

0-793070

На правах рукописи

Александров

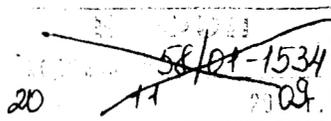
РЕБРОВА ТАТЬЯНА АЛЕКСАНДРОВНА

**ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА
В СИСТЕМЕ
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Специальность 08.00.01 - Экономическая теория

**АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук**

Самара 2009



0-793070

На правах рукописи

РЕБРОВА ТАТЬЯНА АЛЕКСАНДРОВНА

ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА
В СИСТЕМЕ
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Специальность 08.00.01 - Экономическая теория

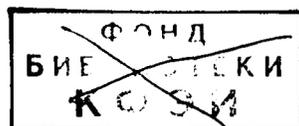
АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КГУ



0000690391

Самара 2009



Работа выполнена в Самарском государственном экономическом университете

Научный руководитель - кандидат экономических наук, доцент
Вишневер Вадим Яковлевич

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Залозная Галина Михайловна

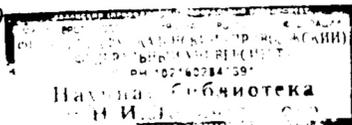
кандидат экономических наук, профессор
Помякшев Николай Филиппович

Ведущая организация - Саратовский государственный
социально-экономический
университет

Защита состоится 17 декабря 2009 г. в 15 ч. на заседании диссертационного
совета Д 212.214.01 при Самарском государственном экономическом
университете по адресу: ул. Советской Армии, д. 141, ауд. 325, г. Самара,
443090

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке
Самарского государственного экономического университета

Автореферат разослан 13 ноября 2009



Ученый секретарь
диссертационного совета

А.А. Капитонов

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Научно-теоретическая значимость проблем развития социально-трудовых отношений в современной экономике России обусловлена рядом важных обстоятельств. В имеющейся экономической литературе прослеживается некоторая незавершенность концепций социально-трудовых отношений в целом и институциональной структуры данных отношений в частности. Это вызывает необходимость продолжения исследования теоретико-методологических основ социально-трудовых отношений, их экономических и институциональных механизмов, моделей.

Объективный процесс становления российских социально-трудовых отношений потребовал перехода от системы государственно-монополизированных трудовых отношений к контрактным трудовым отношениям. При этом социально-трудовые отношения в России до сих пор характеризуются неразвитостью конкуренции в сфере занятости.

Функционирование современных социально-трудовых отношений в России на конкурентных основах сопряжено с действием ряда специфических факторов, тормозящих развитие конкурентного механизма в системе трудовых отношений. Для обеспечения эффективного регулирования российских социально-трудовых отношений целесообразно научное исследование их институтов, которые формируют основы конкурентно-монопольных отношений, складывающихся в системе трудовых отношений.

Важнейшим институтом в системе социально-трудовых отношений является институт социального партнерства. В России формируется принципиально новый тип социально-трудовых отношений, характеризующийся не только наличием общности, но и принципиальными различиями интересов работников и работодателей. В этой связи особую значимость приобретает необходимость регулирования социально-трудовых отношений на основе принципов социального партнерства.

Современный этап экономических преобразований в России обусловлен также усилением социальной ориентации рыночной экономики. В этих условиях принципиально важным становится как сбалансирование принципов, факторов, отношений и механизмов реализации экономических и социальных приоритетов, так и сочетание рыночной эффективности и социальной стабильности. Переход к социально ориентированной высокоэффективной рыночной экономике предполагает формирование устойчивой системы социального партнерства работников, работодателей и государства.

Изучение процесса формирования и развития института социального партнерства в России является одной из важнейших научных про-

блем. Ее исследование позволяет выявить механизмы и модели солидарного поведения в социально-трудовой сфере, обнаружить пути согласования интересов различных социальных групп, слоев и классов.

Актуальность решения задачи формирования и развития института социального партнерства, недостаточная исследованность теоретических основ социально-трудовых отношений обусловили выбор темы диссертационной работы.

Степень разработанности проблемы. Значительный вклад в рассмотрение поставленной проблемы диссертационного исследования внесли западные экономисты. Особый интерес представляют идеи представителей классической (А. Смит, Д. Рикардо, Ж.-Б. Сэй и др.) и неоклассической (А. Маршалл, Л. Вальрас, Дж. Б. Кларк и др.) школ, кейнсианцев (Дж. М. Кейнс, Дж. Робинсон, Э. Чемберлин, П. Сраффа и др.), неолибералов (Л. Мизес, Ф. Хайек, В. Ойкен и др.).

Изучению и анализу труда и социально-трудовых отношений посвящено большое количество работ. В российской науке сложились школы и направления исследования различных аспектов рынка труда, взаимодействия государства и бизнеса на рынке труда, регулирования складывающихся на нем отношений, формирования трудовых ценностей и мотиваций. Значительный вклад в изучение данных вопросов внесли В. Буланов, Н. Волгин, Б. Генкин, А. Исаев, А. Кашепова, А. Котляр, В. Марцинкевич, Е. Нехода, А. Никифорова, Ю. Одегов, Т. Разумова, С. Рошин, А. Рофе, Г. Руденко и Н. Лунева, Э. Саруханов и другие ученые.

