

Ссылка для цитирования этой статьи:

Колмакова И.В., Колмакова Е.М. Социально-трудовая сфера: тренды нового тысячелетия // Human Progress. 2021. Том 7, Вып. 3. С. 8. URL: http://progress-human.com/images/2021/Tom7_3/Kolmakova.pdf, свободный. DOI 10.34709/IM.173.8

УДК 331.1

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВАЯ СФЕРА: ТРЕНДЫ НОВОГО ТЫСЯЧЕЛЕТИЯ



Колмакова Ирина Дмитриевна

Доктор экономических наук, доцент
Зав. кафедрой государственного и муниципального управления
Челябинский государственный университет

kolmirina@mail.ru
129, ул. Братьев Кашириных,
г. Челябинск, РФ, 454001
8 (351) 799-70-92



Колмакова Екатерина Микаеловна

Кандидат экономических наук, доцент
Доцент Высшей школы экономики и управления
Южно-Уральский государственный университет (НИУ)

katekol_mn@mail.ru
76, просп. Ленина,
г. Челябинск, РФ, 454080
8 (351) 727-40-94

Аннотация. Социально-трудовая сфера является основной в жизнедеятельности человека. Выявлено, что закономерности функционирования социально-трудовой сферы в новом тысячелетии состоят в переходе к инновационному типу развитию, который предполагает обеспечение достойного труда. Даны понятия: «социально-трудовая сфера» как сложная система трудовых и социально-трудовых отношений; «достойный труд» как воплощение потребностей людей в их трудовой жизни. Предложено авторское понимание структуры социально-трудовой сферы. Выявлены основные факторы и условия обеспечения достойного труда. Названы стандарты достойного труда в сфере социального партнёрства, которым определены механизмы их достижения и индикаторы. Более подробно на примере экономики РФ и западных стран рассмотрены индикаторы обеспечения достойного труда: численность работников, охваченных коллективными договорами, соглашениями; количество нарушений в сфере труда. количество штрафных санкций к работодателям, количество коллективных трудовых споров; количество организаций, в которых решения

принимаются с участием представителей профсоюзной организации при работе коллегиальных органов управления и др. Сделан вывод о том, что вопрос о количественных параметрах этих индикаторов, позволяющих констатировать реализацию перехода к достойному труду, остается дискуссионным.

Ключевые слова: социально-трудовая сфера; социально-трудовые отношения; достойный труд; социальное партнерство; стандарты достойного труда.

JEL коды: J50; J80.

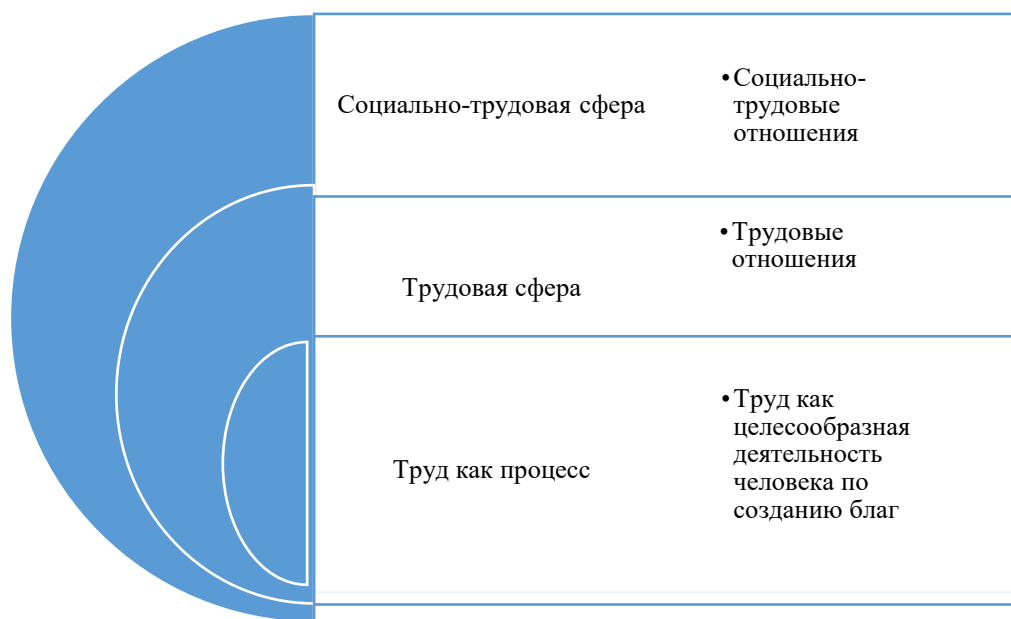
Введение

Социально-трудовая сфера – основная сфера жизнедеятельности человека. Она охватывает, прежде всего, сферу труда и все, что с ней связано. Структурно трудовая сфера включает: 1) труд как процесс создания благ в результате целесообразной, сознательной деятельности человека, удовлетворяющей потребности отдельного человека и всего общества в целом; 2) трудовые отношения, в которые непосредственно вступают работники друг с другом и работодателем по поводу труда. Они возможны лишь между участниками кооперированного труда внутри отдельных организаций, т.е. на локальном уровне. В них вступают рабочие, служащие, руководители, коллективы структурных подразделений организаций, работодатели. Объектами этих отношений являются организация, нормирование, оплата труда и т.д. Система трудовых отношений включает в себя, прежде всего, организационно-экономические отношения, но не только их, а также и технологические, правовые и др. трудовые отношения. Они отражают сложность и противоречивость интересов субъектов труда, их взаимопереплетение; 3) социально-трудовые отношения как отношения между работодателями и наемными работниками, объединениями работодателей, объединениями работников, государственными и муниципальными органами власти, партиями, движениями, общественными организациями по поводу разработки и реализации нормативных актов, соглашений в целях согласования интересов и трудовых прав участников трудового процесса [1, с. 16]. Структурно социально-трудовая сфера представлена на рис. 1.

