

дугами. При этом, одним из главных элементов этого процесса является совершенствование построения логистической системы, поскольку именно ее развитие позволяет быстро и с минимальными затратами перемещать любые товары в любую точку земного шара.

#### Список литературы

1. Ивуть Р. Б. Организационно-экономические основы формирования логистических систем на транспорте / Р. Б. Ивуть, Т. Р. Кисель. – Минск : БНТУ, 2010. – 464 с.
2. Ивуть Р. Б. Теория логистики : учеб.-метод. пос. / Р. Б. Ивуть, Т. Р. Кисель. – Минск : БНТУ, 2011. – 328 с.
3. Сайт Всемирного банка. – Режим доступа: <http://data.worldbank.org>, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус.

## ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА КАК ОСНОВНОЙ ФОРМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

С.С. Змяк  
(Россия, Ростов-на-Дону)

В статье раскрываются некоторые аспекты, касающиеся категориальной определенности понятий «социально-трудовые отношения» и «социальное партнерство». Особое внимание в статье уделено рассмотрению современных проблем в сфере реализации направлений социального партнерства, а также анализируются ключевые положения программ по достойному труду на примере Республики Казахстан.

The author describes some aspects of the categorical definition of “labor relations” and “social partnership”. Special attention is paid to the current problems in the implementation of the directions of social partnership, as well as analysis of key provisions of the program on decent work on the example of Kazakhstan.

*Ключевые слова:* социально-трудовые отношения, социальное партнерство, рынок труда, социальная ответственность, программно-нормативная регламентация, коллективный договор, программы достойного труда.

*Key words:* social and labor relations, social partnership, the labor market, social responsibility, software and normative regulation of collective bargaining, decent work agenda.

В последнее время при исследовании проблем экономики труда вместо термина «трудовые отношения» все чаще стало использоваться понятие «социально-трудовые соглашения». Его появление отчасти можно объяснить переносом акцентов в исследовании проблем труда на вопросы эффективного использования человеческих ресурсов, которые зависят не только от отношений, складывающихся непосредственно в трудовой сфере, но и от всего комплекса отношений, в процессе которых формируется качество рабочей силы, осуществляется ее воспроизводство. Однако дело не только в проблеме эффективности как таковой.

Появление данного термина в системе категорий экономики труда является следствием формирования принципиально нового методологического подхода к исследованию всей социально-трудовой проблематики, то есть широкого круга проблем, связанных как с непосредственно трудовой деятельностью, так и выходящих за ее рамки и касающихся всех других сторон воспроизводства человеческих ресурсов.

Все большая весомость социального фактора производства – многопланово развивающегося наемного работника – актуализируется в последнее время большинством научных школ и, главное, практикой. Социально ориентированный, гуманитарный подход, учитывающий влияние глобальных факторов на экономику в целом, признающий глубокую взаимозависимость и взаимопроникновение таких сфер человеческой деятельности, как экономика, политика, мораль, культура, право и т.д., учитывающий возможность эффективного решения экономических задач неэкономиче-

скими средствами, в настоящее время может, по нашему мнению, осуществляться посредством использования термина «социально-трудовые отношения».

Как обоснованно отмечает Н.А. Волгин, трудовые отношения – отношения между трудом и капиталом, наемным работником и работодателем, редко существуют в чистом виде без социальной составляющей, и наоборот, социальные отношения часто возникают в результате трудовых процессов, сопровождающих их противоречий, конфликтов и т.д. [10, с. 675] В рамках этого подхода к определению социально-трудовых отношений развивается проблематика социальной ответственности всех субъектов социально-трудовых отношений. Социальная ответственность является определяющим моментом становления качественно новой системы социально-трудовых отношений. Ее роль является координирующей в системе многоаспектных отношений, устанавливающихся между субъектами.

Социальная ответственность определяет пределы допустимой деятельности отдельных индивидов, групп, организаций и государства в обществе, порождает определенные требования к субъектам социально-трудовых отношений, которые выражаются через систему требований, норм, имеющих юридический, политический, экономический, моральный характер. Говоря иначе, ответственность является определенным показателем качества взаимодействия личности и общества и предполагает осознанное отношение субъектов социально-трудовых отношений к социальной реальности [4, с. 66].

Говоря о социальной ответственности государства в сфере социально-трудовых отношений, А.В. Чичканов подчеркивает, что данная ответственность проявляется не только в выполнении государством определенных ролей (работодателя, защитника прав других субъектов; нормотворческую, программную), но и определенных функций. Среди них следует отметить: определение прожиточного минимума; обеспечение гражданам страны определенного комплекса бесплатных услуг в области здравоохранения, образования, культуры и науки; перераспределение части богатств. Кроме того, к важнейшим функциям государства как субъекта социально-трудовых отношений необходимо отнести административную и информационную [12, с. 6].