В российских условиях важное методологическое значение для раскрытия специфики социально-трудовых отношений имеют работы последователей неинституциональной экономической теории, в частности Дж. Бьюкенена, Р. Коуза, Д. Норта, С. Пейовича, Дж. Роулза, О. Уильямсона, Т. Эггерссона и др. Отечественные исследователи применяли неинституциональный подход при анализе многих проблем российской экономики в целом и применительно к рынку труда в частности (Л. Абалкин, С. Авдашева, Р. Капелюшников, А. Михайлов, А. Нестеренко, Р. Нуреев, А. Олейник, В. Радаев, В. Тамбовцев, А. Шаститко и др.).

Вопросам социального партнерства посвящено большое количество монографий, статей в сборниках трудов вузов и научно-исследовательских институтов, в научных и специальных журналах как в России, так и за рубежом.

Теоретико-методологические аспекты социального партнерства раскрываются в трудах Ф. Бастиа, Э. Бернштейна, М. Вебера, Д. Гэлбрейта, Р. Дарендорфа, Э. Дюркгейма, Д. Милля, Ж.-Б. Сэя.

Общие методологические подходы к анализу социального партнерства содержатся в трудах российских ученых Н. Волгина, Б. Генкина,

Р. Капелюшникова, А. Капитонова, Э. Капитонова, В. Киселева, Ю. Кокина, В. Кушлина, В. Михеева, Г. Мкртчяна, Е. Неходы, Г. Ракитской, Э. Рудык, Г. Семигина, Н. Фещенко, С. Чуча, П. Шлендера и др.

Исторический опыт становления института социального партнерства раскрывали Н. Волгин, Б. Генкин, В. Куликов, М. Лушникова, В. Михеев, Г. Мкртчян, Е. Нехода, А. Федулин, И. Чистяков, А. Шулулс.

Институциональные модели социального партнерства раскрываются в работах Н. Антюшиной, П. Герхарда, Л. Лебедевой, Г. Лукьяновой, М. Лушниковой, В. Можаяева, Э. Молодяковой, А. Осиповой, Э. Рудык, В. Ситкарева, М. Третьяковой, Ф. Хоффера, Г. Цысиной, а также рядом зарубежных авторов.

Обоснования необходимости становления института социального партнерства отражены в работах Г. Ляха, Э. Лутухиной, В. Михеева, А. Молчанова.

В работах В. Башмакова и В. Песчанского описана роль профсоюзов в становлении социального партнерства.

Институционализацию социального партнерства раскрывают В. Латыпов, А. Нуртдинова.

Региональные аспекты формирования социального партнерства отражены в трудах Н. Горина, И. Колмаковой, А. Нецадина, О. Романовой, А. Татаркина, М. Филатовой, О. Чененовой.

Основу диссертации сформировали также общие теоретические разработки отечественных исследователей по проблемам конкуренции и монополии Г. Азоева и А. Челенкова, Б. Бадмаева, Ю. Касьянова, И. Князевой, Ю. Рубина и В. Шустова, Р. Самсонова, С. Светунькова, И. Стародубровской, А. Цыганова, Ф. Шамхалова, А. Юданова и др.

Вместе с тем решение многих теоретико-методологических и практических вопросов, связанных с выделенными явлениями рыночной экономики, не нашло должного отражения в научной литературе.

Актуальность, теоретическая противоречивость и недостаточная разработанность отдельных экономико-институциональных проблем развития социально-трудовых отношений определили выбор темы, цели и задач данного исследования.

Цель и задачи исследования. Цель диссертационного исследования - выявление особенностей становления и развития института социального партнерства в системе социально-трудовых отношений.

Реализация указанной цели предполагает постановку и решение следующих задач:

- обосновать теоретический подход к исследованию сущности, механизма и моделей социально-трудовых отношений в современной системе экономических отношений;

- раскрыть особенности институциональной структуры социально-трудовых отношений;
- дать характеристику современного состояния конкуренции и монополизации в институциональной структуре социально-трудовых отношений;
- выявить сущность и особенности института социального партнерства в системе социально-трудовых отношений;
- показать эволюцию институциональных типов партнерских отношений в трудовой сфере;
- раскрыть особенности формирования региональных моделей социального партнерства в современных российских условиях.

Область исследования. Диссертационное исследование проведено по специальности 08.00.01 "Экономическая теория" Паспорта специальностей ВАК (экономические науки) в рамках научной специальности "Экономическая теория", раздела 1.1 "Политическая экономия: структура и закономерности развития экономических отношений, экономических интересов; экономика ресурсов (рынков капиталов, труда и финансов)", раздела 1.4 "Институциональная и эволюционная экономическая теория".

Объект исследования - система социально-трудовых отношений и их институциональная организация.

Предмет исследования - экономические и институциональные отношения, возникающие в процессе развития социально-трудовых отношений.

