

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

на правах рукописи



Стрельченко Денис Игоревич

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: экономика труда)

Диссертация
на соискание ученой степени кандидата экономических наук

Научный руководитель:
доктор экономических наук, доцент Бунтовская Л. Л.

Экземпляр диссертации идентичен по содержанию с другими экземплярами, которые были представлены в диссертационный совет

Ученый секретарь диссертационного
совета Д 01.003.01 д. э. н., профессор



Н. А. Балтачеева

Донецк – 2019

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	14
1.1. Исследование сущности понятия «социально-трудовые отношения» и сопряженных с ним категорий	14
1.2. Механизмы государственного регулирования социально-трудовой сферы.....	29
1.3. Роль социального партнерства в системе государственного регулирования социально-трудовых отношений.....	43
Выводы по разделу 1	60
РАЗДЕЛ 2. КОМПЛЕКСНЫЙ АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ И ПРОБЛЕМ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	64
2.1. Международные нормы и стандарты в области регулирования социально-трудовых отношений.....	64
2.2. Государственное регулирование социально-трудовых отношений в Российской Федерации.....	79
2.3 Анализ современного состояния социально-трудовых отношений в Донецкой Народной Республике.....	100
Выводы по разделу 2	116
РАЗДЕЛ 3. РАЗРАБОТКА КОНЦЕПТУАЛЬНЫХ ПОЛОЖЕНИЙ И ПРАКТИЧЕСКИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО РАЗВИТИЮ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	121
3.1. Концептуальные подходы к формированию комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений.....	121
3.2. Организационно-информационное обеспечение государственного регулирования социально-трудовых отношений	136

3.3. Рекомендации по совершенствованию научно-методических подходов к регулированию социально-трудовых отношений в сфере занятости.....	150
Выводы по разделу 3	165
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	169
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	173
ПРИЛОЖЕНИЕ А. Справки о внедрении	197
ПРИЛОЖЕНИЕ Б. Результаты корреляционно-регрессионного анализа зависимости протестных акций от различных факторов.....	205
ПРИЛОЖЕНИЕ В. Зависимость доли стоп-акций в России от просроченной задолженности по заработной плате	209
ПРИЛОЖЕНИЕ Г. Программа семинара по ознакомлению с порядком и методами независимой оценки и опытом ее применения в других странах.....	210
ПРИЛОЖЕНИЕ Д. Программы тренингов, проводимых на базе Учебно-практического центра ArtDialog	211
ПРИЛОЖЕНИЕ Е. Анкета трудоустроенного, прошедшего профессиональное обучение	221
ПРИЛОЖЕНИЕ Ж. Результаты корреляционно-регрессионного анализа зависимости ряда показателей от факторов, содействующих обеспечению занятости	222
ПРИЛОЖЕНИЕ И. Трендовые модели по показателям, связанным с обеспечением занятости	230

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В современных условиях развития Донецкой Народной Республики особую значимость приобретает проблема повышения эффективности государственного регулирования социально-трудовых отношений и обеспечения их гармонизации, что сопряжено с необходимостью принятия действенных мер по созданию новых рабочих мест, повышением уровня занятости трудоспособного населения, снижением степени конфликтности предприятий, обеспечением достойного труда и стабильности трудовых отношений. В этих условиях особенно важно отказаться от фрагментарного подхода к решению управленческих задач в трудовой сфере и перейти на базе системно-целевого подхода к формированию комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений.

Актуальность и особая значимость данной проблемы и отсутствие системных разработок по ее решению на территории Донецкой Народной Республики обусловили выбор темы диссертационной работы, определили цель и задачи научного исследования.

Степень разработанности темы исследования. Концептуальные основы теории социально-трудовых отношений изложены в трудах таких известных зарубежных ученых, как Э. Азар, Р. Бакал, П. Болдуин, Н. Барр, М. Блауг, Л. Брентано, М. Вебер, Т. Кларк, В. Зомбарт, Р. Джекман, А. Рахим, В. Рошер, Л. Туроу, А. Филлипс, Г. Шмоллер, К. Эрроу, У. Эшби. Теоретические и прикладные положения в сфере регулирования социально-трудовых отношений, получившие развитие в процессе выполненного исследования, базировались на изучении научных публикаций В. Адриановой, Н. Балтачевой, Е. Басинской, Л. Бунтовской, О. Зеленской, С. Испуловой, И. Колмаковой, И. Кондауровой, Н. Лукьянченко, Р. Маннакова, Е. Масленниковой, И. Петенко, В. Припотня, Ю. Полшкова, Л. Сабуровой, Н. Хромова, А. Шемякова и др.

Вместе с тем, несмотря на многочисленные исследования данной проблематики, отдельные вопросы государственного регулирования социально-

трудовых отношений, в частности, использование потенциала социального партнерства, информационная поддержка сферы управления трудом остаются недостаточно разработанными и требуют дальнейшего их изучения.

Связь работы с научными программами, планами, темами. Диссертация выполнена в соответствии с направлениями научно-исследовательской работы кафедры управления персоналом и экономики труда экономического факультета ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» по госбюджетной теме Г-16/50 «Социальное партнерство как система регулирования социально-трудовых отношений на рынке труда» (номер государственной регистрации 0117D000200), в рамках которой автором проанализированы особенности регулирования социально-трудовых отношений и возможности использования социального партнерства в ДНР.

Цель и задачи исследования. Целью исследования является развитие теоретических положений и разработка научно-практических рекомендаций по государственному регулированию социально-трудовых отношений.

Для достижения цели исследования были поставлены и решены следующие **задачи:**

исследовать сущность понятия «социально-трудовые отношения» и сопряженных с ним категорий;

проанализировать механизмы государственного регулирования социально-трудовой сферы;

обосновать роль социального партнерства в системе государственного регулирования социально-трудовых отношений;

дать характеристику международных норм и стандартов в области регулирования социально-трудовых отношений;

проанализировать тенденции и особенности государственного регулирования социально-трудовых отношений в Российской Федерации;

оценить состояние социально-трудовых отношений в Донецкой Народной Республике;

усовершенствовать концептуальные подходы к формированию комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений;

разработать научно-методические основы организационно-информационного обеспечения государственного регулирования социально-трудовых отношений;

предложить научно-методический подход к регулированию социально-трудовых отношений в сфере занятости на основе создания Республиканского центра независимой оценки квалификации.

Объектом исследования выступает процесс государственного регулирования социально-трудовых отношений.

Предмет исследования – теоретические, научно-методические и организационно-информационные аспекты государственного регулирования социально-трудовых отношений в современных условиях хозяйствования.

Диссертация выполнена в соответствии с Паспортом специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т. ч.: экономика труда) (п. 5.3. Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений; п. 5.12. Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования. Международные трудовые отношения и роль Международной организации труда. Регулирование социально-трудовых отношений – государственный, региональный, муниципальный и корпоративный аспекты).

Научная новизна полученных результатов заключается в развитии и углублении теоретических и научно-методических основ формирования комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений, обосновании направлений совершенствования организационно-информационного обеспечения ее практической реализации в ДНР.

Конкретные научные результаты, которые характеризуют новизну выполненного исследования, заключаются в следующем:

усовершенствованы:

концептуальные подходы к государственному регулированию социально-трудовой сферы за счет формирования *Республиканской комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений*, включающей подсистемы (целевые блоки): правовое регулирование социально-трудовых отношений, организационное и научно-методическое обеспечение, регулирование развития социально-экономических процессов, обеспечение эффективности социального партнерства, регулирование трудовых споров (конфликтов), диагностика и мониторинг социально-трудовых отношений, внедрение которой будет способствовать достижению стратегических целей социально-экономической политики ДНР;

научно-методические подходы к обеспечению повышения результативности государственного регулирования социально-трудовых отношений, которые, в отличие от существующих, предусматривают создание при Правительстве ДНР *Республиканского межведомственного координационного совета по вопросам регулирования социально-трудовых отношений* как постоянно действующего коллегиального органа, выполняющего в рамках своих полномочий функции координационного центра, обеспечивающего межведомственное функциональное взаимодействие всех субъектов государственного регулирования трудовой сферы, что позволит обеспечить эффективное функционирование *Республиканской комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений*;

научно-методические основы организационно-информационного обеспечения государственного регулирования социально-трудовых отношений, а именно обоснована необходимость создания *Государственного центра мониторинга и диагностики социально-экономического развития ДНР* и формирования *единой информационно-аналитической платформы по вопросам экономического и социального развития*, что повысит эффективность принятия управленческих решений в сфере государственного регулирования социально-трудовых отношений;

получили дальнейшее развитие:

система показателей оценки текущего состояния социально-трудовых отношений, которая дополнена такими показателями, как «степень удовлетворенности работников различными элементами социально-трудовых отношений» и «отсутствие угроз для текущей трудовой деятельности», определяемыми на основе социологических опросов, что позволит более точно оценивать состояние социально-трудовых отношений с учетом субъективных факторов;

понятийно-категориальный аппарат исследования: предложено под понятием *«социально-трудовые отношения»* понимать отношения, возникающие в сфере труда между участниками коллективных трудовых процессов, включающие экономические, социальные, технические, технологические, организационные, психологические и другие аспекты трудовой деятельности, направленные на обеспечение условий для достойного труда и социальной защиты работников; дополнено содержание категории *«государственная система регулирования социально-трудовых отношений»*, трактуемой как комплекс упорядоченных взаимосвязанных элементов, предназначенных для решения задачи повышения производительности и эффективности труда, такими функциями, как улучшение качества трудовой жизни, развитие человека как высшей ценности общества, обеспечение сбалансированности и прогрессивного развития всех сфер трудовой жизни;

система коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в ДНР, которая дополнена *Соглашением о социальном партнерстве между Правительством ДНР и Федерацией профсоюзов ДНР* как важнейшим нормативным актом в сфере социального диалога, что позволит обеспечить повышение эффективности использования потенциала социального партнерства в комплексной системе государственного регулирования социально-трудовых отношений;

система механизмов государственного регулирования социально-трудовых отношений за счет дополнения их информационно-аналитическим (включающим

совокупность методов, форм и способов обработки и анализа информации с применением цифровых технологий) и организационным (представляющим собой институциональную систему регуляторной политики) механизмами, что будет способствовать повышению результативности функционирования Республиканской комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений;

научно-методический подход к регулированию социально-трудовых отношений в сфере занятости на основе создания *Республиканского центра независимой оценки квалификации*, что увеличит возможность более объективного оценивания работников и ищущих работу с точки зрения соответствия их профессиональных компетенций утвержденным государственным образовательным стандартам с целью трудоустройства потенциальных работников и экономии средств на профессиональное обучение в случае установления соответствия этим стандартам.

Теоретическая и практическая значимость работы. Теоретическое значение диссертации состоит в развитии и углублении концептуальных положений государственного регулирования социально-трудовых отношений.

Практическое значение полученных результатов заключается в том, что основные научные положения, выводы и предложения, представленные в диссертационной работе, доведены до уровня конкретных научно-практических рекомендаций, использование которых будет способствовать реализации предложенных направлений развития государственного регулирования социально-трудовых отношений. Рекомендации и предложения, изложенные в диссертационной работе, внедрены в практическую деятельность Аппарата Правительства ДНР (справка № 296 от 28.08.2019 г.) – научно-методические разработки по созданию Республиканской комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений, Республиканского межведомственного координационного совета по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, рекомендации по формированию Соглашения о социальном партнерстве между Правительством ДНР и

Федерацией профсоюзов ДНР; Министерства экономического развития Донецкой Народной Республики (справка № 01/2424 от 04.09.2019 г.) – предложения по созданию Государственного центра мониторинга и диагностики социально-экономического развития ДНР и единой информационно-аналитической платформы по вопросам экономического и социального развития Республики; Министерства труда и социальной политики ДНР (справка № 01.2-196 от 06.09.2019 г.) – концептуальные подходы к формированию Республиканской комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений; Республиканского центра занятости Министерства труда и социальной политики ДНР (справка № 01.1/1901 от 02.09.2019 г.) – научно-методические рекомендации по созданию Республиканского центра независимой оценки квалификации; Государственной инспекции по вопросам соблюдения законодательства о труде ДНР (справка № 01-20/01/0977 от 03.09.2019 г.) – предложения по созданию Республиканской комплексной системы регулирования социально-трудовых отношений, созданию единой информационно-аналитической платформы по вопросам экономического и социального развития Республики; Федерации профсоюзов ДНР (справка № 01-21/259 от 28.08.2019 г.) – научно-прикладные разработки по заключению Соглашения о социальном партнерстве между Правительством ДНР и Федерацией профсоюзов ДНР.

Полученные научные результаты используются в учебном процессе ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» при разработке и изложении учебных дисциплин «Управление в социальной сфере», «Экономика труда и социально-трудовые отношения», «Теория и практика кадровой политики государства и организации», «Конфликтология», а также в деятельности Учебно-практического центра ArtDialog, целью работы которого является содействие подготовке кадров, владеющих навыками построения социального диалога и разрешения трудовых конфликтов (справка № 3006/01-27/6.9.0 от 02.09.2019 г.).

Методология и методы исследования. Теоретической и методологической основой исследования послужили фундаментальные положения современной экономической теории, научные труды отечественных и зарубежных ученых в

области исследования проблем в социально-трудовой сфере, социального партнерства, управления трудовыми противоречиями и спорами, занятости населения, законодательные акты Российской Федерации и ДНР, международные нормы и стандарты, регулирующие социально-трудовые отношения.

Для достижения поставленной цели использован диалектический метод научного познания, а также общенаучные и специальные методы исследования: абстрактно-логический (для углубленного анализа и раскрытия сущности понятия «социально-трудовые отношения» и сопряженных с ним категорий); сравнительного и системного анализа (для исследования причин и анализа динамики развития социально-трудовых противоречий в Российской Федерации и ДНР); экономико-статистический (для оценки состояния социально-трудовых отношений; выявления факторов, влияющих на протестную активность работников и динамику протестных акций); экономико-математического моделирования (для построения регрессионных моделей, отражающих зависимость количества трудоустроенных от численности безработных, получивших государственные услуги по профориентации, социальной адаптации и прошедших профессиональную подготовку, влияния задолженности по заработной плате на трудовые протесты).