Социально-трудовые отношения – явление подвижное, постоянно развивающееся, общественно значимое. В систему этих отношений входят экономические, технологические, имущественные, политические, социальные, духовные отношения. Данные отношения находятся в состоянии трансформации под влиянием субъективных и объективных факторов, действующих в отечественной и мировой экономике. Динамизм их развития создает объективную необходимость их регулирования для стабильного, нормального развития экономики, чтобы не допускать состояния стихийной конфронтации, вовремя отлаживать работу всей системы социально-трудовых отношений.

По мере развития общества происходит постоянное развитие и усложнение структуры социальных потребностей и интересов. Этот процесс с неизбежностью приводит к усложнению структуры социально-трудовых отношений, изменяет характер взаимосвязей между ее элементами, что усиливает необходимость регулирования этих отношений и заставляет максимально учитывать специфику отдельных периодов при построении моделей регулирования социально-трудовых отношений.

К универсальным закономерностям развития современных социально-трудовых отношений можно отнести следующие: 1) государство обеспечивает минимальные социальные гарантии работников; 2) социальные функции предприятия все более начинают определять функции экономические; 3) силовая конфронтация в трудовых отношениях сменилась договорным процессом в рамках системы социального партнерства; 4) повышается роль управления персоналом; 5) осуществляется переход от авторитарного стиля управления к партисипативному; 6) повышается роль высококвалифицированного труда и научных знаний; 7) возрастает значение моральных стимулов в мотивации труда; 8) создаются системы участия работников в управлении собственностью и прибылью предприятий.

К основным факторам, воздействующим на формирование и развитие социально-трудовых отношений в современных условиях, целесообразно отнести: 1) соци-

альная политика – стратегическое социально-экономическое направление, выбранное правительством страны для всестороннего развития граждан, обеспечивающее им достойный уровень и условия жизни и труда, их социальную защищенность; 2) глобализация экономики – процесс формирования международного разделения труда, мировой инфраструктуры, основанный на практическом стирании национальных границ в интересах транснациональных корпораций; 3) развитие общественного труда и производства на основе разделения и кооперации труда, роста его производительности, замещения труда капиталом.

На микроуровне в процессе формирования социально-трудовых отношений на предприятиях любого типа на них оказывают влияние: 1) основные характеристики социально-трудовых отношений (правовые и общеэкономические условия, структура и уровень развития внешнего рынка труда, технические параметры средств производства, социально-культурная среда и пр.); 2) стратегия развития организации; 3) система рабочих мест в организации (содержание выполняемых работ, нормирование и условия труда, продолжительность рабочего времени и т.д.); 4) кадровая политика организации (планирование и привлечение персонала, оценка работы, квалификационный рост, оплата труда, социальные льготы, система мотивации труда и т.д.) [13, с. 167].

В этих условиях Россия вынуждена решать двойственную задачу: с одной стороны, строить рыночную экономику, эффективность которой, как известно, в немалой степени обусловлена именно стремлением получить наибольшую прибыль, а с другой стороны, включаться в мировой процесс созидания общества нового типа, с принципиально иной направленностью общественного развития – нравственной. В области социально-трудовых отношений это означает не только повышение эффективности использования личного фактора в экономике, но и повышение качества социально-трудовых отношений, их гуманизацию.

Спецификой социально-трудовых отношений в России в настоящее время является глубокое проникновение в них рыночных принципов, переход от системы централизованного управления к системе децентрализованных и неупорядоченных рыночных отношений. В сфере труда появились новые социально-экономические явления, возник реальный рынок труда и как следствие – появилась проблема занятости. Изменилась структура работодателей – значительная их часть приобрела статус частных собственников, что резко сократило долю работников в создаваемом продукте; изменилась налоговая система, что нашло отражение в стремлении предпринимателей «увести в тень» значительную часть фонда оплаты труда, являющуюся важнейшим элементом налогооблагаемой базы предприятия. Следствие этого – сокращение возможностей государства в финансировании социальной сферы. На частных предприятиях резко сократился «социальный пакет», на который, согласно Конституции РФ, имеет право работник (отпуска, пособия по болезни и др.).

Но в любом случае, государство как субъект социально-трудовых отношений должно быть заинтересовано в эффективной самоидентификации и наемных работников, и работодателей, так как только социально активные наемные работники и работодатели могут быть равноправными партнерами. В этом случае они способны достичь социального согласия, избежать сверхконфликтности в трудовых отношениях. Таким образом, отношения социально-трудовых субъектов – это взаимоотношения работодателей и работников, объединений работодателей и объединений работников при посредстве государства (всей системы государственного устройства) и существующих социальных отношений в конкретном пространстве законодательства и правопорядка.

