

0-794069

На правах рукописи

Кац

ЭМИХ ИННА ВЯЧЕСЛАВОВНА

**ПЕРСПЕКТИВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ГЕРМАНСКОГО ОПЫТА
РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Саратов - 2010



Диссертация выполнена
в государственном образовательном учреждении
высшего профессионального образования
«Саратовский государственный технический университет»

- Научный руководитель** доктор экономических наук, профессор
ЗЕМЛЯНУХИНА Надежда Сергеевна
- Официальные оппоненты:** доктор экономических наук, профессор
ТРУНИН Сергей Николаевич
- доктор экономических наук, профессор
СИДНИНА Валентина Лаврентьевна
- Ведущая организация** ГОУ ВПО «Астраханский государственный университет»

Защита состоится «15» декабря 2010 года в 14.00 на заседании диссертационного совета Д 212.242.11 в государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Саратовский государственный технический университет» по адресу:

410054, г. Саратов, ул. Политехническая, 77, корпус 1, ауд. 319.

С диссертацией можно ознакомиться в научно-технической библиотеке ГОУ ВПО «Саратовский государственный технический университет».

Сведения о защите и текст автореферата размещены на официальном сайте ГОУ ВПО «Саратовский государственный технический университет» (<http://www.sstu.ru>).

Автореферат разослан «13» ноября 2010 г.

**Ученый секретарь
диссертационного совета**



В.Ю. Тюрина



ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. В 1991 г. в качестве приоритетного направления развития Российской Федерации было выбрано формирование демократического и правового государства, гражданского общества и социально ориентированной рыночной экономики. Системные трансформационные преобразования коснулись также сферы трудовых отношений, что повлекло за собой внедрение инновационных принципов и методов взаимодействия.

Если советская патерналистская система характеризовалась доминированием государственных органов власти, зависимостью профсоюзных организаций от партийных структур и отсутствием объединений работодателей, то в российской трипартистской системе стал актуальным вопрос о формировании равноправных представителей работников, работодателей и государства. В качестве образца была выбрана модель социального партнерства, разработанная Международной организацией труда.

Однако по истечении двух десятилетий с начала трансформационных преобразований в российской системе трудовых отношений сохраняется ряд существенных проблем, в числе которых следует в первую очередь назвать пассивность профсоюзных организаций, невысокую степень активности работников, формальность процедуры заключения договоров и соглашений, отсутствие эффективной системы контроля за их исполнением, низкий уровень владения работниками и работодателями методами регулирования трудовых отношений¹.

В связи с этим совершенствование отечественной системы регулирования социально-трудовых отношений является сегодня одной из важнейших задач, стоящих перед государством и обществом. Знания зарубежных стран в этой области могут в значительной степени оказаться полезными, однако не вызывает сомнений предположение о том, что механическое копирование институтов и инструментов той или иной сформировавшейся зарубежной модели неприемлемо. Необходимо придерживаться дифференцированного подхода к определению тех элементов, которые могут быть перенесены на российскую действительность.

Опыт Федеративной Республики Германия представляется нам особенно ценным благодаря наличию накопленной информации по регулированию западногерманской модели социального диалога (1949-2010 гг.) и оптимизации восточногерманской модели патернализма (1990-2010 гг.). Согласно результатам экспертного опроса, проведенного Российской академией государственной службы при Президенте РФ в марте 2008 г., 60,79% опрошенных респондентов полагают, что опыт Германии в развитии социального партнерства является наиболее эффективным и полезным для России².

По заявлению Президента РФ Д. Медведева, сделанному во время встречи с федеральным канцлером ФРГ А. Меркель 15 июля 2010 г., Германия является главным партнером России в Европе³. Двусторонние экономические отношения развиваются достаточно динамично; особый интерес вызывает расшире-

¹ http://www.niitruuda.ru/analytics/publications/predlozhenija_k_razrabotke_pro.html

² Юсов А. Попытка оценить состояние социального партнерства // Человек и труд. 2008. №11. С. 50-51.

³ <http://www.kremlin.ru/news/8346>

ние деятельности германских инвесторов на российском рынке и создание российских предприятий с участием германского капитала.

Наличие схожего исторического прошлого, актуальных проблем в настоящем и совместных задач в будущем обуславливает необходимость проведения глубокого анализа общего и специфического в германской и российской системах регулирования трудовых отношений, что позволит определить приоритетные направления двустороннего взаимодействия.

В связи с вышесказанным исследование данных национальных систем регулирования социально-трудовых отношений приобретает особую актуальность, однако возможность использования накопленного германского опыта с целью совершенствования российской системы представляют недостаточные изученными с теоретико-методологической и практической точек зрения.

Степень разработанности проблемы. В отечественной и зарубежной литературе много внимания уделено изучению процессов регулирования национальных систем трудовых отношений. Исследование вопросов взаимодействия между представителями власти, труда и капитала за рубежом связано с именами Ж.-Ж. Руссо, А. Смита, И.Г. Фихте, В. фон Гумбольдта, Г.В.Ф. Гегеля, К. Маркса, Э. Дюркгейма, Л. Дюги, М. Олсона, Ф. Шмиттера и других. Среди отечественных ученых в этой области можно выделить Л.И. Абалкина, Л.А. Гордона, В.А. Каменецкого, С.Н. Перегудова, В.Д. Ракоти, В.Д. Роика, Ф.И. Шамхалова, Е.Г. Ясина и других.

Методологические подходы к изучению трудовых отношений в западной экономической науке обоснованы Б. Эббингаузом, Дж. Фиссером, Г. Колем, Г.-В. Платцером, М. Мешем, В. Мюллер-Йенчем, Ф. Тракслером, К. Шнабелем, Ю. Хоффманном, А. Гугером и другими. В отечественной экономической науке данными вопросами занимаются В.В. Адамчук, Н.А. Волгин, Б.М. Генкин, В.Е. Гимпельсон, Р.С. Гринберг, Б.Г. Збышко, Н.С. Землянухина, С.Г. Землянухина, Р.И. Капелюшников, М.Г. Колосницына, Р.П. Колосова, В.В. Куликов, Е.Г. Мамытов, Г.Г. Меликьян, Ю.Г. Одегов, Т.О. Разумова, О.В. Ромашов, А.И. Рофе, С.Н. Смирнов, М.Е. Сорокина, Р.А. Яковлев и другие.