Информационная база исследования включает нормативно-правовые документы, материалы государственной статистики, периодические научные издания, монографии и другие открытые источники, а также данные, собранные и обработанные соискателем в ходе выполнения исследования.

Положения, выносимые на защиту. По результатам исследования на защиту выносятся следующие основные положения:

– концептуальные подходы к формированию Республиканской комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений на базе системно-целевого подхода;

– научно-методические разработки по созданию Республиканского межведомственного координационного совета по вопросам регулирования социально-трудовых отношений;

– научно-методические основы организационно-информационного обеспечения государственного регулирования социально-трудовых отношений: создание Государственного центра мониторинга и диагностики социально-экономического развития ДНР, формирование единой информационно-аналитической платформы по вопросам экономического и социального развития,

– дополненная система показателей оценки текущего состояния социально-трудовых отношений;

– понятийно-категориальный аппарат исследования в части уточнения понятий «социально-трудовые отношения», «государственная система регулирования социально-трудовых отношений»;

– рекомендации по разработке Соглашения о социальном партнерстве между Правительством Донецкой Народной Республики и Федерацией профсоюзов ДНР;

– предложения по дополнению системы механизмов государственного регулирования социально-трудовых отношений;

– научно-методический подход к созданию Республиканского центра независимой оценки квалификации.

Степень достоверности результатов исследования. Достоверность научных выводов, рекомендаций и положений, изложенных в диссертационной работе, подтверждена тем, что их обоснование базируется на использовании фундаментальных положений экономической науки, материалов официальной статистики Российской Федерации и ДНР, данных мониторинговых исследований состояния социально-трудовых отношений в России, применении общенаучных и специальных методов проведения комплексных научных исследований.

Личный вклад соискателя. Все результаты, изложенные в диссертационной работе, получены самостоятельно и нашли отражение в опубликованных автором работах. Из научных трудов, опубликованных в соавторстве, использованы только те идеи и положения, которые являются результатом собственных исследований.

Апробация результатов исследования. Основные положения диссертационной работы и ее результаты докладывались и получили одобрение на международных научно-практических конференциях: «Донецкие чтения 2019: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности» (г. Донецк, 2019 г.). «Современное государственное и муниципальное управление: проблемы, технологии, перспективы» (г. Донецк, 2019 г.), «Донецкие чтения 2018: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности» (г. Донецк, 2018 г.).

Публикации. Основные положения диссертационной работы опубликованы в 15 научных трудах общим объемом 6,7 п.л., из которых авторских 3,61 п.л., в том числе 10 публикаций в рецензируемых научных изданиях, общим объемом 5,2 п.л., из которых лично автору принадлежит 2,66 п.л., в других изданиях имеется 5 публикаций (2 статьи и 3 работы апробационного характера) общим объемом 1,5 п.л., в том числе авторских 0,95 п.л.

РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

1.1. Исследование сущности понятия «социально-трудовые отношения» и сопряженных с ним категорий

Труд как основа жизни любого общества представляет собой экономически целесообразную и результативную деятельность, направленную на производство товаров и услуг для удовлетворения потребностей человека, обеспечения его коммуникативной активности и самореализации.

В процессе трудовой деятельности работники вступают в трудовые отношения, исследование которых связано преимущественно с акцентированием внимания на самом трудовом процессе. В то же время изучение трудовых отношений невозможно без понимания социальных аспектов взаимодействия работников, что приводит к необходимости использования термина «социально-трудовые отношения».

Концептуальные основы теории социально-трудовых отношений изложены в трудах таких известных зарубежных ученых, как Э. Азар [204], Н. Барр [207], М. Блауг [208], Л. Brentano [19], Р. Бэйкел [205], Р. Болдуин [206], Т. Кларк [209], В. Зомбарт [61], Р. Джекман [210], А. Филлипс [211], А. Рахим [212], В. Рошер [213], Л. Туроу [214], А. Хертель [181], Г. Шмоллер [195], К. Эрроу [202], У. Эшби [203].

Сущностные основы социально-трудовых отношений и особенности их регулирования рассматриваются в трудах многих отечественных специалистов, в том числе Ф. О. Александрова [2], Л. В. Беззубко [9], В. И. М. Л. Братковского [18], Л. Л. Бунтовской [22–24], О. А. Зеленской [60], С. Н. Испуловой [64–67], А. М. Колота [77; 78], И. Д. Колмаковой [76], И. А. Кондауровой [82; 83], Е. В. Масленниковой [98], О. Н. Монгуш [107], Н. Хромова [182], В. Н. Шаленко [188], А. Д. Шемяков [191–193] и др.

Понятие «социально-трудовые отношения» вошло в научный оборот отечественной экономической науки в период становления рыночных отношений (в 90-е гг. XX в.) и в силу своей многогранности имеет множество интерпретаций.

Так, Е. В. Масленникова считает, что социально-трудовые отношения – это «комплекс взаимоотношений между наемными работниками и работодателями, их объединениями при участии государства (органов законодательной и исполнительной власти и местного самоуправления)», это «носящие социальный характер и регламентированные правовыми нормами отношения, складывающиеся между участниками коллективной трудовой деятельности по поводу их включения в процесс труда, качества трудовой жизни, распределения результатов» [98, с. 89].

По мнению О. А. Зеленской, социально-трудовые отношения – это «существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе трудовой деятельности, нацеленные на регулирование (улучшение) качества трудовой жизни» [60, с. 84]. Следует согласиться с подходом этого автора к данной категории с точки зрения отражения в этих отношениях интересов, потребностей и намерений участников подобных взаимодействий.

Не вызывает возражений и рассмотрение С. Н. Испуловой социально-трудовых отношений в ракурсе фиксации в них социальных аспектов, «во многом обуславливающих характер социального общества и специфики отношений между его членами» [66, с. 30].

Обобщая исследования современных авторов, можно выделить в контексте изучения сущности социально-трудовых отношений их основные характеристики: 1) они возникают в сфере труда между субъектами труда – участниками коллективных трудовых процессов; 2) субъектами труда следует считать работников или их представителей в лице профсоюзов; работодателей и их объединений; государства в лице соответствующих государственных органов [98, с. 90; 185, с. 78]; 3) социально-трудовые отношения включают «экономические, социальные, технические, технологические, организационные, психологические»

и другие аспекты [66, с. 37] и «функционируют на объективном и субъективном уровнях» [98, с. 89]; 4) они должны обеспечивать высокое качество трудовой жизни работников и всего общества в целом; 5) социально-трудовые отношения «отражают специфику производственного процесса», и в «каждой организации формируется специфическая модель социально-трудовых отношений» [60, с. 85, 87]; 6) они выполняют две ключевые функции: экономическую («обеспечение работников экономически целесообразными рабочими местами») и социальную («развитие человека как высшей ценности», социальная защита работника, создание социальных условий для воспроизводства рабочей силы) [66, с. 37; 78].

На основе обобщения ключевых характеристик социально-трудовых отношений можно дать авторское определение этой категории. Социально-трудовые отношения – это отношения, возникающие в сфере труда между участниками коллективных трудовых процессов, включающие экономические, социальные, технические, технологические, организационные, психологические и другие аспекты трудовой деятельности, направленные на обеспечение условий для достойного труда и социальной защиты работников.

Одной из ключевых проблем современности является выбор способов управления социально-трудовыми отношениями. Переход от технократического управления, основанного на концепции научного управления Ф. Тейлора и определяющего регламентацию и жесткий контроль трудовой деятельности, к использованию более либеральных методов, учитывающих интересы работника и позволяющих реализовать его творческие способности, привел к формированию так называемого «органического подхода». Однако и в этом случае работник рассматривается не как личность, а как экономический ресурс.

Обезличенность работника преодолевается в формирующемся в настоящее время гуманистическом подходе, нивелирующем представление о работнике только как об экономическом ресурсе и акцентирующем внимание на его личностных чертах и особенностях. В рамках данного подхода разрабатываются мотивирующие и стимулирующие программы,

обеспечивающие повышение личной заинтересованности работника в высокоэффективной трудовой деятельности, его постоянном самосовершенствовании, обретении им новых знаний и навыков, использовании творческих подходов и инновационных технологий. При этом особое внимание уделяется гармонизации интересов работников и работодателей, обеспечению сближения общих целей организации и личных целей каждого сотрудника, интеграции работника в общую систему ценностей организации, формированию «эмоционально осмысленных, а не механических отношений между организацией и работником» [129].

Постоянные изменения, происходящие в обществе в целом и в экономике, в частности, не могут не сказаться на социально-трудовых отношениях и их составляющих. Повсеместно наблюдается изменение характера труда, связанное с внедрением инновационных технологий, новациями в информационно-коммуникационных системах, переосмыслением роли человека в трудовом процессе в направлении повышения его творческой составляющей [183]. В то же время, как указывает А. М. Колот, «современный мир – это мир контрастов, в котором мир труда и интеллектуализация трудовой деятельности уживается с примитивизацией, создание наукоемких рабочих мест – с их вымыванием, повышение научной компоненты человеческого капитала – с деградацией в связи с потерей моральных ценностей и мотивационных установок. Крайне противоречиво складывается обстановка на рынке труда, в котором меньше места остается для стабильности и все больше – для гибкости» [78, с. 15, 16].

Все это предопределяет необходимость обновления методологических подходов и научной терминологии в этом направлении, а также корректировки инструментария для проведения исследований прикладного характера. Требуется также переосмысления постулат первичности экономики и вторичности социальной сферы и социального развития, являющегося, с точки зрения современных ученых, результатом консервативного мышления прошлого. В настоящее время, по мнению Д. Г. Лукьяненко и соавторов, «экономика стала

органической частью социальной сферы, которая не только поглощает результативную основу экономики, но и определяет большую часть ее энергетического потенциала, ресурсную базу, возможности развития» [34, с. 10]. Следовательно, на первое место сегодня выходит социальная сфера, обеспечивающая стабильность жизнедеятельности человека труда и всего общества в целом.

Не снижая ценности формирующихся подходов к определению доминирующей роли социальной сферы, следует все же отметить, что перекосы в соотношении значимости социально-трудовой сферы и экономики недопустимы. Следует найти баланс, при котором каждый компонент жизнедеятельности общества будет иметь свое место, дополняя и усиливая другие, а социально-трудовые отношения, формирующиеся в рамках социально-трудовой сферы, будут способствовать решению ключевых вопросов, связанных с повышением качества трудовой жизни и созданием условий для достойного труда человека, являющегося ядром всех происходящих в обществе процессов.

Исследование категории «социально-трудовые отношения» требует также осмысления сопряженных с ней понятий, таких как «трудовой потенциал», «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «качество трудовой жизни», «достойный труд», «человеческий капитал», «интеллектуальный капитал», «структурный капитал», «потребительский капитал».

Сущностные основы трудового потенциала являются предметом пристального внимания современных экономистов и рассматриваются в трудах таких ученых, как С. Бунтовский [25], Е. Гришнова [41], И. Кравченко [85], Я. Крушельницкая [87], Н. Лукьянченко [91; 92], С. Радько [127], Л. Шаульская [189] и др.

Трудовой потенциал, являющийся основой эффективности любой экономики, в научной литературе определяется неоднозначно и понимается разными авторами как «имеющиеся в данный момент или в будущем человеческие возможности, которые могут быть использованы в какой-либо

сфере общественно полезной деятельности для достижения поставленной цели» [85, с. 126, 127]; «совокупность трудоспособного населения с учетом интеллектуального развития, знаний, умений, опыта, духовных ценностей, обычаев, традиций, переживаний и патриотизма» [87, с. 47]; «ресурсы труда, которые определяют интегральную совокупность возможностей населения к активной трудовой, в том числе предпринимательской, деятельности в комплексе с условиями и качеством их использования в сфере труда» [189, с. 103]; «совокупная способность физических и духовных свойств отдельного человека достигать в заданных условиях определенных результатов его производственной деятельности, с одной стороны, и способность совершенствоваться в процессе труда, решая новые задачи, возникающие в процессе изменений в производстве – с другой» [62].

Трудовой потенциал предприятия складывается из индивидуального трудового потенциала работников. А. И. Тяжов, разрабатывая концепцию индивидуального трудового потенциала, обосновывает интерпретацию сущности этой категории в качестве «логического выражения экономических отношений, устанавливающих и регулирующих взаимную связь процессов развития индивидуальности каждого человека и приращения полезного эффекта в производстве и в обществе... Этим приращением и этим эффектом могут быть социально значимые новые знания, которые, как объективирующая информация, опредмечиваются и входят в существующие в данном обществе экономические отношения» [175].

Трудовой потенциал включает следующие качественные и количественные компоненты: профессионально-квалификационные (профессионализм, трудовая дисциплина, образование, трудовая мотивация, творческая активность, удовлетворенность трудом, творческий потенциал, стаж работы на предприятии, опыт), психофизиологические (здоровье, работоспособность, психологические и физиологические особенности, конфликтность, коммуникабельность, пол, возраст); личностные (аналитический склад ума, потребности, склонности, настойчивость,

склонность к лидерству, интуиция, наблюдательность, социальная зрелость, нестереотипное мышление, интеллектуальный уровень, ответственность, симпатии) [127, с. 56; 25, с. 19].

В целом соглашаясь с таким подходом к определению компонентов трудового потенциала, следует все же отметить, что с нашей точки зрения спорным является отнесение конфликтности работника к психофизиологическим компонентам личности, поскольку конфликтность определяется не только психофизиологическими характеристиками человека (хотя нельзя отрицать влияния особенностей протекания нервных процессов на проявление реакций человека), но и его воспитанием, формирующим культуру общения. По нашему мнению, более корректно было бы отнести характеристику «конфликтность» к группе личностных компонентов трудового потенциала. Отнесение характеристики «коммуникабельность» к психофизиологическим компонентам также не является, с нашей точки зрения, достаточно обоснованным, т.к. коммуникабельность является личностной особенностью человека, хотя и имеет в своей основе психофизиологические характеристики (подвижность и силу высшей нервной деятельности). Вызывает также вопрос замыкания в схеме всех компонентов трудового потенциала на предпринимательских способностях, что было бы обосновано при рассмотрении этих компонентов в ракурсе предпринимательской деятельности, и размещение позиции «общее состояние труда» в группе профессионально-квалификационных компонентов. Уточненный вариант схемы, отражающей основные компоненты трудового потенциала, представлен на рис. 1.1.