Современный механизм регулирования социально-трудовых отношений в России включает два основных компонента: программно-нормативную регламентацию, построенную на принципах демократизации и регионализации, и социальное партнерство.

Программно-нормативная регламентация осуществляется государством и включает:

- разработку нормативных актов, определяющих границы и порядок осуществления деятельности субъектов социально-трудовых отношений. Законодательство о труде было и остается главным инструментом, с помощью которого проводится в

жизнь политика в социально-трудовой сфере. В настоящее время Российская Федерация имеет обширную законодательную базу, регулиющую практически все сферы социально-трудовых отношений (приняты и действуют Трудовой кодекс РФ, законы РФ: «О коллективных договорах и соглашениях», «Об объединениях работодателей», «О профсоюзах, их правах и гарантиях», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», «О занятости населения в РФ» и др.);

- разработку и реализацию программ в социально-трудовой сфере на федеральном, региональном и отраслевом уровне (программы содействия занятости населения, развития самозанятости безработных граждан, поддержки малого предпринимательства и т.п.);

- разработку и использование системы социально-экономических нормативов (индикаторов) – количественных показателей состояния и динамики социальных процессов.

Здесь представляется целесообразным охарактеризовать некоторые показатели состояния социально-трудовых отношений в современном российском обществе. Ключевое место в анализе социально-трудовых отношений занимает категория «социально-экономическое положение». Социально-экономическое положение людей можно рассматривать как совокупность тех условий и способов жизнедеятельности людей, которые формируют устойчиво воспроизводимый в данном обществе тип их реальной жизнедеятельности и обусловленный этим типом уровень, направленность и фактические возможности развития личности, то есть фактические возможности (степень реальной свободы) выявления, реализации и развития индивидуальных способностей, потребностей и интересов.

Качественные характеристики и степень дифференциации социально-экономического положения людей являются основополагающими показателями содержания и направленности социально-трудовых отношений, складывающихся в обществе.

Вся система показателей социально-трудовых отношений представляет собой взаимосвязь объективных и субъективных индикаторов. Объективные индикаторы содержат комбинацию различных статистических показателей: а) доходы как материальные источники существования и мотивация производительного труда (величина прожиточного минимума и покупательная способность населения; доля населения, находящаяся за порогом бедности; величина поляризации доходов); б) занятость и безработица (доля безработных в общей численности трудоспособного населения, эффективность использования трудовых ресурсов); в) развитость социальной инфраструктуры (степень доступности медицинских услуг, жилья, бытового обслуживания, образования и других социальных благ).

Субъективные индикаторы строятся на основе ценностных ориентации, субъективных оценок состояния социально-экономической сферы: а) процесса «взвешивания», то есть корреляции вклада и получения производимого людьми; б) субъективной оценки людьми степени удовлетворенности своим материальным и социальным положением, условиями труда, заработной платой, жилищными условиями, бытовым обслуживанием; степени удовлетворенности их потребностей в образовании, медицинском обслуживании и т.д.; в) социальной идентификации, сравнении человеком своего социального и материального положения и условий жизни и труда с положением и условиями жизни других людей с помощью собственного восприятия, а также с помощью оценок, исходящих от окружающих.

Анализ некоторых составных частей упомянутой выше системы показателей позволяет сделать вывод о том, что в Российской Федерации большинство из них содержат в себе острые проблемы. В ходе проводимых реформ, по сравнению с другими областями экономики, социально-трудовая сфера России пострадала и подверглась отрицательным деформациям в наибольшей мере. Об этом свидетельствует, в частности, резкое падение уровня жизни населения, социально опасная дифференциация в оплате труда, рост безработицы, утрата мотивационного потенциала практически все-

ми видами личных доходов, для немалой части работников не обеспечивается воспроизводственная функция заработной платы, снижение производительности труда и т.д.

Степень участия государственного сектора в социально-экономической сфере во многом определяет масштабы и характер проводимой социальной политики. Расширенная социальная политика означает общедоступность социальных программ, универсальность социальных выплат, всеобъемлющий характер перераспределенной деятельности государства. Ограничительная социальная политика предполагает сведение к минимуму ее масштабов, содержания и объектов.

