.// Economica, 1998. No 260. – p.507, 534.
126. Lange O. Marxian economics and modern economic Theory. New York, 1944.
127. Robinson J. The economic of imperfect competition. - London.: Macmillan, 1934.

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

ЗОЯ ВЛАДИМИРОВНА ГЛУХОВА

СТАНИСЛАВ СТАНИСЛАВОВИЧ СТАУРСКИЙ

Региональный рынок труда и формирование механизма социального партнерства

Монография

Редактор _____

Подписано к печати _____ 2008

Формат 60×90 1/16

Бумага писчая

Оперативный способ печати

Гарнитура Times New Roman

Усл. п.л. _____, уч. изд. л. _____

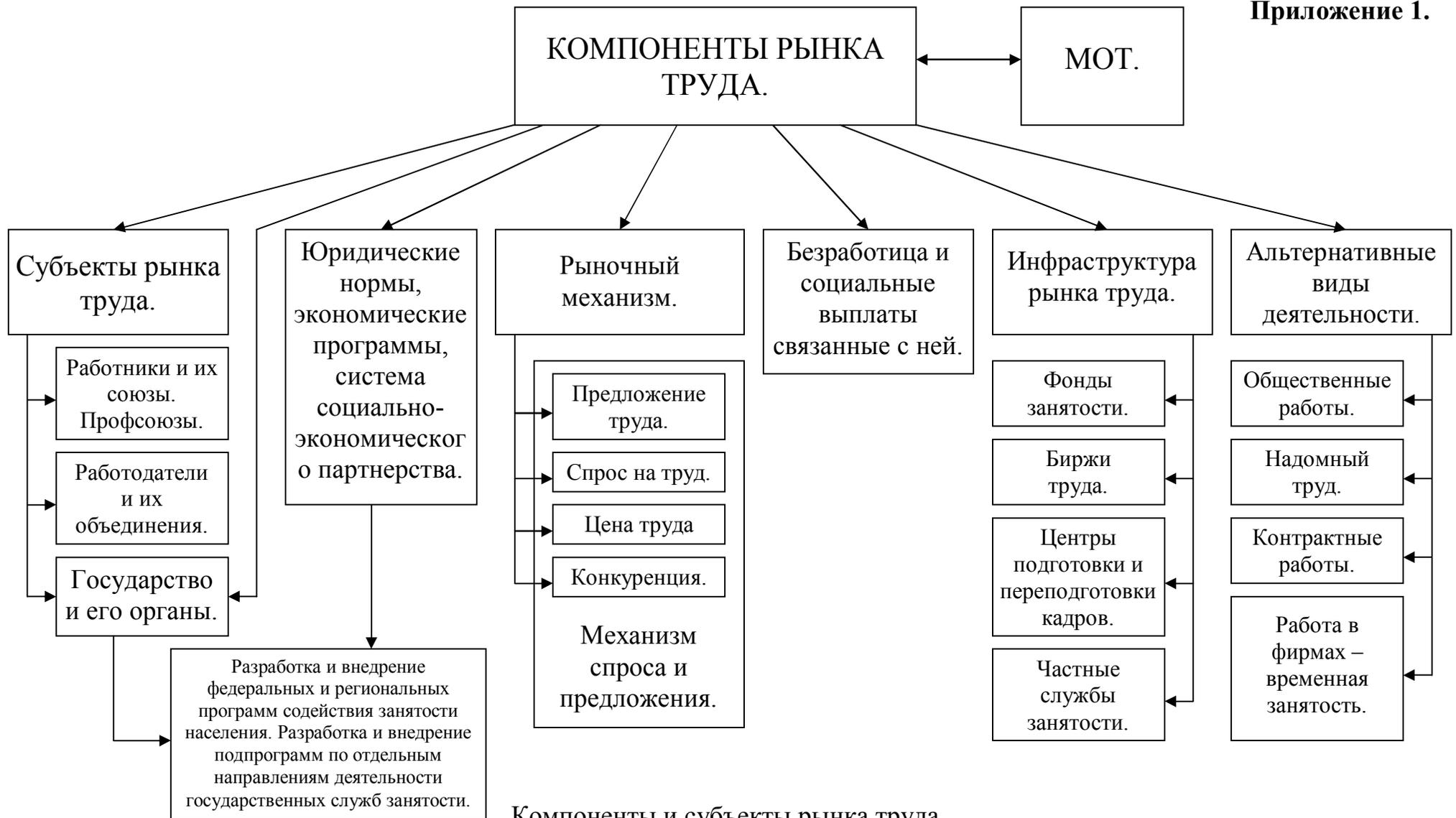
Тираж 300. Заказ № _____

Цена договорная

Издательство СибАДИ

644099, г. Омск, ул. П. Некрасова, 10

Отпечатано в ПУ издательства СибАДИ
644099, г. Омск, ул. П. Некрасова, 10



					X	t	Y
R	=	0,82	$\Sigma t \cdot x = 5206,4$	$\Sigma t \cdot y = 5478,3$	64,90	1	57,36
d	=	67,21%			67,10	2	61,14
t	=	11	$m_a = 15,5$	$t_a = 1,84$	67,80	3	64,32
Σt	=	66,00	$m_{b1} = 0,22$	$t_b = 1,85$	68,30	4	67,42
a	=	28,50		$t_r = 4,32$	71,80	5	71,72
b_1	=	0,40			74,50	6	75,70
b_2	=	3,00			74,80	7	78,72
					78,20	8	82,98
			$Y(X) = 28,5 + 0,4 \cdot X + 2,9 \cdot t$		81,50	9	87,20
					87,40	10	92,46
					88,00	11	95,60

Перечень конвенций МОТ, действующих в Российской Федерации

(Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. – М.: Проспект, 2005. – С. 484)

1. Конвенция № 10 "О минимальном возрасте допуска детей на работу в сельском хозяйстве" (1921).
2. Конвенция № 11 "О праве на организацию и объединение трудящихся в сельском хозяйстве" (1921).
3. Конвенция № 13 "Об использовании свинцовых белил в малярном деле" (1921).
4. Конвенция № 14 "О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях" (1921).
5. Конвенция № 15 "О минимальном возрасте допуска подростков на работу в качестве грузчиков угля или кочегаров во флоте" (1921).
6. Конвенция № 16 "Об обязательном медицинском освидетельствовании детей и подростков, занятых на борту судов" (1921).