В научной литературе встречаются различные трактовки понятия «социально-трудовая сфера». Наиболее распространенные определения сводятся к следующему:

- «это сфера «социально-экономических процессов и отношений, в которой доминируют отношения по поводу общественных и производственных условий труда, по поводу его осуществления, организации, оплаты, дисциплины, по поводу трудовой этики, формирования и функционирования трудовых общностей и т.п.» [2, с. 249];

Рис. 1: Структура социально-трудовой сферы¹



- это совокупность отношений между субъектами рынка труда в рамках комплекса развивающихся трудовых и социальных связей, охватывающих организацию занятости, решение проблем безработицы, тенденции мобильности, общеобразовательной и профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, мотивации, оплаты и стимулирования труда, уровня и качества жизни населения и регулирования данных процессов [3, с.9].

- это область действия:

- отношений, возникающих между участниками совместного трудового (производственного) процесса;
- отношений занятости;
- отношений по поводу распределения и потребления произведенного национального дохода [4, с.30].

При этом дискуссионным в научной литературе является вопрос о разграничении понятий «трудовая сфера» и «социально-трудовая сфера».

По нашему мнению, социально-трудовая сфера – это область действия, среда, в которой протекает процесс труда как социально-трудовой процесс. Структурно она состоит из трудовой сферы и системы социально-трудовых отношений [5, с. 783].

Таким образом, под социально-трудовой сферой можно понимать сложную систему трудовых и социально-трудовых отношений.

¹ Составлено авторами

Экономические кризисы, экономические реформы, пандемия оказали негативное влияние на состояние социально-трудовой сферы.

В.И.Надрага отмечает тесную взаимосвязь рисков социально-трудовой сферы и экономических рисков. [6, с.8]. В.Буткалюк анализирует социальные последствия экономических мероприятий ключевых факторов экономической глобализации и отмечает, что последствия пандемии несут в себе большие риски, а наложение их на ранее существующие проблемы социально-экономического характера в результате синергетического эффекта может способствовать обострению имеющихся социальных проблем и привести к непредсказуемым катаклизмам [7, с. 121]. На состояние социально-трудовой сферы также большое влияние оказывает институциональная среда, создаваемая реформами в сфере труда и социально-трудовых отношений [8].

Закономерности современного развития социально-трудовой сферы состоят в переходе к инновационному типу развития, который предполагает обеспечение достойного труда. Достойный труд - это воплощение потребностей людей в их трудовой жизни. Термин «достойный труд» включает все аспекты трудовой жизни людей: прежде всего, существование возможностей для реализации своего трудового потенциала, благоприятные условия труда на рабочем месте, справедливую оплату труда, гарантии социальной защиты, защиты трудовых прав и свобод работника в случае необходимости.

К факторам и условиям достойного относятся: наличие квалифицированного персонала, заинтересованного в инновациях; функционирование системы организации труда, поощряющей личную инициативу, генерацию новых идей и способов их реализации; эффективный механизм регулирования инновационной деятельности со стороны органов государственной и муниципальной власти и т.д. [1, с. 9].

Цель работы – проанализировать новые тренды в развитии социально-трудовой сферы в новом тысячелетии в направлении обеспечения достойного труда работников.

1. Социально-трудовая сфера и стандарты достойного труда

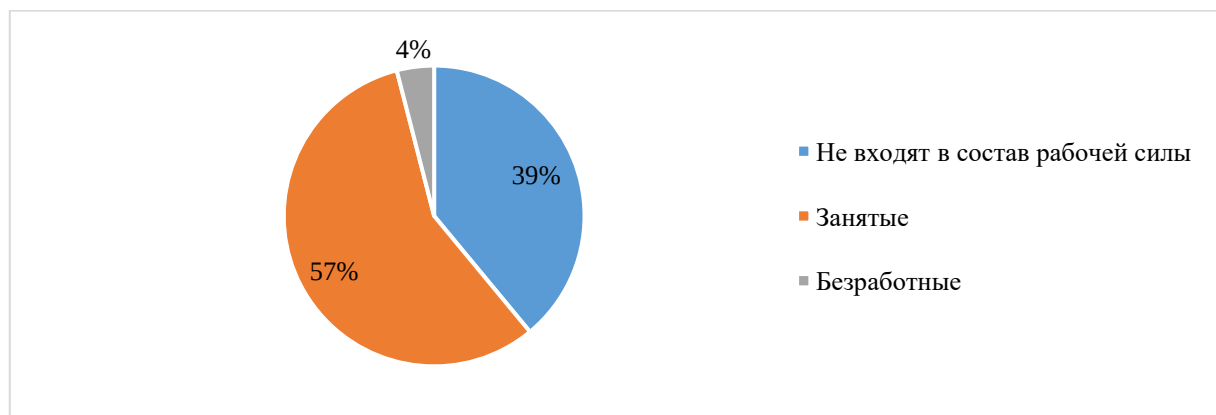
Решение проблемы дефицита достойного труда - сложная задача для реализации со стороны основных субъектов социально-трудовых отношений – органов власти, работодателей и работников. Решение данной проблемы усложняется наличием ряда факторов и условий, оказывающих влияние на социально-трудовые отношения: технологических, демографических и т.п. К этому могут быть добавлены проблемы, связанные с экономическими санкциями, ограничениями, которые в настоящее время

налагаются на многие страны, общим замедлением экономического роста, социальными волнениями, политической нестабильностью и растущим протекционизмом.

Условия труда в значительной степени определяют уровень жизни работников и их семей. Поэтому обеспечение достойных условий труда - очень важная задача на современном этапе. Решение этой задачи невозможно без решения проблемы недоиспользования рабочей силы, несоответствия между спросом на рабочую силу и ее предложением. Выходя далеко за рамки безработицы, она еще более усложняет ситуацию на рынке труда, которая вряд ли уменьшится с учетом текущих неутешительных перспектив роста мировой экономики.

Согласно статистике ООН, численность населения в трудоспособном возрасте, т.е. от 15 лет и старше, в мире в 2019 году составляла 5,7 миллиарда человек. Из общей численности населения в трудоспособном возрасте 2,3 миллиарда (39 процентов) не были частью рабочей силы, 3,3 миллиарда (57 процентов) были заняты, и 188 миллионов человек (около 4 процентов), по оценкам Международной организации труда, являлись безработными (рис. 2).