Одной из ключевых категорий, используемых в теории социально-трудовых отношений, является также категория «рабочая сила», т.е. способность к труду, которая рядом авторов рассматривается не просто как трудовые ресурсы, под которыми понимается часть населения, способная в соответствии со своим уровнем образования, физическими возможностями, квалификацией заниматься общественно-полезной деятельностью, а «в тесной связи с условиями, в которых

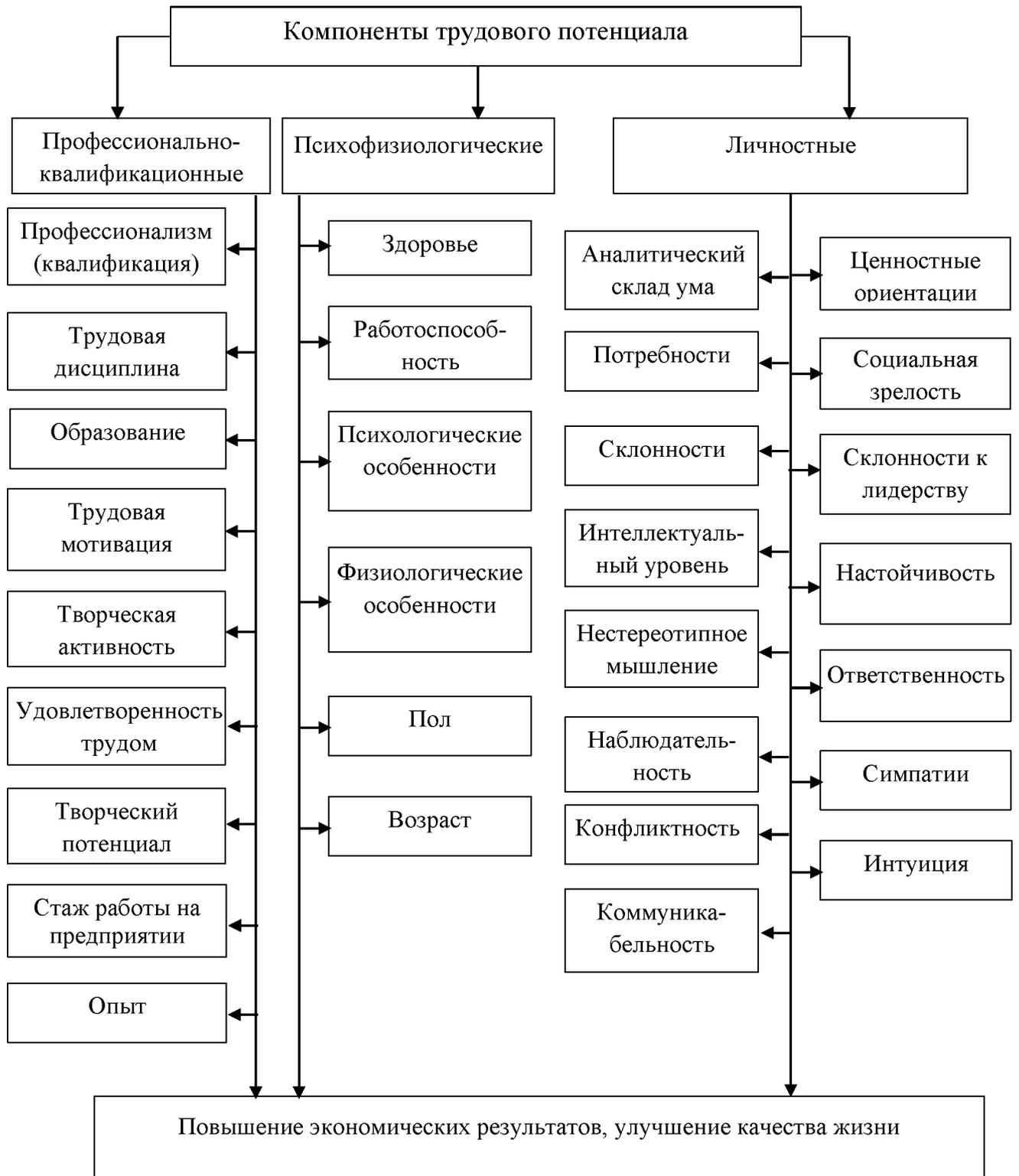


Рисунок 1.1 – Основные компоненты трудового потенциала
(составлено автором)

она имеет возможность развиваться» [25, с. 27; 112, с. 44]. Такой подход предполагает исследование рабочей силы и сопряженных понятий в контексте

улучшения качества трудовой жизни, под которым понимается «совокупность свойств элементов трудовой среды, формирующих трудовую активность и определяющих степень удовлетворения потребностей и социальную защищенность человека через деятельность в организации» [49, с. 154]; определенный комплекс факторов, характеризующих объективные параметры жизнедеятельности субъектов в труде» [200, с. 46]; «систематизированная совокупность свойств, характеризующих условия труда в самом широком смысле этого слова – условия производственной жизни – и позволяющих учесть степень реализации интереса работника и использования его способностей (интеллектуальных, творческих, моральных, организаторских и др.) [119, с. 91]; «трудовая деятельность работника на предприятии, которая сама по себе и по своим результатам находится в соответствии с определенными, установленными в трудовом законодательстве и других правовых актах нормами, направленными на предоставление трудящимся возможностей в полной мере развивать свои творческие способности и рационально их использовать в процессе содержательного труда, участвовать в управлении производством и принятии решений и, кроме того, на создание безопасных для жизни и благоприятных для здоровья условий труда, обеспечение отдыха и свободного времени» [14, с. 96, 97].

Приведенные определения не исчерпывают весь спектр подходов к пониманию сущности категории «качество трудовой жизни», однако они включают в себя те ключевые, существенные особенности, без которых это понятие не было бы раскрыто.

Ряд специалистов дополняют категорию «качество трудовой жизни» авторским видением ее функций, закономерностей и элементов, включающих, в частности, такие аспекты, как удовлетворение важных потребностей работников посредством улучшения качества трудовой жизни [140, с. 352], характеристика качества жизни общества через индикатор «качество трудовой жизни» [131, с. 68], изучение закономерностей в реализации качества трудовой жизни на

предприятиях различных типов [194, с. 181], исследование эффективной мотивации персонала как элемента качества трудовой жизни [49, с. 154].

Сложившаяся в 60-е гг. XX в. концепция качества трудовой жизни явилась итогом творческой интеграции теорий «человеческого капитала», «человеческих отношений», «гуманизации труда», «обогащения труда», «производственной демократии» [119, с. 90]. Она вобрала в себя те концептуальные положения, в которых акцентируется внимание на человеческом факторе и создании достойных условий для высокоэффективной трудовой деятельности с учетом интересов как наемных работников, так и работодателей. Данная концепция согласуется с принятой МОТ в 1999 г. Концепцией достойного труда, в которой достойный труд трактуется как «свободный, справедливо оплачиваемый, безопасный, социально защищенный, не принижающий достоинство человека, открывающий равные стартовые возможности для всех, гарантирующий участие в принятии управленческих решений и саморазвитие личности. Достойный труд – это труд, позволяющий работнику заниматься любимым делом в условиях свободы, справедливости, безопасности и уважения человеческого достоинства» [144].

Реализация концепций достойного труда и повышения качества трудовой жизни обеспечивается выполнением следующих условий [25, с. 27–28]:

усовершенствование организации труда и повышение его содержательности;

ощущение значимости труда, осознание ответственности за его результаты; безопасность и благоприятные условия труда, объективная оценка и адекватное вознаграждение за труд;

обеспечение дифференцированного подхода к оплате и стимулированию труда;

организация эффективного индивидуального обучения и переподготовки кадров, создание реальных возможностей для повышения их профессионального мастерства и квалификации;

создание условий для профессионального и карьерного роста, уверенности в будущем;

обеспечение стабильной занятости;

создание реальных условий для развития творческих способностей работников, активного использования накопленных знаний, умений и компетенций руководителей-лидеров в сфере управления персоналом;

правовая защищенность и социальные гарантии, защита прав интеллектуальной собственности;

развитие производственной демократии, создание реальных возможностей для привлечения работников к принятию управленческих решений;

создание благоприятного морально-психологического климата в трудовом коллективе, определение места каждого работника в производстве исключительно в соответствии с его профессиональными способностями и результатами труда;

усовершенствование социальных условий жизни работников, создание и развитие социально-бытовой инфраструктуры предприятия;

внедрение современных информационных технологий;

повышение корпоративной и инновационной культуры.

Оценка качества трудовой жизни осуществляется по ряду показателей [119, с. 92]: распределение заработка, использование рабочего времени (продолжительность оплачиваемого отпуска, средняя продолжительность рабочего времени, время на дорогу на работу, используемые графики работы), показатели безопасности и условий труда (нарушение нормальных условий труда, смертность на рабочем месте); показатели условий и организации быта, отдыха. Можно согласиться с выводами А. Саркуловой [140, с. 354] относительно того, что объективные показатели должны быть дополнены субъективными, в частности, показателями самочувствия наемных работников, определяемыми комбинацией трех составляющих: удовлетворенностью своим положением, уверенностью в будущем и ощущением возможности влиять на развитие ситуации ради обеспечения собственного благополучия. При этом итоговый показатель автор предлагает вычислять путем подсчета позитивных и негативных оценок по каждой из шкал.

Качество трудовой жизни неразрывно связано с понятием «человеческий капитал». Следует поддержать мнение Е. Н. Поп относительно того, что «проблемы качества трудовой жизни работников предприятий любых форм собственности всегда были и остаются наиболее актуальными независимо от общественно-политического строя, который функционирует в отдельно взятой стране и во всем мировом сообществе в целом, так как от четко разработанных и используемых мероприятий в данном направлении зависит не только трудовая активность работников, но и процесс формирования человеческого капитала» [119, с. 90].

В научной литературе существует множество подходов к определению понятия «человеческий капитал», введенного в научный оборот представителем чикагской школы Т. Шульцом в 60-е гг. XX в., и до сих пор специалисты не выработали единого мнения по этому вопросу.

В частности, американский специалист Л. Туроу понимает человеческий капитал как «способность людей производить предметы и услуги» [214]. В российской и украинской научной литературе даются более расширенные трактовки термина «человеческий капитал». Так, Л. Шевчук считает, что человеческий капитал – это «капитальные ресурсы общества, это возможности человека принимать участие в производстве, творить, создавать ценности, это часть совокупных знаний, способностей, квалификации носителей рабочей силы, которая способна приносить доход, т. е. которая используется для производства товаров и услуг [190, с. 31]. По определению Е. А. Гришновой, «человеческий капитал – это экономическая категория, характеризующая совокупность сформированных и развитых в результате инвестиций продуктивных способностей, личностных черт и мотиваций индивидов, которые используются в экономической деятельности, способствуют повышению производительности труда и благодаря этому влияют на повышение доходов (зарботков) собственника и национального дохода» [41, с. 16–17]. С. А. Дятлов определяет человеческий капитал как «сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, которые

используются в той или иной сфере общественного производства, способствует повышению производительности труда и тем самым влияет на повышение доходов (зарботков) данного человека» [45, с. 83, 136].

Эти и другие трактовки сущности человеческого капитала [17; 18; 72; 89; 95, 117; 118; 119], встречающиеся в научной литературе, по сути, дают сходное понимание этой категории. Следует поддержать выводы специалистов о том, что человеческий капитал нужно рассматривать на трех уровнях – личностном, или индивидуальном (знания, навыки, способности конкретного работника), на уровне предприятия, т.е. на микроуровне (совокупная квалификация и профессиональные способности всех работников, достижения предприятия в сфере эффективной организации труда и развития персонала), и на национальном, т.е. макроуровне (накопленные вложения в такие сферы деятельности, как образование, профессиональная подготовка и переподготовка, оздоровление и др.).

Прослеживая тенденции развития современной науки и практики, можно заключить, что в последнее время повсеместно наблюдается переход к инновационной экономике, основанной на знаниях, что приводит к необходимости использования новой терминологии в теории социально-трудовых отношений, в частности, понятия «интеллектуальный капитал».

Ориентиром для Донецкой Народной Республики является Российская Федерация, в Концепции долгосрочного социально-экономического развития которой до 2020 г. определены стратегические приоритеты формирования в стране инновационной экономики, т.е. экономики, основанной на знаниях, на активном использовании интеллектуального капитала, обеспечивающего конкурентные преимущества компании на рынке. В Концепции отмечено, что в 2020 г. доля инновационного сектора в валовом внутреннем продукте повысится до 18 % (в ценах 2007 г.) при снижении доли нефтегазового сектора с 18,7 % до 11 %. Такое изменение структуры экономики будет обеспечиваться повышением расходов на научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы – до 7 % валового внутреннего продукта в 2020 г. Внутрипроизводственным

обучением будут охвачены 80 % работников крупных и средних предприятий, а опережающим профессиональным обучением – 40–50 % работников, подлежащих высвобождению [84].

Условия военного времени, безусловно, снизили возможность развития инновационной экономики в Донецкой Народной Республике. Однако инновационные подходы к развитию отраслей промышленности позволят быстрее нивелировать разрушительные последствия военного конфликта и обеспечить желаемое качество трудовой жизни населения.

В современных условиях, когда «появляются целые отрасли, основанные на уникальных способностях людей, а массовое производство выдвигает требования к работнику как к творческому человеку» [97, с. 65], особое внимание необходимо уделить разработке новых концептуальных подходов в рамках теории социально-трудовых отношений, а также соответствующего категориального аппарата, отражающего специфику трансформационных процессов в экономике, одной из ключевых категорий которого является категория «интеллектуальный капитал».

