

МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

Е.С. Котырло, к.э.н., доцент

Создание условий для обеспечения занятости населения и развития рынка труда выступает важной задачей социального взаимодействия. При этом существенным фактором успеха является участие граждан в преобразованиях и управлении важнейшими процессами на рынке труда. Рассмотрим несколько моделей социального взаимодействия и перспективы их реализации.

В Трудовом Кодексе РФ нет понятия «социальное взаимодействие», но определяется понятие «социальное партнерство». Под ним понимается «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» [12, ст.23]. Представителями работников в социальном партнерстве являются профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом [там же, ст. 29]. Отметим, что система социального партнерства включает следующие уровни: федеральный, региональный, отраслевой, территориальный и уровень организации [там же, ст.26]. При этом формами социального партнерства выступают коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению; взаимные консультации; участие работников, их представителей в управлении организацией; участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров [там же, ст.27]. Основным средством регулирования систем и размеров заработной платы, занятости, переобучения, условий высвобождения работников в механизме социального партнерства является коллективный договор [там же, ст.41].

Таким образом, Трудовой Кодекс закрепил тред-юнионистское толкование «социального партнерства» (работодатель - рабочий - профсоюз), суть которого в установлении равноправных взаимоотношений между работодателем и

Котырло Е.С. Модели социального взаимодействия на рынке труда (тезисы доклада) - XXV заседание Международной школы-семинара им. академика Шаталина С.С. «Системное моделирование социально-экономических процессов», 24-29.05.2002

работником на внутреннем рынке труда [14]. Однако достижение согласования на рынке труда включает более широкий класс субъектов, так как внешний рынок представлен не работниками, а гражданами, потенциально готовыми трудиться по найму. Как могут быть представлены интересы лиц, ищущих работу, в модели социального взаимодействия? Только ли государственная служба занятости может способствовать реализации общественного заказа на эффективную занятость? Мы приходим к другому пониманию социального взаимодействия как взаимодействия трех секторов (государство - бизнес - общество) [14]. С этой точки зрения смысл социального партнерства состоит в налаживании конструктивного взаимодействия между государственными структурами, коммерческими предприятиями и общественными объединениями, реализующими социальные запросы общества. Обратим внимание на то, что общественные объединения не обязательно выступают формами объединения работников, а лишь, в частном случае, являются представителями работников и ищущих работу граждан (Закон «Об общественных объединениях» N 82-ФЗ). Рассмотрим возможности достижения наиболее важных целей повышения цены труда и увеличения уровня занятости в этих моделях.

I. Работодатель - рабочий - профсоюз

Рассмотрим несколько разновидностей этой модели. Важно, что в них регулирование цены труда и уровня занятости, как правило, относится к части рынка - членам профсоюза.

1. Цеховой (замкнутый) тред-юнионизм. В условиях совершенного рынка цена труда определяется как предельный доход на последнего принятого в фирму работника [13], при этом повышение цены труда одного вида (например, членов профсоюза) ведет к замещению другим, более дешевым видом труда (не членов профсоюза) или капиталом для достижения максимальной прибыли. Поэтому в данной модели две цели - повышение уровня занятости и уровня оплаты труда - противоречат друг другу.

Роль профсоюзов в этой модели - снижение предложения на рынке труда и вследствие этого увеличение цены на труд. Это возможно лишь на рынках труда, где есть возможность «сброса» излишков рабочей силы за пределы регулируемой системы, узких рамках профессий и отраслей [2]. Основным

Котырло Е.С. Модели социального взаимодействия на рынке труда (тезисы доклада) - XXV заседание Международной школы-семинара им. академика Шаталина С.С. «Системное моделирование социально-экономических процессов», 24-29.05.2002

методом снижения предложения является ограничение приема на работу не членов профсоюза. Достигается это путем законодательного закрепления соответствующей нормы, которая может быть подтверждена и усилена коллективными договорами и соглашениями. Такая же тактика применяется общенациональными объединениями профсоюзов при ограничении приема на работу иностранной рабочей силы. При этом благополучие одних достигается за чужой счет. Таким образом, борьба против безработицы не является предметом регулирования в данной модели. Хотя именно цеховые профсоюзы могут оказывать существенное влияние на межтерриториальную миграцию трудовых ресурсов и тем самым на более благоприятную структуру занятости.

