

УДК 332

ОСОБЕННОСТИ МОНИТОРИНГА РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ РЕГИОНА

Леманова П.В.

*ФГБОУ ВПО «Таганрогский государственный педагогический институт
имени А.П. Чехова», Таганрог, e-mail: mily83@rambler.ru*

Рынок труда занимает важное место в системе социально-трудовых отношений. В статье рассматривается модель, отражающая позитивное влияние роли труда и социально-трудовых отношений на развитие человеческого капитала в современной России. Труд и социально-трудовые отношения, по нашему мнению, являются фундаментом существования не только общества в целом, но и общественно-экономических отношений. На примере Ростовской области демонстрируется реализация благоприятной социальной политики в области развития социально-трудовых отношений на современном этапе.

Ключевые слова: труд, рынок труда, составляющие социально-трудовой сферы, социальная политика, социально-трудовые отношения, человеческий капитал.

THE MONITORING FEATURES DEVELOPMENT OF SOCIAL AND ECONOMIC PROCESSES OF THE REGION

Lemanova P.V.

VPO «Taganrog State Pedagogical Institute named AP Chekhov», Taganrog, e-mail: mily83@rambler.ru

The labor market takes an important place in the system of sociolabor relations. In the article is considered the model, reflecting positive influence of the role of work and sociolabor relations on development of the human capital in the modern Russia. Labor and sociolabor relations, in our opinion, are the base of the existence not only a whole society, but also socioeconomic relations. Besides, on an example of the Rostov region is shown realization of positive social policy in the field of sociolabor relations.

Keywords: labor, a labor market, components of sociolabor sphere, social policy, sociolabor relations, the human capital

Рынок труда является одним из самых сложных рынков, существующих в современном социуме. Он представляет собой систему общественных отношений, которые отражают уровни развития социума, а также достигнутый в конкретный период баланс интересов между присутствующими на рынке труда силами: предприятиями субъектами трудовой деятельности. Специфика современного рынка труда состоит в том, что объектом трудовых контрактов является человек, его способность к трудовой деятельности.

С экономической точки зрения, труд является важнейшим производственным ресурсом, без которого не возможно существование ни фирмы, ни предприятия, поскольку без труда не возможен производственный процесс.

Реформирование экономики на рыночных началах способствовало созданию такой ситуации, при которой работа по найму явилась основной формой занятости: через рынок труда устраиваются 86,9% рабочей силы, а 13,1% занятых являются индивидуальными и совместимыми собственниками средств производства: члены кооперативов, коллективных предприятий и организаций [2].

В реальной практической деятельности между работником и работодателем не существуют чисто трудовые отношения без социальной составляющей. Работодатель

в соответствии с трудовым законодательством обязан создавать работнику необходимые социальные условия труда: организационные, санитарно-гигиенические, безопасные (охрана труда), социально-культурные, социально-страховые и др. Кроме того, в общий блок социально-трудовых отношений входит: социальное партнерство, социальная защита, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работника, пенсионная система и др.

Таким образом, работник как бы постоянно пребывает в определенной сети (кольце) социально-трудовых отношений всю свою жизнь. Социальная функция труда заключается в обеспечении нормального уровня доходов и благосостояния людей, нормального уровня воспроизводства производительных способностей субъекта трудовой деятельности. Составляющие социально-трудовой сферы субъекта трудовой деятельности отражены нами в виде следующей модели.

Заметим, что эти отношения принимают форму своеобразного инструментария в процессе накопления профессионализма работниками (субъектами трудовой деятельности), то есть эти отношения перманентно присутствуют в его жизни и независимо от желания человека оказывают позитивное или негативное влияние на его человеческий капитал. Труд, таким образом, мы можем рассматривать как посто-

янный инструмент, оказывающий влияние на формирование знаний, навыков, профессиональных компетенций и мотиваций человека к трудовой деятельности. Например, неудовлетворительные социально-тру-

довые отношения могут привести субъекта трудовой деятельности к смене профессии, переходу на новое место работы и, соответственно, привести к изменению структуры индивидуального человеческого капитала.

