УДК 331.104

РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ РЕГИОНА В УСЛОВИЯХ ЦИКЛИЧЕСКОЙ ДИНАМИКИ РАЗВИТИЯ

Колмакова Ирина Дмитриевна,
Челябинский государственный университет, кафедра государственного и муниципального управления, заведующий кафедрой, доктор экономических наук, доцент, г. Челябинск, Россия.
E-mail: kolmirina@mail.ru

Колмакова Екатерина Микаеловна,
Южно-Уральский государственный университет (НИУ), кафедра финансового менеджмента, доцент, кандидат экономических наук, г. Челябинск, Россия.
E-mail: katekol_mn@mail.ru

Микрюкова Анастасия Сергеевна,
Челябинский государственный университет, кафедра государственного и муниципального управления, аспирант, г. Челябинск, Россия.
E-mail: nastya_mn@mail.ru

Аннотация
Статья посвящена анализу состояния социально-трудовых отношений региона в условиях циклической динамики развития экономики страны. В статье раскрывается структура региональной социально-трудовой сферы. Проведен анализ основных факторов, оказывающих влияние на развитие социально-трудовых отношений в регионах РФ. Проанализирована динамика социально-трудовых конфликтов, а также причины их возникновения. Сделан вывод о необходимости усиления роли государственных и муниципальных органов власти в сфере труда и учете факторов развития социально-трудовых отношений в регионах РФ в современных условиях.

Ключевые понятия:
социально-трудовая сфера, социально-трудовые отношения, социально-трудовые конфликты, федеральный, региональный, муниципальный, локальный уровень регулирования социально-трудовых отношений.

Циклический характер развития экономической динамики в условиях понижательной фазы оказывает негативное влияние на все экономические процессы в стране, в том числе и на развитие социально-трудовой сферы. Еще Й. Шумпетер отмечал, что развитие экономики невозможно без ухода от равновесия, и предполагает импульсы в этом процессе. Он же большое внимание уделял цикличности экономической динамики и роли кризисов как этапов в развитии. Идеи цикличности в настоящее время рассматриваются и при анализе социальных систем. Экономическая нестабильность, связанная с продолжением экономического кризиса 2008–2010 гг., усугубляющаяся падением цен на нефть и западными экономическими санкциями против России, приводит к ухудшению состояния социально-трудовой сферы регионов РФ. Для возвращения экономики России к устойчивому развитию на современном этапе важное значение имеет системное регулирование социально-трудовых отношений в экономике РФ.

Под региональной социально-трудовой сферой мы понимаем многоуровневую систему, состоящую из множества элементов и уровней, включающую локальные социально-трудовые сферы организаций региона (состоящие из трудовых сфер и локальных социально-трудовых отношений), муниципальные социально-трудовые сферы муниципальных образований региона (включающие муниципальные системы социально-трудовых отношений) и региональную систему социально-трудовых отношений [3, с. 13–14; 5, с. 33]. Структура социально-трудовой сферы региона представлена на рис.1.

Важным элементом социально-трудовой сферы являются социально-трудовые отношения, под которыми мы понимаем отношения в рамках всего государства, региона, муниципалитета и организации, в которые вступают работодатели, профсоюзные организации организаций, государственные и муниципальные органы власти и управления, объединения профсоюзов, объединения работодателей, различные партии и движения по поводу разработки законодательных, нормативных и иных актов в целях согласования интересов, установления и реализации трудовых прав и прав собственности субъектов трудовых отношений в организациях [4, с. 22–23].