Теоретико-методологическая основа исследования. Теоретико-методологическую основу исследования формируют фундаментальные труды классиков экономической теории, концепции, представленные в монографиях и научных статьях отечественных и зарубежных экономистов, внесших значительный вклад в разработку научных основ функционирования социально-трудовых отношений.

Инструментарно-методический аппарат. В диссертационной работе использованы следующие методы исследования: абстрагирования, историко-генетический, институциональный, системный, сравнительный анализ, диалектический принцип, статистические и другие методы обработки и обобщения информации.

Информационная база исследования. В диссертации использовались статистические материалы Федеральной службы государственной статистики РФ, Территориальной службы государственной статистики РФ по Оренбургской области, данные выборочных обследований, проводившихся различными группами специалистов, показатели авторского исследования региональных соглашений в социально-трудовой сфере Оренбургской области, а также сведения, опубликованные в монографиях, многообразных периодических изданиях и в Интернете.

Нормативно-правовая база работы. Нормативно-правовой основой исследования являются нормативные и законодательные документы Российской Федерации и Оренбургской области, в которых представлены основные положения институционального регулирования социально-трудовых отношений, в том числе социального партнерства.

Гипотеза диссертационного исследования основывается на следующих теоретико-методологических позициях, выдвигаемых автором работы:

- социально-трудовые отношения входят в число базисных экономико-институциональных отношений, отражающих взаимодействие наемного труда, капитала и государства;

- социальное партнерство является одним из факторов экономической стабильности общества, недопущения социальной напряженности;

- партнерство в сфере трудовых отношений реализуется через механизм согласования экономических и социальных интересов.

Основные положения, выносимые на защиту.

1. В современной экономике социально-трудовые отношения рассматриваются как единство экономических и институциональных отношений. Важнейшими чертами системы социально-трудовых отношений являются их многоэлементность, целостность и иерархичность. Первичными носителями экономических интересов в системе социально-трудовых отношений выступают наемные работники, работодатели, государство, органы местного самоуправления. Представителями вторичных экономических интересов являются носители делегированных полномочий - объединения работодателей, профсоюзы, органы власти и управления. В соответствии с индивидуальными и коллективными видами социально-трудовых отношений выделяются индивидуальные и коллективные экономические интересы субъектов социально-трудовых отношений. Социально-трудовые отношения представлены разнообразными моделями, характеризующимися как достоинствами, так и недостатками.

2. В различных странах мира институты социально-трудовых отношений представляют собой совокупность устойчивых правил, норм, процедур, регулирующих трудовые отношения. Имеются общие черты и различия в развитии соответствующих институтов в США, Западной Европе, Японии и России. Процесс формирования и развития института социально-трудовых отношений в России далек от завершения. На него воздействуют как глобальные, так и национальные факторы.

3. Конкуренция в институциональной структуре социально-трудовых отношений представляет собой экономический механизм реализации экономическими субъектами социально-трудовых отношений своих интересов, а также форму взаимодействия субъектов социально-трудовых отно-

шений. Многообразными являются формы монополии в системе социально-трудовых отношений: монополия отдельного работника, профсоюзов, работодателей, государства, двусторонняя монополия.

4. Социальное партнерство представляет собой совместную деятельность субъектов трудовых отношений, направленную на согласование интересов и решение имеющихся проблем. Развитие института социального партнерства является важным механизмом институционализации системы социально-трудовых отношений.

5. Изучение и обобщение зарубежного опыта функционирования института социального партнерства позволяет оценить возможности использования различных институциональных типов партнерских отношений в российских условиях, где проявляются объективные и субъективные факторы, сдерживающие процесс становления и развития эффективного типа социального партнерства.

6. В условиях существенной дифференциации регионов России следует признать целесообразным формирование эффективной региональной модели социального партнерства, а также обоснование системы принятия и реализации региональных коллективных договоров и соглашений как важнейшего фактора регулирования социально-трудовых отношений субъектов социального партнерства.

Научная новизна. Научная новизна диссертационного исследования заключается в следующем:

- обоснован синтез неоклассического и неинституционального методологических подходов к исследованию социально-трудовых отношений, в структуре которых выделяются социально-экономические и институциональные отношения; выявлены группы субъектов социально-трудовых отношений, отличающиеся особыми социально-экономическими интересами, которые разделяются на первичные и вторичные, индивидуальные и коллективные, локальные, региональные, национальные;

- раскрыта многоуровневая институциональная структура социально-трудовых отношений, определены институциональные механизмы, приводящие в движение субъектов социально-трудовых отношений; определены факторы трансформации системы институтов социально-трудовых отношений, такие как изменение отношений труда и капитала, трансформация собственности и управления, формирование новой структуры и качества рабочей силы, демократизация, социализация и гуманизация трудовых отношений;

- представлен институциональный анализ конкуренции и монополии в системе социально-трудовых отношений; выявлены особенности

конкуренции и монополизации с учетом современных тенденций российской экономики, в том числе кризисных явлений;

- обоснованы институциональная структура, формы, механизм функционирования партнерских отношений в трудовой сфере, раскрыта система социально-экономических интересов субъектов партнерских отношений, выявлены противоречия между ними и формы их реализации;

- установлены и систематизированы институциональные типы партнерских отношений в трудовой сфере, проведен их сравнительный анализ, определена объективная мера институционализации социального партнерства в РФ;

- доказана необходимость исследования региональных особенностей социально-трудовых отношений; исследованы особенности института социального партнерства в Оренбургской области.