Для России в период рыночных преобразований вопрос выбора оптимальной модели социальной политики сегодня особенно актуален. Трансформация патерналистской модели, существовавшей в эпоху СССР, достаточно непростой процесс, требующий решения вопроса о роли государства в новой социальной политике, его функциях и взаимодействии с общественными институтами. В новых экономических условиях с возникновением многосубъектных секторов экономики государство, как уже говорилось ранее, оставило свои прежние позиции главного арбитра в социально-трудоустройственной сфере, отказалось от регулирования уровня заработной платы работников внебюджетной сферы, условий их жизни, труда и отдыха, предоставления целого пакета социальных услуг (включавшего в себя предоставление жилья, детского сада, курортных путевок, санаторного лечения и т.д.). Многие из выше перечисленного не предоставляется и работникам бюджетных предприятий. Имея низкий уровень заработной платы, простые работники сегодня оказались наедине со своими жизненно важными проблемами и не готовы самостоятельно решать их. Патерналистское (тоталитарное) общество сформировало социально разрозненных, политически пассивных людей, задавленных страхом репрессий, не способных к самоорганизации, к совместной борьбе, объединению для отстаивания своих интересов. Характер массового общественного сознания, доставшегося России в наследство от СССР, тормозит реализацию в нашей стране не только либеральной, но и консервативной, и социал-демократической моделей социально-трудовых отношений.

В этой связи, переходя к анализу столь сложного социально-экономического явления как социальное партнерство, следует подчеркнуть, что существует расширенная трактовка социального партнерства, высказанная в работе Ю.Г. Одегова, согласно которой система социального партнерства рассматривается как особый институт гражданского общества, основанный на признании необходимости и ценности всех социальных групп, образующих структуру общества, безотносительно к их численности и социальному статусу, и их права отстаивать и практически реализовывать интересы [7, с. 156]. По мнению К.Г. Кязимова, в широком смысле социальное партнерство означает сотрудничество различных слоев и групп для достижения общих целей. По своей сути социальное партнерство отражает компромисс интересов основных субъектов экономических процессов и выражает общественную необходимость социального мира как одного из главных условий политической стабильности и экономического прогресса [5, с. 15].

Следует согласиться с В.А. Михеевым в том, что в современных условиях социальное партнерство представляет собой цивилизованную систему общественных отношений, обеспечивающую согласование и защиту интересов работников, работодателей, социальных и профессиональных групп, слоев, их общественных объединений, органов государственной власти, местного самоуправления на основе договоров, соглашений, путем достижения компромисса, консенсуса по важнейшим направлениям социально-экономического и политического развития [6, с. 25].

Есть и другая точка зрения. «Социальное партнерство, – отмечает Г.Я. Ракитская, – специфический тип классовых взаимоотношений в условиях относительного равновесия социальных сил. Социальное партнерство не отменяет классовую борьбу, не гармонизирует интересы взаимодействия – это классовая борьба, введенная в определенные рамки. Система социального партнерства позволяет капиталистическому классу удерживать классовую борьбу трудящихся в рамках радикальной стратегии, а трудящимся дает возможность устойчивой защищенности от социальных рисков,

порождаемых капиталистической рыночной экономикой. Социальная цена такой защищенности – отказ трудящихся от радикальной (по целям) классовой борьбы, то есть отказ от стратегии борьбы за коренное переустройство общества на неэксплуататорских началах» [9, с. 425].

Однако, на наш взгляд, более полно характеризует сферу социального партнерства В.С. Буланов. Согласно его подходу, социальное партнерство – это новый исторический способ взаимодействия самостоятельных и организационно оформленных отношений, в том числе новая форма регулирования социально-трудовых отношений, имеющая в своей основе поиск и согласование возможных совпадений интересов предпринимателей (работодателей) и наемных работников в условиях существования еще значительных антагонических противоречий между ними. Эти противоречия связаны с противоположными интересами при распределении получаемого в результате производственной деятельности дохода. Однако глубинной основой, мотивом их взаимодействия выступает объективная необходимость сохранения, продолжения и улучшения жизни, социальных сообществ (семьи, рода, социальных групп, социальных классов). И по мере осознания людьми ценности жизни человека, личности, права на нее (жизнь) любого гражданина данная объективная необходимость становится все более настоятельной [1, с. 190].

Социальное партнерство не должно вести к соглашательству или, напротив, к постоянной конфронтации. Оно должно способствовать выработке таких позиций и договоренностей, которые позволяют удовлетворять интересы сторон в конкретных условиях, достигать компромисса, способного установить социальный мир на предприятии, в организации, на территории, в отрасли и в стране в целом.

Механизмом реализации социально-трудовых отношений на этапе перехода и становления постиндустриального общества, согласования интересов, смягчения противоречий и разрешения конфликтов между наемными работниками и работодателями становятся переговоры, переговорный процесс с заключением коллективных договоров и соглашений на основе взаимных уступок.