Понятие интеллектуального капитала трактуется разными специалистами неоднозначно с точки зрения его соотношения с человеческим капиталом. Так, некоторые ученые рассматривают его как составляющую человеческого капитала или как тождественную ему категорию, с чем трудно согласиться. Поддерживая доминирующее в научной литературе мнение относительно того, что по своему содержанию понятие «интеллектуальный капитал» значительно шире понятия «человеческий капитал» и что эта категория имеет три составляющие: «человеческий капитал», «структурный капитал» (право интеллектуальной собственности, информационные ресурсы, система организации фирмы, методики работы и т.д.) и «потребительский капитал» (отношение организации с потребителями) [77; 110], следует отметить, что эти понятия по своему содержанию тесно связаны, т.к. их объединяющими элементами являются, во-первых, человек труда, владеющий конкретными знаниями, умениями и навыками, и во-вторых, социальные составляющие труда.

Анализируя классические подходы к структуризации интеллектуального капитала, К. А. Хубиев выделяет новые его элементы: креативный, эмоциональный и культурно-нравственный [183]. Не вызывает сомнения, что креативность является важнейшим фактором повышения конкурентоспособности предприятий и составляет основу новой экономики – экономики знаний. По мнению А. М. Колота, и с ним можно согласиться, «упор следует делать на том, что новая экономика предполагает масштабное, приоритетное вовлечение не просто фактора, каковым является человеческий капитал, а фактора, основой которого служит креативность». В то же время, «духовность и нравственность сегодня приобретают такое значение в обеспечении устойчивой экономической и социальной динамики, что морально-духовные ценности мы можем рассматривать как движущую силу развития, не менее важную, чем материальные факторы» [78, с. 21, 22].

Не до конца решенной на сегодняшний день остается проблема определения системы показателей, с помощью которых можно достаточно точно оценить текущее состояние социально-трудовых отношений с точки зрения экономической безопасности. Результаты исследования дают основание утверждать, что объективные показатели, связанные с оценкой технологических процессов, рабочего места, систем и форм оплаты труда, организацией труда и отдыха работников, влияния внешней среды и общества, нормативно-правовой базы и др., следует дополнить такими субъективными показателями, как «степень удовлетворенности работников различными элементами социально-трудовых отношений» и «отсутствие угроз для текущей трудовой деятельности», определяемыми по итогам социологических опросов. Индикаторами удовлетворенности работников различными элементами социально-трудовых отношений можно считать их удовлетворенность условиями труда и отдыха, мотивацией и стимулированием трудовой деятельности, выполнением положений коллективного договора, соблюдением законодательства о труде, взаимоотношениями с руководством, возможностью участвовать в принятии решений. Отсутствие угроз для текущей трудовой деятельности может определяться в ходе социологических опросов путем получения ответов на

вопросы, связанные с угрозой увольнения, рисками для жизни и здоровья, внешними угрозами по отношению к предприятию.

Необходимость методологической и методической разработки этого направления исследования с целью создания единого (интегрального) показателя оценки текущего состояния социально-трудовых отношений в контексте экономической безопасности не вызывает сомнений.

Обобщая сказанное, следует заключить, что социально-трудовые отношения по своему содержанию – сложное, многогранное понятие, имеющее в своей основе экономические, психологические, социальные и правовые формы взаимодействия людей в процессе труда. Изменение экономико-политической ситуации в Донецкой Народной Республике, связанное с неопределенностью ее политического статуса, нестабильностью экономики, нерешенностью многих вопросов социального характера, требует разработки новых научно-теоретических и практических подходов к управлению социально-трудовыми процессами, которые позволят обеспечить конкурентоспособность предприятий, повысить качество трудовой жизни населения и вывести социальную систему общества на уровень стабильного развития.

1.2. Механизмы государственного регулирования социально-трудовой сферы

Устойчивость социально-трудовых отношений в обществе обеспечивается государственным регулированием социально-трудовой сферы, то есть целенаправленным воздействием на организацию составляющих ее компонентов.

Существовавшая в XIX в. либерально-классическая доктрина, согласно которой государство не должно вмешиваться в сферу отношений между трудом и капиталом, в XX в. была вытеснена современными подходами к управлению социально-трудовыми отношениями, предполагающими деятельное участие государства в регулировании «важнейших аспектов воспроизводства работника и условий его обеспечения» [68, с. 60].

В современной рыночной модели реализуется три основных подхода к регулированию социально-трудовых отношений: либеральный, при котором акценты смещены на уровень предприятия при повышении роли индивидуальных контрактов и минимизации функций и значения профсоюзов (американская модель), европейский, когда государство и профсоюзы широко участвуют в регулировании социально-трудовой сферы, и японский, основанный на закреплении работников в компании путем использования принципа патернализма [68; 142; 143].

Особенность современных подходов к регулированию социально-трудовых отношений в России заключается в переходе от сверхцентрализованной системы управления социально-трудовой сферой с ее принципами уравнительного распределения благ в советский период к постсоветской модели, сочетающей государственное и рыночное управление и основанной на идеологии социальной защиты населения, формирования партнерских отношений работников, работодателей и государства, реализации государственных программ решения социальных задач. Управление социально-трудовой сферой сегодня «должно быть направлено на содействие устойчивому экономическому развитию, обеспечению социальной безопасности, эффективному функционированию системы социальных гарантий и развития человеческого капитала» [13, с. 119].

Формирование системы социально-ориентированного государственного управления социально-трудовыми отношениями требует комплексного, системно-целевого подхода, основанного на исследовании всего многообразия факторов, воздействующих на социально-трудовую сферу, и включающего механизмы ее регулирования.

Исследованию механизмов государственного регулирования социально-трудовых отношений посвящены работы многих зарубежных и отечественных авторов, таких как Е. Басинская [8], Н. Барр [207], С. Бир [12], Е. Вольская [30], С. Глазьев [32; 33], Р. Джекман [210], Т. Кларк [209], М. Какушкина [68], А. Колот [78], Т. А. Улюкаев [176], А. Филлипс [211], В. Чейметова [184], К. Эрроу [202], У. Эшби [203], Е. Ясин [201] и др.

Под механизмом управления отношениями между различными субъектами в научной литературе понимается такая система, в рамках которой обеспечивается постоянное управляющее воздействие, ориентированное на получение определенных результатов, и предполагающая как внешнее воздействие, так и выработку самими субъектами импульсов, влияющих на работу в целом [184]. Уточняя это понятие применительно к социально-трудовой сфере, Е. М. Вольская добавляет, что механизм регулирования социально-трудовых отношений является сложной системой управленческих, организационных и саморегулятивных решений в социальной и трудовой сферах, которые направлены на обеспечение оптимального функционирования и развития общественной жизни [30, с. 193].

Исследуя различные подходы к регулированию социально-трудовых отношений и формированию механизмов управления социально-трудовой сферой в разных странах, можно согласиться с точкой зрения М. А. Какушкиной относительно того, что при всех различиях можно выделить ряд общих черт, составляющих «основу любого цивилизованного механизма». К ним относятся [68, с. 61]:

сочетание рыночных и институциональных рычагов регулирования;

запрет на принудительный труд, трудовой договор как основная форма найма на работу; формирование общенациональной системы базовых социально-экономических гарантий в сфере труда (минимум оплаты труда, продолжительность рабочего дня, продолжительность оплачиваемого отпуска, оплата сверхурочных, определенная гарантия занятости и т.д.);

наличие профсоюзов и предпринимательских союзов;

система коллективно-договорного регулирования;

многообъектный характер регулирования (государство, бизнес, профсоюзы), формирование институциональных механизмов, обеспечивающих взаимодействие этих субъектов;

смещение акцента с разрешения трудовых конфликтов на их предупреждение, или, по крайней мере, блокирование на возможно более ранней стадии их возникновения и развития;

развитие участия наемного персонала в управлении производством.

Общемировыми тенденциями в сфере развития механизмов регулирования социально-трудовых отношений можно считать применение принципов комплексности (формирование совокупности взаимосвязанных механизмов), гибкости, гуманизма и использования международных трудовых стандартов,

Комплексный подход к изучению механизмов государственного управления социально-трудовой сферой предполагает исследование содержательных характеристик каждого из них и изучение их многоуровневого характера.

На основе обобщения исследований, выполненных в данной области, изучения опыта Российской Федерации и результатов собственных научных разработок осуществлена систематизация базовых элементов (инструментов) государственного управления в сфере социально-трудовых отношений в разрезе четырех ключевых механизмов регуляторного воздействия: правового, экономического, социального и механизма социального партнерства. Обоснуем более детально содержательное наполнение этих механизмов.

Правовое обеспечение государственного регулирования социально-трудовых отношений включает следующие инструменты регуляторного воздействия: Конвенции и рекомендации МОТ, законодательная база государства, государственные нормативно-правовые акты, регулирующие правоотношения в трудовой сфере и локальные нормативные правовые акты на уровне предприятий, организаций.

Одним из основных инструментов управления социально-трудовыми отношениями являются Конвенции и Рекомендации Международной организации труда, касающиеся регулирования вопросов труда, коллективных переговоров, занятости и безработицы, профессиональной подготовки и переподготовки кадров, условий, безопасности и гигиены труда, заработной платы, социального обеспечения и др. Именно эти документы лежат в основе законодательной и

нормотворческой деятельности ратифицировавших их государств, правоотношения которых в социально-трудовой сфере определяются нормативной базой, включающей законы, подзаконные нормативные акты, указы президентов, постановления правительств, приказы и инструкции министерств и ведомств, а также локальные правовые акты – нормативно-правовые документы, изданные органами местного самоуправления, руководителями предприятий, учреждений, организаций, действие которых распространяется на территорию самоуправления или на членов определенного трудового коллектива (коллективный договор, трудовой договор (контракт), правила внутреннего трудового распорядка, положения о премировании, о вознаграждении по итогам работы за год, соглашения о графике отпусков и т. д.) [1, с. 27, 28].

Основной целью функционирования механизма правового обеспечения государственного регулирования социально-трудовых отношений является установление государственных гарантий прав и свобод граждан в сфере труда, защита прав и интересов работников и работодателей, создание благоприятных условий для трудовой деятельности [36; 37].

Однако, как свидетельствует практика, наличие законодательной и нормативно-правовой базы не гарантирует строгого соблюдения законов субъектами хозяйственных отношений. Так, Е. Вольская отмечает, что «главенство закона, дух закона, писанные нормы, инструкции, положения никогда не были решающими факторами регулирования трудового поведения, а 90 % всех социально-трудовых отношений основаны на неформальных договоренностях» [3041, с. 192]. В целом соглашаясь с выводами Е. Вольской, следует заметить, что особенно в условиях социально-экономической нестабильности усиливающиеся противоречия в социально-трудовой сфере, смещение приоритетов в сферу личных интересов нередко провоцируют поведение работников и работодателей, граничащее с правонарушениями или же являющиеся скрытой или явной формой таковых. Такие выводы подтверждаются исследованиями А. Э. Федоровой и ее соавторов, которые в 2015 г. провели социологический опрос на ряде российских и зарубежных предприятий и установили, что значительное число работников

оформляли трудовые отношения на основании устной договоренности, без оформления письменного договора (7,1 % в России и 26,1 % опрошенных в Италии) [180, с. 129]. С. В. Маркавиченко, помимо ненадлежащего оформления трудовых отношений, указывает также на такие правонарушения в трудовой сфере, как необоснованный отказ при приеме на работу (в том числе, дискриминация по возрасту, полу и другим признакам), выплата заработной платы «в конверте», «мертвые души» на предприятиях, незаконное увольнение, использование чужого труда без оплаты, использование труда нелегалов и др. [97, с. 129]. При этом, по мнению большинства исследователей, в большей степени от правонарушений в трудовой сфере страдают работники предприятий малого бизнеса [1, с. 29].

В этих условиях значительно повышается роль государства в регулировании социально-трудовой сферы посредством усиления контроля за соблюдением законодательства о труде и повышения социально-экономической стабильности общества, поскольку «правонарушения в сфере трудовых отношений в качестве фундаментальной основы имеют два социально-экономических феномена: безработицу и бедность» [97, с. 131].

Одной их важнейших составляющих комплексной системы управления социально-трудовыми отношениями является *экономический механизм*, в основе которого лежит конкуренция и рыночное ценообразование, воспроизводственный процесс факторов производства, финансирование и инвестирование, налоговое регулирование [184].

Экономический механизм включает такие инструменты, как бюджетно-налоговое регулирование, планирование, прогнозирование, социально-экономический мониторинг, обоснование и использование норм, нормативов и стандартов, а также анализ эффективности экономического механизма регулирования социально-трудовых отношений.

Бюджетно-налоговая политика как часть финансовой политики государства в области налогообложения и государственных расходов, направлена на поддержание высокого уровня занятости, стабильной экономики, роста ВВП.

Финансовая политика включает фискальную (в области налогообложения и регулирования структуры государственных расходов с целью воздействовать на экономику), бюджетную (в области регулирования бюджета) политику и финансовые программы [90].

Планирование, осуществляемое в социально-трудовой сфере в рамках экономического механизма, подразделяется на стратегическое и тактическое. Стратегическое планирование направлено на формирование долгосрочных (на 5–10 лет) планов и программ, связанных с различными аспектами социально-трудовых отношений (занятость, здравоохранение, социальная защита и повышение качества жизни населения и др.); тактическое планирование предполагает создание краткосрочных программ в социально-экономической сфере. Процесс планирования сопряжен с обязательным прогнозированием соотношения денежных поступлений в бюджет и расходов на планируемые мероприятия [40].