Теоретическая значимость проведенного исследования состоит в развитии научно значимых аспектов экономической теории, связанных с представлениями о системе социально-трудовых отношений, с познанием закономерностей формирования и эволюции института социального партнерства в различных моделях национального хозяйства.

Практическая значимость исследования. Содержащиеся в диссертации научные разработки могут найти практическое применение при подготовке концепций и программ реформирования социально-трудовых отношений. Выводы и рекомендации теоретико-прикладного характера могут быть использованы при разработке законодательных и нормативно-правовых актов в сфере занятости, политики регулирования социально-трудовых отношений и социального партнерства.

Отдельные теоретические положения, обоснованные в диссертационном исследовании, могут быть использованы в преподавании ряда тем курсов "Экономическая теория", "История экономических учений", "Институциональная экономика".

Апробация результатов работы. Основные теоретические положения и результаты диссертационного исследования отражены в выступлениях автора на международных, всероссийских, региональных научных и научно-практических конференциях, в журнальных публикациях. По теме диссертации опубликовано 12 работ общим объемом 6,2 печ. л., из них 2 статьи в журналах из перечня ВАК Министерства образования и науки РФ.

Структура работы. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка и приложений. Положения и выводы диссертации иллюстрируются таблицами и рисунками.

Во **введении** обосновывается актуальность темы исследования, отражена степень разработанности рассматриваемой проблемы, определе-

ны цели и задачи, объект и предмет исследования, его методологическая и теоретическая основы, информационная база, представлены научная новизна, теоретическая и практическая значимость.

В первой главе "**Теоретические основы исследования системы социально-трудовых отношений**" проведен анализ основных научных идей ученых-экономистов, изучавших сущность, экономический механизм и модели социально-трудовых отношений; раскрыта их институциональная структура; выделены особенности конкуренции и монополизации в системе социально-трудовых отношений.

Во второй главе "**Развитие института социального партнерства в системе социально-трудовых отношений**" рассмотрены сущность и особенности института социального партнерства в системе социально-трудовых отношений; дана характеристика эволюционного процесса развития институциональных типов партнерских отношений в трудовой сфере; дан анализ формирования региональных моделей социального партнерства в современной экономике России.

В **заключении** диссертационной работы обобщены ее результаты, приведены основные теоретические выводы и рекомендации, вытекающие из логики и результатов исследования.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

В первой группе рассмотренных вопросов главное внимание уделено раскрытию сущности социально-трудовых отношений, их институциональной структуре и роли конкуренции и монополизации в развитии социально-трудовых отношений.

В период становления постиндустриального общества происходит все большее влияние социума на экономику, что ведет к качественному изменению социальных отношений в целях наиболее полного удовлетворения интересов общества в целом и отдельной личности. Появляется понимание необходимости исследования в рамках экономической теории проблемы коммуникации и сотрудничества в социально-трудовой сфере, в основе которой лежат социально-трудовые отношения.

Социально-трудовые отношения в соответствии с неоклассическим и неинституциональным подходами необходимо рассматривать как единство социально-экономических и институциональных отношений.

Важнейшими чертами системы социально-трудовых отношений являются их многоэлементность, целостность и иерархичность. Многоэлементность подтверждается многообразием структурных составляющих

социально-трудовых отношений: объектов, субъектов, предметов, уровней, принципов и механизмов регулирования, типов социально-трудовых отношений. Кроме перечисленного, выделяются также и другие особенности социально-трудовых отношений: гибкость, солидарность, партнерство, децентрализация, многообразие институтов¹.

В диссертационной работе выделены группы субъектов социально-трудовых отношений и их особые экономические интересы. Первичными носителями экономических интересов в системе социально-трудовых отношений являются наемные работники, работодатели, государство, органы местного самоуправления. Представителями вторичных экономических интересов являются носители делегированных полномочий - объединения работодателей, профсоюзы, органы власти и управления. В соответствии с индивидуальными и коллективными видами социально-трудовых отношений выделяются индивидуальные и коллективные экономические интересы субъектов социально-трудовых отношений. В зависимости от уровня рассмотрения социально-трудовых отношений формируются локальные, региональные, национальные интересы.

Для формирования эффективной системы социально-трудовых отношений в России необходимо изучить модели таких отношений в развитых странах, определить достоинства и недостатки этих моделей.