Термин «социальное партнерство» в современной интерпретации появился в России только в 1991 г. С 1992 г. центральное руководство профсоюзного движения страны стало использовать те общие принципы МОТ, которые в мире по существу являются основой всей системы социального партнерства. С принятием Трудового кодекса Российской Федерации многие спорные правовые и отчасти теоретические вопросы нашли свое решение. В Трудовом кодексе РФ дано следующее определение: «Социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними, отношений» [11].

Социальное партнерство предполагает: 1) согласование между партнерами на высшем (национальном) уровне как распределения доходов, так социально-экономической политики в целом, включая разработку основных критериев и показателей социальной справедливости и мер по защите интересов субъектов трудовых отношений; 2) переговорный характер коллективно-договорного процесса и регулирования возникающих между сторонами противоречий и разногласий; 3) наличие механизмов и институтов по согласованию интересов социальных партнеров на различных уровнях; 4) участие наемных работников в управлении предприятиями; 5) снижение уровня и смягчение остроты социальных конфликтов (в виде забастовок и локаутов) посредством применения различных методов примирения сторон.

Система социального партнерства включает в себя следующие основные элементы: 1) совокупность постоянно и временно действующих двух- и трехсторонних органов, формируемых представителями работников, работодателей, исполнительной власти и осуществляющих взаимодействие между ними на различных уровнях регулирования социально-трудовых и связанных с ними отношений (федерация, регионы, отрасли, территории, предприятия); 2) совокупность различных совместных

документов (коллективных договоров, соглашений, решений и др.), принимаемых этими органами на основе взаимных консультаций, переговоров между сторонами, направленных на регулирование социально-трудовых отношений; 3) соответствующий порядок, формы взаимодействия, соотношения и последовательность в разработке, сроках принятия, приоритетности указанных органов и документов.

На федеральном уровне в России периодически заключаются генеральные соглашения между Правительством Российской Федерации, общероссийскими объединениями профсоюзов и общероссийскими объединениями работодателей. В генеральном соглашении устанавливаются общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на макроуровне.

Отраслевые (межотраслевые) тарифные соглашения устанавливают нормы оплаты и другие условия труда, социальные гарантии и льготы для работников определенной отрасли или отраслей. Профессиональные тарифные соглашения устанавливают нормы оплаты и другие условия труда, социальные гарантии и льготы для работников определенных профессий. Региональные соглашения устанавливают общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъектов РФ, однако большинство соглашений и договоров реально действуют лишь на микроуровне в отдельных организациях (на уровне предприятий, в учреждениях и организациях заключаются коллективные договора).

Наиболее неблагоприятное положение с состоянием коллективно-договорного регулирования трудовых отношений отмечается в образовании, здравоохранении, науке, т.е. в организациях с бюджетным финансированием. Не заключаются практически коллективные договоры в коллективах малых и средних частных предприятий. В то же время отмечается развитие договорного процесса в крупных частных смешанных компаниях, в основном в тех отраслях, где создана основа экономического роста. Например: профсоюзные организации транснациональных компаний России (ОАО «Лукойл», ОАО «Газпром») накопили определенный опыт обеспечения организованного единства и защиты социально-трудовых прав работников своих предприятий. В «Лукойле», «Газпроме» созданы межрегиональные профсоюзные организации, заключаются тарифные соглашения и коллективные договоры, осуществляются такие социальные программы, как «Образование», «Ветеран» и др. В ОАО «Лукойл» с 2000 г. действует Положение «О единой системе негосударственного пенсионного обеспечения в ОАО и его дочерних предприятиях».

Отражая изменения в развитии социально-трудовых отношений в целом, Международная организация труда (МОТ) разработала Концепцию своей деятельности, направленную на усиление прав человека на рабочем месте, прав на достойный труд и достойный уровень жизни, на усиление социальной защиты работника и, в целом, на объединение аспектов социального и экономического развития [3, с. 10]. Если говорить о текущих направлениях реальной помощи странам-членам МОТ в преодолении негативных последствий кризиса в трудовой сфере в свете основных положений Глобального пакта о рабочих местах (реализации международного технического сотрудничества), следует отметить, что, в частности, в сотрудничестве со странами Восточной Европы и Центральной Азии Субрегиональное бюро МОТ опирается на так называемые «программы достойного труда».

Эти программы представляют собой соглашения между МОТ и ее национальными партнерами и содержат конкретные задачи, определенные для совместных действий партнеров на трех- или четырехлетний период (программы достойного труда подписаны с пятью странами региона – Азербайджаном, Арменией, Казахстаном, Кыргызстаном и Таджикистаном). Цель программ достойного труда, как сказано в презентационных материалах названного выше бюро – на практике содействовать улучшению жизни работников и их семей. Трехсторонние партнеры периодически анализируют ход осуществления программ и при необходимости вносят в них изменения с тем, чтобы обеспечить эффективность и актуальность этих программных документов.