Важным элементом экономического механизма государственного регулирования социально-трудовых отношений является также социально-экономический мониторинг, под которым понимается организованное системное наблюдение за ходом и характером качественных изменений в экономике, связанных с ее переходом из одного состояния в другое [199]. Наиболее полно основные задачи мониторинга, осуществляемого на уровне региона, определили И. В. Заблодская и О. Ю. Кудрина. К таким задачам они отнесли: сбор информации, отражающей все аспекты и особенности развития социально-экономических процессов в регионе; обеспечение этой информацией органов управления, учреждений и организаций, населения регионов; совершенствование систем сбора, хранения и обработки данных путем внедрения современных информационно-коммуникационных систем и технологий; всесторонний анализ и обработку полученной информации; совершенствование системы региональных статистических показателей; разработку системы частных и интегральных индикаторов экономического и социального развития с целью проведения комплексной оценки развития региона; диагностику потенциальных проблем,

прежде чем они станут реальными; разработку рекомендаций по устранению негативных и поддержке позитивных тенденций развития [50, с. 297, 298]. Именно социально-экономический мониторинг позволяет осуществлять раннюю диагностику намечающихся негативных тенденций и отслеживать позитивные изменения, происходящие в социально-трудовой сфере.

К особо значимым инструментам экономического механизма следует отнести использование в социально-трудовой сфере экономически обоснованных норм, нормативов и стандартов.

Результаты исследования позволили установить, что в научной литературе разграничение понятий «социальная норма», «социальный норматив» и «социальный стандарт» достаточно условно. Следует поддержать выводы Е. А. Басинской и ее соавторов относительно того, что четкая дифференциация этих понятий все же необходима, и согласиться с приведенными ими определениями этих категорий [8, с. 13, 14]:

социальная норма – это законодательно утверждаемый показатель максимально допустимого расхода ресурсов на производство и потребление единицы продуктов, непродовольственных товаров и услуг, удовлетворяющих общественные или личные потребности социального характера установленного качества;

социальный норматив – более общее понятие, не относящееся к конкретному субъекту (отдельному гражданину, семье, социально-демографической группе) нормирования. Социальный норматив устанавливается либо в процентах, либо в стоимостном выражении;

социальный стандарт – устанавливаемая мера потребления гражданами соответствующих социальных благ и услуг не ниже допустимых размеров. Нормируются продукты питания, предметы потребления, лекарства, социальные услуги.

Обоснование и использование норм, нормативов и стандартов в рамках функционирования экономического механизма является одной из ключевых задач государственного регулирования социально-трудовых отношений.

Важным элементом работы в рамках экономического механизма государственного регулирования социально-трудовой сферы является анализ его эффективности, а также контроль за расходованием бюджетных средств на осуществление соответствующих мероприятий и программ.

Особый интерес в этом плане представляет опыт Российской Федерации. Контроль за расходованием бюджетных средств, выделяемых в РФ на развитие социально-трудовой сферы, осуществляется органами государственного и муниципального финансового контроля, наделенными соответствующими полномочиями. Формы финансового контроля, осуществляемого законодательными (представительными) органами, органами исполнительной власти, местными администрациями муниципальных образований, закреплены в гл. 26 Бюджетного кодекса РФ.

В Донецкой Народной Республике контроль за финансовой деятельностью в социально-трудовой сфере, как и в России, проводится в рамках общего контроля за исполнением республиканского бюджета и осуществляется со стороны Главы ДНР, Народного Совета ДНР и Правительства ДНР.

Важной составляющей комплексной системы управления социально-трудовыми отношениями, помимо правового и экономического механизмов, является *социальный механизм регулирования социально-трудовых отношений*.

Социальная политика в области трудовых отношений включает такие направления, как защита трудовых прав граждан; обеспечение гарантий занятости населения; обеспечение условий достойного труда; охрана труда и создание надлежащих условий трудовой деятельности; обеспечение условий справедливой оплаты труда и распределения доходов; подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров; развитие корпоративной культуры; установление государственных социальных гарантий в сфере оплаты труда; содействие повышению мотивации и стимулирования труда. Обобщая в своих исследованиях различные подходы к определению сущности социальной политики, Н. А. Балтачеева, указывает, что все они укладываются в рамки нескольких

концепций, одна из которых ориентирует именно на стабилизацию социально-трудовых отношений в обществе [5, с. 40, 41; 39, с. 20].

Анализируя направления государственной политики в сфере социально-трудовых отношений с позиции использования социального механизма, следует сделать несколько уточнений относительно используемой терминологии. Прежде всего, это касается понятия «социальная защита», которое нужно отличать от категорий «социальная поддержка» и «социальная помощь». Социальная защита – это система мер, обеспечивающая социальную защищенность преимущественно нетрудоспособного населения и социально уязвимых слоёв трудоспособного населения. Социальную поддержку следует понимать, как систему мер, относящихся в основном к экономически активному населению и направленных на создание условий, позволяющих обеспечить социальную защищенность наемных работников. Социальная помощь – это меры, относящиеся ко всему населению и представляющие собой помощь, как правило, кратковременного характера, оказываемую людям, попавшим в экстремальные жизненные ситуации, требующие дополнительных расходов [177].

Необходимо дифференцировать также понятия «социальные льготы» и «социальные гарантии». Социальные гарантии – это социально-экономические нормативы, гарантирующие населению признанный обществом уровень потребления, то есть обеспечивающие минимальный стандарт уровня жизни в соответствии с возможностями экономики [148], в то время как социальные льготы – это преимущество граждан определенных категорий, выделенных по соответствующим признакам, которые обеспечивают их дополнительной социальной защитой [147]. Основными гарантиями государства в сфере трудовой деятельности являются гарантии недопустимости принудительного труда, гарантии реализации своих способностей в процессе трудовой деятельности, оплаты труда, минимизации потерь в связи с прекращением трудовой деятельности и др.

Одна из важнейших гарантий государства - гарантия занятости населения. Однако государственная защита от безработицы в современных условиях

экономической нестабильности стала весьма проблематичной, что приводит к естественным трансформациям рынка труда, росту нетрадиционных видов занятости и появлению таких понятий, как «дистанционные работники», «электронные надомники» [132, с. 116]. И все же в этих условиях, как считает Л. Ефимова, активная государственная политика в сфере занятости и регулирования спроса на труд, в том числе стимулирование самозанятости населения, повышение ответственности работодателей, квотирование рабочих мест, определение критериев подбора персонала, является необходимым условием решения ключевых вопросов социальной политики в сфере занятости [48, с. 20].

Разновидностью государственных социальных гарантий является социальное страхование, осуществляемое через целевые внебюджетные (государственные или общественные) фонды [187].

Рассматривая социальную политику в сфере труда как важнейшую составляющую комплексной системы управления социально-трудовыми отношениями, необходимо отметить, что результатом достижения ее основной цели – улучшение социально-экономического положения населения – должно быть повышение доходов, уровня занятости населения, повышение качества предоставляемых услуг [5, с. 50].

Комплексная система регулирования социально-трудовых отношений, помимо рассмотренных выше механизмов, включает и *механизм социального партнерства*, компонентами которого являются правовое обеспечение социального партнерства; формирование представительских органов; формирование республиканского представительского трехстороннего органа; стимулирование развития эффективных форм социального партнерства; формирование системы урегулирования противоречий; стимулирование применения внесудебных методов урегулирования противоречий; обеспечение обязательного исполнения договоренности сторон; система коллективных соглашений, договоров; контроль выполнения соглашений, договоров.

Учитывая особую значимость социального партнерства в урегулировании отношений в социально-трудовой сфере, исключительно важную роль социального диалога в управлении трудовыми противоречиями и конфликтами, создании условий для их разрешения на конструктивной основе, эти вопросы с целью их более детального исследования вынесены в самостоятельный подраздел (1.3) диссертационной работы.

Критериями эффективности функционирования всей системы регулирования социально-трудовых отношений можно считать повышение деловой активности и увеличение реальных доходов населения; обновление и работоспособность предприятий, оказавшихся в кризисном состоянии; увеличение объемов поступлений в доходную часть бюджета от субъектов хозяйствования; открытие новых объектов бизнеса [1], а также снижение уровня трудовой конфликтности на предприятиях и в организациях.

Результаты выполненного исследования позволяют утверждать, что комплекс взаимосвязанных механизмов регулирования социально-трудовых отношений следует рассматривать как многоуровневую систему, в разрезе макро-, мезо- и микроуровней.

Формирование взаимоотношений между наемными работниками, работодателями и государством на макроуровне связано непосредственно с рынком труда и сферой производства; на мезоуровне – с функционированием социально-трудовых процессов в рамках муниципальной сферы деятельности; на микроуровне – с жизнедеятельностью конкретных трудовых коллективов. При этом объектом государственного регулирования могут выступать многообразные процессы, в частности, процессы формирования минимальных доходов и уровня жизни населения, социального обслуживания некоторых категорий населения; становление и развитие рынка рабочей силы, установление и поддержка партнерских отношений работников с работодателями, регулирование занятости и снижение уровня безработицы; обеспечение должных социально-трудовых условий и гарантий труда работников и его охраны и другие [36].

Аналогичную точку зрения высказывает А. М. Колот, подчеркивая, что решение вопросов управления социально-трудовыми отношениями на макроуровне и формирования соответствующих механизмов обеспечивается деятельностью государственных институтов и органов, наличием правового поля, нормативно-правовым обеспечением социально-трудовых процессов. Системный подход к управлению социально-трудовыми отношениями на этом уровне связан с регулированием таких сфер жизнедеятельности, как социальная защита населения, занятость, социальное партнерство, социальное страхование, оплата, нормирование и охрана труда и т.д. [78, с. 20].

Системный подход к регулированию социально-трудовых отношений и формированию соответствующих механизмов на региональном (муниципальном) уровне предполагает управление всеми сферами жизнедеятельности, имеющими экономическую и социальную значимость [6; 155; 158; 166].

Регулирование социально-трудовых отношений на микроуровне имеет свою специфику, определяемую многими факторами, к которым можно отнести воздействие элементов как внешней (государственные органы, институты, правовое поле и др.), так и внутренней среды. Взаимодействие работников и работодателей в этом ракурсе можно рассматривать через систему заключения и соблюдения положений коллективных и индивидуальных договоров.

Как считает Е. В. Масленникова, и с ее позицией можно согласиться, управление социально-трудовыми отношениями через соответствующие механизмы на всех уровнях их функционирования «должно строиться в контексте экономической безопасности, так как это способствует обеспечению стабильности, сбалансированности и прогрессивному развитию всех форм общества». При этом под экономической безопасностью понимается «такое состояние экономической подсистемы общества, при котором за счет собственных ресурсов обеспечивается ее стабильность, сбалансированность и прогрессивное развитие» [98, с. 90, 91]. Причины рисков, связанных с социально-трудовыми отношениями, следует искать, прежде всего, в противоречиях, возникающих между наемными работниками, работодателями (собственниками)

и государством, в нарушении социально-правовых гарантий наемных работников, снижении уровня занятости трудоспособного населения, что провоцирует рост социальной напряженности, создает угрозу конфликтных взаимодействий или приводит к реальным столкновениям противоборствующих сторон в форме трудовых конфликтов. При этом нельзя игнорировать и субъективные факторы, связанные с ошибками руководства или некомпетентностью управляющих кадров.

Проблема формирования системы государственного регулирования социально-трудовых отношений, включающей механизмы ее реализации, в Донецкой Народной Республике приобретает особую значимость в условиях политической нестабильности и неопределенности. Результаты собственного исследования привели к выводу о том, что определение системы регулирования социально-трудовых отношений как «комплекса объективно существующих элементов и связей между ними, предназначенного для решения задачи повышения производительности и эффективности труда» [76, с. 98, 99], требует уточнения и дополнения, поскольку не учитывает современных тенденций гуманизации управления. Гуманистическая концепция управления в целом представляет эмпирическое обобщение таких сложившихся к настоящему времени теорий, как «теория человеческих отношений», «теория человеческого капитала (человеческих ресурсов)», «теория гуманизации труда», «теория обогащения труда», «теория качества трудовой жизни», «теория развития производственной демократии», что проявляется в совокупности объективных и субъективных отношений к каждому человеку как к высшей самостоятельной ценности, уважении достоинства человека труда, его права на развитие, обеспечении реальных, достойных человека, материально-технических, экономических и культурных условий его жизнедеятельности [47].

С учетом этого, понятие государственной системы регулирования социально-трудовых отношений, трактуемое как комплекс упорядоченных взаимосвязанных элементов, предназначенных для решения задачи повышения производительности и эффективности труда [158, с. 190], можно уточнить в части

дополнения его содержания такими функциями, как улучшение качества трудовой жизни, развитие человека как высшей ценности общества, обеспечение сбалансированности и прогрессивного развития всех сфер трудовой жизни.

Изложенное выше позволяет заключить, что задача обеспечения государственного регулирования социально-трудовых отношений в Донецкой Народной Республике требует использования соответствующих современным реалиям механизмов и должна решаться совместными целенаправленными усилиями всех субъектов хозяйствования.

1.3. Роль социального партнерства в системе государственного регулирования социально-трудовых отношений

Обеспечению стабильности социально-трудовых отношений в обществе, как показывает общемировая практика, во многом содействует использование механизма социального партнерства, основанного на согласовании интересов субъектов социального взаимодействия, к которым относятся органы государственной власти и местного самоуправления, работодатели и их объединения, наемные работники и представляющие их интересы профсоюзы.

Проблемам социального партнерства в научной литературе уделяется достаточно большое внимание. В частности, эти вопросы получили разностороннее освещение в работах Г. Армашовой-Тельник [3], М. Братковского [18], Л. Бунтовской [22; 23], С. Бунтовского [25], Е. Вольской [30], Б. Збышко [58], С. Испуловой [64; 65], А. Колота [78], И. Новиковой [111], Н. Сорокиной [145], Г. Черкасской [185], А. Шемякова [192] и многих других.

Как показывает исследование, термин «социальное партнерство» не имеет однозначного толкования и определяется специалистами по-разному. Так, В. А. Михеев считает, что «социальное партнерство – это цивилизованная форма общественных отношений в социально-трудовой сфере, обеспечивающая согласование и защиту интересов работников, работодателей (предпринимателей), органов государственной власти, местного самоуправления

путем заключения договоров, соглашений и стремления достижения консенсуса, компромисса по важнейшим направлениям социально-экономического и политического развития» [106]. А. В. Ляпанов понимает социальное партнерство как инструмент воздействия на рынок труда, в широком смысле представляющее собой систему отношений власти, бизнеса и общества [94].