7. Конвенция № 23 "О репатриации моряков" (1926).
8. Конвенция № 27 "Об указании веса тяжелых грузов, перевозимых на судах" (1929).
9. Конвенция № 29 "О принудительном или обязательном труде" (1930).
10. Конвенция № 32 "О защите от несчастных случаев трудящихся, занятых на погрузке или разгрузке судов" (1932).
11. Конвенция № 45 "О применении труда женщин на подземных работах в шахтах" (1935).
12. Конвенция № 47 "О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю" (1935).
13. Конвенция № 52 "О ежегодных оплачиваемых отпусках" (1936).
14. Конвенция № 58 "О минимальном возрасте допуска детей на работу в море" (1936).
15. Конвенция № 59 "О минимальном возрасте приема детей на работу в промышленность" (1937).
16. Конвенция № 60 "О возрасте приема детей на непромышленные работы" (1937).
17. Конвенция № 69 "О выдаче судовым поварам свидетельств о квалификации" (1946).
18. Конвенция № 73 "О медицинском освидетельствовании моряков" (1946).
19. Конвенция № 77 "О медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности" (1946).
20. Конвенция № 78 "О медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах" (1946).
21. Конвенция № 79 "Об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах" (1946).
22. Конвенция № 81 "Об инспекции труда в промышленности и торговле" (1947).
23. Конвенция № 87 "О свободе ассоциации и защите права на организацию" (1948).
24. Конвенция № 90 "О ночном труде подростков в промышленности" (пересмотрена в 1948).
25. Конвенция № 92 "О помещениях для экипажа на борту судов" (пересмотрена в 1949).
26. Конвенция № 95 "Об охране заработной платы" (1949).
27. Конвенция № 98 "О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров" (1949).
28. Конвенция № 100 "О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности" (1951).
29. Конвенция № 103 "Об охране материнства" (1952).
30. Конвенция № 105 "Об упразднении принудительного труда" (1957).