Здесь необходимо кратко рассмотреть особенности уже действующей подобной программы на примере «Программы по достойному труду в Республике Казахстан на

2010–2012 гг.» [8]. В рамках данного документа, подписанного представителями сторон, по аналогии с российским Генеральным соглашением между объединениями профсоюзов, работодателей и Правительством, выделяются несколько ключевых приоритетов в соответствии с различными документами МОТ и разработанными на их основании национальными стратегиями и планами. Среди данных приоритетов выделим «содействие эффективной занятости и социальной защите мужчин и женщин». Таким образом, разработчики этой программы (в данном случае эксперты МОТ) делают попытку комплексного решения следующих проблем: 1) совершенствования политики занятости; 2) создания устойчивых рабочих мест через развитие профессиональных навыков и предпринимательского образования с учетом гендерного аспекта; 3) совершенствования национальной системы социального обеспечения; 4) внедрения и применения систем управления охраной труда в отдельных отраслях повышенного риска для обеспечения безопасных условий труда, в т.ч. для работников мигрантов; 5) совершенствования законодательства и механизмов, направленных на защиту трудящихся мигрантов и их семей.

В частности, в период до 2012 г. планируется разработать новую концепцию регулирования – новый Закон о занятости, направленный на сохранение уровня занятости путем реализации упреждающих мер экономического характера. Далее эксперты МОТ предлагают целый комплекс мероприятий, которые будут проведены с их непосредственным участием в рамках, разработанных и опробованных данной организацией, механизмов помощи отдельным категориям нуждающихся.

Так, МОТ предложила новый подход, направленный на решение комплекса различных задач по расширению возможностей доступа к предпринимательскому образованию и обучению с особым акцентом на занятость молодежи и достижение гендерного равенства. В этой связи предлагается внедрение методологии модульного профессионального обучения и программы «Знакомство с бизнесом» и обучающей программы МОТ «Начни свой бизнес» в учебных заведениях профессионально-технического образования. Также МОТ планирует предоставить поддержку в развитии знаний и внедрении Виртуальной ресурсной платформы и электронного портала по предпринимательскому обучению (были разработаны в Международном Учебном Центре в Турине) как инструмента ознакомления с приоритетами, учебными программами, исследованиями и консультациями МОТ в области политики занятости в автономном режиме.

При этом МОТ окажет содействие в изучении международного опыта по структуре и решению проблем государственной поддержки самозанятых лиц, а также в проведении разъяснительной работы по привлечению слабозащищенных групп, в том числе женщин и молодежи, к обучению навыкам ведения собственного дела.

Возвращаясь к анализу современной российской практики, следует отметить, что развитие трудовых отношений и социального партнерства на отраслевом уровне сдерживается отсутствием соответствующего законодательства, устанавливающего права и ответственность объединений работодателей на всех возможных уровнях: от федерального до территориального. В то же время в силу того, что в ряде отраслей не сформированы отраслевые объединения работодателей, то при заключении отраслевых соглашений в целом ряде случаев за объединения работодателей их подписывают министерства и ведомства, что не всегда соответствует интересам частных работодателей.

Максимальное количество коллективных договоров продолжает заключаться в организациях, относящихся к государственной и муниципальной формам собственности. В негосударственном секторе экономики в результате слабой деятельности профсоюзов локальное регулирование трудовых отношений по существу находится в руках работодателей. Особенно неудовлетворительно положение по этой проблеме на малых и некоторых средних организациях частного сектора.

Основными причинами, сдерживающими заключение коллективных договоров, в настоящее время являются: неустойчивое финансовое положение, нежелание работодателей в условиях экономической и финансовой нестабильности брать на себя конкретные обязательства, отсутствие профорганизаций во многих организациях,

противостояние работодателей-собственников объединению работников, социальная пассивность работников, недооценка ими значения коллективного договора как инструмента защиты их прав. Здесь следует выделить справедливое замечание Т.С. Сулимовой о том, что внутри сторон социального партнерства нередко можно наблюдать различные подходы и взгляды на решение конкретной проблемы, различные интересы в соответствии с принадлежностью к тому или иному сектору экономики. Поэтому необходим оптимальный баланс реализации как корпоративных, так и общественных интересов [2, с. 431].

В странах с развитой рыночной экономикой социальное партнерство – это система регулирования социально-трудовых отношений и согласования интересов наемных работников и работодателей посредством заключения коллективных договоров и соглашений в сферах трудовой, управленческой и предпринимательской деятельности. В России все сведено преимущественно к разработке соглашений, регулирующих только трудовые отношения. Если в странах с развитой рыночной экономикой коллективные договоры и соглашения считаются нормативными документами на уровне закона, то в России имеют лишь рекомендательный характер.