Дополняя это определение, В. А. Кретинин и А. В. Колесников вносят в трехкомпонентную систему отношений «власть – бизнес – общество» еще один компонент – науку, считая, что в свете новых реалий времени необходимо сформировать новую модель социального партнерства, способствующую повышению эффективности государственного управления за счет активного привлечения научной составляющей [86]. Следует поддержать мнение этих авторов относительно необходимости использования в условиях приоритетности инновационного развития и модернизации экономики научных подходов в сфере практической реализации взаимодействия субъектов партнерских отношений.

По мнению Л. А. Гордона и В. В. Клопова, «социальное партнерство – это метод и механизм регулирования социально-трудовых отношений, разрешения противоречий между работниками и работодателями» [35]. Однако вряд ли можно согласиться с отождествлением понятий «метод» и «механизм», имеющих принципиальные отличия. Более правильно рассматривать социальное партнерство как механизм цивилизованного взаимодействия между субъектами взаимоотношений в трудовой сфере, что позволяет определять те методы, средства, формы и технологии, практическое использование которых наиболее значимо для регулирования и стабилизации социально-трудовых отношений.

Н. В. Куделькин и В. Н. Руденкин определяют социальное партнерство как «форму социального взаимодействия многообразных государственных институтов и общественных групп гражданского сообщества, которое позволяет им свободно выражать свои интересы и находить цивилизованные способы их гармонизации и реализации» [88].

Как «особый институт гражданского общества, основанный на признании необходимости и ценности всех социальных групп, образующих структуру

общества, безотносительно к их численности и социальному статусу, и их права отстаивать и практически реализовывать их интересы» рассматривают социальное партнерство Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Н. Г. Митрофанов [цит. по: 3, с. 291]. С точки зрения И. Новиковой, социальное партнерство – это «институт, формирующий согласие в обществе через достижение баланса интересов между наемными работниками, работодателями и государством» [111, с. 50].

Анализируя различные подходы к определению понятия «социальное партнерство», можно заключить, что наиболее обоснованным представляется позиция Л. Л. Бунтовской, которая считает, что «социальное партнерство в сфере трудовой деятельности представляет собой систему взаимоотношений между субъектами партнерства: работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, урегулированными нормами законодательства и направленными на достижение согласования интересов работников и работодателей по вопросам трудовых отношений [24, с. 182]. Такое определение полностью согласуется с трактовкой этого понятия в Трудовом кодексе России [173] и в полной мере разделяется автором.

Исходя из определения сущности рассматриваемой категории, можно выделить его ключевую функцию, которая заключается в согласовании интересов субъектов социального партнерства путем достижения компромисса и выработки договоренностей сторон на основе социального диалога [164, с. 263].

В качестве объекта социального партнерства можно рассматривать направления реализации политики государства в социально-трудовой сфере и отношения между субъектами партнерства в сферах занятости, условий, охраны и организации труда, установления и расширения социальных гарантий, оплаты труда, установления и расширения социальных гарантий, обеспечении участия трудовых коллективов в решении вопросов производственного и социального характера [24, с. 182; 111, с. 52].

Социальное партнерство базируется на таких основополагающих принципах [94]:

равноправие сторон (каждая из сторон может быть инициатором переговоров);

уважение и учет интересов сторон (интересы сторон согласовываются в ходе переговоров);

заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях (законодатель все больше вопросов отдает на усмотрение сторон, и им придется договариваться);

содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе (создаются специальные органы по содействию в урегулировании социально-трудовых отношений);

соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (каждая из сторон, подписывающая договор или соглашение, обязана выполнять условия);

полномочность представителей сторон;

свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

добровольность принятия сторонами на себя обязательств без принуждения и угроз);

реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами (принимаемые обязательства должны быть выполнимыми);

обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;

контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений (осуществляют органы надзора);

ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений (устанавливается административная ответственность);

толерантность, компромисс, консенсус;

социальный диалог, свобода выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание соглашений и договоров, обязательность их исполнения.

Формами социального партнерства являются: коллективные переговоры при заключении коллективных договоров и соглашений; взаимные консультации

(переговоры); участие работников и их представителей в управлении организацией; участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров [24, с. 183; 205]; консультации и переговоры по реализации социальной и трудовой политики; согласование действий, направленных на удовлетворение интересов сторон; совместный контроль за выполнением достигнутых сторонами договоренностей [111, с. 52].

Действенным инструментом социально-партнерского взаимодействия является социальный диалог, под которым понимается система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), государственными органами, органами местного самоуправления в целях формирования государственной социальной и экономической политики, регулирования трудовых, социальных, экономических отношений [52].

Рассматривая эволюцию развития института социального партнерства в обществе, специалисты выделяют четыре его этапа. Первый этап (1910–1930-е гг.) характеризуется массовым заключением коллективных договоров на предприятиях и появлением законов о трудовых конфликтах; второй (1940-е гг. – конец 1960-х гг.) ознаменован включением в законодательство положений об участии наемных работников в управлении производством; третий этап (конец 60-х гг. – начало 1980-х гг.) связан с использованием на практике идеи участия трудящихся в управление производством, применением методов социального партнерства и правовых уступок в области законодательного и коллективно-договорного регулирования труда и профсоюзной деятельности; для четвертого этапа (1980-е гг. и по настоящее время) характерно усложнение социальной структуры общества, что предопределяет изменение статуса работника, который перестал рассматриваться только как исполнитель [111, с. 52].

Таким образом, современное социальное партнерство предполагает новый тип мышления, в центре которого – человек и общечеловеческие ценности, приоритеты отдаются общенациональному согласию, а противоречия решаются не путем разрушающего противостояния, а при помощи созидательного

консенсуса. При этом особые акценты делаются на духовном и социально-психологическом аспектах социального партнерства, когда образ работодателя (собственника предприятия) связывают не с классовым врагом, а с хозяином, который заботится о наемных работниках и стимулирует сотрудников к такой трудовой деятельности, которая ведет и к личному успеху, и к процветанию организации [71; 114]. Разумеется, такой идеальный образ пока далек от реалий сегодняшнего дня, однако он помогает выбрать верные приоритеты при организации социально-партнерских взаимодействий между сторонами социального диалога.

В экономической литературе традиционно выделяют несколько подходов к определению моделей социального партнерства, сложившихся в разных странах в соответствии с их социально-экономическими и этническими особенностями. Прежде всего, это классические модели би- и трипартизма, различаемые в соответствии с количеством субъектов социального взаимодействия и основными механизмами регулирования их взаимоотношений.

Общемировая практика свидетельствует, что в регулировании отношений социального партнерства практически во всех странах принимает участие государство, выполняя законодательную и консультативную функции, однако степень его участия в переговорных процессах в разных государствах различна.

В тех странах, где роль государства в регулировании социально-трудовых отношений не является определяющей (Великобритания, Япония, США, Канада), партнерские отношения выстраиваются по принципу бипартизма, когда в договорном процессе участвуют две стороны: общенациональные профсоюзы как представители наемных работников и объединения работодателей, а государство берет на себя функцию содействия переговорному процессу между ними. Напротив, трипартизм предполагает непосредственное участие государства в процессе заключения договоров в качестве полноправной стороны. Такая модель получила широкое распространение в странах Европейского Союза – Швеции, Франции, Норвегии, Германии, Финляндии, Австрии и др., хотя в каждом государстве она имеет свои особенности. Так, например, в странах Северной

Европы (Финляндии, Швеции, Норвегии) договорное регулирование осуществляется на государственном, отраслевом и локальном уровнях, в то время как во Франции и Германии – только на отраслевом и региональном [9, с. 201]. Модель трипартизма, основанная на практике трехстороннего взаимодействия между государством, работодателями (их объединениями) и профсоюзами, представляющими интересы наемных работников, получила широкое распространение и в Российской Федерации. Анализ зарубежных моделей социального взаимодействия сторон в сфере трудовой деятельности позволяет сделать вывод о целесообразности развития в ДНР системы коллективно-договорного регулирования с использованием модели трипартизма.

В рамках иных подходов к определению моделей социального партнерства наиболее интересными, с научной и практической точек зрения, являются следующие.

В соответствии с классификацией, предложенной Н. А. Товмой, выделяются согласительная, консервативно-либеральная и плюралистическая модели социального партнерства [170]. В согласительной модели участниками партнерского взаимодействия являются три стороны – предприниматели, государство и профсоюзы. Такая модель характерна для Нидерландов, Скандинавии, Австралии. Консервативно-либеральная модель предполагает снижение роли профсоюзов и достаточно ярко проявляется во Франции. В плюралистической модели социального партнерства сотрудничество сторон выводится на локальный уровень и предполагает децентрализацию договорного процесса, что характерно для предприятий Японии, Великобритании, Канады, США.

В ряде исследований [89; 105; 198] рассматриваются две модели социального партнерства – тредюнионистская, под которой понимается система трипартизма, и межсекторальная. Раскрывая понятие «межсекторальное партнерство», В. Н. Якимец определяет его как «конструктивное взаимодействие организаций из двух или трех секторов (государство, бизнес, некоммерческий сектор) при решении социальных проблем, обеспечивающее синергетический

эффект от «сложения» разных ресурсов и «выгодное» каждой из сторон и населению» [198].

Заслуживают также внимания и результаты исследования Е. М. Вольской, в которых представлены три модели социального партнерства (табл. 1.1). Как видно из таблицы 1.1, в данном подходе к определению моделей социального партнерства, четко обозначена связь между типом модели и долей работников, объединенных в профсоюзы. Несмотря на то, что профсоюз как представительный орган наемных работников всегда играл существенную роль в защите их трудовых прав, в последнее время его роль начала ослабевать, а количество членов профсоюзов – снижаться. Например, на протяжении 1996–2007 гг. количество членов профсоюзов уменьшилось в Израиле на 75,7 %, Чехии – 56,6 %, Польше – 45,7 %, Венгрии – 38 %, Франции – 31,2 %, Великобритании – 25,2 % [25, с. 193, 194]. В России аналогичная проблема также существует. Согласно сводной статистической отчетности по профсоюзному членству и профсоюзным органам за 2017 г., на 1 января 2018 года общая численность членов профсоюза в Российской Федерации составила 677 461 человека, что по сравнению с 2016 годом на 44 061 человека меньше. В структуре профсоюза 6012 первичных профсоюзных организаций, что на 299 организаций меньше, чем в 2016 г., районных и городских – 395 организаций, что на 79 меньше по сравнению с 2016 г. [115].

К числу причин, негативно влияющих на защитную роль профсоюзов и снижающих количество членов профсоюзных организаций в РФ, Г. В. Черкасская относит наличие так называемых «ловушек работодателей». «Ловушка плохого работодателя» означает, что «работник боится вступать в профсоюз или проявлять инициативу по его организации вследствие агрессивной негативной позиции работодателя по этому вопросу», а «ловушка хорошего работодателя» связана с тем, что «в специальных локальных нормативных актах конкретной организации или даже коллективном договоре закреплён уровень оплаты труда и социальных гарантий, достаточный для того, чтобы работники, в том числе и вновь поступающие, были полностью удовлетворены и не ощущали потребность

Таблица 1.1 – Существующие модели социального партнерства [30, с. 194].

Модели социального партнерства	Страны	Характерные особенности моделей
Первая модель	Страны Северной Европы, Бельгия, Дания, Нидерланды, Норвегия, Финляндия, Швеция	Высокий уровень централизации договорного процесса. Действует принцип трипартизма, согласно которому все решения относительно социально-трудовых отношений (СТО) происходят при активном участии государства, всех социальных партнеров. Деятельность сторон СТО детально регламентирована законодательством, четко определены полномочия и разработаны процедуры решения трудовых споров (конфликтов). Организационный уровень СТО очень высокий. Соглашения, которые составляются между социальными партнерами, становятся основой для всех отраслей и предприятий. Благодаря взаимодействию и социальному диалогу на общенациональном уровне почти всегда достигается компромисс и социальное согласие. Доля работников, объединенных в профсоюзы, в скандинавских странах достигает 90%
Вторая модель	Страны Центральной Европы (Австрия, Италия, Германия, Франция, Швейцария), Великобритания, Ирландия	На национальном уровне не создаются постоянно действующие органы социального партнерства. Правительства стран регулярно проводят консультации с национальными объединениями профсоюзов и работодателей. Общие решения на национальном уровне почти не принимаются, но иногда составляются общенациональные соглашения по важнейшим вопросам СТО. Основной уровень социального партнерства – региональный и отраслевой. Именно на этих уровнях принимаются основные соглашения. Доля работников, объединенных в профсоюзы, колеблется от 30 до 60 %
Третья модель	Испания, Португалия, Греция, США, Япония	Переговорный процесс происходит на микроэкономическом уровне. Роль профсоюзного движения незначительна. Считается, что в постиндустриальном обществе отмирает защитная функция профсоюзов. В практике СТО широко используется система индивидуальных трудовых контрактов, в случае нарушения которых работник сам может отстаивать свои права через суд. Доля работников, объединенных в профсоюзы, достигает 30 %

профсоюзной организации для формулирования и защиты своих прав». Также отмечается увеличение количества работников, не желающих платить профсоюзные взносы и вследствие этого не вступающих в профсоюз [185, с. 75, 76]. Кроме того, часть работников переходит в сферу малого бизнеса, где профсоюзные организации практически отсутствуют.

Безусловно, названные причины не исчерпывают перечень всех факторов, влияющих на сокращение профсоюзных организаций и число членов профсоюза, однако обозначают некоторые тенденции, проявляющиеся в современной России. Так, в ходе опроса, проведенного ВЦИОМ, была выявлена высокая степень недоверия граждан России к профсоюзам. В ходе этого опроса относительно деятельности профсоюзных организаций были выявлены такие оценки респондентов:

Таблица 1.2 – Оценка респондентов деятельности профсоюзных организаций [126]

Варианты ответов	% к числу опрошенных
Деятельность профсоюзов незаметна, бесполезна, неэффективна, их просто нет	39
Они не отстаивают интересы работников, выполняют волю властей	16
Затрудняюсь сформулировать причины своего недоверия, но тем не менее, не доверяю	46

Результаты исследования дают основание утверждать, что для повышения роли профсоюзов в системе социального партнерства требуется постоянная целенаправленная работа по усилению его самостоятельности, обеспечению финансовой самостоятельности, более активное участие профсоюзных работников в разрешении социально-трудовых противоречий, возникающих на предприятиях, преодоление их отстраненности от решения актуальных проблем социального характера.