Рис. 2: Структура занятости в мировой экономике в 2019 г.²

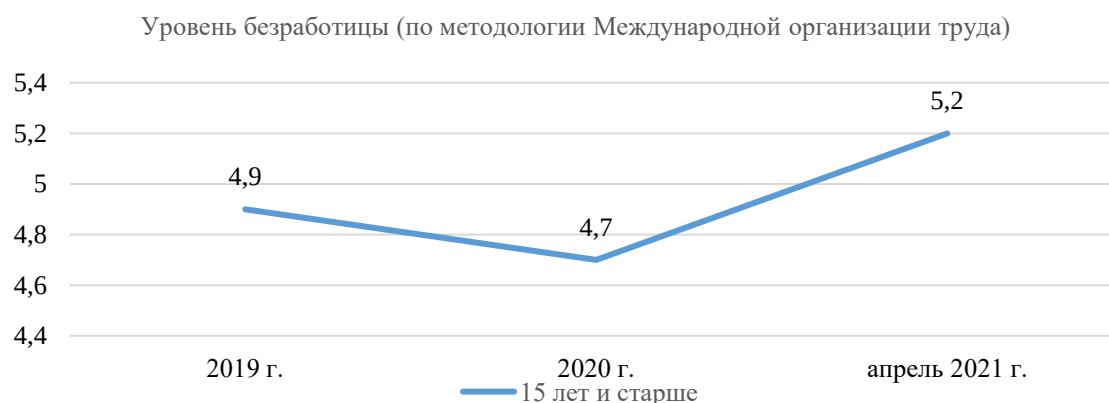


Влияние процессов глобализации на структуру и динамику безработицы приводит к поляризации населения в глобальном масштабе, увеличению разрыва между богатыми и бедными, усилению социального неравенства [9].

В Российской Федерации уровень безработицы (по методологии МОТ) составлял в апреле 2021 г. 5,2 %, что выше среднемирового значения (рис. 3).

² World Employment and Social Outlook: Trends 2020. International Labour Office – Geneva: ILO, 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734455.pdf

Рис. 3: Уровень безработицы в РФ (по методологии МОТ)³



Выше было отмечено, что примерно 57 процентов населения трудоспособного возраста в мире работали в 2019 г. Однако труд большинства работающих нельзя отнести к достойному труду. Значительная часть тех, кто занят, трудится в неблагоприятных условиях труда и имеет низкую заработную плату. Основной мотив у этих работников – это удовлетворение основных потребностей. Также они лишены или ограничены в социальной защите и защите своих трудовых прав.

Социальное партнерство в сфере труда, основанное на социальном диалоге, – один из основных механизмов обеспечения удовлетворительных условий труда и средство достижения баланса интересов и социальной справедливости. Он включает переговоры и консультации между различными участниками рынка труда, коллективные переговоры, способствующие предотвращению и разрешению трудовых споров. Успешный социальный диалог может разрешить важные экономические и социальные проблемы и эффективно справляться с экономическими кризисами. Масштабы социального диалога напрямую влияют на стабильность, управление рынком труда и экономику в целом. В условиях непрекращающегося экономического кризиса и ускорения трансформации трудовых процессов социальное партнерство является эффективным инструментом для содействия выходу из кризиса и облегчения адаптации к изменениям.

Право на организацию и коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений предоставляет Конвенция о переговорах 1949 года (№ 98), которая является одной из восьми основополагающих конвенций МОТ. Она гарантирует коллективные переговоры как добровольный процесс переговоров в целях поиска компромисса между независимыми партнерами.

³ Уровень безработицы (по методологии Международной организации труда) (оперативные данные) <https://fedstat.ru/indicator/57341>

В нашей стране так же, как и в западных странах, разработаны стандарты достойного труда, включающие:

- стандарты достойного труда в сфере заработной платы;
- стандарты достойного труда по обеспечению граждан эффективной занятостью;
- стандарты достойного труда в сфере социального партнёрства.

Важными, с нашей точки зрения, для реализации трудовых прав и достижения баланса интересов субъектов социально-трудовых отношений являются стандарты достойного труда в сфере социального партнёрства. Они приведены в табл. 1.

Табл. 1: Стандарты достойного труда в сфере социального партнёрства⁴

Стандарты достойного труда в сфере социального партнёрства	Механизм	Индикаторы
1	2	3
1.Принятие проектов законодательных актов и иных нормативных правовых актов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений на основе согласия всех сторон социального партнерства	Установление порядка в Генеральном, отраслевых, региональных соглашениях принятия проектов нормативных правовых и иных актов в сфере труда органами государственной власти только в случае согласованной позиции по данным документам всех сторон социального партнерства	Количество законодательных и иных нормативных правовых актов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, одобренные всеми сторонами социального партнерства и принятые органами власти Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.
2. Обязательность решения основополагающих (ключевых) вопросов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений через коллективные договоры и соглашения.	Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности включения в коллективные договоры, соглашения положений по формам, системам, размерам оплаты труда, механизмам повышения заработной платы и выплате заработной платы при банкротстве предприятий; по занятости, обучению, переобучению и условиям высвобождения работников; по обеспечению интересов работников при приватизации или смене собственника предприятия; по механизмам контроля за соблюдением условий коллективных договоров, соглашений.	Количество нарушений в сфере труда. Количество штрафных санкций к работодателям. Количество коллективных трудовых споров. Количество коллективных договоров, в которые включены основополагающие вопросы в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Количество соглашений, в которые включены основополагающие вопросы в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.
3. Обязательность выполнения коллективных договоров и соглашений.	Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности ежегодного предоставления отчетности о ходе выполнения условий коллективного договора, соглашения органами социального партнёрства всех уровней в органы государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и др.	Количество нарушений в сфере труда. Количество штрафных санкций к работодателям. Количество коллективных трудовых споров

⁴ Составлено авторами

Продолжение табл.1

1	2	3
4. Обязательность распространения соглашения на каждого работодателя.	Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности распространения соглашения на каждого работодателя.	Численность работников, охваченных коллективными договорами, соглашениями.
5. Эффективная система разрешения коллективных трудовых споров.	Совершенствование процедур внесудебного урегулирования коллективных трудовых споров. Расширение и укрепление взаимодействия профессиональных союзов с государственными органами надзора и контроля в целях предупреждения и оперативного устранения нарушений трудового законодательства, условий соглашений и коллективных договоров. Расширение электронных приемных правовых инспекций, юридических консультаций.	Число организаций, на которых проходили коллективные трудовые споры и забастовки. Численность работников, участвовавших в коллективных трудовых спорах и забастовках. Количество времени, не отработанного работниками, участвовавшими в забастовках.
6. Реальное участие профсоюзов в управлении организацией.	Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части уточнения видов участия представителей работников в управлении организацией, в том числе в работе коллегиальных органов управления (общем собрании, совете директоров (наблюдательном совете), правлении) и др.	Количество организаций, в которых решения принимаются с участием представителей профсоюзной организации при работе коллегиальных органов управления (общего собрания, совета директоров (наблюдательного совета), правления).