31. Конвенция № 106 "О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях" (1957).
32. Конвенция № 108 "О национальных удостоверениях личности моряков" (1958).
33. Конвенция № 111 "О дискриминации в области труда и занятий" (1958).
34. Конвенция № 112 "О минимальном возрасте для принятия на работу рыбаков" (1959).
35. Конвенция № 113 "О медицинском осмотре рыбаков" (1959).
36. Конвенция № 115 "О защите трудящихся от ионизирующей радиации" (1960).
37. Конвенция № 116 "О частичном пересмотре конвенций, принятых Генеральной конференцией Международной организации труда на своих первых 32 сессиях, с целью унификации положений о подготовке Административным советом Международного бюро труда докладов о применении конвенций" (1961).
38. Конвенция № 119 "О снабжении машин защитными приспособлениями" (1963).
39. Конвенция № 120 "О гигиене труда в торговле и в учреждениях" (1964).
40. Конвенция № 122 "О политике в области занятости" (1964).
41. Конвенция № 123 "О минимальном возрасте допуска на подземные работы в шахтах и рудниках" (1965).
42. Конвенция № 124 "О медицинском освидетельствовании молодых людей с целью определения их пригодности к труду на подземных работах в шахтах и рудниках" (1965).
43. Конвенция № 126 "О помещениях для экипажа на борту рыболовных судов" (1966).
44. Конвенция № 133 "О помещениях для экипажа на борту судов. Дополнительные положения" (1970).
45. Конвенция № 134 "О предупреждении производственных несчастных случаев среди моряков" (1970).
46. Конвенция № 138 "О борьбе с опасностью, вызываемой канцерогенными веществами и агентами в производственных условиях, и мерах профилактики" (1974).
47. Конвенция № 142 "О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов" (1975).
48. Конвенция № 147 "О минимальных нормах на торговых судах" (1976).
49. Конвенция № 148 "О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах" (1977).
50. Конвенция № 149 "О занятости в условиях труда и жизни сестринского персонала" (1977).
51. Конвенция № 150 "О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация" (1978).
52. Конвенция № 155 "О безопасности и гигиене труда" (1981).
53. Конвенция № 156 "О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящихся с семейными обязанностями" (1981).
54. Конвенция № 159 "О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов" (1983).
55. Конвенция № 160 "О статистике труда" (1985).
56. Конвенция № 162 "Об охране труда при использовании асбеста" (1986).
57. Конвенция № 179 "О найме и трудоустройстве моряков" (1996).

$$\bar{X} = 4,00$$

$$\bar{Y} = 0,80$$

$$\delta_X = 2,00$$

$$\delta_Y = 0,46$$

$$R = 0,99 \quad m_b = 0,11 \quad t_b = 2,02$$

$$d = 97,64\% \quad m_a = 0,06 \quad t_a = 2,03$$

$$a = -0,12 \quad t_r = 15,84$$

$$b = 0,23 \quad \mathbf{Y(X) = - 0,12 + 0,23 \cdot X}$$

X	Y
1,00	0,11
2,00	0,34
3,00	0,57
4,00	0,8
5,00	1,03
6,00	1,26
7,00	1,49

Расчет корреляционного отношения

№ п/п	Yi	Yxi	$Y_i - \bar{Y}$	$(Y_i - \bar{Y})^2$	Yi-Yxi	(Yi-Yxi) ²
1	1104,00	2240,91	-590,10	348218,01	-1136,91	1292564,35
2	1466,00	2181,53	-228,10	52029,61	-715,53	511983,18
3	4032,30	1733,60	2338,20	5467179,24	2298,70	5284021,69
4	2876,20	1707,67	1182,10	1397360,41	1168,53	1365462,36
5	396,10	1179,90	-1298,00	1684804,00	-783,80	614342,44
6	290,00	1123,39	-1404,10	1971496,81	-833,39	694538,89
Σ	10164,60	10167,00	-	10921088,08	-	9762912,91

X	Yxi
86,60	2240,91
87,10	2181,53
90,70	1733,60
90,90	1707,67
94,80	1179,90
95,20	1123,39

$$Y(X) = 2116,9 + 120,94 \cdot X - 1,38 \cdot X^2$$

X – занятые в экономике Омской области, в % от ЭАН
 Y – среднемесячная заработная плата, руб.