Анализ научных публикаций по данной проблематике и практический опыт реализации механизма социального партнерства свидетельствуют об ухудшении эффективности партнерских взаимодействий на современном этапе не только

вследствие снижения роли профсоюзов, но и в результате воздействия ряда других факторов, к которым можно отнести несовершенство организационно-правовой системы, уклонение работодателей от участия в социально-партнерских взаимодействиях, недооценку социокультурного фактора и др.

Трактовка понятия «социокультурный фактор» и его связь с социальным партнерством довольно подробно рассмотрены в публикациях С. Н. Испуловой. Социокультура, как отмечает автор, в широком смысле – «это проникновение культуры в политику, экономику, экологию, социальную сферу. В узком смысле – это синтез социальных отношений и культуры, проявление социальной сущности культуры... Социокультура не может не влиять и не взаимодействовать с социальным партнерством в сфере социально-трудовых отношений. Социальное партнерство не может иметь развитый характер в условиях деформированной, не сложившейся социокультуры» [65, с. 129].

Отношения между наемными работниками и работодателями в современных условиях, – подчеркивает С. Н. Испулова, – нередко приобретают «циничный характер», когда работодатели, пользуясь тем, что работники боятся потерять свое рабочее место и не вступают с ними в конфликт, усиливают их эксплуатацию. Кроме того, социокультурные деформации нередко проявляются и в правовой безграмотности работников, что не дает им возможности конструктивно выстраивать партнерские отношения с работодателями, и в отсутствии культуры общения договорного процесса. Такие деформации в сфере социокультуры требуют обучения всех участников партнерского взаимодействия. Учить надо, как отмечает автор, и работодателей, и работников, и предпринимателей, и профсоюзный актив [65, с. 132].

Социологические исследования, проведенные с участием диссертанта на ряде крупных промышленных предприятий Донецкой области в 2009–2013 гг., наглядно свидетельствуют о том, что наемные работники мало осведомлены о работе примирительных органов и о процедурах их проведения (67,3 % респондентов затруднились ответить, действует ли на их предприятии примирительная комиссия, а 71,7 % опрошенных не знают о том, проводится ли

на предприятии трудовой арбитраж) [161, с. 174]. Такие выводы согласуются с результатами исследований, проведенных другими специалистами. В частности, А. В. Скавитин отмечает, что 84 % респондентов, участвовавших в проведенном им в ОАО «АНХК» (Россия) опросе, слышали о комиссии по трудовым спорам, но никогда не обращались в эту комиссию, а 13 % опрошенных вообще не знали о ее существовании, при том, что в организации есть и активный профсоюз, и действующая комиссия по трудовым спорам [141, с. 99].

Как показывают результаты исследований, работники нередко не придают значения коллективно-договорному процессу и не верят в его эффективность, а собственники предприятий не всегда принимают идею социального партнерства как регулятора социально-трудовых отношений. В связи с этим в научных публикациях подчеркивается, что в современных условиях заметно актуализировалась идея повышения уровня субсидиарности в сфере социального партнерства, т.е. личной ответственности и инициативы трудящихся в борьбе за свои права, что может служить дополнительной (субсидиарной) мерой к тому комплексу средств, который обеспечивается государством [141]. При этом уровень субсидиарности может определяться тем, насколько активно граждане обращаются за разрешением трудовых споров с работодателем в органы по их рассмотрению (комиссии по трудовым спорам, суды, примирительные комиссии, службы по урегулированию коллективных трудовых споров) или в надзорные инспекции с жалобами и обращениями [141, с. 99].

Коллективно-договорной процесс, осуществляемый посредством проведения социального диалога и заключения коллективных договоров и соглашений, как убедительно доказала общемировая практика, является наиболее эффективным способом осуществления социально-партнерских взаимодействий между субъектами социального партнерства.

Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения на предприятии (в организации, учреждении) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей [75].

Коллективный договор обычно фиксирует договоренность сторон по следующим вопросам [8, с. 82–83]:

размер заработной платы и других денежных выплат;

механизм регулирования заработной платы исходя из роста цен (индексация заработной платы и доходов);

система денежных компенсаций за работу в ночное время или праздничные дни;

занятость и переквалификация;

продолжительность рабочего дня и рабочей недели; длительность оплачиваемого отпуска;

условия труда и охрана труда;

основные обязанности сторон (администрации и работников);

контроль за выполнением коллективного договора.

Дискуссионным остается вопрос относительно необходимости внесения в коллективный договор статьи, связывающей финансовое положение предприятия и величину заработной платы работников, а также положения относительно участия работников в управлении производством и распределении прибыли. На важности обязательного внесения этих статей в коллективные договоры и соглашения настаивают те специалисты, которые рассматривают социальное партнерство в качестве механизма регулирования социально-трудовых отношений, в то время как сторонники идеологии классовой противоположности придерживаются мнения, что работники должны выступать против политики соглашательства с работодателями на их условиях, и это исключает возможность внесения в коллективный договор указанных выше положений [8, с. 83]. Придерживаясь позиции относительно необходимости и важности согласования интересов субъектов социального партнерства посредством коллективно-договорного регулирования в рамках механизма социального партнерства, диссертант солидарен с представителями первого подхода относительно необходимости внесения в коллективный договор указанных выше положений.

Результаты проведенного исследования позволяют заключить, что эффективное коллективно-договорное регулирование трудовых отношений во многом способствует снижению уровня трудовой конфликтности, создает возможность своевременного выявления предпосылок возникновения противоречий в трудовых коллективах и тем самым способствует формированию атмосферы взаимного доверия между работодателями и наемными работниками. Подтверждением этому является проведенное Л. Л. Бунтовской исследование, в процессе которого было установлено снижение количества зарегистрированных забастовок при увеличении количества зарегистрированных коллективных договоров и повышении процента работников, охваченных коллективными договорами на предприятиях Донецкой области в период с 1999 г. по 2013 г. [24, с. 149–150]. Построенные автором исследования математические модели и графическая интерпретация расчетов наглядно проиллюстрировали указанную выше обратную зависимость и подтвердили достоверность полученных результатов, и это при том, что, как отмечается в монографии, за исследуемый период на предприятиях Донецкой области все же наблюдались факты невыполнения положений коллективных договоров, которые провоцировали напряженность и возникновение конфликтов в трудовых коллективах. Таким образом, результаты собственных исследований и материалы аналогичных научных разработок, выполненных другими специалистами, дают основание утверждать, что соблюдение коллективно-договорных обязательств субъектами социального партнерства может значительно повысить эффективность коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и, соответственно, снизить риск возникновения трудовых противоречий и конфликтов на производственном уровне.

Для решения задачи снижения конфликтности трудовых коллективов особую значимость приобретает проблема формирования республиканской системы урегулирования противоречий и трудовых конфликтов. Вопросы урегулирования трудовых конфликтов, их предупреждения и профилактики в Донецкой области до 2014 г. находились в компетенции отделения Национальной

службы посредничества и примирения Украины, которую возглавлял автор диссертационного исследования. В настоящее время Отделение находится на территории Украины, и функции по диагностике социально-трудовых отношений и анализу причин возникновения трудовых споров (конфликтов) выполняют в Донецкой Народной Республике Министерство труда и социальной политики ДНР, а также Государственная инспекция по вопросам соблюдения законодательства о труде ДНР.

Безусловно, система урегулирования противоречий, действующая в настоящее время в Донецкой Народной Республике, должна совершенствоваться с учетом требований современных социально-экономических реалий. Хорошим подспорьем при решении этой важной задачи могут служить те научно-практические разработки, которые уже имеются на сегодняшний день, в частности, предложенная Л. Л. Бунтовской концепция создания республиканской комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами) [24, с. 189–222].

Не вызывает сомнения значительная роль государства в системе социального партнерства, поскольку, как отмечает Е. А. Басинская, «государство не только определяет «общие правила игры», но и активно участвует в процессе переговоров как непосредственно, через своих представителей, так и опосредованно, через арбитражные органы, согласительные комиссии. Государство стремится сгладить противоречия сторон в процессе переговоров, чтобы избежать усиления социальной напряженности» [8, с. 84]. Общие принципы регулирования социальных отношений устанавливаются в Генеральном соглашении, заключаемом между государством, объединениями работодателей и объединениями профсоюзов. Большую роль в коллективно-договорном регулировании партнерских отношений играют также региональные, отраслевые (межотраслевые) и профессиональные тарифные соглашения. Такая система коллективно-договорного регулирования, в соответствии с принятым законодательством, успешно функционирует в Российской Федерации [23; 24; 145; 149].

В Донецкой Народной Республике в настоящее время система социального партнерства представляет собой совокупность профессиональных союзов и их организаций, работодателей, коллективных договоров, заключаемых на предприятиях (в учреждениях, организациях), а также определенный порядок, обеспечивающий контроль за выполнением заключенных соглашений и договоров.

Важным компонентом механизма социального партнерства является контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений. В соответствии с Законом о профессиональных союзах, принятом Народным Советом Донецкой Народной Республики 29 июня 2015 года (Постановление № 65-ИНС), контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений осуществляют профессиональные союзы, их организации и объединения профсоюзов. В Законе зафиксировано, что в случае нарушения работодателями, их объединениями условий коллективного договора, соглашений профсоюзы, их организации, объединения профсоюзов имеют право направлять им предписание об устранении этих нарушений, которое должно быть рассмотрено в семидневный срок. В случае отказа устранить эти нарушения или недостижения согласия в указанный срок профсоюзы имеют право обжаловать неправомерные действия или бездействие должностных лиц в суде в установленном законодательством порядке [52].

В целях совершенствования системы коллективно-договорного регулирования требует решения проблема оценки его эффективности, которая в настоящее время остается практически не разработанной в научной литературе. Как отмечает В. В. Александров, используемые для этого оценочные показатели зачастую определяются интуитивно [2, с. 6].

Среди публикаций по данному направлению исследований следует отметить разработки Б. Г. Збышко, который предложил следующие показатели оценки коллективно-договорного регулирования [58, с. 18, 19]:

1. Уровень декларативности содержащихся в коллективном договоре мероприятий (норм):

$$Y_{\text{дм}} = (Ч_{\text{дм}} : Ч_{\text{м}}) \times 100\%, \quad (1.1)$$

где $Y_{\text{дм}}$ – показатель уровня декларативности мероприятий договора;

$Ч_{\text{дм}}$ – количество декларативных мероприятий или воспроизводящих нормы действующего трудового законодательства;

$Ч_{\text{м}}$ – общее количество внесенных в коллективный договор мероприятий.

2. Уровень корпоративности коллективного договора:

$$Y_{\text{к}} = (Ч_{\text{кн}} : Ч_{\text{н}}) \times 100\%, \quad (1.2)$$

где $Y_{\text{к}}$ – показатель уровня корпоративности коллективного договора;

$Ч_{\text{кн}}$ – количество корпоративных норм (принятых в процессе заключения коллективного договора и отличающихся от действующих в отрасли, регионе, включая внесенные повторно);

$Ч_{\text{н}}$ – количество всех норм (пунктов, мероприятий), внесенных в коллективный договор.

3. Уровень новаторства коллективного договора:

$$Y_{\text{н}} = (Ч_{\text{нн}} : Ч_{\text{н}}) \times 100\%, \quad (1.3)$$

где $Y_{\text{н}}$ – показатель уровня новаторства коллективного договора;

$Ч_{\text{нн}}$ – число новых корпоративных норм, внесенных впервые;

$Ч_{\text{н}}$ – количество всех норм (пунктов, мероприятий), внесенных в коллективный договор.

Не снижая значимости разработанных Б. Г. Збышко предложений, следует все же отметить, что данные показатели не позволяют дать комплексную оценку эффективности коллективно-договорного регулирования, хотя фрагментарно характеризуют некоторые его аспекты. Эта проблема требует ее дальнейшей разработки и совершенствования.

Важным компонентом механизма социального партнерства, помимо формирования системы урегулирования противоречий, коллективно-договорного процесса, обеспечения (в том числе правового) его реализации и контроля за исполнением, является также и такое направление, как стимулирование применения внесудебных методов разрешения противоречий, т.е. более широкое использование таких альтернативных суду процедур разрешения трудовых споров (конфликтов), как арбитраж, посредничество, переговоры, независимая экспертиза, для чего, безусловно, необходимо наличие соответствующей нормативно-правовой базы. Опыт развитых зарубежных стран показывает, что работа в данном направлении является для Донецкой Народной Республики весьма перспективной.

Результаты исследования позволяют заключить, что совершенствование механизма социального партнерства как важнейшего элемента системы государственного регулирования социально-трудовых отношений является одним из приоритетных научных направлений, требующих разработки конкретных практических решений по реализации этой сложной многоаспектной задачи в Донецкой Народной Республике. Предложения и рекомендации по усилению роли социального партнерства в системе государственного регулирования социально-трудовых отношений, обоснованные в процессе выполнения настоящего исследования, обобщены в последующих разделах диссертационной работы.

Выводы по разделу 1

Исследование теоретических основ государственного регулирования социально-трудовых отношений позволяют сделать следующие выводы.

1. Исследование теоретических основ развития взаимоотношений в сфере трудовой деятельности, анализ научной литературы по этой проблематике выявили отсутствие единого подхода к толкованию понятия *«социально-трудовые отношения»*. На основе изучения сущностных характеристик

социально-трудовых отношений сформулировано авторское определение этой категории, понимаемой как отношения, возникающие в сфере труда между участниками коллективных трудовых процессов, включающие экономические, социальные, технические, технологические, организационные, психологические и другие аспекты трудовой деятельности, направленные на обеспечение условий для достойного труда и социальной защиты работников.