Рассмотрим основные тренды развития социально-трудовой сферы с точки зрения достижения индикаторов стандарта достойного труда в сфере социального партнёрства.

2. Индикаторы достойного труда.

Индикатор 1. Количество законодательных и иных нормативных правовых актов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, одобренные всеми сторонами социального партнерства и принятые органами власти Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

РФ имеет развитое трудовое законодательство. С 1992 г. по настоящее время при участии Правительства Российской Федерации было заключено 14 генеральных соглашений, являющихся правовым актом, устанавливающим общие принципы согласованного проведения сторонами социально-экономической политики в следующих областях: установление общегосударственных минимальных социальных нормативов и гарантий для работников предприятий всех форм собственности, позволяющих удовлетворять жизненно важные потребности, рост доходов населения; сдерживание безработицы и создание возможностей для производительной занятости, улучшение условий труда и его охраны, обеспечение экологической безопасности [10, с. 17].

В настоящее время действует Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и правительством Российской Федерации на 2021 - 2023 годы. Реализация данного Соглашения направлена на достижение национальных целей развития Российской Федерации, в том числе национальной цели «Достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство».

Почти тридцать лет назад по Указу Президента РФ была создана Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. С создания трехсторонней комиссии началось развитие в нашей стране института социального партнерства работодателей, профсоюзов и Правительства в сфере труда.

В интервью в мае 2021 г. генерального директора Международной организации труда (МОТ) Гая Райдера «Профсоюзному журналу» (Россия) отмечается, что Россия ратифицировала 77 из 190 Конвенций МОТ, включая все восемь основополагающих конвенций в области прав человека [8]. Основополагающие Конвенции МОТ: Конвенция МОТ о свободе ассоциации и защите права на организацию 1948 года (№ 87); Конвенция о праве на организацию и коллективные переговоры 1949 года (№ 98); Конвенция о принудительном труде 1930 года (№ 29); Конвенция об упразднении принудительного труда 1957 года (№ 105); Конвенция о равном вознаграждении 1951 года (№ 100); Конвенция о дискриминации в области труда и занятий 1958 года (№ 111); Конвенция о минимальном возрасте для приема на работу 1973 года (№138); Конвенция о наихудших формах детского труда 1999 года (№ 182)⁵.

По данным 2019 г. в Российской Федерации действуют 6 межрегиональных соглашений, заключенных на уровне федеральных округов Российской Федерации, 64 отраслевых соглашения, заключенных на федеральном уровне, 1039 отраслевых соглашений, заключённых на региональном уровне, 3483 отраслевых соглашений, заключённых на территориальном уровне, 78 региональных трёхсторонних соглашений (кроме того, 5 территориальных объединений организаций профсоюзов в настоящее время ведут переговоры о заключении новых соглашений), 1760 территориальных трёхсторонних соглашений, 126 590 коллективных договоров. По отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений имеются также 1344 соглашения. На 1 января 2020 года действовало 14 региональных соглашений о минимальной заработной плате.

⁵ Интервью генерального директора МОТ «Профсоюзному журналу» <https://fnpr.ru/events/novosti-fnpr/intervyu-generalnogo-direktora-mot-profsoyuznomu-zhurnalu.html>

Вместе с тем 7 общероссийских профсоюзов не имеют отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства (Общероссийский профсоюз работников организаций безопасности, Общероссийский профсоюз военнослужащих, Российский профсоюз работников рыбного хозяйства, Российский профсоюз работников инновационных и малых предприятий, Российский профсоюз работников среднего и малого бизнеса, Независимый профсоюз работников охранных и детективных служб Российской Федерации, Профсоюз работников предприятий с иностранными инвестициями Российской Федерации), не заключены межрегиональные соглашения в Северо-Кавказском и Дальневосточном федеральных округах⁶.

Несмотря на достаточно развитие трудовое законодательство в сфере труда в стране, существуют определенные проблемы в его применении. Количество законодательных и иных нормативных правовых актов в сфере трудовых и социально-трудовых отношений не может само по себе обеспечить достойный труд; необходимый эффективный механизм их применения на практике.

В настоящее время основными проблемами реализации индикатора 1 являются:

- 1) зачастую заключаемые соглашения в сфере труда носят формальный характер;
- 2) исполнительные органы власти неохотно участвуют в коллективных переговорах по подготовке и заключению соглашений в сфере труда;
- 2) несовершенство законодательства в части препятствия реализации прав на социальное партнерство работников, охваченных нетипичными формами занятости;
- 3) малочисленность и организационная слабость отдельных профсоюзных организаций и в связи с этим неспособность обеспечить заключение соглашений;
- 4) отсутствие в ряде отраслей отраслевых объединений работодателей.

Индикаторы 2, 3. Количество нарушений в сфере труда. Количество штрафных санкций к работодателям. Количество коллективных трудовых споров.

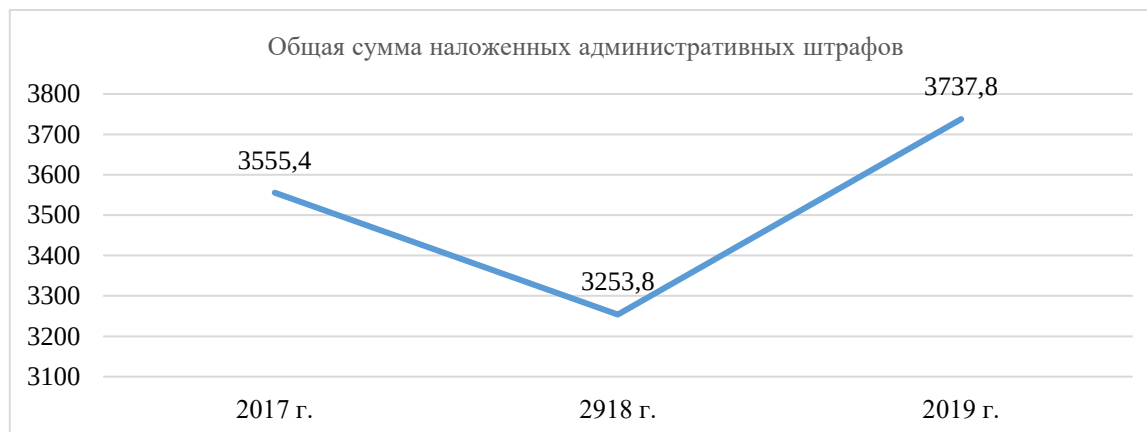
Согласно отчету о деятельности Роструда в 2019 году было проведено 131 286 проверок по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы права, что почти на 6000 тысяч меньше, чем в 2018 году (137 003 проверки)⁷.