Расчет коэффициента корреляции и параметров уравнения прямой

№ п/п	Xi	Yi	\bar{X}	\bar{Y}	$(Xi - \bar{X})^2$	$(Yi - \bar{Y})^2$	$t_{xi} = \frac{x_i - \bar{x}}{\delta_x}$	$t_{yi} = \frac{y_i - \bar{y}}{\delta_y}$	t _{xi} ·t _{yi}	(Xi) ²	Xi·Yi
			Xi-	Yi-							
1	937,40	0,91	-26,43	-0,87	698,72	0,76	-1,67	-0,78	1,31	878718,76	853,03
2	947,30	0,89	-16,53	-0,89	273,35	0,80	-1,04	-0,80	0,84	897377,29	843,10
3	968,10	1,10	4,27	-0,68	18,20	0,46	0,27	-0,61	-0,16	937217,61	1064,91
4	974,50	1,47	10,67	-0,31	113,78	0,10	0,67	-0,28	-0,19	949650,25	1432,52
5	975,70	2,29	11,87	0,51	140,82	0,26	0,75	0,46	0,34	951990,49	2234,35
6	980,00	4,03	16,17	2,25	261,36	5,06	1,02	2,02	2,06	960400,00	3949,40
Σ	5783,00	10,69	-	-	1506,23	7,43	0,00	0,00	4,19	5575354,40	10377,31

X – занято в экономике на основной работе, тыс. чел.

Y – среднемесячная заработная плата, тыс. руб.

$$\bar{X} = \frac{963,8}{3}$$

$$\bar{Y} = 1,78$$

$$R = 0,75 \quad \Sigma t \cdot x = 20392,8$$

$$d = 56\%$$

$$t = 6,00 \quad m_a = 63,8 \quad \Sigma t \cdot y = 47,5$$

$$\Sigma t = 21,00 \quad m_{b1} = 0,07 \quad t_a = 4,39$$

$$t_b = 4,3$$

X	t	Y
950,00	1	2,60
960,00	2	3,60
970,00	3	4,60

$$\delta_X = 15,84$$

$$\delta_Y = 1,11$$

$$a = -280,40$$

$$b_1 = 0,30$$

$$b_2 = -2,00$$

$$t_r = 2,14$$

$$Y(X) = 0,3 \cdot X - 2 \cdot t - 280,4$$

980,00	4	5,60
990,00	5	6,60
1000,00	6	7,60

Расчет коэффициента корреляции и параметров уравнения прямой

№ п/п	Xi	Yi	\bar{X}		$(Xi - \bar{X})^2$	$(Yi - \bar{Y})^2$	$t_{xi} = \frac{xi - \bar{x}}{\delta_x}$	$t_{yi} = \frac{yi - \bar{y}}{\delta_y}$	$t_{xi} \cdot t_{yi}$	$(Xi)^2$	Xi·Yi
			$Xi - \bar{X}$	$Yi - \bar{Y}$							
1	1,97	1,32	-0,32	1,01	0,10	1,02	-1,02	2,28	-2,31	3,88	2,60
2	1,98	0,29	-0,31	-0,02	0,10	0,00	-0,98	-0,04	0,04	3,92	0,57
3	2,06	0,46	-0,23	0,15	0,05	0,02	-0,73	0,34	-0,25	4,24	0,95
4	2,16	0,09	-0,13	-0,22	0,02	0,05	-0,42	-0,49	0,20	4,67	0,19
5	2,47	0,00	0,18	-0,31	0,03	0,10	0,56	-0,70	-0,39	6,10	0,00
6	2,52	0,002	0,23	-0,31	0,05	0,09	0,72	-0,69	-0,50	6,35	0,01
7	2,88	0,00	0,59	-0,31	0,35	0,10	1,86	-0,70	-1,29	8,29	0,00
Σ	16,04	2,16	-	-	0,70	1,38	0,00	0,00	-4,69	37,46	4,32