В России такой метод неприменим по следующим причинам: существуют жесткие законодательные ограничения (Закон «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»), не позволяющие регулировать прием на работу по признаку профсоюзного членства; со времен совнархозов профсоюзы формируются по отраслевому признаку; менталитет наемных работников в России тоже не позволяет повсеместно внедрять закрытую модель/ это противоречит духу коллективизма и обостренного чувства справедливости [2]. Поэтому объективные факторы определяют формирование открытой модели профсоюзов, основным инструментом которой наоборот является расширение сегмента работников, состоящих в профсоюзе.

2. Монопольный тред-юнионизм. Эта модель характерна несо-, вершенному рынку. Она существует на рынках труда, где монопсонизм работодателя проявляется более открыто, т. е. цена труда существенно ниже предельного дохода от использования труда работника, нанятого последним, а разница составляет прибавочную стоимость. В этой модели для достижения более высокой оплаты труда ни один член профсоюза не должен соглашаться на работу по цене ниже установленной профсоюзом. Любой нарушивший данное правило считается штрейкбрехером, поэтому борьба с штрейкбрехерством является одной из важных задач. Поскольку количество трудящихся, состоящих в профсоюзе, велико, увольнение члена профсоюза не даст работодателю эффекта, так как трудно найти работника, не входящего в профсоюз. По сути, монополия профсоюзов является ответным шагом на монопсонию работодателя. В этом случае основную роль при формировании

Котырло Е.С. Модели социального взаимодействия на рынке труда (тезисы доклада) - XXV заседание Международной школы-семинара им. академика Шаталина С.С. «Системное моделирование социально-экономических процессов», 24-29.05.2002

цены на труд играют масштабные тарифные соглашения, в которых и фиксируются условия труда, так как коллективные договоры не могут отрегулировать предложение рабочей силы за пределами предприятия. Они служат для того, чтобы устанавливать специфические для данного предприятия условия труда, в то же время, принимая за минимум условия, зафиксированные в соответствующих коллективных соглашениях [2].

Эта модель характерна для России. Территориальное образование профсоюзов и в то же время замкнутость территориальных рынков труда не дают возможностей для перелива трудовых ресурсов, что определяет давление работодателей и государства на работника в вопросах установления уровня и условий занятости. Благодаря монопсонической власти работодателей величина оплаты труда в России в целом является значительно заниженной. В среднем по России величина фонда оплаты труда в конечной цене продукции составляет 7 - 10 % , тогда как в народнохозяйственных комплексах развитых стран доля дохода от заработной платы в сумме всех доходов (и расходов на заработную плату в себестоимости продукции) составляет в целом 60 - 70 % [1]. Такие существенные диспропорции можно объяснить различиями в производительности труда, но, с другой стороны, низкая оплата труда во многом является залогом его низкой производительности, а также снижает у предпринимателей мотивацию для внедрения капиталоемких трудозамещающих технологий.

3. Снижение эластичности спроса на труд предотвращает снижение уровня занятости. Важным фактором содействия занятости является снижение эластичности спроса на труд при изменении количества рабочих мест. Модель реализуется в рамках внутреннего рынка труда предприятия, отрасли. Достичь эффекта можно несколькими путями: а) ограничив работодателя в вопросах сокращений и предоставив соответствующие права профсоюзу, однако вступивший в 2002 г. в силу Трудовой Кодекс РФ существенно ослабил возможности профсоюза; б) увеличив размеры выходного пособия, делающего невыгодным сокращение но и здесь возможности ограничены новым Кодексом. Недостатком данной модели является то, что она загоняет безработицу в скрытую форму. При этом, неэластичность спроса не ведет к росту цены на труд, а лишь способствует увеличению совокупных затрат на труд.

4. Общие интересы профсоюзов и работодателей ведут к увеличению

Котырло Е.С. Модели социального взаимодействия на рынке труда (тезисы доклада) - XXV заседание Международной школы-семинара им. академика Шаталина С.С. «Системное моделирование социально-экономических процессов», 24-29.05.2002