⁶ Об итогах коллективно-договорной кампании 2019 года и задачах на предстоящий период. Постановление Исполкома ФНПР от 8 июля 2020 года № 4-10. <https://fnpr.ru/documents/dokumenty-federatsii/postanovlenie-ispolkoma-fnpr-ot-8-iyulya-2020-goda-4-10.html/>

⁷ Отчет о деятельности Роструда за 2019 год <https://2kk.info/dokumenty/otchety-rostruda/otchet-o-deyatelnosti-rostruda-za-2019-god.html> /

В 2019 году в ходе всех надзорных мероприятий было выявлено свыше 308,6 тысяч нарушений трудового законодательства. Общая сумма наложенных административных штрафов приведена на рис. 4.

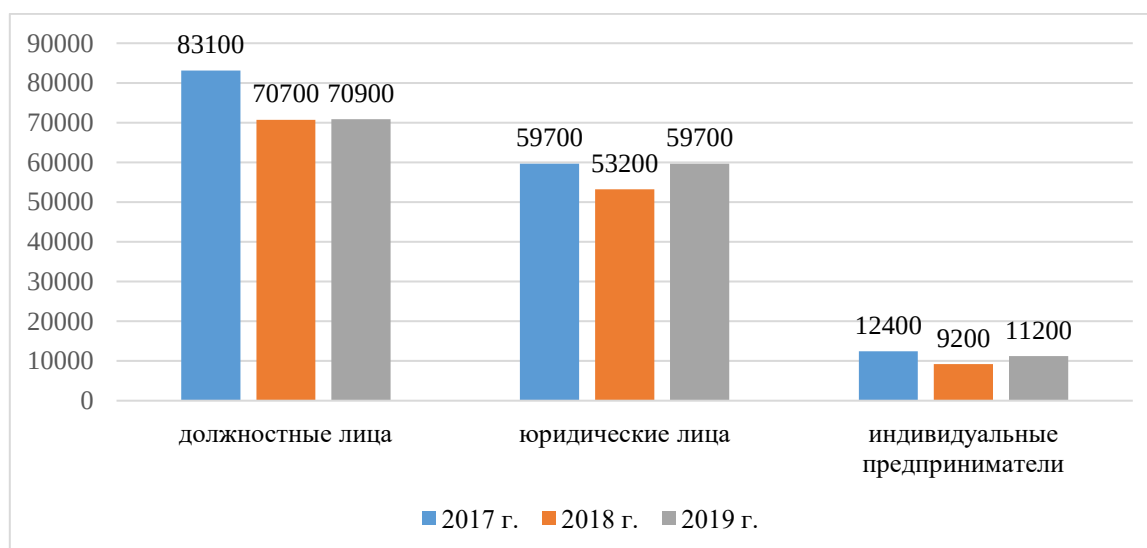
Рис. 4: Динамика суммы наложенных административных штрафов



Динамика числа виновных в нарушении трудового законодательства лиц, в отношении которых применено административное наказание в виде штрафа, приведена на рис. 5.

Данные статистики свидетельствуют о том, что при снижении количества проверок растет общая сумма наложенных административных штрафов. Это может свидетельствовать как о росте числа нарушений в трудовой сфере, так и о повышении эффективности проверок.

Рис. 5: Динамика числа виновных в нарушении трудового законодательства лиц, в отношении которых применено административное наказание в виде штрафа⁸

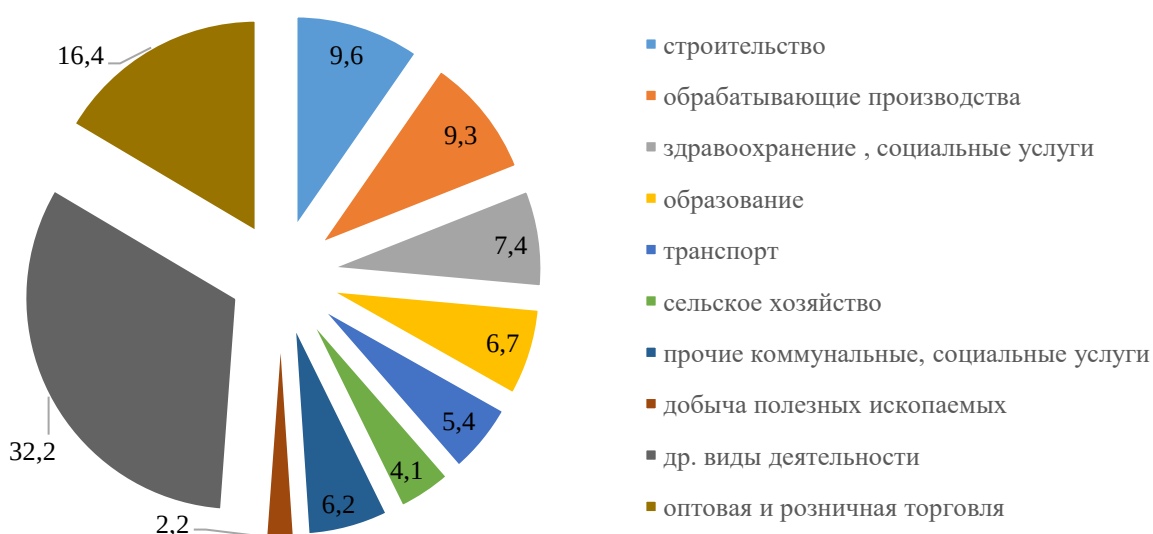


⁸ Отчет о деятельности Роструда за 2019 год <https://2kk.info/dokumenty/otchety-rostruda/otchet-o-deyatelnosti-rostruda-za-2019-god.html> /

В 2019 году было проведено 131 286 проверок по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы права, что почти на 6000 тысяч меньше, чем в 2018 году (137 003 проверки). Из них: плановых — 11 620 проверок (в 2018 году — 10 115); внеплановых – 119 486 проверок (в 2018 — 126 888). Наибольшее количество проверок было проведено по заявлениям (обращениям) граждан – 102 774 (в 2018 году – 105 461). Второе место занимают проверки по контролю за исполнением предписаний, выданных по результатам проведенной ранее проверки – 11 891 (в 2018 году – 13 170)⁹. Количество проверок Рострудом соблюдения трудового законодательства по сферам деятельности за 2019 г. представлено на рис. 6.