$$\bar{X} = 2,29$$

$$\bar{Y} = 0,31$$

$$\delta_X = 0,32$$

$$R = -0,67$$

$$d = 44,89\%$$

$$t = 7$$

$$\Sigma t = 28$$

$$a = 2,29$$

$$\Sigma t \cdot x = 68,38$$

$$m_a = 2,016$$

$$m_{b1} = 0,44$$

$$\Sigma t \cdot y = 3,65$$

$$t_a = 2,016$$

$$t_b = 2,045$$

$$t_r = 2,04$$

X	t	Y
1,97	1	0,54
1,98		0,55
	2	
2,06		0,50
	3	
2,16	4	0,43

$$\delta_Y = \begin{matrix} & -0,17 & b_1 & = & -0,90 \\ = & 0,44 & -0,14 & b_2 & = & 0,02 \end{matrix} \quad Y(X) = 2,29 - 0,9 \cdot x + 0,02 \cdot t$$

2,47	5	0,17
2,52	6	0,14

X – количество заключенных коллективных договоров по области, тыс. договоров

Y – количество предприятий, участвующих в забастовках

Расчет коэффициента корреляции и параметров уравнения прямой

№ п/п	Xi	Yi	Xi- \bar{X}	Yi- \bar{Y}	(Xi- \bar{X}) ²	(Yi- \bar{Y}) ²	$t_{xi} = \frac{x_i - \bar{x}}{\delta_x}$	$t_{yi} = \frac{y_i - \bar{y}}{\delta_y}$	t _{xi} ·t _{yi}	(Xi) ²	Xi·Yi
1	1,00	0,51	-3,00	-1,16	9,00	1,34	-1,50	-1,44	2,16	1,00	0,51
2	2,00	0,81	-2,00	-0,86	4,00	0,74	-1,00	-1,06	1,06	4,00	1,62
3	3,00	1,18	-1,00	-0,49	1,00	0,24	-0,50	-0,61	0,30	9,00	3,54
4	4,00	1,95	0,00	0,28	0,00	0,08	0,00	0,35	0,00	16,00	7,80
5	5,00	1,88	1,00	0,21	1,00	0,04	0,50	0,26	0,13	25,00	9,40
6	6,00	2,47	2,00	0,80	4,00	0,64	1,00	0,99	0,99	36,00	14,82
7	7,00	2,88	3,00	1,21	9,00	1,47	1,50	1,50	2,25	49,00	20,16
Σ	28,00	11,68	-	-	28,00	4,55	0,00	0,00	6,90	140,00	57,85

X – временной период (1 год)

Y – количество заключенных коллективных договоров (тыс. ед.)

$\bar{X} = 4,00$

R = 0,99 m_b = 3,8 t_b = 3,8

$\bar{Y} = 1,67$

d = 97,19% m_a = 0,08 t_a = 2,02

X	Y
1,00	0,55
2,00	0,93
3,00	1,31
4,00	1,69

$$\delta_X = 2,00$$

$$\delta_Y = 0,81$$

$$a = 0,17$$

$$b = 0,38$$

$$t_r = 15,84$$

$$Y(X) = 0,17 + 0,38 \cdot X$$

5,00	2,07
6,00	2,45
7,00	2,83

Общие сведения о регионе (Омская область)

(Региональная экономика: Учебное пособие /
Под ред. М.В. Степанова. – М.: ИНФРА-М, 2002)

Омская область образована 7 декабря 1934 г. Расположена на юге Западно-Сибирской равнины, в средней части течения Иртыша. Ее площадь составляет 139,7 тыс. кв. км (0,8% территории РФ). Область граничит с Томской, Тюменской и Новосибирской областями. На юге проходит государственная граница с Казахстаном.

Территория Омской области включает 32 административных района, 6 городов и 24 поселка городского типа. Центр – город Омск, из других городов наиболее крупные – Исилькуль и Калачинск. Средняя плотность населения – 15,6 чел. на кв. км. Городское население составляет 67,2%. В национальном составе населения преобладают русские (80,3%), немцы (6,3), украинцы (4,9), казахи (3,5), татары (2,3%). Средний возраст населения составляет 34,5 года.