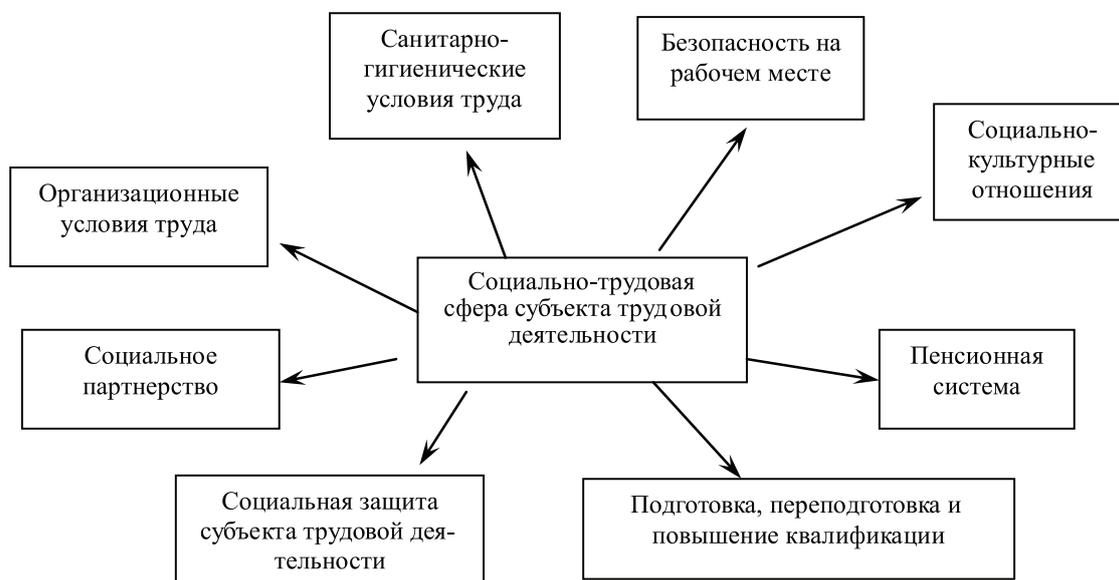


Рис. 1. Модель 1. Составляющие социально-трудовой сферы (составлено автором)

Очевидно, что труд является механизмом (инструментом, приемом, способом), который применяется сознательно или неосознанно для повышения профессионализма субъекта трудовой деятельности. Человек, используя социально-трудовые отношения как инструмент, ищет ту про-

фессию, которая его удовлетворяет в наибольшей степени. Механизм влияния социально-трудовых отношений на развитие человеческого капитала представлен нами в модели 2 (рис. 2), которая единой нитью связывает социально-трудовые отношения и развитие человеческого капитала.

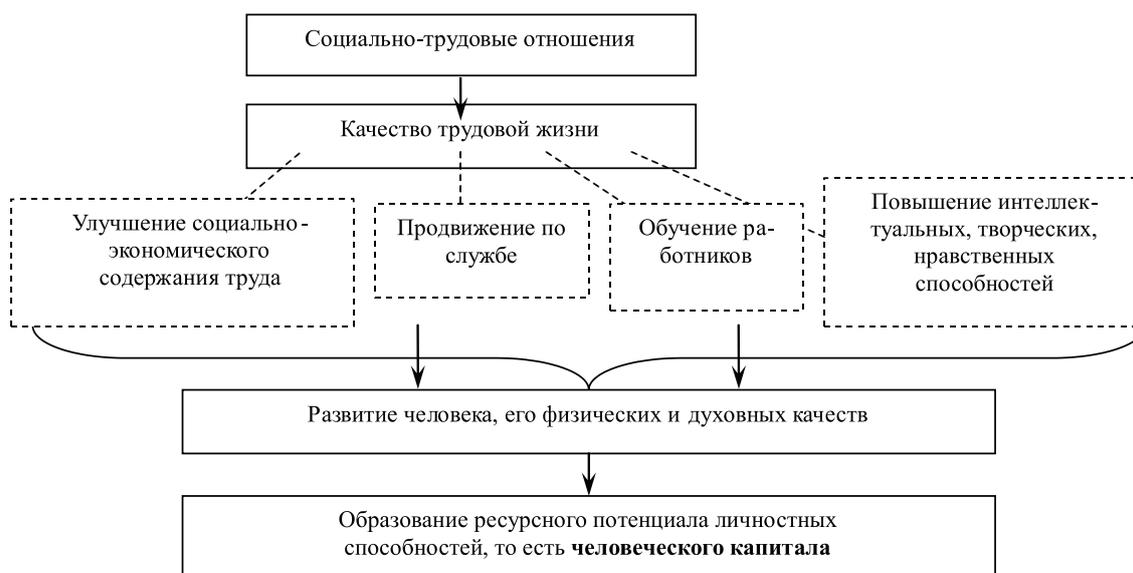


Рис. 2. Модель 2. Влияние социально-трудовых отношений на развитие человеческого капитала (составлено автором)

В настоящее время происходят коренные эволюционные изменения в экономических отношениях страны, поэтому возникла необходимость поиска новых эффективных подходов к повышению производительности труда. Наибольший интерес в этом контексте представляют подходы, обозначенные в теории человеческих отношений, согласно которой виртуально – чувственный характер использования материальных и физических условий труда, влияют на его производительность (в качестве посредника) как признак.