Проблемы социального взаимодействия в процессе трудовой деятельности интересовали Н. Макиавелли, Ф. Бэкона, Т. Гоббса, Г. Лейбница, И. Канта, Л.О. Бланки, М. Вебера, Т. Парсонса, Ф. Энгельса, Д. Белла, А. Турена, Р. Дарендорфа, Д.И. Менделеева, В.В. Берви-Флеровского, Н.Х. Бунге, П.Б. Струве, М.И. Туган-Барановского и других.

Вопросы функционирования системы социально-трудовых отношений отражены в работах отечественных исследователей В.Н. Киселева, В.Т. Кривошеева, Н.Ю. Лапиной, М.В. Лушниковой, В.А. Михеева, О.В. Мраморновой, И.С. Семененко, Г.Н. Семигина, В.Г. Смолькова, С.Н. Трунина, В.В. Федина, А.А. Федулina, С.Ю. Чучи и других. Среди зарубежных ученых в области германской системы социального диалога следует выделить Д. Буду, Г. Генриха, Ф. Фридриха, Ф. Хоффера, Л. Эрхарда, О. Якоби и других.

Таким образом, в научной литературе имеется достаточное количество исследований касательно функционирования национальных систем трудовых отношений, однако целостно проблема проведения ~~сравнительного анализа~~

российской и германской посттрансформационных систем регулирования трудовых отношений не нашла должного отражения в работах, посвященных данной тематике. Не в полной мере проанализированы возможности совершенствования российской системы с учетом западно- и восточногерманского опыта.

Актуальность, недостаточная степень научной разработанности и практическая значимость исследования германской и российской систем регулирования социально-трудовых отношений на современном этапе развития обусловили выбор темы, постановку цели и задач диссертационного исследования.

Целью диссертационной работы является определение перспектив использования германского опыта в регулировании российской системы социально-трудовых отношений.

Реализация поставленной цели потребовала решения следующих задач:

- предложить авторскую классификацию типов и форм регулирования трудовых отношений;
- выявить общие и специфические элементы в германской и российской системах регулирования социально-трудовых отношений на современном этапе развития;
- обосновать возможность и аргументировать целесообразность использования германского опыта регулирования в российской системе социально-трудовых отношений;
- разработать методику определения степени эффективности регулирования системы социально-трудовых отношений на предприятиях и в организациях;
- сформулировать приоритетные направления использования германского опыта регулирования в российской системе социально-трудовых отношений.

Область исследования. Диссертационное исследование соответствует специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда), пункты паспорта номенклатуры специальностей ВАК (экономические науки): 5.3 «Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений», 5.11 «Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования. Международные трудовые отношения и роль Международной организации труда. Регулирование социально-трудовых отношений – федеральный, региональный, муниципальный и корпоративный аспекты; активное влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики и ее отраслей», 5.18 «Зарубежный опыт регулирования социально-трудовых отношений и перспективы его использования в РФ».

Объект исследования. Социально-трудовые отношения между наемными работниками, работодателями и государством.

Предмет исследования. Совокупность экономических отношений, складывающихся по поводу регулирования российской системы социально-трудовых отношений с использованием германского опыта.

Гипотезой исследования послужило предположение о том, что отдельные институциональные элементы германской системы регулирования соци-

ально-трудовых отношений могут быть перенесены на российскую действительность в связи с тем, что обе национальные системы по ряду критериев имеют общие признаки, однако германская система обладает более значительным опытом в вопросах регулирования социально-трудовых отношений.

Методологической и теоретической основой диссертации послужили методы системного, компаративистского, исторического, цивилизационно-культурологического, нормативного, институционального, структурно-функционального анализа, а также методы эмпирических исследований (социологическое исследование, анкетирование, анализ статистических данных). В работе были использованы материалы исследований отечественных и зарубежных ученых по проблемам регулирования социально-трудовых отношений.

Достоверность и обоснованность результатов исследования определяются комплексным подходом к проведению сравнительного анализа и изучению общего и специфического в национальных системах регулирования социально-трудовых отношений, использованием общелогических и общетеоретических методов, привлечением статистических данных для подтверждения излагаемых гипотез. Результаты и выводы проведенного эмпирического исследования соотнесены с экспериментальными данными отечественных и зарубежных ученых.

Информационную основу исследования составили Конституция РФ и Конституция ФРГ, законодательные и нормативные правовые акты, тарифные соглашения и коллективные договоры, данные Государственного комитета по статистике РФ и Федерального статистического агентства ФРГ, информационные источники российских и германских периодических изданий, информационные ресурсы сети Интернет, а также данные, полученные автором в процессе прохождения научно-исследовательской стажировки по программе для аспирантов и молодых ученых в университетах ФРГ. Эмпирическую базу исследования составили данные, полученные автором в ходе проведения социологического исследования на предприятии ОАО «Трансмаш», г. Энгельс. Случайная квотная выборка составила 118 респондентов.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в следующем:

- Предложена авторская интерпретация системы регулирования трудовых отношений, включающая в себя классификацию типов регулирования трудовых отношений на основании критерия количества доминирующих субъектов и классификацию форм регулирования трудовых отношений на основании таких критериев как способ согласования интересов, способ разрешения противоречий и способ завершения переговоров;
- Выявлены общие и специфические элементы в функционировании институциональной и инструментальной составляющих германской и российской систем регулирования социально-трудовых отношений, выражающиеся в количественных (по количеству доминирующих субъектов), качественных (по характеру организации взаимодействия между доминирующими субъектами) и векторных (по направлению развития системы регулирования трудовых отношений) характеристиках;