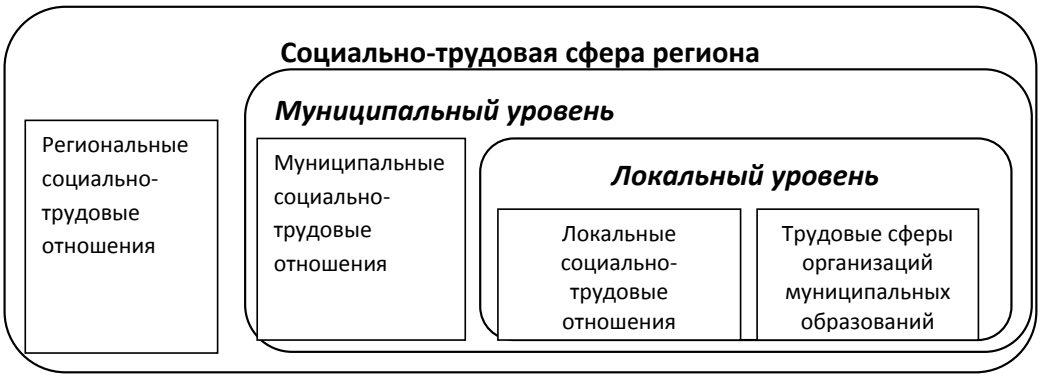


Рис. 1. Структура региональной социально-трудовой сферы

Региональная система социально-трудовых отношений отличается сложной структурой. Она включает совокупности муниципальных социально-трудовых отношений, существующих в муниципальных образованиях региона, и социально-трудовые отношения, возникающие на региональном уровне в рамках социального партнерства между региональными органами власти, региональными объединениями работодателей и территориальными объединениями профсоюзов. Региональная система социально-трудовых отношений, помимо названных выше субъектов их регулирования, включает также и других субъектов регулирования, в качестве которых могут выступать суды, прокуратура, Рострудинспекция, политические партии и движения [6, с. 94]. – Экономике нужен баланс ролей рынка и ролей правительства, достижению которого во многом способствует деятельность нерыночных и неправительственных институтов, – отмечал Нобелевский лауреат по экономике Джозеф Стиглиц [8, с. 3].

Целью регулирования социально-трудовых отношений на всех уровнях является воздействие на локальную социально-трудовую сферу (под которой мы понимаем социально-трудовую сферу предприятий) с целью обеспечения ее эффективного функционирования и развития на основе согласования экономических и социальных интересов и соблюдения прав работодателей (собственников) и наемного персонала. Это отношения между субъектами и объектами регулирования социально-трудовой сферы, а также отношения внутри регулирующей и регулируемой систем (между отдельными звеньями, уровнями регулирования и т.д.). Результатом такого регулирования является непосредственное влияние на процесс труда. Мы различаем понятия «управлением трудом» и «регулирование трудовых отношений» [5, с. 58-59]. Управление трудом относится к локальному уровню, где непосредственно осуществляется процесс труда.

Посредством системы социального партнерства осуществляется воздействие на социально-трудовые отношения; воздействие же на трудовые отношения осуществляется посредством законодательного регулирования (через Трудовой кодекс РФ, законы о труде и т.п.).

На современное состояние социально-трудовых отношений большинства регионов и муниципальных образований РФ оказывают влияние ухудшение условий хозяйственной деятельности и нестабильность экономической ситуации. Еще одним фактором является назревшая необходимость реформирования системы социально-трудовых отношений в связи с переходом к инновационному типу экономического развития. Все это порождает общественные отношения в рамках системы социального партнерства, основанные на противоречиях и ведущие к возникновению и развитию индивидуальных и коллективных трудовых споров, которые могут носить как локальный (в рамках одного предприятия), так и отраслевой характер. Эти противоречия не позволяют институту социального партнерства достигать желаемых результатов.

В 2015 г. в целом в Российской Федерации было зарегистрировано 153 социально-трудовых конфликта в 9 федеральных округах (таблица 1). Причинами возникновения социально-трудовых конфликтов

(СТК) в регионах РФ в 2015 г. являлись:

неудовлетворенность работников заработной платой (60 %);

сокращение работников (7%);

увольнение работников (7%);

нарушение условий труда (7%);

угроза банкротства предприятия (7 %);

реорганизация предприятия (учреждения, организации) (3 %);

недовольство работников в связи с назначением руководителя (3 %);

временная остановка производства работодателем (3 %);

пенсионное обеспечение (3 %)[1].