Экспертный анализ имеющихся литературных данных, материалов различных исследований, официальных источников показывает, что в современной отечественной государственно-распорядительной системе постоянно присутствуют такие направления, которые означают, непременно, активное участие государства в экономической жизни общества, что, безусловно, сдерживает развитие соответствующей либеральной социальной политики и затрудняет использование эффективных ее инструментов для создания человеческого капитала.

В России во второй половине 90-х годов XX века, по мере стихийного распределения трудовых ресурсов, рынок труда преобразовался в рынок гражданской силы, который естественно не смог сохраниться как единое целое. Он распался на два независимых подразделения, обслуживающих различные хозяйственные сферы [1].

Социальные последствия неудачного перехода к рынку, к рыночным отношениям государство возложило на администрацию предприятий и трудовые коллективы. Вследствие чего, в российской действительности появилась негативная деятельность руководителей предприятий, выходящая за рамки цивилизованных трудовых отношений. В России был период, когда сохранялось рабочее место без оплаты труда; практиковалась неполная выплата заработной платы; прекращалась выплата заработной платы на долгие месяцы; происходила переподготовка кадров для работы на технологически отсталых и экологически опасных производствах, и потому длительное время пустовали рабочие места.

Заметим, что в этот же период активно процветал так называемый теневой, фиктивный рынок труда, обслуживающий национальные трудовые ресурсы. Этот теневой рынок труда имел дело с безработными, получающими мизерные пособия, а так же с теми, кто получал нищенскую заработную плату и искал дополнительные заработки по совместительству. Такая не-

гативная ситуация длилась в течение, примерно, десяти лет.

В настоящее время первостепенное значение в области социально-трудовых отношений приобретает государственная политика. Ее роль состоит в реализации функций социальной защиты населения и является, несомненно, основным базовым элементом государственной политики.

Примерами реализации государственной политики в области социально-трудовых соглашений на современном этапе являются действия Администрации Ростовской области по формированию благоприятного климата на рынке труда. Так, в 2010 году в Ростовской области продолжилось динамичное развитие социального партнерства как действенного механизма формирования условий для достойного труда на всех его уровнях. Система социального партнерства представлена областной трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений и территориальными трехсторонними комиссиями, созданными во всех муниципальных образованиях области.

Основной формой реализации социального партнерства являются заключаемые в организациях коллективные договоры, а также соглашения на региональном (областном) и территориальном уровнях. По состоянию на 1 января 2011 года в области активно действуют: областное соглашение между Администрацией Ростовской области, Федерацией профсоюзов, Союзом работодателей Ростовской области; трехсторонние соглашения, заключенные в 55-ти муниципальных образованиях; отраслевые соглашения, устанавливающие нормы оплаты труда, а также социальные гарантии и льготы для работников отрасли на областном (17) и муниципальном (67) уровнях; иные (1587) соглашения о социально-экономическом сотрудничестве, заключенные между администрациями муниципальных образований и хозяйствующими субъектами; коллективные договоры в 10135 организациях (учреждениях) области.

Координация деятельности данного направления осуществляется трехсторонними комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений на областном и муниципальном уровнях. Так, на заседаниях областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений рассмотрены вопросы, касающиеся итогов проведения оздоровительной кампании детей по итогам 2010 года; подведения итогов проведения в 2010 году

конкурса «Коллективный договор – основа эффективности производства и защиты социально-трудовых прав работников» и регионального этапа всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности»; ликвидации задолженности по выплате заработной платы на предприятиях области; эффективности работы по развитию социального партнерства в сфере трудовых отношений на муниципальном уровне по итогам 2010 года; прав профсоюзов и мер по предотвращению их нарушений; организации и проведения областного конкурса «Коллективный договор – основа эффективности производства и защиты социально-трудовых прав работников» и регионального этапа всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности»; системы контроля за обеспечением государственных гарантий в области занятости населения, приема на работу инвалидов в пределах установленной квоты; проекта Соглашения между Администрацией Ростовской области, Федерацией профсоюзов, Союзом работодателей Ростовской области на 2011–2013 годы [3].