В Канаде существует хорошо развитая система правового регулирования трудовых отношений, направленная на сбалансирование интересов наемных работников и работодателей. Только небольшая доля работников организована в профсоюзы, поэтому важную роль играют индивидуальные трудовые контракты. Канадская законодательная система предусматривает право работников на самоорганизацию, дает им возможность выбора представляющей их интересы организации и ограничивает полномочия менеджмента по предотвращению создания профсоюза. Определены четкие и открытые правила для разрешения конфликтных ситуаций.

Основным свойством американской системы социально-трудовых отношений является ее общенациональность. Система преимущественно регулируется федеральными органами. Определенные институциональные правила в США серьезно ограничивают возможности работников организовываться в профсоюзы. Германская система трудовых отношений основана на принципе партнерства между профсоюзами, работодателями и государством.

В целом же имеющиеся западные модели социально-трудовых отношений могут быть дифференцированы по степени их индивидуализации и

¹ Нехода Е.В. Социализация трудовых отношений: Автореф. дис. ... д-ра экон. наук. - Томск, 2009. - С. 16.

коллективизации. Их наиболее яркими проявлениями являются так называемые соревновательная и кооперативная модели. Характеристика американской, японской и европейской моделей социально-трудовых отношений представлена в научных работах российских исследователей².

Институциональный подход, применяемый в диссертационной работе, состоит в рассмотрении институтов как правил, регулирующих взаимодействие сторон социально-трудовых отношений. Институты данных отношений позволяют: во-первых, минимизировать трансакционные издержки, например, при заключении типовых трудовых контрактов; во-вторых, преодолевать в той или иной степени изъяны рынка труда, наиболее очевидным проявлением которых является наличие устойчивого неравновесия между спросом и предложением; в-третьих, обеспечивать механизмы принятия решений в социально-трудовой сфере.

Институционализация социально-трудовых отношений выступает необходимым атрибутом экономической жизнедеятельности людей. Действия на рынке труда, осуществляемые в институциональной форме, складываются в упорядоченный экономический процесс, который можно регулировать, контролировать, структурировать, обеспечивая устойчивое развитие и функционирование структурных элементов социально-трудовых отношений.

Система социально-трудовых отношений предполагает определенное институциональное строение. Институтами являются государство, объединения профсоюзов и ассоциации работодателей, которые обеспечивают взаимодействие капитала и наемного труда, решают возникающие между ними конфликты и определяют социально-экономическую политику на макро- и микроуровнях. В ряде научных работ проводится разграничение двух типов институтов социально-трудовых отношений: институты-субъекты и институты-механизмы, что, на наш взгляд, является плодотворным подходом³.

В различных странах мира институты социально-трудовых отношений представляют собой совокупность устойчивых правил, норм, процедур, регулирующих трудовые отношения. Имеются общие черты и различия в развитии соответствующих институтов в США, Западной Европе, Японии и России. Процесс формирования и развития института социально-трудовых отношений в России далек от завершения. На него воздействуют как глобальные, так и национальные факторы, среди которых можно отметить из-

² Нехода Е.В. Указ. соч. - С. 21-23.

³ См.: Исаев А.А. Развитие институтов трудовых отношений в трансформируемой экономике: Автореф. дис. ... канд. экон. наук. - Саратов, 2008. - С. 12; Нехода Е.В. Указ. соч. - С. 19.

менение отношений труда и капитала, трансформацию собственности и управления, формирование новой структуры и качества рабочей силы, демократизацию, социализацию и гуманизацию трудовых отношений.

Многообразие форм конкуренции в системе социально-трудовых отношений определяет сложный характер отношений между их субъектами, которые преследуют неодинаковые цели и интересы, применяя для их реализации различные методы конкурентной борьбы, что порождает неоднозначность ее социально-экономических последствий. Это имеет место и по отношению к монополии во всех ее проявлениях в структуре социально-трудовых отношений, а следовательно, повышает важность ее научного анализа.

Процесс формирования и развития конкурентно-монопольных отношений в структуре социально-трудовых отношений не происходит автономно, поэтому вопросы исследования взаимосвязи рыночных социально-трудовых отношений с другими рынками как элементами экономической системы относятся к числу наиболее важных и подлежащих решению.

В результате проведенного исследования социально-трудовых отношений рынок труда понимается автором диссертации как институциональная система социально-экономических отношений между юридически свободными наемными работниками, работодателями и институтами, координирующими свое поведение в форме спроса и предложения рабочей силы, а также конкуренции и ценообразования.

Конкуренция в структуре социально-трудовых отношений квалифицируется как комплекс экономических отношений, возникающих между отдельными экономическими субъектами в лице работников и работодателей в результате столкновения их интересов - индивидуальных, групповых, общественных. Целью конкурентного взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений является возможность присвоения благ для удовлетворения потребностей этих субъектов.