спроса на труд. Если в предыдущих моделях профсоюзы и работодатели выступали конфликтующими сторонами, то в данной они преследуют совместную цель - расширение производства, которое должно привести к росту спроса на труд. Такая модель, предусматривающая определенные жертвы со стороны трудящихся ради «общей» задачи -экономического роста, предполагает, что существенная доля цены на труд переносится на государственные социальные гарантии, возмещаемые работодателем через налоги. Этот метод является также вынужденной мерой в ответ на процессы глобализации экономики, в частности возможности перевода производства за пределы страны как способа ухода от социальных требований. Недостатком этой модели является то, что рост объемов производства не обязательно ведет к росту числа рабочих мест, так как полученную дополнительную прибыль от промышленного роста работодатель может просто положить в карман, а не пускать ее на создание новых рабочих мест. Поэтому роль профсоюзов в увеличении спроса на труд должна быть тесно увязана с двумя направлениями работы:

а) закрепление условий содействия через коллективные договоры и соглашения, определяющие то, что получают работники от совместных усилий, с тем, чтобы выбиваемые не без профсоюзных действий кредиты, льготы и пр. не растаскивались собственниками. Есть мнение, что как раз это и не делают «постсоветские» профсоюзы, отстаивая интересы предприятия [2];

б) прямое участие профсоюза во владении собственностью предприятия, что порождает возможность участвовать в распределении соответствующих ресурсов. Формы могут быть разные: от участия профсоюза (или дочерних его структур) в уставном фонде или владении объектами, включенными в производственный цикл предприятия (отрасли), до прямого владения профсоюзом предприятием в целом, или непосредственная собственность трудового коллектива [14]. Такая модель позволила, в частности, профсоюзам Израиля поддерживать спрос на труд репатриантов за счет владения существенной долей промышленности страны [2]. Она широко использовалась в 1980-е гг. в Германии и Швеции [1].

Активное участие граждан в процессах согласования уровня занятости и

Котырло Е.С. Модели социального взаимодействия на рынке труда (тезисы доклада) - XXV заседание Международной школы-семинара им. академика Шаталина С.С. «Системное моделирование социально-экономических процессов», 24-29.05.2002

условий занятости в модели «работодатель - работник - профсоюз», по нашему мнению, сдерживается тем, что в плановой экономике профсоюзы не являлись свободными ассоциациями трудящихся, а были встроены в общую систему государственного управления. Членство в них было почти всеобщим, охват коллективными договорами приближался к

сто процентному. Однако процесс заключения коллективных договоров носил формальный характер. Профсоюзы в современной России, по-прежнему, воспринимаются как квазиподразделение администрации предприятия, ответственное за решение узкого круга социальных вопросов [11]. Степень доверия к профсоюзам в России в сравнении с прочими институтами - 9-12%, тогда как, например, в США - 62% [1].

II. Государство - бизнес - общество

В предыдущих моделях рынок труда делился по принципу членства в профсоюзах, территориальной, отраслевой принадлежности к профсоюзам. Однако по многим социальным и экономическим причинам рынок труда делится на сегменты по признаку трудовой дискриминации: инвалидность, недостаток опыта работы у молодежи, наличие у женщин детей до 3-х лет, недостаток образования, пребывание в местах лишения свободы т.д. В течение длительного времени, несмотря на авторитарный режим, наше государство было, по сути, социальным (модель государственного патернализма). В нем сформировались и развились многие социальные институты, изучена проблематика этих сегментов. Поэтому с момента основания федеральной государственной службы занятости отслеживались объем этих сегментов, успешность программ трудоустройства на них. Наличие общественной потребности рождает предложение - общественные объединения, деятельность которых направлена на решение проблем конкретных сегментов с трудовой дискриминацией.

Главной целью социального взаимодействия на этих сегментах является не увеличение цены труда, а рост числа занятых. Достижению этой цели могут способствовать не только государственные структуры, в первую очередь территориальные органы занятости, но и общественные объединения, гибко реагирующие на изменения социальных запросов общества. Рамки госучреждения и бюджетные тиски не позволяют территориальным органам

Котырло Е.С. Модели социального взаимодействия на рынке труда (тезисы доклада) - XXV заседание Международной школы-семинара им. академика Шаталина С.С. «Системное моделирование социально-экономических процессов», 24-29.05.2002

занятости затевать внеплановые проекты и осуществлять дополнительную деятельность.

Некоммерческие организации, действующие нередко на тех же сегментах, органично вливаются в сферу социального взаимодействия на внешнем рынке труда в качестве специализированных посредников, что естественно повышает эффективность занятости. Общественные объединения, таким образом, содействуют решению социальных проблем, информированию населения, выступают генераторами новых идей и инициатив, привлекают внебюджетные средства и ресурсы в социальную сферу. Среди социальных проблем, которые могут быть наиболее оптимально решены общественными объединениями и успешно решаются на рынке труда, такие, как социальная реабилитация и социализация личности, профессиональная ориентация и создание рабочих мест, сфера услуг по трудоустройству. Заполняя социальные ниши, общественные объединения помогают тем, кто нуждается в дополнительной помощи для того, чтобы пользоваться равными возможностями [3].