- Обоснована возможность использования германского опыта в регулировании российской системы социально-трудовых отношений на основании наличия следующих факторов: во-первых, общих элементов в германской и российской системах регулирования трудовых отношений; во-вторых, общего вектора в процессе трансформации восточногерманской и российской патерналистских систем в направлении формирования социально ориентированных моделей; в-третьих, накопленного опыта по применению элементов германской системы в российских филиалах германских транснациональных корпораций;

- Аргументирована целесообразность использования германского опыта регулирования в российской системе социально-трудовых отношений на основе анализа результатов развития исследуемых национальных систем трудовых отношений по показателям уровня оплаты и охраны труда, степени дифференциации доходов населения, соотношения минимального размера оплаты труда и величины прожиточного минимума, динамики уровня безработицы, доли официально зарегистрированных безработных и др.;

- Разработана методика определения степени эффективности регулирования системы социально-трудовых отношений на российских предприятиях и в организациях посредством расчета коэффициента экономического обеспечения, коэффициента развития человеческого капитала, коэффициента социального обеспечения, коэффициента обеспечения охраны труда на основании данных эмпирического исследования, что позволяет выявить имеющиеся проблемные поля и разработать мероприятия по совершенствованию системы регулирования социально-трудовых отношений;

- Сформулированы приоритетные направления использования германского опыта регулирования социально-трудовых отношений в Российской Федерации, включающие в себя перспективные предложения по развитию институтов представительства интересов труда, капитала и власти, рекомендации по расширению степени охвата работников и предприятий системой тарифно-договорного регулирования, практические советы по организации конструктивного сотрудничества между работниками и работодателями в процессе управления предприятиями и организациями.

Положения, выносимые на защиту:

1. Классификации типов и форм регулирования трудовых отношений.
2. Общие и специфические элементы в функционировании германской и российской систем регулирования трудовых отношений.
3. Обоснование возможности и целесообразности использования германского опыта регулирования трудовых отношений в РФ.
4. Методика определения степени эффективности регулирования системы социально-трудовых отношений на предприятиях и в организациях.
5. Приоритетные направления использования германского опыта регулирования социально-трудовых отношений в РФ.

Теоретическая и практическая значимость исследования. Диссертационное исследование позволяет дополнить теоретические положения и эмпирические данные о функционировании систем регулирования социально-

трудовых отношений в ФРГ и РФ. Предложены приоритетные направления использования германского опыта регулирования трудовых отношений в российской системе, которые могут быть использованы для дальнейшей разработки теоретических основ формирования отечественной модели регулирования.

Практическая значимость результатов исследования состоит в разработке методики определения степени эффективности регулирования системы социально-трудовых отношений на предприятиях и в организациях. Предложенные рекомендации могут быть учтены при разработке программ модернизации национальных посттрансформационных систем. Материалы диссертационного исследования можно использовать в процессе преподавания учебных дисциплин «Экономика труда», «Экономическая социология», «Управление персоналом», «Управление внешнеэкономической деятельностью», в том числе при подготовке специалистов в сфере экономики труда.

Апробация работы. Основные положения и выводы, содержащиеся в диссертации, излагались на Международных научно-практических конференциях «Трудовые ресурсы региона: состояние, перспективы развития» (Саратов, СГТУ, 2003), «Образование в современном мире: глобальное и локальное» (Саратов, СГТУ, 2004), «Рынок труда, занятость, доходы: проблемы и тенденции развития» (Орел, ОГУ, 2004), «Социальные и институциональные факторы экономического развития России» (Саратов, СГСЭУ, 2005), «Человеческий потенциал России в условиях становления инновационной экономики» (Саратов, СГТУ, 2010).

Результаты диссертационного исследования были использованы в отчете по гранту «Конкурентоспособность трудовых ресурсов в условиях инновационности российской экономики: методология исследования, факторы формирования, пути повышения» по аналитической ведомственной целевой программе «Развитие научного потенциала высшей школы» 2009-2010 гг., регистрационный номер 2.1.3/6198.

Публикации. По теме диссертации опубликовано 15 печатных работ общим объемом 3,95 печатных листа, в том числе 3 работы – в изданиях, рекомендованных ВАК РФ.

Структура работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, включающих в себя 9 параграфов, заключения, списка использованной литературы, включающего 243 источника, содержит 24 таблицы, 15 рисунков и 11 приложений.

Логика диссертационного исследования определила следующую структуру работы:

Введение

Глава 1. Теоретико-методологические основы исследования регулирования социально-трудовых отношений.

1.1 Системный подход к изучению социально-трудовых отношений.

1.2 Формы и типы регулирования трудовых отношений.

1.3 Общее и специфическое в регулировании социально-трудовых отношений.

Глава 2. Сравнительный анализ германской и российской систем регулирования социально-трудовых отношений.

- 2.1 Взаимодействие государственных органов власти, объединений работодателей и профсоюзных организаций как институтов регулирования социально-трудовых отношений.
- 2.2 Использование инструментов тарифно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.
- 2.3 Участие наемных работников в управлении предприятиями и организациями.

Глава 3. Обоснование перспектив использования германского опыта регулирования социально-трудовых отношений в Российской Федерации.

- 3.1 Направления развития институтов представительства интересов труда, капитала и власти в регулировании социально-трудовых отношений.
- 3.2 Возможности расширения степени охвата работников и предприятий тарифными соглашениями и коллективными договорами.
- 3.3 Способы организации конструктивного сотрудничества между работниками и работодателями в процессе управления предприятиями и организациями.

Заключение

Список использованной литературы

Приложения

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обосновывается актуальность темы, анализируется состояние изученности проблемы, формулируются цель и задачи, указываются объект и предмет исследования, раскрываются научная новизна и значимость работы.

В первой главе диссертации рассмотрены теоретико-методологические основы исследования регулирования социально-трудовых отношений. Обосновано использование системного подхода в изучении социально-трудовых отношений, предложена классификация типов и форм регулирования трудовых отношений, представлены научно-методологические подходы к рассмотрению общего и специфического в регулировании социально-трудовых отношений.

Автор проанализировал существующие в экономической науке подходы к типологизации систем трудовых отношений (классификации Ф. Тракслера, Б. Эббингауза, Дж. Фиссера, Г. Коля, Г.-В. Платцера, В.В. Радаева, Б.М. Генкина, Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна) и предложил авторскую классификацию форм и типов регулирования трудовых отношений.