Институт конкуренции охватывает отношения между всеми типами экономических субъектов на всех уровнях управления, в том числе и на рынке труда. Как социальный институт, конкуренция - одна из форм согласования общественных интересов субъектов социально-трудовых отношений. Как экономический институт, она предстает в виде правил и ограничений экономического поведения этих субъектов. Институт конкуренции в экономических отношениях может носить формальный и неформальный характер. Формальный институт определяется в виде официально принятых правовых норм, закрепляющих тот или иной допустимый уровень конкурентного поведения субъектов социально-трудовых отношений. Неформально институт конкуренции устанавливает для всех его участников нормы поведения, складывающиеся на основе экономической культуры, сис-

темы ценностей, привычек и традиций, менталитета, других факторов, которые влияют на каждого в отдельности и процессы развития трудовых отношений в целом. Формальные и неформальные нормы рассматриваемого института находятся в тесном взаимодействии.

Монополизм - это определенный тип социально-экономических отношений, дающий возможность кому-либо из участников этих отношений навязывать собственную волю и своим контрагентам, и обществу в целом. Данное понимание монополизма позволяет выделить особенности и формы его проявления в системе социально-трудовых отношений, в частности: монопольные позиции наемного работника или группы наемных работников вследствие обладания ими уникальными знаниями и умениями; монополию профсоюза и как коллективного агента, имеющего исключительное право ведения переговоров от имени своих членов, и как организации, обладающей потенциальной монопольной властью в продаже трудовых услуг; монополию как случай существования единственного покупателя на рынке труда (фирма-монопсонист и государство-монопсонист); двустороннюю монополию (монополия профсоюза, сосуществующая с монополией нанимателя).

Во второй группе вопросов социальное партнерство рассматривается как особый социально-экономический институт общества, включающий в себя нормы и правила, регулирующие систему партнерских отношений между трудом, капиталом и государством.

Институционализация, становление субъектов социального партнерства имеют большое значение для его развития. Выделяются следующие институты социального партнерства: субъекты, являющиеся основными партнерами - наемные работники, профсоюзы, с одной стороны, и работодатели, их организации - с другой, а также согласующий субъект, интересы которого заключаются в предотвращении социального конфликта между первыми двумя, - государство и органы, его представляющие.

Объединения профсоюзов и ассоциации работодателей являются наиболее влиятельными институтами, которые обеспечивают взаимодействие бизнеса и наемного труда, решают возникающие между ними конфликты, определяют в значительной степени социально-экономическую политику в целом как на макро-, так и на микроуровне.

Для наемных работников и профсоюзов социальное партнерство предоставляет возможность участвовать в установлении норм и правил организации процесса труда, оценки трудовой деятельности, в определении дополнительных трудовых и социальных гарантий. Для работодателей сотрудничество с представительными организациями работников позволяет более эффективно использовать рабочую силу, развивать человеческий фактор производства, обеспечивать достижение предприни-

матерских целей путем снижения социальной напряженности и соответствующих издержек. Для государства такая форма социально-трудовых отношений, как социальное партнерство, является важным механизмом, содействующим установлению социального равновесия в обществе и позволяющим устанавливать нормы и правила, обеспечивающие соблюдение интересов не только основных субъектов социально-трудовых отношений, но и всего общества.

В диссертационной работе социальное партнерство рассматривается как совместная деятельность субъектов трудовых отношений, направленная на согласование интересов и решение имеющихся проблем. Развитие института социального партнерства является важным механизмом институционализации системы социально-трудовых отношений. Выявлены особенности социально-экономических интересов субъектов партнерских отношений, противоречия между ними и формы их реализации. Социальное партнерство - это особый социально-экономический институт общества, включающий в себя нормы и правила, регулирующие систему партнерских отношений между трудом, капиталом и государством.

В мировой практике сложились три типа институтов социального партнерства в сфере трудовых отношений, различающихся степенью самостоятельности выбора субъектом направлений снижения социальных рисков и затрат, характером мониторинга и уровнем прогнозируемости получения социальных выгод.

Для отечественной экономики анализ мировых типов институтов социального партнерства представляет существенный интерес, поскольку российский институт социального партнерства сочетает в себе черты различных национальных моделей и находится в процессе своего формирования.

Первый тип социального партнерства условно обозначается как скандинавский. Он распространен в основном в странах Северной Европы (Швеция, Финляндия, Норвегия) и характеризуется активной ролью государства в социально-трудовой политике, детальной законодательной регламентацией всех составляющих механизма партнерства: порядка формирования органов социального партнерства, их полномочий, процедуры разрешения коллективных конфликтов.

Второй тип института социального партнерства характерен для таких стран, как США, Канада, Япония. Он характеризуется тем, что коллективные переговоры ведутся на уровне предприятий и значительно реже переговоры и соглашения осуществляются на региональном и отраслевом уровнях.

Третий тип института социального партнерства характерен для стран Центральной Европы (Германии, Австрии, Франции и др.), а также для Великобритании. Он является промежуточным вариантом между

скандинавским и американским типами. Как правило, на общенациональном уровне трехсторонние постоянно действующие органы социального партнерства не создаются. На этом уровне социальные партнеры совместных решений не принимают, а ограничиваются чаще всего консультациями и реже - общенациональными соглашениями по отдельным вопросам социальной политики.

Сочетание достоинств и минимизации недостатков этих противоположных (но далеко не исключających друг друга) моделей можно достичь путем развития институтов, которые определяют особенности функционирования рынка труда и организации трудового процесса.