В настоящее время успешно развиваются молодежные инициативы в решении проблем занятости. При этом осваиваются новые рыночные

ниши, предлагаются новые услуги, на которые есть спрос, но невысока рентабельность. Например, частичная занятость студентов, матерей с малолетними детьми, услуги по присмотру за детьми, доставка продуктов на дом, телефонное посредничество как вариант занятости инвалидов и т.д.

Некоммерческие организации не только позволяют повысить спрос на труд на сегментах рынка с трудовой дискриминацией, но и сами служат сферой занятости для представителей этих сегментов и конкурентоспособной части предложения труда: социальных работников, психологов, маркетологов и др. Таким образом, присутствие общественных объединений на рынке труда способствует достижению равновесия на рынке труда, при этом максимально учитываются интересы работника.

Общественные объединения создают предпосылки для перехода граждан в конкурентоспособную часть предложения труда или в категорию работодателей (предпринимательство). Например, Центр управления для женщин в Республике Коми способствует уравниванию их шансов в успешном предпринимательстве (микрокредитование, обучение основам бизнеса) [6]. Известны посредники,

Котырло Е.С. Модели социального взаимодействия на рынке труда (тезисы доклада) - XXV заседание Международной школы-семинара им. академика Шаталина С.С. «Системное моделирование социально-экономических процессов», 24-29.05.2002

деятельность которых направлена на трудоустройство категорий населения с низкой конкурентоспособностью: молодежные биржи труда (МГУ КарьераСервис, Факел), агентства по трудоустройству инвалидов («Мико», «Оазис-труд», «Факел» г. Москва) и

др.

Закон о занятости населения РФ предполагает интеграцию деятельности уполномоченного органа по вопросам занятости с работодателями, общественными объединениями в вопросах регулирования занятости и рынка труда. Например, Федеральной целевой программой «Социальная поддержка инвалидов на 2000 - 2005 годы» предполагается сохранение рабочих мест для инвалидов, вернувшихся к труду, до 100 тыс. человек с привлечением ВОИ, ВОГ, ВОС на конкурсной основе. В то же время в республиканских программах занятости процессы взаимодействия с общественными объединениями никак не прописаны, хотя на республиканском уровне действует 11 благотворительных фондов и организаций, из которых деятельность пяти так или иначе связана с решением проблем занятости. Во многих территориальных программах социальной поддержки инвалидов республики положения о трудоустройстве инвалидов отсылают к основному ответственному органу - центру занятости. Таким образом, закрепляются его монопольные функции, а это в меньшей мере способствует развитию и совершенствованию, утрачивается гибкость в реагировании на рыночные потребности.

Несмотря на явную ценность участия общественных объединений в решении проблем занятости, нередко складывается ситуация конфронтации, когда государство выступает многосильным и непобедимым конкурентом неправительственным организациям, создающим на проблемной точке дополнительную государственную структуру [4]. Таким образом, для более эффективного их функционирования необходимы соглашения о развитии, разделении обязанностей, соответствующая нормативно-

правовая база. Существенным фактором развития общественных объединений и их влияния на уровень занятости является Налоговый Кодекс РФ, который стал основой для развития спонсорства, благотворительности, соответственно в нем заложены возможности для децентрализованного перераспределения доходов.

Котырло Е.С. Модели социального взаимодействия на рынке труда (тезисы доклада) - XXV заседание Международной школы-семинара им. академика Шаталина С.С. «Системное моделирование социально-экономических процессов», 24-29.05.2002