С целью решения стоящих задач в области регулирования социально-трудовых отношений Министерством труда и социального развития Ростовской области постоянно изучалась и изучается работа администраций муниципальных образований по вопросам: развития договорных отношений в трудовой сфере; снижения социальной напряженности и предотвращения трудовых конфликтов в территориях; доведения минимальной заработной платы до уровня, предусмотренного областным трёхсторонним Соглашением на 2008–2010 годы; ежемесячно обновляется и анализируется региональный банк данных по установлению минимального размера оплаты труда организациями области. По состоянию на 1 января 2011 года в банк данных было включено 6784 организации, в которых 563,7 тыс. человек.

Нарушением трудового законодательства работодателями области остается нарушение сроков выплаты заработной платы. Так, на начало 2010 года сумма задолженности по заработной плате в области по данным Ростовстата составляла 14,2 млн руб. 529 работникам по шести предприятиям (рис. 3).

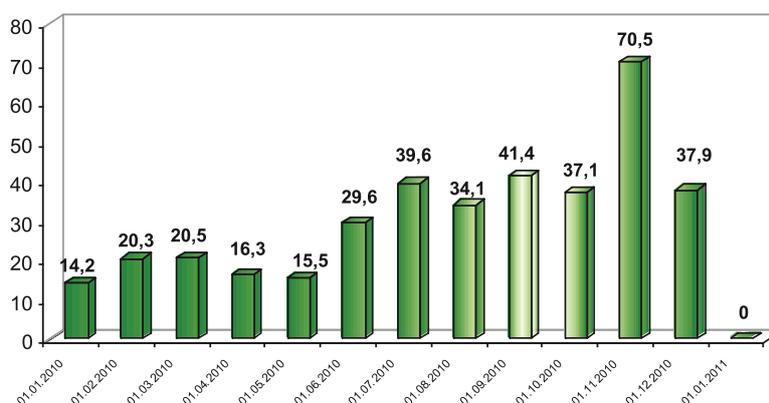


Рис. 3. Динамика суммы задолженности по заработной плате в 2010 году (млн руб.)

Для ликвидации задолженности по заработной плате принимались следующие меры: ежедневный контроль совместно с отраслевыми министерствами за изменением суммы задолженности; ежедекадный мониторинг задолженности по заработной плате в разрезе территорий и предприятий по видам экономической деятельности; проведено 36 заседаний областной межведомственной комиссии по организации взаимодействия государственных органов, осуществляющих контроль за соблюдением трудового законодательства (проведено

17 совещаний с руководителями отраслевых министерств и администраций муниципальных образований). Аналогичные комиссии созданы в муниципальных образованиях области, на них рассматриваются вопросы задолженности оплаты труда работников предприятий.

Администрацией области постоянно осуществлялись мероприятия по улучшению условий и охраны труда в 2006–2010 годах. По итогам их выполнения на 1 января 2011 года в области завершена аттестация 805,5 тыс. рабочих мест. За 2010 год коли-

чество аттестованных рабочих мест в регионе увеличилось на 23,5 тыс. по сравнению с 2009 годом.

Регулярно проводились и продолжают проводиться меры по обеспечению занятости работников, высвобождаемых в результате сокращения объемов производства. Так, на 31 декабря 2010 года 9 159 человек работали в режиме неполной занятости в 139 организациях области (на 31.12.2009 – 40 259 работников на 280 предприятиях), в том числе: 7 954 человека работали в режиме неполного рабочего времени; 927 работников – в режиме приостановки (простоя); 278 человек были направлены в отпуск без сохранения заработной платы.

В целях обеспечения занятости работников, высвобождаемых в результате сокращения объемов производства, снижения напряженности на рынке труда, постановлением Администрации Ростовской области утверждена ведомственная целевая программа «Снижение напряженности на рынке труда Ростовской области на 2010 год» (далее – Программа). Первоначальный объем финансирования Программы составлял 291,8 млн рублей. Общая численность участников Программы составляла 8 350 человек.

Всего в мероприятиях Программы в 2010 году приняли участие 9 831 человек (включая 614 человек, трудоустроенных на дополнительно созданные рабочие места). За счёт реализации мероприятий по содействию занятости населения области и дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда в Ростовской области удалось обеспечить снижение уровня регистрируемой безработицы в течение 2010 года с 1,7% от экономически активного населения до 1,3% при планируемом показателе 1,5%.