(производство машин и оборудования, производство пищевых продуктов, металлургическое производство, лесная промышленность);

–значительное число социально-трудовых конфликтов зафиксировано в реформируемых бюджетных отраслях экономики (здравоохранение, транспорт, образование);

– возросла доля крупных предприятий, на которых протекали СТК, и резко уменьшилась доля средних, малых и микро-предприятий, что косвенно свидетельствует о заметном снижении ко-

Таблица 1

Социально–трудовые конфликты в ФО в 2015 г.

№ п\п	ФО	Количество СТК, зарегистрированных в ФО в 2015 году
1	Сибирский ФО	32
2	Приволжский ФО	22
3	Северо-Западный ФО	21
4	Уральский ФО	21
5	Дальневосточный ФО	21
6	Центральный ФО	19
7	Южный ФО	11
8	Крымский ФО	5
9	Северо-Кавказский ФО	1
	Итого	153

составлено на основе[2]

Наибольшее число СТК зарегистрировано в Сибирском и Приволжском федеральных округах. В 2014 году завершились 118 социально-трудовых конфликтов, в подавляющем большинстве случаев (93%) СТК завершились полным или частичным удовлетворением требований работников[3].

Анализ социально-трудовых конфликтов, протекавших в 2014 г., показал наличие следующих тенденций:

– СТК были зарегистрированы в 12 отраслях экономики. Наибольшее количество СТК протекало в обрабатывающих отраслях личества предприятий малого и среднего бизнеса в РФ;

– конфликты возникали в отраслях, где ранее СТК не фиксировались (государственное управление, оптовая и розничная торговля);

– происходящая диверсификация отраслевой структуры экономики в регионах Российской Федерации увеличивает риск возникновения новых СТК;

– по сравнению с предыдущим 2013 годом в стране отмечен рост в 2 раза количества СТК, в которых работники осуществляли протестные действия;

[1] Бюллетень проекта «Социально-трудовые конфликты». [Электронный ресурс]. URL: http://industrialconflicts.ru/ (дата обращения: 03.01.2015).

[2] Бюллетень проекта «Социально-трудовые конфликты». [Электронный ресурс]. URL: http://industrialconflicts.ru/ (дата обращения: 03.01.2015).

[3] Основные данные о социально-трудовых конфликтах в Российской Федерации за 2014 г. Санкт-Петербург: изд-во Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов, 2014.– С. 3,21.

– администрации субъектов РФ и органы местного самоуправления как исполнительная власть региона участвовали в переговорных процессах и принимали нормативные акты по их результатам;

– работники и их объединения как одна из сторон социального партнерства активизировали вовлечение органов власти в разрешение СТК как наиболее эффективный инструмент отстаивания своих прав.

Анализ социально-трудовых отношений в условиях спада как циклической фазы экономической динамики позволяет сделать негативный прогноз их развития. Дальнейшее сокращение объёмов производства в отраслях экономики как следствие кризиса и продолжающихся экономических санкций западных стран будет связано с увеличением числа высвобождаемых работников, ростом количества работников, находящихся в вынужденных отпусках, увеличением задолженности по заработной плате, а значит, усилением напряжённости и увеличением количества социально-трудовых конфликтов.

В этих условиях возрастает роль государственных и муниципальных органов власти в регулировании социально-трудовых отношений. Роль органов власти как субъекта социального партнерства рассматривалась в работах В.Н. Белкина, Н.А. Белкиной, Драчук М.А., Колмаковой И.Д., Старцева Ю.Н. и др. [1,2,4,7]. Главным инструментом регулирования социально-трудовых отношений было и остается законодательство о труде. На улучшение ситуации в социально-трудовой сфере направлено законодательное регулирование (например, принятый недавно ФЗ-376 «О минимальном размере оплаты труда» от 14 декабря 2015 и др. нормативно-правовые акты), а также деятельность исполнительных органов власти (например, рассмотрение Минэкономразвития заявок по созданию территорий опережающего социально-экономического развития в монопрофильных муниципальных образованиях (моногородах) с наиболее сложным социально-экономическим положением (гг. Краснотурьинск, Первоуральск (Свердловская область), индустриальный парк «Магнитка» и др., способные увеличить занятость населения) и т.д.