Под формой регулирования трудовых отношений понимается внешнее выражение способа организации взаимодействия между индивидуальными и коллективными субъектами, что предполагает выделение таких форм как солидарность и субсидиарность (по способу согласования интересов), дискуссия и конфронтация (по способу разрешения противоречий), консенсус и конфликт (по способу завершения переговоров).

Под типом регулирования трудовых отношений понимается совокупность отличительных особенностей управления системой, в основе которой лежит критерий определения доминирующего субъекта. В соответствии с этим в рамках концепции монопартизма (один доминирующий субъект) выделены такие типы, как статизм, олигархизм, синдикализм; в рамках концепции олигопартизма (несколько доминирующих субъектов) – корпоративизм; в рамках концепции полипартизма (множество доминирующих субъектов) – плюрализм и неолиберализм.

В настоящее время корпоративизм как тип регулирования трудовых отношений получает широкое распространение, так как в его основе лежит наиболее приемлемая в условиях социально ориентированной рыночной экономики концепция, позволяющая учитывать интересы основных участников процесса трудовой деятельности – представителей труда, капитала и власти. В рамках системы корпоративизма автор различает следующие основные модели: социальный диалог, характерный для системы регулирования трудовых отношений ФРГ, и социальное партнерство, характерное для системы регулирования трудовых отношений РФ.

Германская система регулирования социально-трудовых отношений на современном этапе развития характеризуется наличием преимущественно двух субъектов – профсоюзных организаций и объединений работодателей (бипартистская количественная составляющая), взаимодействующих между собой на равноправной основе при посреднической роли государственных органов власти (либеральная качественная составляющая) и ориентированных на обеспечение социального благополучия (социальная векторная составляющая).

Российская система регулирования трудовых отношений на современном этапе развития характеризуется наличием трех субъектов – профсоюзных организаций, объединений работодателей и государственных органов власти (трипартистская количественная составляющая), формально взаимодействующих между собой на равноправной основе, но фактически представляющих доминирование государственных органов власти (элитическая качественная составляющая), и ориентированных на обеспечение социального благополучия (социальная векторная составляющая).

Корректность выбора исследуемых национальных систем в качестве объектов сравнительного анализа объясняется наличием ряда факторов. Во-первых, следует отметить существование общих принципов функционирования патерналистских систем трудовых отношений ГДР и РСФСР в течение 1950-1990 гг. и проведение трансформационных преобразований данных национальных систем в направлении формирования социально ориентированных моделей в течение 1991-2010 гг.

Однако следует заметить, что, несмотря на наличие общих условий на начальном этапе реформирования, характер трансформационных преобразований в обеих странах значительно отличается. На территорию Восточной Германии последовательно переносятся элементы западногерманской модели социального диалога, в то время как в России происходит постепенное внедрение модели социального партнерства, разработанной Международной организацией труда.

Во-вторых, необходимо учесть, что на современном этапе развития системы регулирования трудовых отношений ФРГ и РФ характеризуются наличием общих элементов (институты представительства интересов труда, капитала и власти; директивные, договорные и рыночные инструменты регулирования).

В-третьих, следует подчеркнуть, что двусторонние отношения между обеими странами развиваются достаточно динамично. По итогам 2009 г. Германия инвестировала в экономику России 7 366 млн. долларов США, что соответствует 5-му месту (9,0%) в рейтинге основных стран-инвесторов. В общем объеме экспорта доля ФРГ составила 18 711 млн. долларов США (3-е место (6,2%) в рейтинге стран дальнего зарубежья по результатам экспорта); в общем объеме импорта поставки из ФРГ составили 21 231 млн. долларов США (2-е место (12,7%) в рейтинге стран дальнего зарубежья по результатам импорта)¹.

В настоящее время на российском рынке представлены более 6 тысяч предприятий с участием германского капитала, в рамках которых происходит соединение двух национальных экономических, правовых и культурных концепций. Следовательно, опыт ФРГ интересен для российской системы как с точки зрения особенностей происходящих трансформационных преобразований на макро- и мезоэкономическом уровнях, так и с точки зрения перспектив развития двустороннего сотрудничества на микроэкономическом уровне.

Таблица 1

Показатели систем регулирования социально-трудовых отношений ФРГ и РФ по состоянию на 2009 г.²

№	Показатель	ФРГ	РФ
1	Численность населения, млн. чел.	81,9	141,9
2	Численность экономически активного населения, млн. чел.	43,5	75,7
3	Численность занятых, млн. чел.	40,2	69,3
4	Численность безработных, млн. чел.	3,3	6,4
5	Уровень безработицы, в % от экономически активного населения	7,6	8,4
6	Численность зарегистрированных безработных, млн. чел.	3,2	2,1
7	Уровень зарегистрированной безработицы, в % от безработных	96,9	32,8
8	Средняя продолжительность рабочей недели, часов	37,7	40
9	Средняя продолжительность отпуска, дней	30	28
10	Величина среднемесячной начисленной заработной платы одного работника, евро/руб.*	3 141 евро	18 795 руб.
11	Величина установленного прожиточного минимума на душу населения, евро/руб.*	716 евро	5 153 руб.
12	Величина просроченной задолженности по заработной плате, млрд. руб.	-	3,6
13	Количество времени, не отработанного участниками забастовок, тыс. дней	132,0	0,11
14	Объем ВВП на душу населения, евро/руб.*	29 278 евро	275 272 руб.
15	Позиция в рейтинге государств по индексу развития человеческого потенциала	22 позиция	71 позиция

* Курс Центрального банка РФ на 31.12.2009 г.: 1 евро = 43,38 руб.