Следующей классификацией институтов социального партнерства является рассмотрение их в зависимости от степени открытости.

Открытая модель функционирования института социального партнерства характерна для американской экономической системы, где доминируют частные механизмы снижения рискогенности, когда государство под давлением частных инициатив создает эффективные механизмы стимулирования субъектов ответственности для осуществления вклада в общественное развитие.

Институт социального партнерства при открытой модели опирается в большей степени на механизмы саморегулирования взаимодействия экономических субъектов, которые добровольно берут на себя часть социальных функций как во внешней, так и во внутренней среде хозяйствования.

Закрытая модель функционирования института социального партнерства характерна для европейской экономической системы. Институт социального партнерства при закрытой модели опирается в большей степени на государственные механизмы, ограничивающие участие компаний при выполнении части социальных функций как во внешней, так и во внутренней среде хозяйствования.

Для отечественной экономики характерен переход от закрытой к смешанной модели института социального партнерства, когда государство устанавливает "коридор" конкурентного взаимодействия субъектов социального партнерства, в котором государственные инструменты снижения рискогенности действуют наравне с частными инструментами института социального партнерства, создавая равные условия для всех субъектов социального партнерства.

Общие черты российской модели института социального партнерства с европейской моделью заключаются в ведущей роли государства и общей ориентированности на внутренние компоненты института социального партнерства.

Социальное партнерство формируется, прежде всего, на региональном уровне. При формировании региональной модели социального партнерства необходима согласованность следующих аспектов: определение приоритетов и целей функционирования и развития системы; создание и поддержка продвижения информации по труду и трудовым отношениям; формулирование принципов распределения средств, обеспечение эффективной системы мотивации и стимулирования труда.

Субъекты Российской Федерации принимают законы и иные нормативные правовые акты о труде по вопросам, не отнесенным к полномочиям федеральных органов государственной власти. Это конституции (уставы) субъектов РФ, законы и постановления глав администраций, представительных и исполнительных органов субъектов Федерации по вопросам местного самоуправления. Например, в Оренбургской области принят ряд законов, регулирующих отношения в социально-трудовой сфере и учитывающих региональную специфику: "Об оплате труда работников областных государственных учреждений Оренбургской области", "О прожиточном минимуме в Оренбургской области", "О порядке определения и установления потребительской корзины и прожиточного минимума в Оренбургской области", "Об охране труда в Оренбургской области", "О социальном партнерстве в Оренбургской области", "Об объединениях работодателей в Оренбургской области", "Об обязательном социальном страховании на случай неспособности работодателя оплатить труд работников", "Об Оренбургской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений" и др.⁴ Данные законы определяют правовую основу становления, организации, функционирования и развития института социального партнерства в регионе.

К важнейшим структурам региональной системы управления трудом можно отнести также механизм социального партнерства. Система социального партнерства в России включает в себя различные уровни:

- генеральное соглашение;
- региональные соглашения;
- отраслевые (тарифные) соглашения;
- коллективные договоры.

Трехсторонними региональными соглашениями устанавливаются главные цели и показатели социально-экономического развития региона, задачи и приоритетные направления социально-экономической политики, а также механизмы ее реализации, предусматриваются взаимные обязательства сторон

⁴ Нормативно-правовая база предоставлена министерством труда и занятости населения Оренбургской области.

в сфере экономических и производственных отношений, в вопросах занятости, социальной защиты населения, оплаты и охраны труда и др.

В Оренбургской области наблюдается следующая динамика соглашений в исследуемой нами сфере (табл. 1).

Таблица 1

**Динамика соглашений в социально-трудовой сфере
в Оренбургской области***

Соглашения	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г., 1 полугод.	Абсолют. откл. 2009 г. к 2004 г.
Региональные	1	1	1	1	1	1	-
Отраслевые	9	10	13	14	15	15	6
Территориальные	43	43	43	43	43	43	-
Итого	53	54	57	58	59	59	6

* Составлено по данным министерства труда и занятости населения Оренбургской области.

Данная таблица демонстрирует увеличение числа соглашений за счет отраслевых, количественный состав других соглашений не изменяется на протяжении последних пяти лет.

Контроль за выполнением соглашений осуществляется сторонами социального партнерства и областными трехсторонними комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений. Итоги выполнения соглашений рассматриваются ежегодно.

Динамика коллективных договоров в Оренбургской области отражена в табл. 2.

Таблица 2

**Динамика заключенных коллективных договоров
в Оренбургской области***

Показатели	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г., 1 полугод.	Абсолют. откл. 2009 г. к 2004 г.
Количество коллективных договоров	4798	4982	5149	5225	5107	5053	255
Численность работающих, охваченная коллективными договорами, чел.	708 280	701 217	691 059	687 743	674 962	662 958	- 45 322

* Составлено по данным министерства труда и занятости населения Оренбургской области.