Законодательство о труде в Российской Федерации постоянно совершенствуется. Об этом свидетельствует значительное количество изменений и дополнений в основные *федеральные законодательные* акты о труде, например:

– Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (с 2001 г. было принято более 90 федеральных законов, вносящих изменения в данный закон);

– ФЗ от 19 апреля 1991 года N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (с 1991 г. были приняты 35 федеральных законов и Указ президента, вносящие изменения в данный закон);

– ФЗ от 24 июля 1998 года N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (с 1998 г. приняты более 40 федеральных законов, вносящих изменения в данный закон) и др.

Региональное законодательство о труде, представленное законами субъектов РФ, также постоянно совершенствуется. Субъекты РФ принимают законы и иные нормативные акты о труде, не отнесенные к полномочиям федеральных государственных органов власти, например:

– Закон Челябинской области от 27 ноября 2015 г. N 254-ЗО "Об установлении коэффициента, отражающего региональные особенности рынка труда Челябинской области";

– Закон Челябинской области от 28 октября 2004 г. N 280-ЗО "Об оплате труда работников областных государственных учреждений" (с изменениями и дополнениями);

– Закон Челябинской области от 30 августа 2001 г. N 29-ЗО "Об охране труда в Челябинской области" (с изменениями и дополнениями);

– Закон Челябинской области от 15 декабря 2011 г. N 249-ЗО "О регулировании отношений в области содействия занятости населения в Челябинской области" (с изменениями и дополнениями) и др.

Одной из целей регионального законодательства о труде является установление при возможности более высокого уровня защиты законных прав и интересов работников и работодателей по сравнению с федеральным трудовым законодательством.

Муниципальное законодательство о трудовых отношениях призвано конкретизировать общие положения, установленные федеральными и региональными законами

применительно к местным особенностям и условиям.

В большинстве заключаемых сегодня трехсторонних соглашениях на отраслевом, муниципальном, региональном уровнях содержатся разделы, в которых зафиксированы конкретные обязательства сторон, предусматривающие необходимость:

- осуществления согласованных действий сторон по преодолению экономического кризиса, смягчению его негативных последствий для субъектов социального партнерства;
- оказания содействия заключению коллективных договоров и трехсторонних соглашений на уровне предприятий разных форм собственности, отраслей, муниципальных образований и регионов;
- предотвращения коллективных трудовых споров, а профсоюзам в случае выполнения предпринимателями (работодателями) и органами государственного и муниципального управления своих обязательств в рамках заключенных соглашений и договоров не выступать организаторами забастовок.

В ряде регионов создаются Центры примирительных процедур по трудовым спорам. Представители Российской трехсторонней комиссии принимают участие в разработке профессиональных стандартов, в совершенствовании законодательства в области занятости населения, системы пенсионного обеспечения, социального страхования, эффективной системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

По нашему мнению, необходима система мер по совершенствованию деятельности основных субъектов социального партнерства. Направления деятельности субъектов социально-трудовых отношений на локальном, муниципальном, региональном уровнях в современных условиях приведены на рис. 2.

Таким образом, выявленные тенденции развития социально-трудовых отношений в условиях циклической динамики развития экономики свидетельствуют о необходимости их реформирования. Важной задачей является формирование и развитие новых методов и организационных механизмов регулирования социально-трудовых отношений на локальном, муниципальном, региональном уровнях.



Рис. 2. Направления совершенствования социально-трудовых отношений

1. Белкин, В.Н. Роль государства, бизнеса и работников в модернизации экономики России [Текст] / В.Н. Белкин, Н.А. Белкина // Челябинский гуманитарий. 2013. № 2 (23). С. 16–20.

2. Драчук, М.А. Государство в системе субъектов управления трудом [Текст] / М.А. Драчук // Вестник Омского университета. Серия: Право. 2013. № 1 (34). С. 132–138.

3. Колмакова, Е.М. Развитие потенциала социально-трудовой сферы региона: теоретические, методические и прикладные аспекты: дисс. ... к.э.н. 08.00.05. [Текст] / Е.М. Колмакова. Челябинск, 2013. 180 с.