Основные направления по развитию социально-трудового партнерства в Ростовской области на 2011 год заключаются в реализации обязательств, принятых Соглашением между Администрацией Ростовской области, Федерацией профсоюзов Ростовской области и Союзом работодателей Ростовской области на 2011–2013 годы; в проведении мероприятий, направленных на рост общего количества заключенных коллективных договоров в организациях области за 2011 год в среднем на 3,0% и увеличении процента охвата коллективными договорами работников к среднесписочной численности работников по действующим предприятиям; в активном вовлечении в коллективно-договорные отношения предприятий малого бизнеса и индивидуальных предпринимателей с охватом

не менее 35% работающих в этой сфере; в создании представительных органов социального партнерства в городских и сельских поселениях; в проведении мониторинговых исследований развития социально – трудовой сферы области; в принятии мер по снижению социальной напряженности и предотвращению трудовых конфликтов; в проведении на региональном уровне Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности»; в доскональном изучении работы администраций муниципальных образований по вопросам развития социального партнерства в территориях; в утверждении и реализации областных и территориальных мероприятий (программ) по улучшению условий и охраны труда на 2011–2015 годы; в реальном содействии проведению работодателями аттестации рабочих мест по условиям труда, снижению количества рабочих мест, не отвечающих требованиям охраны труда и санитарно-гигиеническим нормам; в продолжении работы по повышению информированности работодателей и работников по вопросам безопасности труда; в проведении областного мониторинга внутрифирменной подготовки персонала; в участии в разработке регионального заказа на подготовку квалифицированных рабочих кадров в системе начального профессионального образования, в содействии развитию кадрового потенциала через систему социального партнерства [5].

На территории Ростовской области на 1 января 2010 года действовало 1727 соглашений всех уровней, что на 21,4% больше соответствующего показателя 2009 года. Из них: 1 региональное, 84 отраслевых тарифных соглашения (17 на региональном уровне и 67 на территориальном уровне), 55 территориальных трехсторонних соглашений и 1587 иных соглашений, заключенных сторонами социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений.

За последние пять лет количество заключаемых в области соглашений выросло практически в 7 раз и этот показатель развития социального партнерства находится в устойчивой позитивной динамике.

На предприятиях и в организациях всех форм собственности заключено 10135 коллективных договоров, что на 0,5% больше, чем в предыдущем году. Представлено на уведомительную регистрацию 10079 договоров, что составляет 99,4% от числа коллективных договоров. Количество действующих коллективных договоров за 2006–2010 годы представлено на рис. 4.

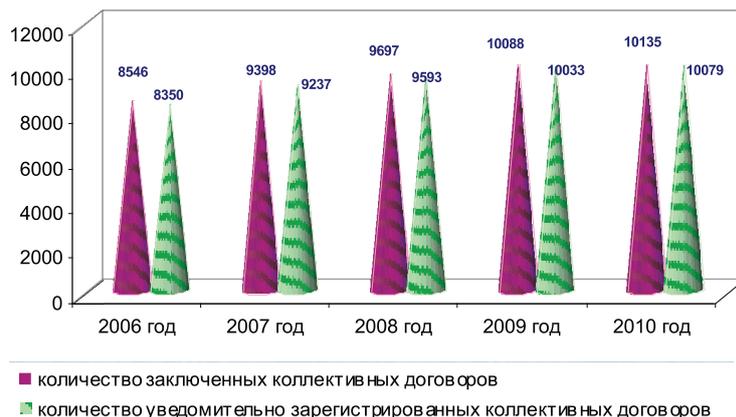


Рис. 4. Количество действующих коллективных договоров за 2006–2010 годы (единиц)

По совершенствованию коллективных договоров и регулированию социально-трудовых отношений в Ростовской области были сформулированы предложения касающиеся: принятия Федерального Закона «О социальном партнерстве»; принятия Концепции развития социального партнерства в Российской Федерации; упорядочения полномочий органов местного самоуправления по реализации положения статей 50, 51 Трудового кодекса Российской Федерации в части регистрации коллективного договора, соглашения и контроля над их выполнением; уточнения на законодательном уровне механизма присоединения к соглашениям всех уровней.

Приведенные данные показывают, что важную роль в построении эффек-

тивной и справедливой системы социального партнерства в Российской Федерации на Федеральном уровне призвано играть государство, а на региональном уровне – административные органы местного самоуправления. Для этого нужно выполнять как правовую, так и экономическую функции социально-трудовых отношений.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бушмарин И. Аномалии российского рынка труда // МЭ и МО. – 1998. – № 2.
2. Котляр А. О. О понятии рынка труда // Вопросы экономики. – 1998. – № 1.
3. Официальный сайт Администрации Ростовской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.donland.ru>.