¹ http://www.gks.ru/bgd/regl/b09_11/issWWW.exe/Stg/d03/26-05.htm

² <http://www.gks.ru>, <http://www.bmas.de>, <http://www.destatis.de>, <http://hdr.undp.org/en/statistics>

На основании данных, представленных в табл. 1, можно сделать вывод о том, что германская система регулирования социально-трудовых отношений является более сбалансированной, так как характеризуется высокой степенью легитимности (по показателю уровня официально зарегистрированной безработицы); активным участием работников в процессе защиты своих интересов (по показателю количества времени, не отработанного участниками забастовок); высоким уровнем жизни (по показателям величины среднемесячной начисленной заработной платы одного работника, величины прожиточного минимума на душу населения, средней продолжительности рабочей недели и т.д.).

На основании вышесказанного представляется необходимым проведение сравнительного анализа данных национальных систем с целью определения перспектив использования германского опыта в Российской Федерации.

Во второй главе проведен сравнительный анализ германской и российской систем регулирования социально-трудовых отношений, в основе которого лежит метод сравнения институтов представительства интересов и инструментов регулирования системы на макро-, мезо- и микроэкономическом уровнях. Анализ институциональной и инструментальной составляющих предполагал изучение организационно-структурного, репрезентативного, функционального, коммуникационного и процессуального аспектов.

Анализ институциональной составляющей позволил установить, что институты наемных работников в обеих странах по итогам 2009 г. представлены одной наиболее массовой и несколькими альтернативными организациями:

- в ФРГ интересы работников представляют Объединение германских профсоюзов (Deutscher Gewerkschaftsbund) – 6,26 млн. чел., Профсоюз германских чиновников (Deutscher Beamtenbund) – 1,25 млн. чел., Объединение христианских профсоюзов Германии (Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands) – 0,28 млн. чел.;
- в РФ интересы работников представляют Федерация независимых профсоюзов России – 25,0 млн. чел., Всероссийская конфедерация труда – 1,27 млн. чел., Конфедерация труда России – 1,25 млн. чел.

Степень организованности наемных работников в 2009 г. составила в ФРГ 19,3%, в РФ – 39,7% (низкая степень организованности отмечается в ФРГ среди представителей молодежи, женщин, служащих и работников сферы услуг, в РФ – среди представителей молодежи, работников частных предприятий, особенно предприятий малого бизнеса, и сферы услуг).

Несмотря на достаточно невысокую степень организованности работников, сила профсоюзного движения ФРГ основывается на тесной интеграции советов предприятий как институтов представительства интересов наемного труда в структуры принятия решений профсоюзных организаций (73% советов предприятий – члены Объединения германских профсоюзов). Советы предприятий являются выборными органами; в сферу их компетенции входит обеспечение занятости, составление социальных планов, обеспечение охраны труда, введение инновационных форм работы и снижение уровня текучести кадров.

Примечательно, что около 80% наемных работников ФРГ принимают активное участие в процедуре избрания состава совета предприятия. Благодаря

ключевой роли данных институтов, представляющих в Западной Германии – 45%, в Восточной Германии – 37% работников, многие занятые идентифицируют себя с профсоюзами, не являясь фактически их членами.

В акционерных обществах, насчитывающих более 2 тысяч работников, помимо советов предприятий существуют наблюдательные советы, состоящие из равного числа наемных работников и владельцев акций. Благодаря существующей системе 73% работников в западной части и 66% работников в восточной части страны принимают активное участие в вопросах организации и оплаты труда на своих рабочих местах, что значительно повышает степень их мотивации в процессе трудовой деятельности и уровень производительности труда¹.

В Российской Федерации, несмотря на более высокую степень организованности наемных работников, уровень их активности в процессе регулирования трудовых отношений значительно ниже. Согласно результатам исследования, проведенных ВЦИОМ в 2007 г., 68% опрошенных респондентов не являются членами профсоюзов, при этом 50% респондентов сообщили, что на их предприятиях отсутствуют первичные профсоюзные организации. Около трети респондентов (34%) полагают, что профсоюзные организации оказывают незначительное влияние на положение наемных работников. Подавляющее большинство опрошенных (60%) в случае нарушения их трудовых прав не прибегают к каким-либо способам защиты и отстаивания своих интересов².

Данная ситуация способствует повышению степени недоверия наемных работников к деятельности профсоюзных организаций, что значительно осложняет процесс регулирования трудовых отношений. Касательно функций, возложенных на институты представительства интересов наемных работников, необходимо обратить внимание на тот факт, что германские профсоюзные организации соблюдают баланс в решении экономических, политических, правовых и социальных вопросов, однако российские профсоюзы приоритетным считают решение социальных вопросов, что во многом обусловлено сложившимися традициями и актуальной социально-экономической ситуацией в стране.

В отношении институтов представительства интересов капитала следует отметить наличие схожей организационной структуры: Федеральное объединение союзов германских работодателей (*Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände*) и Координационный совет объединений работодателей России объединяют в каждой стране около 60-70% работодателей по состоянию на 2009 г. Специфика их деятельности заключается в том, что германские институты представляют исключительно интересы работодателей на рынке труда, в то время как российские объединения занимаются также представлением интересов предпринимателей на рынке товаров и услуг, что существенно смещает акценты в сфере их деятельности.

Анализ инструментальной составляющей позволил сделать вывод о наличии в исследуемых системах как общих инструментов (трудовое законодательство, тарифное соглашение, коллективный договор, трудовой контракт), так и

¹ <http://www.boeckler-boxen.de>

² <http://www.wciom.ru>

специфических инструментов (в ФРГ – тарифная автономия, конституция предприятия, совет предприятия, наблюдательный совет, представительство молодежи и учеников; в РФ – тарифно-договорное регулирование, трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений).

В Западной Германии степень охвата работников системой договорного регулирования трудовых отношений в 2009 г. составила 65%, в Восточной Германии – 51%. В Федеральном министерстве по труду и социальному развитию ФРГ было зарегистрировано 72 797 действующих договоров (36 573 – между профсоюзами и союзами работодателей, 36 224 – между профсоюзами и индивидуальными работодателями)¹.

В Российской Федерации степень охвата работников системой договорного регулирования трудовых отношений в 2009 г. составила 62%. По сведениям Министерства здравоохранения и социального развития РФ, в национальной системе тарифно-договорного регулирования наблюдается устойчивая тенденция увеличения количества соглашений, действующих в республиках, краях, областях и автономных округах Российской Федерации (см. рис. 1).