4. Колмакова, И.Д. Теоретико-методологические основы системного регулирования социаль-

но-трудовых отношений региона: дисс. ... д.э.н. 08.00.05. [Текст] / И.Д. Колмакова. Екатеринбург, 2007. 357 с.

5. Колмакова, И.Д. Регулирование социально-трудовых отношений в экономике России [Текст] / И.Д. Колмакова // Экономика региона. 2006. № 1. С. 56–66.

6. Колмакова, И.Д. Социально-трудовые отношения как составная часть социально-трудовой сферы и их регулирование [Текст] / И.Д. Колмакова // Вестник Челябинского государственного университета. 2006. № 4(77). Государственное и муниципальное управление. С. 92–98.

7. Старцев Ю. Н. Конкурентоспособность муниципального образования [Текст] / Ю.Н. Старцев // Вестник Челябинского госуниверситета. Серия 7. «Государственное и муниципальное управление». 2004. № 1. С. 80–87.

8. Stiglitz Joseph E. Freefall: America, Free Markets, and the Sinking of the World Economy [Text] / Joseph E. Stiglitz. W. W. Norton & Company, Inc., 2010 г. 362 s.

References

1. Belkin V.N., Belkina N.A. (2013) *Chelyabinskiy gumanitariy*, no. 2 (23), pp. 16–20 [in Rus].

2. Drachuk M.A. (2013) *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya: Pravo*, no.1 (34), pp. 132–138 [in Rus].

3. Kolmakova E.M. (2013) Razvitie potentsiala sotsial'no-trudovoy sfery regiona: teoreticheskie, metodicheskie i prikladnye aspekty. Chelyabinsk, 180 p. [in Rus].

4. Kolmakova I.D. Teoretiko-metodologicheskie osnovy sistemnogo regulirovaniya sotsial'no-trudovykh otnosheniy regiona. Ekaterinburg, 357 p. [in Rus].

5. Kolmakova I.D. (2006) *Ekonomika regiona*, no. 1, pp. 56–66 [in Rus].

6. Kolmakova I.D. (2006) Vestnik *Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta. Gosudarstvennoe i munitsipal'noe upravlenie*, no. 4(77), pp. 92–98 [in Rus].

7. Startsev Yu. N. (2004) *Vestnik Chelyabinskogo gosuniversiteta. Seriya 7 «Gosudarstvennoe i munitsipal'noe upravlenie»,* no. 1, pp. 80–87 [in Rus].

8. Stiglitz Joseph E. (2010) Freefall: America, Free Markets, and the Sinking of the World Economy: W. W. Norton & Company, Inc., 362 p. [in Eng].

UDC 331.104

REGULATING SOCIAL LABOR RELATIONS OF A REGION IN THE CONTEXT OF CYCLIC DYNAMICS OF DEVELOPMENT

Kolmakova Irina Dmitrievna,
Chelyabinsk State University,
The Head of the Department Chair of State and Municipal Management,
Doctor of Economics, Associate Professor,
Chelyabinsk, Russia.
E-mail: kolmirina@mail.ru

Kolmakova Ekaterina Mikaelovna,
South Ural State University (NRU),
The Department Chair of Financial Management,
Associate Professor, Cand. Sc. (Economics),
Chelyabinsk, Russia.
E-mail: katekol_mn@mail.ru

Mikryukova Anastasiya Sergeevna,
Chelyabinsk State University,
the Department Chair of State and Municipal Management,
post-graduate student,
Chelyabinsk, Russia.
E-mail: nastya_mn@mail.ru

Annotation
The article focuses on analyzing the state of social labor relations of a region in the context of cyclic dynamics of development of national economy. The article presents the structure of the regional social labor sphere. The authors analyze the main factors influencing the development of social labor relations in regions of the Russian Federation. The dynamics of social labor conflicts and the causes of their arising are analyzed. The authors make a conclusion about the necessity to strengthen the role of state and municipal authorities in the sphere of labor and considering factors of development of social labor relations in regions of the Russian Federation in the current environment.

Key concepts:
social labor sphere,
social labor relations,
social labor conflicts,
federal, regional, municipal, local level of regulating social labor relations.