Как видно из рис. 6, наибольшее количество проверок приходится на организации, осуществляющие деятельность в сфере: оптовой и розничной торговли, ремонта автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования (16,4%); строительства (9,6%); обрабатывающего производства (9,3%); здравоохранения и предоставления социальных услуг (7,4%)¹⁰.

Рис. 6: Количество проверок соблюдения трудового законодательства по сферам деятельности¹¹



Можно предположить, что положительная динамика количества внеплановых проверок обусловлена ростом активности работников в отстаивании своих трудовых прав, улучшением информационной составляющей деятельности органов исполнительной власти,

⁹ Отчет о деятельности Роструда за 2019 год <https://2kk.info/dokumenty/otchety-rostruda/otchet-o-deyatelnosti-rostruda-za-2019-god.html> /

¹⁰ Отчет о деятельности Роструда за 2019 год <https://2kk.info/dokumenty/otchety-rostruda/otchet-o-deyatelnosti-rostruda-za-2019-god.html> /

¹¹ Составлено авторами по: Отчет о деятельности Роструда за 2019 год <https://2kk.info/dokumenty/otchety-rostruda/otchet-o-deyatelnosti-rostruda-za-2019-god.html> /

связанной с развитием электронных сервисов, улучшением возможностей обмена информацией, а также появлением новых нормативно-правовых актов в сфере труда и трудовых отношений.

Отрицательная динамика показателей, являющихся индикаторами 2 и 3, будет свидетельствовать об улучшении ситуации.

Индикатор 4. Численность работников, охваченных коллективными договорами, соглашениями.

Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений между профсоюзами (объединениями профсоюзов), работодателями (объединениями работодателей) и органами власти направлено на установление сроков и условий занятости, величины заработной платы, социальных гарантий работников и т.п. Результатом является коллективный договор, подписанный сторонами переговоров. Он дает защиту прав и интересов работников, стабильность для работодателей и обеспечивает органы государственной власти формой регулирования поведения социальных партнеров социальных партнеров, соблюдение минимальных стандартов.

Объем, охват и частота коллективных переговоров, обсуждаемые вопросы и результаты переговоров имеют большое влияние на условия труда работников. Одним из индикаторов стандарта достойного труда является количество коллективных договоров и соглашений, в которые включены основополагающие вопросы в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Степень охвата работников коллективными договорами в некоторых странах приведена в табл. 2.

Табл. 2: Доля работников, охваченных коллективными договорами в организациях (в процентах)¹²

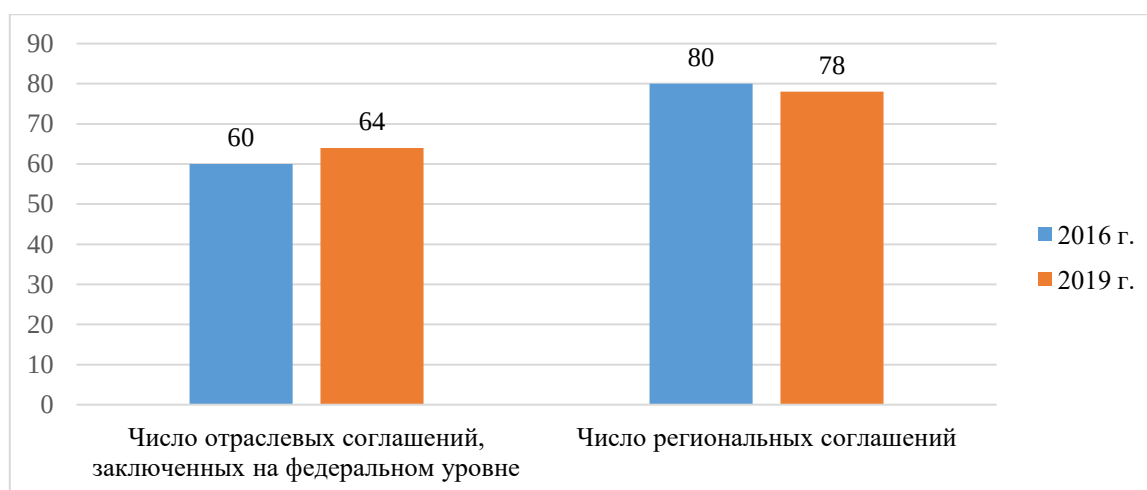
Страна	Доля
Россия (2019)	96,0
France (2014)	98,5
Austria (2016)	98,0
Belgium (2016)	96,0
Uruguay (2016)	94,6
Iceland (2016)	90,0
Sweden (2015)	90,0
Finland (2015)	89,3
Denmark (2015)	84,0
Cuba (2008)	81,4
Italy (2015)	80,0
Netherlands (2016)	78,6
Montenegro (2008)	75,0
Kazakhstan (2012)	74,7
Spain (2016)	73,1

¹² World Employment and Social Outlook. International Labour Office • Geneva. 2020.

Данные об охвате переговорами по 75 странам показывают значительный разброс в диапазонах охвата коллективными договорами, начиная примерно с 1-2 процента работников в Эфиопии, Малайзии, Филиппинах и Перу до почти 100 процентов во Франции, Бельгии, Австрии и Уругвае. Средне-низкие уровни в Японии, Канаде, Великобритании и Южной Африке; средне-высокие уровни в Бразилии, Германии и Австралии. Показатели охвата отражают долю работников, чья оплата и условия труда регулируются одним или несколькими коллективными договорами.