Поверхность Омской области – пологоволнистая равнина с максимальными высотами до 146 м. На юге типичны грядобразные возвышенности (гривы), которые протягиваются на несколько километров. В северной части области простираются обширные заболоченные пространства. С рельефом связаны месторождения полезных ископаемых, имеющих в основном местное значение: нефть, газ, торф, строительные материалы. В некоторых озерах имеются мирабилит и поваренные соли.

На территории области много рек и озер. Основная река – Иртыш с притоками Ишим, Омь, Тара. Наиболее крупные озера – Ик, Тенис, Салтаим, Эбейты. На севере они преимущественно пресные, а на юге – соленые.

Омская область расположена в зонах южнотаежной, смешанных лесов, лесостепей и северных степей. Леса занимают 24% территории области. Главные породы – кедр, ель, пихта, береза и осина. Смешанные леса сменяются к югу полосой лиственных березовоосиновых лесов, постепенно переходящих в зону лесостепей. В Омской области сохранились: в лесной зоне – белка, колонок, горностай, лисица, северный олень, лось, косуля, волк, медведь; в лесостепной – лисица, заяц-беляк, степной хорек; в степной – краснощекий суслик.

Климат континентальный. Зима продолжительная и холодная, средняя температура января -20°C ; лето теплое, непродолжительное, средняя температура июля $+20^{\circ}\text{C}$. Ежегодное количество осадков составляет 300–400 мм.

В отраслевой структуре хозяйства преобладает промышленность, где выделяются машиностроение и металлообработка (удельный вес в отраслевой структуре промышленности составляет 13%). Машиностроение области включает более тридцати предприятий, большинство из которых относится к военно-промышленному комплексу.

Важными отраслями являются нефтеперерабатывающая, химическая и нефтехимическая промышленность (15%), производящие резинотехнические изделия, пластмассы.

Лесная промышленность представлена деревообрабатывающими предприятиями. Развиваются пищевая промышленность (11 %) и легкая (4%). Значительно возрос удельный вес топливной промышленности за счет

производства продуктов из тюменской нефти, спрос на которые в последние годы резко увеличился как на внутреннем, так и на внешнем рынках.

Главные промышленные центры области – Омск, Калачинск, Исикуль, Тара.

Омская область – крупный сельскохозяйственный район. Занимая 19% площади сельскохозяйственных угодий Западной Сибири, область обеспечивает около 22% общерегионального производства мяса, 21% молока, 15% яиц и 22–24% зерна. Общая площадь земельного фонда Омской области составляет 14,1 млн га, из них 6,8 млн. га, или 48,5%, занимают сельскохозяйственные угодья, в том числе пашня – 4,3 млн га, т.е. 31,2% от общей площади или 63,2% от площади сельскохозяйственных угодий.

Ведущее положение занимают зерновые (яровая пшеница, овес, ячмень, рожь) и кормовые культуры, а также технические (лен-долгунец, сахарная свекла, подсолнечник, рапс, картофель, овощи). В скотоводстве преобладает молочно-мясное направление. Почти 35% поголовья приходится на лесостепные районы, где находятся пастбища и сенокосы. Развито свиноводство, причем свыше 80% общего поголовья сосредоточено в пригородной зоне Омска. За последние 20 лет в крупную отрасль превратилось птицеводство. Традиционными отраслями являются пушной промысел (белка, ондатра, горностаи и др.), также звероводство.

Эксплуатационная длина железных дорог в Омской области равна 888 км. Протяженность автодорог с твердым покрытием составляет 20,4 тыс. км (60% от общей протяженности), внутренних судоходных путей – 9,8 тыс. км. Судоходство осуществляется по Иртышу. Через территорию области проходит нефтепровод Нижневартовск–Усть-Балык–Омск, который далее идет в Казахстан.

В современной научной литературе представлены различные методики определения конкурентных возможностей городов и регионов. Данные по Сибири и Западной Сибири несколько отличаются, но в основном высшие баллы присваиваются Новосибирску. По некоторым источникам Омск (в интегральной оценке) уступает Тюмени, Томску, Кемерово, Красноярску.