Анализ моделей социального взаимодействия на рынке труда позволяет сделать следующие выводы. Мы согласны с тем, что коллективные договоры и соглашения являются основным методом социального взаимодействия, согласования интересов общества, бизнеса и работника. Вместе с тем предмет согласования определяется механизмом регулирования уровня занятости и цены труда одной из вышеперечисленных моделей, т. е. не является однозначным. Для развития модели цеховых профсоюзов, наиболее эффективного инструмента повышения цены на труд части рынка, ущемляющего в то же время интересы другой, существуют серьезные нормативные препятствия. Модель взаимодействия, основанная на монополии профсоюзов, в настоящее время наиболее распространена, унаследована от социалистической системы. В то же время очевидны ее недостатки. Доверие к таким профсоюзам подорвано десятилетиями, когда интересы профсоюза и государства совпадали. Это в свою очередь ведет к инертности рядовых членов профсоюза, т. е. реального вовлечения граждан в управление социально-экономическими процессами ждать не приходится. Коллективные договоры и соглашения нередко лишь имитируют социальное партнерство. Привлекательна модель соуправления (конкурентного корпоративизма). Она позволяет в долгосрочном периоде учесть интересы и общества, и работодателей, и работников, но в краткосрочном периоде нет никаких гарантий, что, имея власть и финансы, профсоюзные боссы будут помнить об интересах рядовых членов, а не подменят их соображениями личной выгоды. Снижение эластичности спроса на труд как метод регулирования занятости более актуально для периодов экономического спада и территорий, где важна занятость ради занятости, а не ради производительности. Фиксация нормы замещения труда капиталом требует предварительного кадрового аудита, а кадровая политика предприятий на таком уровне только начинает развиваться.

Эффективной занятости на сегментах с трудовой дискриминацией способствуют общественные объединения, гибко встраивающиеся в рынок. При этом достигается социальная активность граждан благодаря множеству форм ее реализации, возможности сравнения и выбора. Однако наблюдается недостаток нормативного обеспечения партнерских взаимодействий общественных объединений с центрами занятости, работодателями. Законодательно

Котырло Е.С. Модели социального взаимодействия на рынке труда (тезисы доклада) - XXV заседание Международной школы-семинара им. академика Шаталина С.С. «Системное моделирование социально-экономических процессов», 24-29.05.2002

общественные объединения не рассматриваются как полноценные участники рынка, способные решать конкретные проблемы. Общественные объединения - это хорошее дополнение к официальной социальной политике, они должны заполнять социальные ниши, не соревнуясь с государством. При этом результативным является участие государства в определении ниш рынка, которые могли бы заполнить общественные объединения, потому что стратегия официальной политики в сфере занятости - это дело государства. Таким образом, социальное партнерство между государством и общественными объединениями является обоюдовыгодным делом.

Библиографический список

1. Белокрылова О. С, Вольчик В. В. Трудовое законодательство и перспективы развития рынка труда в России <http://www.libertarium.ru/libertarium>
2. Деркач В.Ю., Хоботков В.В. Соотношение коллективных договоров и соглашений в регулировании трудовых отношений, - http://labunion.agava.ru/texts/rus/sb_konf2000/derkach.html
3. Ким Е. Социальное партнерство - это не мода - <http://nqo.orq.ru/nqoss/qet/id12694.html>
4. Либоракина М., Флямер М., Якимец В. Социальное партнерство // «ДЕНЬГИ и благотворительность». - 1997. - №1 (13).
5. О концепции промышленной политики Республики Коми: Указ Главы Республики Коми от 24 марта 2000 г., № 132.
6. О программе занятости населения г. Сыктывкара на 2002-2005 годы: Решение от 27 декабря 2001 г., №27/12-298.
7. О республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений". Указ Главы Республики Коми от 9 июля 2001 г., № 281.
8. О социальном партнерстве: Закон Республики Коми от 3 февраля 1999 г., № 8-РЗ.
9. Об учреждении постоянно действующего Круглого стола: Приказ Министерства Республики Коми по социальным вопросам от 9 июля 2001 г., № 448.
10. Об экономической программе Правительства Республики Коми

Котырло Е.С. Модели социального взаимодействия на рынке труда (тезисы доклада) - XXV заседание Международной школы-семинара им. академика Шаталина С.С. «Системное моделирование социально-экономических процессов», 24-29.05.2002

на 2001-2005 годы: Указ Главы Республики Коми от 19 марта 2001 г., № 120.

11. Распопов Э.В. Влияние выбора модели развития профсоюзов на его организационную структуру - <http://www.labunion.aqava.ru>.

12. Трудовой Кодекс Российской Федерации. 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ

13. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во МГУ, 1996. 800 с.

14. Якимец В., Кеннан Создание работающих механизмов социального взаимодействия - шанс для России в XXI веке - мат. АЙРЕКС. М., 2000. - <http://nqo.orq.ru/nqoss/qet/idl2694.html>