В Российской Федерации охват коллективными договорами организаций (предприятий), в которых созданы первичные профсоюзные организации, составляет примерно 94,0% (по данным территориальных объединений организаций профсоюзов). Охват коллективными договорами членов профсоюзов в организациях, в которых действуют первичные профсоюзные организации, составляет примерно 96,0%.

Рис. 7: Число действующих отраслевых и региональных соглашений в РФ¹³



Проблемами реализации индикатора 4 являются те же самые, что и индикатора 1.

Индикатор 5. Число организаций, на которых проходили коллективные трудовые споры и забастовки. Численность работников, участвовавших в коллективных трудовых спорах и забастовках. Количество времени, не отработанного работниками, участвовавшими в забастовках.

Пандемия COVID-19 оказала негативное влияние на рынок труда. Произошло сокращение реального валового внутреннего продукта, сопровождавшееся увеличением

¹³ Об итогах коллективно-договорной кампании 2019 года и задачах на предстоящий период. Постановление Исполкома ФНПР от 8 июля 2020 года № 4-10. <https://fnpr.ru/documents/dokumenty-federatsii/postanovlenie-ispolkoma-fnpr-ot-8-iyulya-2020-goda-4-10.html/>

безработицы в связи с сокращением числа работников, увеличением неполной занятости, ростом объема задолженности по заработной плате. Этому предшествовала нестабильная экономическая ситуация, связанная с введением западными странами экономических санкций против России. В связи с пандемией COVID-19 произошло ухудшение условий ведения бизнеса, сократились объемы производства в реальном секторе экономики и, как следствие, произошел рост безработицы. Эта ситуация обусловила резкий рост объема задолженности по заработной плате.

К тому же, широкое использование цифровых технологий, необходимость модернизации экономики привели к ускорению процесса трансформации рынка труда.

Все перечисленные выше процессы влияют на усиление напряженности в социально-трудовых отношениях, что, в свою очередь, оказывает непосредственное влияние на усиление активности протестных действий работников.

По данным Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов за первое полугодие 2021 г. в стране были зафиксированы социально-трудовые конфликты (СТК) в 27 отраслях экономики (2019 год – 28 отраслей, 2020 год – 23 отрасли). Наибольшее количество социально-трудовых конфликтов наблюдалось в таких отраслях, как: обрабатывающие производства (17 СТК, 24%), здравоохранение (11 СТК, 15%), транспорт (8 СТК, 11%) и строительство (7 СТК, 10%)¹⁴. Уменьшение количества СТК свидетельствует об улучшении ситуации в трудовой сфере, соответственно, обеспечение достойного труда связано с низким протестным потенциалом.

Индикатор 6. Количество организаций, в которых решения принимаются с участием представителей профсоюзной организации при работе коллегиальных органов управления (общего собрания, совета директоров (наблюдательного совета), правления).

Пандемия COVID-19 оказала негативное влияние также на сокращение членства в профсоюзах. Это было обусловлено тем, что в мировой экономике в целом произошло сокращение миллионов рабочих мест, усилились тенденции распространения нестандартных и гибких форм занятости, перевод работников на дистанционную работу, сохранение и рост неформальной экономики, ограничение прав профсоюзов. При переходе к цифровой экономике происходит трансформация рабочих мест; меняются трудовые и социально-трудовые отношения. Зачастую профсоюзы слабо реагируют на научно-технический прогресс, трансформацию рынка труда, изменения в социальных и политических институтах.

¹⁴ Формирование социально-трудовой обстановки в Российской Федерации и анализ социально-трудовых конфликтов в первом полугодии 2021. http://industrialconflicts.ru/lib/91/formirovanie_sotsialno-trudowoy_obstanowki_w_rossiys.htm

В Российской Федерации так же, как и во многих других странах, в основном, профсоюзные организации созданы и действуют в бюджетном секторе экономики, то есть в сферах государственного управления, образования, здравоохранения, социального страхования. Практически отсутствуют профсоюзные организации на предприятиях малого и среднего бизнеса.

Иногда членство в профсоюзах носит формальный характер, а сами профсоюзы не являются полноправными участниками системы социально-трудовых отношений.

Анализ возрастной структуры профсоюзов показал, что практически во всех развитых странах происходит сокращение численности членов профсоюзов среди работников молодого возраста, старение профсоюзов.

Профсоюзы являются одним из субъектов системы социального партнерства и от того, насколько они сильны и влиятельны, насколько эффективно могут защищать права и интересы работников зависит успех социального партнерства в сфере труда.

Увеличение количества организаций, в которых решения принимаются с участием представителей профсоюзной организации при работе коллегиальных органов управления (общего собрания, совета директоров (наблюдательного совета), правления) имеет ключевое значение для восстановления уровня представительства социальных партнеров и поэтому является важным индикатором в системе стандартов достойного труда в сфере социального партнерства.

Заключение

Таким образом, социально-трудовая сфера, под которой можно понимать сложную систему трудовых и социально-трудовых отношений, подвергается негативному влиянию, испытывает на себе глубокие деформации в связи с экономическими кризисами, экономическим реформами, пандемией. Закономерности современного развития социально-трудовой сферы состоят в переходе к инновационному типу развитию, который предполагает обеспечение достойного труда. Термин «достойный труд» включает все аспекты трудовой жизни людей: прежде всего, существование возможностей для реализации своего трудового потенциала, благоприятные условия труда на рабочем месте, справедливую оплату труда, гарантии социальной защиты, защиты трудовых прав и свобод работника в случае необходимости.

Обеспечение достойного труда в соответствии со стандартами, изложенными в статье, является ориентиром для дальнейшего развития социально-трудовой сферы в направлении

обеспечения защиты трудовых прав и интересов всех субъектов социального партнерства, наиболее актуальным трендом развития социально-трудовой сферы в новом тысячелетии.

Существуют индикаторы, по которым можно судить об обеспечении достойного труда работников. Однако остается дискуссионным вопрос о количественных параметрах этих индикаторов, позволяющих судить о реализации перехода к достойному труду. Анализ благоприятных тенденций изменения индикаторов достойного труда позволяет сделать вывод о положительных трендах в развитии социально-трудовой сферы, а неблагоприятных тенденций – об отрицательных трендах в развитии социально-трудовой сферы.