В России, как мы уже отмечали, значительная часть предприятий находится в негосударственной собственности, но нередко российский работодатель не является собственником и не может быть полноправным партнером по заключению коллективного договора. Профсоюз зачастую не знает, кто является реальным собственником, так как акции предприятия скуплены через подставные фирмы, диктующие трудовому коллективу свои условия. Изменение отношений собственности меняет роль трудового коллектива и представляющего интересы работников профсоюза, так как потеря трудовым коллективом контрольного пакета акций лишает его возможности влиять на решение вопросов социально-трудовых отношений на совете директоров. И в этой связи возникают проблемы взаимоотношений собственника и работодателя. Здесь государство должно стремиться выстраивать баланс между развитием рыночных отношений, с одной стороны, и социальной справедливостью – с другой. В этом смысле профсоюзы – один из важнейших инструментов достижения этого баланса, а государство выступает в качестве гаранта соблюдения достигнутых договоренностей между работником и работодателем. Именно в этом смысл социального партнерства, то есть это не только взаимные требования, но и взаимная ответственность работников и работодателей.

В процессе дальнейшего развития системы социального партнерства на первый план выступают задачи качественного совершенствования системы и механизма ее реализации. А это подразумевает значительное усиление роли договорных отношений в решении большинства социальных проблем. Центр тяжести по совершенствованию системы социального партнерства должен быть перенесен на усиление роли региональных и территориальных соглашений, а также коллективных договоров, заключаемых непосредственно в организациях. Необходимо также усиление разносторонней поддержки созданию ассоциаций работодателей на федеральном, отраслевом и региональном уровнях; смещение акцентов в деятельности как государственных органов, так и общественных структур на совершенствование нормативно-правовых основ системы социального партнерства.

Общая цель и стратегия социального партнерства в России в переходный период состоят 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. Особенности развития социального партнерства на рынке труда будут рассмотрены в последующем изложении.

В завершение следует отметить, что система социально-трудовых отношений является по сути частью системы общественных отношений, испытывающей влияние последней, но в определенном смысле являющейся независимой от нее.

Сегодня в российских условиях реально существуют две альтернативные модели трудовых отношений. С одной стороны, новые хозяйственные образования (акционерные общества, малые и совместные предприятия, сугубо частные фирмы) явно тяготеют к западной модели трудовых отношений – индивидуализированного наемного труда как субъекта рыночных отношений. С другой стороны, профсоюзное движение явно тяготеет к специфически российской модели трудовых отношений, ее географическим и национальным особенностям, а также социальным накоплениям советского периода, т.е. государственному патернализму. Эта модель трудовых отношений характеризуется определенной системой мотивации труда, включающей не только так называемое материальное стимулирование труда, но и стремление человека принимать участие в управлении производством, иметь хорошие условия труда и быта, пользоваться уважением в своем трудовом коллективе, иметь содержательную, интересную работу и возможность профессионального общения.

Социальное партнерство является на сегодняшний день инструментом изменений в обществе, так как представляет собой основу общественного механизма регулирования социально-трудовых отношений в социальном государстве. Мировой опыт доказывает полезность и необходимость социального партнерства, совместной деятельности правительства, предпринимателей и профсоюзов, направленной на согласование интересов сторон и неконфронтационное решение производственных и социальных конфликтов и проблем. Конечно, расхождение интересов работников (представляемых профсоюзом) и работодателей неизбежно, но поиск оптимального решения, компромисса может происходить вполне мирно, без жесткой конфронтации. Если же стороны не договорились или одна из них нарушила соглашение, арбитром объективно может быть только государство, участие которого в социальном партнерстве важно еще и потому, что необходимо контролировать соблюдение законодательно устанавливаемых правовых основ взаимоотношения сторон.

Несмотря на все вышеназванные проблемы, в настоящее время можно констатировать, что Россия все же встала на путь развития социально-трудовых отношений в форме социального партнерства, которое становится магистральным направлением развития общественных отношений в целом. Здесь следует подчеркнуть, что в Российской Федерации, в отличие от западных стран, социальное партнерство появилось не как результат сложившегося социального диалога, а как инициатива государства в русле общей стратегии реформирования общества. Поэтому отечественная модель социального партнерства характеризуется значительной ролью органов государственной власти в налаживании социально-трудовых отношений и пока еще слабым участием работодателей в договорном регулировании этих процессов. Социальное партнерство действительно, а не формально, утвердится в России и в мире в XXI в., если оно будет развиваться и совершенствоваться в направлении равноправного сотрудничества, все большего учета интересов социальных партнеров, создания равных возможностей для реализации их интересов, учета принципа социальной справедливости.