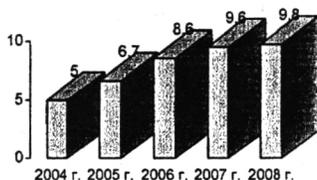


Рис. 1. Динамика количества тарифных соглашений в Российской Федерации в течение 2004-2008 гг., тыс. соглашений²

Примечательно, что в исследуемых системах степень охвата тарифно-договорным регулированием трудовых отношений выше в отраслях добывающей промышленности и на крупных предприятиях, в ФРГ – на территории старых земель и в частном секторе, в РФ – в центральных и южных районах, в государственном секторе. Однако если сформировавшаяся германская система дифференцируется по уровням сторон и содержанию соглашений, то формирующаяся российская система дифференцируется по уровням сторон.

В процессе регулирования в ФРГ превалирует мезоэкономический уровень, в РФ – макроэкономический уровень, что значительно препятствует децентрализации, флексибилизации и индивидуализации процесса договорного регулирования. Кроме того, характер содержания и степень выполнения договорных документов в ФРГ находится на более высоком уровне. Проведенный анализ функционирования институциональной и инструментальной составляющих в исследуемых системах позволил установить, что степень эффективности германской системы значительно выше по сравнению с российской, о чем свидетельствуют также данные динамики уровня безработицы (см. рис. 2).

¹ <http://www.eurofound.europa.eu>

² <http://www.minzdravsoc.ru>

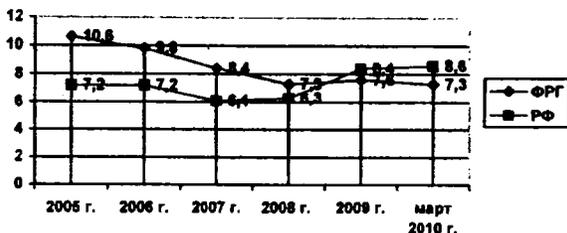


Рис. 2. Динамика уровня безработицы в ФРГ и РФ в течение 2005-2010 гг., в % к численности экономически активного населения¹

На основании вышеизложенного представляется возможным использование германского опыта регулирования социально-трудовых отношений в Российской Федерации.

В третьей главе обоснованы перспективы использования германского опыта регулирования социально-трудовых отношений в РФ. Среди причин, сдерживающих в настоящее время эффективное функционирование российской системы, можно выделить следующие основные группы:

- 1) причины, обусловленные социально-экономической ситуацией в стране (реструктуризация экономической системы, влияние мирового финансового кризиса, неравномерность развития регионов, резкая дифференциация населения по уровню доходов);
- 2) причины, обусловленные уровнем развития институтов труда и капитала (формальное отношение работодателей к системе регулирования трудовых отношений, отсутствие первичных профсоюзных организаций на предприятиях малого и среднего бизнеса, социальная пассивность и безынициативность работников);
- 3) причины, обусловленные уровнем развития системы договорного регулирования трудовых отношений (неразвитость инструментов регулирования трудовых отношений, недооценка роли коллективных договоров и тарифных соглашений со стороны работников и работодателей, неумение сторон согласовывать свои интересы).

В процессе определения перспектив использования германского опыта регулирования социально-трудовых отношений с целью совершенствования российской системы были учтены результаты исследований Г. Хофстеда, согласно которым российская модель организации взаимодействия между работниками и работодателями по ряду характеристик наиболее близка германской модели.

В 2008 г. автором были проведены эмпирические исследования на предприятиях и в организациях Саратовской области, включающие в себя анализ процесса коллективно-договорного регулирования трудовых отношений (ОАО «Роберт Бош Саратов», Энгельский технологический институт СГТУ) и проведение социологического исследования среди наемных работников (ОАО

¹ http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stp/d04/32.htm

«Трансмаш»). Полученные результаты были учтены при разработке авторской методики определения степени эффективности регулирования системы социально-трудовых отношений и способствовали формированию приоритетных направлений использования германского опыта в российской системе.

Для проведения эмпирического исследования автором была разработана анкета, состоящая из 10 блоков (50 вопросов) и касающаяся основных аспектов регулирования трудовых отношений: гарантии занятости; организация труда; оплата труда; безопасность и охрана труда; развитие человеческого капитала; социальное обеспечение и страхование; деятельность профсоюзной организации; участие работников в управлении; защита трудовых прав работников; отношение работников к процессу трудовой деятельности.

На основании полученных результатов были выделены приоритетные направления регулирования и разработана методика определения степени эффективности регулирования системы социально-трудовых отношений. В соответствии с предложенным подходом определение степени эффективности осуществляется по результатам анкетирования наемных работников на основании расчета коэффициента экономического обеспечения работника k_L , коэффициента развития человеческого капитала k_E , коэффициента социального обеспечения работника k_S и коэффициента обеспечения охраны труда на рабочем месте k_A :

$k_i = \frac{I_i}{N_i}$, где I_i – индивидуальное количество баллов, N_i – нормативное количество баллов, $i = L, E, S, A$.

В соответствии со значениями вышеназванных коэффициентов определяется степень эффективности по каждому из исследуемых направлений (экономическое обеспечение, развитие человеческого капитала, социальное обеспечение, обеспечение охраны труда на рабочем месте) для конкретного работника:

- $0,0 \leq k_i < 0,4$ – низкая степень эффективности регулирования;
- $0,4 \leq k_i < 0,8$ – средняя степень эффективности регулирования;
- $0,8 \leq k_i \leq 1,0$ – высокая степень эффективности регулирования.