Литература

1. Колмакова, Е.М. Развитие потенциала социально-трудовой сферы региона: теоретические, методические и прикладные аспекты: дис. канд. экон. наук: 08.00.05 / Южно-Уральский государственный университет. Челябинск. 2013. 177 с.
2. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н.А., Волгина; Ю.Г., Одегова. М.: «Экзамен». 2003. 736 с.
3. Курмалиева, З.Х. Регулирование социально-трудовой сферы региона в условиях хозяйственных преобразований: дис. канд. экон. наук. М. 2000. 174 с.
4. Колмакова, И.Д. Теоретико-методологические основы системного регулирования социально-трудовых отношений региона: диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук / Институт экономики Уральского отделения Российской академии наук. Екатеринбург. 2007. 368 с.
5. Shindina, T.A.; Kolmakova, E.M.; Vlasova, G.A.; Orlova, N.A.; Kolmakova, I.D. Labour and Social Relations as the Economical Category and the Efficiency of the Regional System of Labour and Social Relations // Journal of Applied Economic Sciences. 2016. Том 11. № 4. С. 782-785.
6. Nadraga, V. Theoretical Bases of Risk Management of Social-Labor Sphere. 2017 // Scientific Bulletin of Polissia (4). P. 8-15.
7. Буткалюк, В.А. Социальные последствия трансформирования сферы труда в условиях экономической глобализации // Социологические исследования. 2021. № 1. С. 121-131.
8. Manzanera-Roman, S. Labor Market Policies as a Factor of Intensification of Labor Precariousness and Social Exclusion // PRISMA SOCIAL. Dec. 2018 (23). P. 331-352.
9. Nikolaevich, E.A. and Aleksandrova, S.A. Main Areas of Globalization Influence on the Unemployment Structure and Dynamics in Russia // Turkish Online Journal of Design Art and Communication. 2017. P. 710-721.

10. Колмакова, Е.М. Роль государственных и муниципальных органов власти в развитии социально-трудовой сферы / Е.М., Колмакова; И.Д., Колмакова; Н.А., Дегтярева // Вестник факультета управления Челябинского государственного университета. 2017. № 1. С. 17-21.

SOCIAL AND LABOR SPHERE: TRENDS OF THE NEW MILLENNIUM

Irina Kolmakova

Doctor of Economics, Head of the Department of State and Municipal Administration in the
Chelyabinsk State University
Chelyabinsk, Russia

Ekaterina Kolmakova

Candidate of Economics, Associate Professor of the Higher School of Economics and Management,
South Ural State University
Chelyabinsk, Russia

Abstract. Social and labor sphere is the main sphere of human life. The regularities of the functioning of the social and labor sphere in the new millennium consist in the transition to an innovative type of development, which involves the provision of Decent Work. The concepts are given: social and labor sphere as a complex system of labor and social and labor relations; Decent Work as the embodiment of the needs of people in their working life. The author's understanding of the social and labor sphere structure is offered. The main factors and conditions for ensuring decent work have been identified. The standards of decent work in the field of social partnership and the mechanisms for their achievement have been identified. In more detail, using the example of the economy of the Russian Federation and Western countries, the indicators of ensuring decent work are considered: the number of employees covered by collective agreements, agreements; the number of violations in the world of work. the number of penalties imposed on employers, the number of collective labor disputes; the number of organizations in which decisions are made with the participation of representatives of the trade union organization during the work of collegial management bodies, etc. It is concluded that the quantitative parameters of these indicators, which make it possible to ascertain the transition to Decent Work, remain controversial.

Keywords: social and labor sphere; social and labor relations; decent work; social partnership; decent work standards.

JEL codes: J 50; J 80.

References

1. Kolmakova, E.M. Development of the potential of the social and labor sphere of the region: theoretical, methodological and applied aspects: dis. Cand. econom. Sciences: 08.00.05 / South Ural State University. Chelyabinsk. 2013.
2. Labor economics: (social and labor relations). M. "Examination". 2003. 736 p.
3. Kurmaliev, Z.H. Regulation of the social and labor sphere of the region in the context of economic transformations: dis. Cand. econom. sciences. M. 2000.
4. Kolmakova, I.D. Theoretical and methodological foundations of systemic regulation of social and labor relations in the region: dissertation for the degree of Doctor of Economics / Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences. Yekaterinburg. 2007.
5. Shindina, T.A.; Kolmakova, E.M.; Vlasova, G.A.; Orlova, N.A.; Kolmakova, I.D. Labour and Social Relations as the Economical Category and the Efficiency of the Regional System of Labour and Social Relations // Journal of Applied Economic Sciences. 2016. Tom 11. № 4. C. 782-785.
6. Nadraga, V. Theoretical Bases of Risk Management of Social-Labor Sphere. 2017 // Scientific Bulletin of Polissia (4). P. 8-15.
7. Butkalyuk, V.A. Social Consequences of the Transformation of the Labor Sphere in the Conditions of Economic Globalization // Sociological Research. 2021. No. 1. P. 121-131.
8. Manzanera-Roman, S. Labor Market Policies as a Factor of Intensification of Labor Precariousness and Social Exclusion // Prisma Social. Dec 2018 (23). P. 331-352.
9. Kolmakova, E.M. Development of the potential of the social and labor sphere of the region: theoretical, methodological and applied aspects: abstract of thesis. candidate of economic sciences / South Ural State University (National Research University). Chelyabinsk. 2013.
10. Nikolaevich, E.A. and Aleksandrova, S.A. Main Areas of Globalization Influence on the Unemployment Structure and Dynamics in Russia // Turkish Online Journal of Design Art and Communication. 2017. P. 710-721.
11. Kolmakova, E.M. The role of state and municipal authorities in the development of the social and labor sphere / E.M., Kolmakova; I.D., Kolmakova; N.A., Degtyareva // Bulletin of the Faculty of Management of the Chelyabinsk State University. 2017. No. 1. P. 17-21.

Contact

Irina Kolmakova
Chelyabinsk State University

129, Kashirin Brothers str., 454001, Chelyabinsk, Russia
kolmirina@mail.ru

Ekaterina Kolmakova
South Ural State University
76, prospect Lenina, 454080, Chelyabinsk, Russia
katekol_mn@mail.ru