На протяжении пяти лет в Оренбургской области число коллективных договоров стабильно увеличивается, чего нельзя сказать о численности работающих, охваченной ими. В 2008-2009 гг. на заключении коллективных договоров негативно отразился еще и экономический кризис в стране.

Для повышения эффективности социального партнерства в Оренбургской области диссертантом предлагается:

- принять закон, регламентирующий деятельность трехсторонней комиссии Оренбургской области;
- активизировать работу профсоюзов по вовлечению в колдоговорной процесс работников в организациях Оренбургской области. Профсоюзы должны выступить организаторами заключения коллективных договоров.

ПУБЛИКАЦИИ АВТОРА ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Статьи в изданиях, определенных ВАК

для публикации результатов научных исследований

1. Реброва Т.А. Формирование российской модели регулирования социально-трудовых отношений [Текст] / Т.А. Реброва // Изв. Оренбург. гос. аграр. ун-та. - Оренбург, 2009. - № 2 (22). - С. 232-236. - 0,5 печ. л.

2. Конкуренция и монополизация в институциональной структуре социально-трудовых отношений [Текст] / Т.А. Реброва // Экон. науки. - 2009. - № 10 (58). - С. 71-76. - 0,6 печ. л.

Публикации в других изданиях

3. Реброва Т.А. Развитие социально-трудовых отношений в современной экономике [Текст] / Т.А. Реброва // Взаимодействие реального и финансового секторов в трансформационной экономике: материалы Междунар. науч. конф. / ИПК ГОУ. - Оренбург, 2008. - С. 281-283. - 0,3 печ. л.

4. Реброва Т.А. Методы государственного регулирования социально-трудовых отношений [Текст] / Т.А. Реброва // Экономика и социум: современные модели развития общества в аспекте глобализации: материалы 2-й междунар. науч.-практ. конф., 15 окт. 2008 г.: в 3 ч. / отв. ред. Л.А. Тягунова. - Саратов: Науч. кн., 2008. - Ч. 3. - С. 150-152. - 0,2 печ. л.

5. Реброва Т.А. Социально-трудовые отношения в современной России [Текст] / Т.А. Реброва // Бизнес и политика в России. Стратегии и перспективы модернизации: материалы 7-й межрегион. науч. конф. аспирантов и студентов, 2-3 мая 2008 г., Санкт-Петербург / сост. и ред. А.В. Рябов; Ин-т бизнеса и политики. - СПб., 2008. - С. 128-132. - 0,3 печ. л.

6. *Реброва Т.А.* Актуальные проблемы в социально-трудовых отношениях России [Текст] / Т.А. Реброва // Бизнес, политика и образование в России: история, современное состояние, будущее: материалы межрегион. науч.-практ. конф., 16 мая 2008 г. / под общ. ред. В.В. Нефедова, В.Л. Дрындина. - Оренбург: Скорпион, 2008. - С. 291-293. - 0,4 печ. л.

7. *Реброва Т.А.* Институциональная структура социального партнерства [Текст] / Т.А. Реброва // Общество в эпоху перемен: формирование новых социально-экономических отношений: материалы междунар. науч.-практ. конф., 17 дек. 2008 г.: в 2 ч. / отв. ред. Л.А. Тягунова. - Саратов: Науч. кн., 2008. - Ч. 2. - С. 151-160. - 0,6 печ. л.

8. *Реброва Т.А.* Необходимость становления института социального партнерства в РФ [Текст] / Т.А. Реброва // Молодой ученый. - Чита, 2009. - № 3. - С. 157-165. - 1,2 печ. л.

9. *Реброва Т.А.* Конкуренция и монополизация в структуре социально-трудовых отношений [Текст] / Т.А. Реброва // Бизнес и политика в России: преодоление кризисных явлений: материалы 8-й межрегион. науч. конф. аспирантов, соискателей и студентов, 15-16 мая 2009 г., Оренбург / под ред. В.В. Нефедова, В.Л. Дрындина; ГУ "РЦРО". - Оренбург, 2009. - С. 21-26. - 0,8 печ. л.

10. *Реброва Т.А.* Институты социально-трудовых отношений [Текст] / Т.А. Реброва, А.К. Букенева // Бизнес и политика в России: преодоление кризисных явлений: материалы 8 межрегион. науч. конф. аспирантов, соискателей и студентов, 15-16 мая 2009 г., Оренбург / под ред. В.В. Нефедова, В.Л. Дрындина; ГУ "РЦРО". - Оренбург, 2009. - С. 27-32 - 0,8/0,7 печ. л.

11. *Реброва Т.А.* Социально-экономические механизмы и модели социально-трудовых отношений [Текст] / Т.А. Реброва // Вестн. Самар. фин.-экон. ин-та. - Самара, 2009. - № 1. - С. 67-72. - 0,6 печ. л.

Подписано в печать 09.11.2009.

Формат 60×84/16. Бум. писч. бел. Печать офсетная.

Гарнитура "Times New Roman". Объем 1,0 печ. л.

Тираж 150 экз. Заказ № 387.

Отпечатано в типографии СГФУ.

443090, Самара, ул. Советской Армии, 141.

K ✓