По результатам эмпирического исследования, проведенного в ОАО «Трансмаш», была составлена матрица оценки степени эффективности регулирования системы трудовых отношений (рис. 3), в которой по каждой из осей отложено значение соответствующего коэффициента (K_i) для предприятия, рассчитанное как среднее арифметическое коэффициентов для работников (квадрант 1 – минимально возможные значения коэффициентов, квадрант 5 – максимально возможные значения коэффициентов):

$$K_i = \frac{1}{N} \sum_j k_{ij}, \quad \text{где } i = L, E, S, A, \quad j = 1, \dots, N, \quad N - \text{количество респондентов.}$$

Определение степени эффективности регулирования системы трудовых отношений осуществляется также с использованием интегрального показателя, который может быть рассчитан как для каждого работника, так и для всего предприятия или организации:

$$E_{LESAj} = \sum_i k_{ij}, \quad E_{LESA} = \sum_i K_i.$$

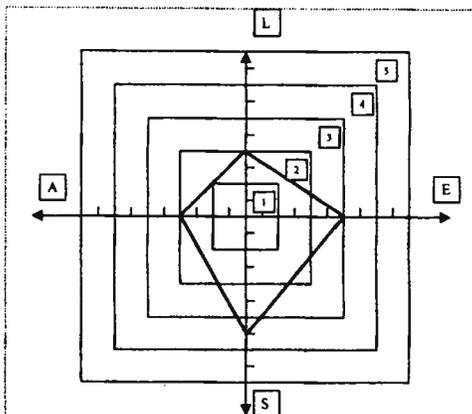


Рис. 3. Матрица оценки степени эффективности регулирования системы социально-трудовых отношений LESA на ОАО «Трансмаш»

Анализ полученных данных показал, что на предприятии ОАО «Трансмаш» отмечается средняя степень эффективности регулирования социально-трудовых отношений ($E_{LESA} = 2,1$); после этого были выявлены оптимальные и проблемные поля и разработаны рекомендации по совершенствованию системы регулирования социально-трудовых отношений на исследуемом предприятии.

На основании результатов диссертационного исследования были сформулированы приоритетные направления использования германского опыта регулирования в российской системе социально-трудовых отношений.

Перспективные предложения по развитию институтов представительства интересов труда, капитала и власти включают в себя следующие пункты:

- формирование системы пропорционального представительства интересов работников и работодателей в зависимости от региональной, отраслевой, секторальной, фирменной и профессиональной специфики;
- оказание содействия в процессе становления альтернативных объединений работников и работодателей; создание поэтапной программы вступления предприятий малого бизнеса в объединения работодателей в соответствии с их финансовыми возможностями;
- установление финансовой независимости первичных профсоюзных организаций от руководителей и собственников предприятий и т.д.

Рекомендации по расширению степени охвата работников и предприятий системой тарифно-договорного регулирования трудовых отношений ориентированы на следующие пункты:

- включение в структуру документов, регламентирующих процесс регулирования трудовых отношений, таких обязательных блоков как гарантии занятости, повышение квалификации, социальное обеспечение и страхование, участие в управлении предприятием;
- конкретизация содержания нормативных правовых актов регулирования трудовых отношений с указанием для каждого пункта ответственных лиц, сроков исполнения, порядка проведения контроля и критериев оценки;

- внедрение в практику системы заключения индивидуальных договоров на предоставление профессионально-организационных услуг по защите специфических интересов работника и т.д.

Практические советы по организации конструктивного сотрудничества между работниками и работодателями в процессе управления предприятиями и организациями содержат в себе следующие пункты:

- создание инновационных структур представительства интересов наемного труда по типу советов предприятий и наблюдательных советов;
- установление корреляционной зависимости между размером заработной платы руководителя и средним размером заработной платы работников, находящихся в его подчинении;
- внедрение таких элементов как конституция предприятия, корпоративная философия, стажировки в смежных отделах, квалификационные матрицы оценки работников и работодателей, регулярные индивидуальные собеседования с руководителем, периодическая вертикальная и горизонтальная ротация кадров, расширение сотрудничества с образовательными учреждениями, обогащение сферы компетенции и расширение полномочий;
- развитие инновационной системы оплаты труда с учетом личного вклада работника по результатам выполнения индивидуальных целей, включающих в себя количественные и качественные показатели развития;
- проведение семинаров, деловых игр, конференций с участием работников и работодателей, направленных на формирование у них инновационного типа мышления и развитие культуры взаимодействия и т.д.

Реализация данных мероприятий по совершенствованию российской системы регулирования социально-трудовых отношений призвана способствовать улучшению качества трудовой жизни, повышению уровня производительности труда и развитию социально-ориентированной рыночной экономики в РФ.

В заключении сформулированы основные выводы и рекомендации.

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

1. Определено, что германская система регулирования социально-трудовых отношений на современном этапе развития представляет собой сформировавшуюся структуру, в которой государство выступает в качестве посредника между равноправными объединениями работодателей и профсоюзными организациями. Степень охвата тарифно-договорной системой выше в отраслях промышленности, западных землях и частном секторе; в процессе регулирования превалирует мезоэкономический уровень.

2. Установлено, что российский система регулирования социально-трудовых отношений представляет собой несколько деформированную структуру, в которой государство выступает в качестве доминирующего субъекта между развивающимися объединениями работодателей и реформируемыми профсоюзными организациями. Степень охвата тарифно-договорной системой выше в отраслях промышленности, центральных и южных районах, государственном секторе; превалирует макроэкономический уровень регулирования.

3. Сформулированы приоритетные направления использования германского опыта регулирования социально-трудовых отношений в Российской Федерации, включающие в себя перспективные предложения по развитию институтов представительства интересов труда, капитала и власти; рекомендации по расширению степени охвата работников и предприятий системой тарифно-договорного регулирования; практические советы по организации конструктивного сотрудничества между работниками и работодателями в процессе управления предприятиями и организациями.

4. Разработана методика определения степени эффективности регулирования системы социально-трудовых отношений на предприятиях и в организациях на основании расчета коэффициента экономического обеспечения, коэффициента развития человеческого капитала, коэффициента социального обеспечения, коэффициента обеспечения охраны труда на рабочем месте.

5. Обосновано, что эффективная реализация предложенных мероприятий представляется возможной при условии формирования в национальном сознании инновационных подходов к оценке роли полноправных и независимых институтов представительства интересов труда и капитала и должна лечь в основу отечественной концепции национального развития страны.