#### **Список литературы**

1. Буланов В. С. Труд как фактор социально-экономического развития / В. С. Буланов. – М. : Изд-во РАГС, 2007. – 210 с.
2. Государственная и муниципальная социальная политика / под общ. ред. Н. А. Волгина. – М. : КНОРУС, 2011. – 1016 с.
3. Достойный труд: Доклад генерального директора Международного бюро труда : Международный конф. труда. 87-я сессия. – Женева, 1999. – 55 с.
4. Колосова Р. П. Экономика персонала / Р. П. Колосова, Т. Н. Василюк, М. В. Артамонова, М. В. Луданик. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 896 с.
5. Кязимов К. Г. Социальное партнерство / К. Г. Кязимов. – М. : ЭНАС, 2008. – 255 с.
6. Михеев В. А. Социальное партнерство: теория, политика, практика / В. А. Михеев, А. В. Михеев. – М. : Институт экономики, управления и социальных отношений, 2003. – 128 с.
7. Одегов Ю. Г. Рынок труда и социальное партнерство / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Н. Г. Митрофанов. – М. : Хронограф, 2004. – 239 с.

8. Программа по достойному труду в Республике Казахстан на 2010–2012 гг. // Официальный сайт Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан. – Режим доступа: <http://www.enbek.kz/index.php>, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.
9. Ракитская Г. Я. Социально-трудовые отношения (общая теория и проблемы становления их демократического регулирования в современной России) / Г. Я. Ракитская. – М. : Ин-т перспектив и проблем страны, 2003. – 450 с.
10. Социальная политика / под общ. ред. Н. А. Волгина. – М. : КНОРУС, 2008. – 943 с.
11. Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (действующая редакция). Ст. 23. – Режим доступа: <http://www.trkodeks.ru>, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.
12. Чичканов А. В. Социально-трудовые отношения в современной России / А. В. Чичканов. – Ростов н/Д. : Изд-во СКАГС, 2005. – 42 с.
13. Экономика трудовых ресурсов / под ред. П. Э. Шлендера. – М. : Инфра-М, 2008. – 302с.

## **ФОРМИРОВАНИЕ ИНФРАСТРУКТУРЫ МОРСКОГО ТОРГОВОГО ПОРТА ОЛЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИНСТРУМЕНТОВ ГЧП**

**А.В. Мельников  
(Россия, Волгоград)**

В статье рассмотрены проблемы формирования важного элемента международного транспортного коридора – порта Оля за счет создания условий для грузовладельцев и грузоперевозчиков. Для эффективного его функционирования авторами научно обоснованы направления выстраивания эффективных взаимоотношений заинтересованных сторон. Для каждого конкретного объекта инфраструктуры порта предложены соответствующие модели реализации государственно-частного партнерства.

The problems of forming of important element of an international transport corridor are considered in the article – port Olya due to conditioning for the owners of goods and freighters. For his effective functioning the authors' directions of lining up the effective mutual relations of the interested parties are scientifically grounded. For every concrete object of infrastructure of port proper models of realization of state-private partnership are offered in the article.

*Ключевые слова:* транспортная система, грузооборот, портовая инфраструктура, морской порт, транспортный терминал, акватория, причал, международный транспортный коридор, пропускная способность, бизнес-инкубатор, малое инновационное предприятие, коррупция, государственно-частное партнерство.

*Key words:* transport system, turnover of goods, port infrastructure, seaport, transport terminal, water area, mooring, international transport corridor, throughput, business incubator, small innovative enterprise, corruption.

Развитие транспортной системы страны подразумевает использование комплексного подхода, предусматривающего развитие всех составляющих транспортного процесса, идеология которого нашла отражение в Транспортной стратегии и Морской доктрине России, в которых Каспийское направление выделено как стратегически важное. Использование внутренних водных и международных коммуникаций в Волго-Каспийском бассейне позволяет регулировать международное судоходство между Каспием, Черным и Балтийскими морями. Волга с ее притоками, системой судоходных каналов является водной транспортной системой для 22 регионов страны [1, с. 3]. В настоящее время на территории области работают 19 стивидорных организаций: 15 оперируют генеральными грузами и контейнерами, 1 – перевалкой серы и 3 терминала предназначены для перевалки нефти и нефтепродуктов.

Динамика грузооборота Астраханского водно-транспортного узла за 1995–2010 гг. представлена на рис. 1 [2].

Начиная с 2003 г. наблюдается стагнация грузооборота и с этого периода объем грузооборота остановился на отметке 4–4,5 млн т. в год, что в целом соответствует мощности и техническому состоянию оставшихся в постсоветское наследство производственных мощностей. Состав грузопотока по номенклатуре грузов Астраханского водно-транспортного узла представлен на рис. 2 [2, 4].