**Основные положения диссертации отражены
в следующих публикациях автора
В изданиях, рекомендуемых ВАК РФ:**

1. Эмих И.В. Сравнительный анализ систем корпоративизма в Российской Федерации и Федеративной Республике Германия / И.В. Эмих // Вестник Саратовского государственного технического университета. 2007. № 1 (22). Вып. 2. – С. 187-193. ISBN 5-7433-1781-X. (0.5 п.л.)

2. Эмих И.В. Концептуальные направления совершенствования российской системы социального партнерства с учетом германского опыта / И.В. Эмих, Н.С. Землянухина // Вестник Саратовского государственного технического университета. 2009. № 3 (40). Вып. 1. – С. 153-157. ISSN 1999-8341. (0.5 п.л., лично автором – 0.35 п.л.)

3. Эмих И.В. Инновационные методы регулирования трудовых отношений на российских предприятиях с участием германского капитала / И.В. Эмих // Инновационная деятельность. 2010. № 4 (13). – С. 58-60. ISSN 2071-5226. (0.25 п.л.)

В других изданиях:

4. Эмих И.В. Современные особенности трудовых отношений в Российской Федерации / И.В. Эмих // Трудовые ресурсы региона: состояние, перспективы развития: материалы Междунар. науч.-практ. конф. / СГТУ. – Саратов: Изд-во Латанова В.П., 2003. – С. 36-40. ISBN 5-94184-056-X. (0.25 п.л.)

5. Эмих И.В. Фундаментальные основы системы школьного образования в Федеративной Республике Германия / И.В. Эмих // Образование в современном мире: глобальное и локальное : сб. науч. статей / СГТУ. – Саратов: Научная книга, 2004. – С. 260-264. ISBN 5-93888-485-3. (0.3 п.л.)

6. Эмих И.В. Отношение к труду в России и Германии / И.В. Эмих // Стратегии и практики коммуникации в современном обществе : сб. науч. статей : в 2 ч. / СГТУ. – Саратов: Научная книга, 2004. Ч. 2. – С. 145-149. ISBN 5-93888-512-4. (0.25 п.л.)

7. Эмих И.В. Германский рынок труда: современные тенденции и перспективы развития / И.В. Эмих // Рынок труда, занятость, доходы: проблемы и тенденции развития (подготовка специалистов по рынку труда и занятости) : материалы Междунар. науч.-практ. конф. – Орел: ОГУ, 2004. – С. 143-148. (0.2 п.л.)

8. Эмих И.В. Концепция социальной рыночной экономики в Федеративной Республике Германия / И.В. Эмих // Социально-экономическая политика в России: приоритеты и результаты : материалы Всерос. науч.-практ. конф.: в 2 ч. / СГТУ. – Саратов: Научная книга, 2004. Ч. 1. – С. 44-48. ISBN 5-93888-562-0. (0.3 п.л.)

9. Эмих И.В. Модернизация российской системы профессионального образования с учетом германского опыта / И.В. Эмих // Социально-экономические проблемы труда в России : сб. науч. статей. – Саратов : СГТУ, 2004. – С. 115-120. ISBN 5-7433-1334-2. (0.3 п.л.)

10. Эмих И.В. Глобальные и национальные тенденции повышения качества рабочей силы на предприятиях / И.В. Эмих // Социальные и институциональные факторы экономического развития России: материалы Междунар. науч.-практ. конф. – Саратов: СГСЭУ, 2005. – С. 290-292. ISBN 5-87309-452-7. (0.15 п.л.)

11. Эмих И.В. Основопологающие принципы системы трудового права и современные стратегии сотрудничества субъектов трудовых отношений в Федеративной Республике Германия / И.В. Эмих // Традиции, реформы и революции в развитии государства и права (К 100-летию Революции 1905 года): материалы Всерос. заочной науч.-практ. конф. – Волгоград: ВРОО ЮНШ, 2005. – С. 134-136. ISBN 5-901955-27-7. (0.15 п.л.)

12. Эмих И.В. Перспективы оптимизации российской концепции стимулирования трудовой деятельности с учетом германского опыта / И.В. Эмих // Предпринимательство, региональная экономика и стратегия развития России: межвуз. сб. науч. тр. Вып. № 7. – СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2005. – С. 502-505. ISBN 5-7422-0867-7. (0.2 п.л.)

13. Эмих И.В. Приоритетные направления в развитии человеческих ресурсов на российских предприятиях с участием немецкого капитала / И.В. Эмих // Человеческие ресурсы: формирование, использование, развитие : сб. науч. тр. по материалам Всерос. науч.-практ. конф. – Саратов: Научная книга, 2005. – С. 186-190. ISBN 5-93888-901-4. (0.25 п.л.)

14. Эмих И.В. Особенности корпоративистской модели трудовых отношений в Федеративной Республике Германия / И.В. Эмих // Проблемы современной экономики: инвестиции, инновации, логистика, труд : сб. науч. тр. Вып. № 2. – Саратов: СГТУ, 2007. – С. 448-451. ISBN 978-5-7433-1818-6. (0.3 п.л.)

15. Эмих И.В. Инновационные методы развития человеческого капитала на российских филиалах германских транснациональных корпораций / И.В. Эмих // Человеческий потенциал России в условиях становления инновационной экономики : сб. науч. тр. по материалам Междунар. науч.-практ. конф. – Саратов : ООО Издательский центр «Наука», 2010. – С. 453-456. ISBN 978-5-91818-084-6. (0.2 п.л.)

ЭМИХ Инна Вячеславовна

ПЕРСПЕКТИВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ГЕРМАНСКОГО ОПЫТА РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

А в т о р е ф е р а т

Корректор О.А. Панина

Подписано в печать 10.11.10

Бум. офсет

Тираж 100 экз.

Саратовский государственный технический университет
410054, Саратов, Политехническая ул., 77

Отпечатано в Издательстве СГТУ. 410054, Саратов, Политехническая ул., 77

Усл. печ. л. 1,0

Заказ 360

Формат 60x84 1/16

Уч.-изд. л. 1,0

Бесплатно