Проведенный в процессе исследования анализ сопряженных с понятием «социально-трудовые отношения» категорий, таких как «трудовой потенциал», «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «качество трудовой жизни», «достойный труд», «человеческий капитал», «интеллектуальный капитал», «структурный капитал», «потребительский капитал» позволил раскрыть и обосновать их взаимосвязь и взаимообусловленность.

2. С целью корректировки инструментария для проведения исследований прикладного характера предложено дополнить *систему показателей оценки текущего состояния социально-трудовых отношений* такими субъективными показателями, как «степень удовлетворенности работников различными элементами социально-трудовых отношений» и «отсутствие угроз для текущей трудовой деятельности», определяемыми на основе социологических опросов.

3. Установлено, что важнейшим условием эффективности социально-трудовых отношений является постоянное управляющее воздействие на их развитие, осуществляемое с помощью соответствующих механизмов государственного регулирования, таких как правовой, экономический, социальный и механизм социального партнерства. Инструментами правового механизма являются Конвенции и рекомендации МОТ, законодательная база государства и локальные нормативные правовые акты, регулирующие отношения в трудовой сфере. Экономический механизм включает такие инструменты, как бюджетно-налоговое регулирование, планирование, прогнозирование, социально-экономический мониторинг, обоснование и использование норм, нормативов и стандартов в сфере трудовой деятельности.

Социальный механизм реализуется посредством защиты трудовых прав граждан; обеспечения гарантий занятости населения и условий достойного труда; охраны труда; обеспечения условий справедливой оплаты труда и распределения доходов; подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Реализация механизма социального партнерства осуществляется посредством заключения коллективных соглашений и договоров между субъектами социально-трудовых отношений.

4. Обосновано, что комплекс взаимосвязанных механизмов государственного регулирования социально-трудовых отношений следует рассматривать как многоуровневую систему в разрезе макро-, мезо- и микроуровней. Применительно к условиям развития ДНР особую значимость приобретает проблема формирования системы государственного регулирования социально-трудовых отношений. С учетом того, что в современных условиях, как показали результаты исследования, наблюдается переход от технократических способов регулирования социально-трудовых отношений, определяющих регламентацию и жесткий контроль трудовой деятельности, к использованию гуманистического подхода, акцентирующего внимание на личностных чертах, интересах и мотивациях работника, в работе уточнено понятие *«государственная система регулирования социально-трудовых отношений»* в части дополнения его содержания, трактуемого как комплекс упорядоченных взаимосвязанных элементов, предназначенных для решения задачи повышения производительности и эффективности труда, такими функциями, как улучшение качества трудовой жизни, развитие человека как высшей ценности общества, обеспечение сбалансированности и прогрессивного развития всех сфер трудовой жизни.

5. Результатами исследования подтверждено, что одним из ключевых критериев обеспечения стабильности и гармонизации социально-трудовых отношений является достижение баланса интересов между участниками трудовых отношений с помощью механизма социального партнерства. На основе анализа зарубежных моделей социального взаимодействия сторон в сфере трудовой

деятельности сделан принципиально важный вывод о целесообразности развития в ДНР системы коллективно-договорного регулирования с использованием модели трипартизма.

Основные положения, содержащиеся в разделе 1 диссертации, опубликованы в работах автора [158; 164; 166].

РАЗДЕЛ 2. КОМПЛЕКСНЫЙ АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ И ПРОБЛЕМ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Международные нормы и стандарты в области регулирования социально-трудовых отношений

Формирование цивилизованных социально-трудовых отношений невозможно без реализации идеи создания социальной экономики, центральное место в которой занимает человек. Основными принципами социального государства являются [76, с. 99]:

принцип экономической свободы человека и признания права предпринимателей и лиц наемного труда и их профсоюзов на самостоятельность. Этот принцип лежит в основе регулирования социально-трудовых отношений через систему социального партнерства при участии государства в создании правового обеспечения этого партнерства;

принцип участия работников в управлении или принцип экономической демократии. Его реализация позволяет работникам участвовать в выработке и реализации социально-экономических решений, касающихся труда, его условий и оплаты, перспектив развития своей организации и др., что создает условия сопричастности и заинтересованности работника в коллективных результатах;

принцип ответственности всех членов общества за положение дел в обществе, предполагающий солидарное участие и заботу всего общества о нетрудоспособных по разным причинам. С помощью правового регулирования социальное государство не допускает неправомерных разрывов в доходах разных категорий своих граждан и поддерживает их достойную социальную защиту;

принцип ответственности государства за «игру рыночных сил», за выработку и соблюдение правил поведения на рынке, за создание соответствующих условий для упорядочения течения экономической и социальной жизни, не допуская разрушительного действия стихии рынка, прежде

всего, на социальную сферу – занятость, доходы, уровень жизни, образование, науку, культуру, здравоохранение и др.

Основу механизма формирования социальной экономики составляет международное правовое регулирование труда, которое представляет собой регламентирование с помощью международных соглашений государств (многосторонних и двусторонних договоров) и других международно-правовых средств вопросов, связанных с применением наемного труда, улучшением его условий, охраной труда, защитой индивидуальных и коллективных интересов работников [101].

Международное правовое регулирование труда получило развитие с начала XX в. с целью создания единого правового поля для обеспечения равных условий работников разных стран в сфере решения вопросов защиты их интересов и трудовых прав, улучшения условий и охраны труда, занятости, социальной защиты и др. Субъектами международного правового регулирования труда в настоящее время являются Организация Объединенных Наций (ООН) и Международная организация труда (МОТ).

Все источники международного правового регулирования, называемые международными групповыми стандартами, подразделяются на три группы: базовые, основные и прочие стандарты.

В *базовых* международных трудовых стандартах Организации Объединенных Наций, основанной в 1945 г., закреплены основные права и свободы человека. В частности, во Всеобщей декларации прав человека 1948 г. отражены базовые гуманитарные ценности, принципы и права, такие как право на труд, отдых, свободный выбор работы, защиту от безработицы, на удовлетворительное вознаграждение, оплачиваемый отпуск, разумное ограничение рабочего дня, принципы равенства и запрет дискриминации и др. Всеобщая декларация прав человека не требует ратификации и является программным документом, соблюдение положений которого обеспечивается не контролем за их исполнением, а высоким международным авторитетом ООН [31].

Важным документом ООН, в котором освещаются аспекты социально-трудовой сферы и уточняются права работников, является Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. [104]. В п. 1 ст. 6 этого Пакта конкретизировано право на труд, которое включает право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается. В п. 2 данной статьи предусмотрены меры по осуществлению этого права, включающие программы профессионально-технического обучения и подготовки, пути и методы достижения неуклонного экономического, социального и культурного развития и полной производительной занятости в условиях, гарантирующих основные политические и экономические свободы человека. В ст. 7 этого Пакта признается право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности:

а) вознаграждение, обеспечивающее, как минимум, всем трудящимся: справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, причем, в частности, женщинам должны гарантироваться условия труда не хуже тех, которыми пользуются мужчины, с равной платой за равный труд; удовлетворительное существование для них самих и их семей в соответствии с постановлениями настоящего Пакта;

б) условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

в) одинаковую для всех возможность продвижения в работе на соответствующие более высокие ступени исключительно на основании трудового стажа и квалификации;

г) отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни.

Не менее важное значение имеет и Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г., в ст. 20 которого определено право на свободу ассоциации с другими, включая право создавать профсоюзы и вступать в таковые для защиты своих интересов [103].

Основные международные трудовые стандарты содержатся в декларациях, конвенциях и рекомендациях Международной организации труда, созданной в соответствии с Версальским мирным договором в 1919 г. и осуществляющей свою нормотворческую деятельность, руководствуясь принципами универсальности (всеобщности) и трехсторонности (трипартизма) [110].

Принцип универсальности заключается в создании универсальной системы защиты основных прав человека, улучшения условий труда и жизни трудящихся. Он также обеспечивает возможность вступления в МОТ всем государствам, берущим на себя предусмотренные ее Уставом обязательства.

Принцип трипартизма предусматривает участие в работе Международной организации труда по разработке и принятию международных норм о труде, а также контролю за их применением на равных основаниях представителей государств-членов МОТ, представителей предпринимателей и трудящихся.

Нормативные акты МОТ, включающие конвенции, декларации и рекомендации и определяющие модель регулирования социально-трудовых отношений большинства государств, по своему содержанию обычно классифицируются по следующим группам [79]:

- осуществляющие защиту основных прав и свобод человека в области труда;
- относящиеся к обеспечению занятости, защите от безработицы;
- регулирующие условия труда;
- акты по безопасности и гигиене труда;
- регулирующие труд работников, нуждающихся в повышенной правовой защите;
- регулирующие труд отдельных категорий работников;
- регулирующие сотрудничество организаций работников, работодателей, государства, мирные способы разрешения трудовых конфликтов.

Основные права и основополагающие принципы в сфере труда отражены в следующих Конвенциях МОТ [79; 100]:

право на объединение отражено в Конвенции № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948 г.;

эффективное признание права на коллективные переговоры изложено в Конвенции № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» 1949 г.;

принцип упразднения принудительного и обязательного труда закреплен в Конвенции № 29 «О принудительном или обязательном труде» 1930 г. и в Конвенции № 105 «Об упразднении принудительного труда» 1957 г.;

запрет дискриминации в труде и занятиях установлен в Конвенции № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» 1951 г. и в Конвенции № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» 1958 г.;

принцип эффективной ликвидации детского труда закреплен в Конвенции № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» 1973 г. и в Конвенции № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» 1999 г.

Административный совет МОТ в 1993 г. выделил из общей массы конвенций ввиду их важности для функционирования системы международных трудовых стандартов такие приоритетные конвенции:

Конвенция № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» 1947 г. и Протокол к ней 1995 г.;

Конвенция № 122 «О политике в области занятости» 1964 г.;

Конвенция № 129 «Об инспекции труда в сельском хозяйстве» 1969 г.;

Конвенция № 129 «Об инспекции труда в сельском хозяйстве» 1969 г.

Конвенция № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» 1976 г.

Конвенция вступает в силу только после ратификации ее как минимум двумя государствами – членами МОТ, а на уровне отдельных государств – только после ее ратификации высшим органом государственной власти конкретной страны. В случае если вопрос недостаточно разработан или детализирован, вырабатываются Рекомендации МОТ, которые, в отличие от Конвенций, не

требуют их ратификации. В сфере социально-трудовых отношений МОТ, к примеру, были выработаны такие рекомендации [99; 102]:

Рекомендация № 182 МОТ «О работе на условиях неполного рабочего времени» (принята в Женеве 24.06.1994 г. на 81-й сессии генеральной конференции МОТ) – направлена на достижение равного отношения к трудящимся, занятым на полную и на неполную ставку, особенно в связи с тем, что большинство последних – женщины;

Рекомендация МОТ № 184 (принята в Женеве 20.06.1996 г. на 83-й сессии Административного совета Международного бюро труда) – способствует улучшению положения надомных работников, большинство из которых женщины;

Рекомендация МОТ № 190 (принята в Женеве 01.06.1999 г. на 87-й сессии Административного совета Международного бюро труда) – провозглашает запрещение и искоренение наихудших форм детского труда, включает гендерный компонент, призывает обратить особое внимание на положение работающих девочек.

Для определения совокупности всех Конвенций и Рекомендаций, принятых МОТ, в зарубежной литературе нередко используют понятие Международный трудовой кодекс [102]. Для контроля за его соблюдением в 1929 г. был учрежден Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций, в компетенцию которого входит: подготовка ежегодных докладов о мерах, принимаемых государствами-членами для ратификации Конвенций МОТ и реализации устанавливаемых ими трудовых норм; информационные доклады о Конвенциях и рекомендациях, представляемых странами-членами [44].

Систему международных трудовых стандартов, помимо Конвенций и Рекомендаций, с конца XX в. дополняют также декларации МОТ. К числу основных деклараций МОТ, определяющих ключевые аспекты социально-трудовых отношений, относится Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных предприятий и социальной политики, принятая Административным советом Международного бюро труда на его 204-й сессии

(Женева, ноябрь 1977 г.). В Трехсторонней декларации излагаются принципы в области занятости, профессиональной подготовки, условий труда и быта и трудовых отношений, которые правительствам, организациям работодателей и трудящихся и многонациональным корпорациям рекомендуется соблюдать на добровольной основе. Так, в ст. 13 Декларации отмечено, что для стимулирования экономического роста и развития, повышения уровня жизни, удовлетворения потребностей в рабочей силе и решения проблем безработицы и неполной занятости правительства в качестве основной цели должны провозгласить и проводить активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости. В ст. 29 указывается, что правительства в сотрудничестве со всеми заинтересованными сторонами должны разрабатывать национальную политику в области профессионально-технической подготовки и профессиональной ориентации, которые тесно связаны с занятостью. Необходимость обеспечения надлежащих норм безопасности и гигиены труда констатируется в ст. 37 Трехсторонней декларации [172].

В 1998 г. Международной организацией труда была принята Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда [99], в соответствии с п. 2 которой все государства, входящие в МОТ, независимо от того, ратифицировали ли они основополагающие конвенции этой организации, обязаны «соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь добросовестно в соответствии с Уставом принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом этих конвенций, а именно:

- а) свободу объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров;
- б) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;
- в) действенное запрещение детского труда;
- г) недопущение дискриминации в области труда и занятий»

Впоследствии Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда была дополнена Приложением, содержащим механизм реализации этих положений.

Важно отметить, что в данной Декларации представлены основные положения Концепции достойного труда и обозначена необходимость для их реализации решения четырех важнейших задач:

1. Формирование институциональной и экономической среды в целях развития занятости, среды, в которой работники смогут повышать свою конкурентоспособность, предприятия смогут развиваться и создавать новые, эффективные рабочие места и на этой основе будет достигаться общественный прогресс.

2. Разработка и реализация эффективной социальной политики с учетом национальных условий, включающей расширение охвата широких слоев населения мерами поддержки людей, особенно находящихся в сложной жизненной ситуации, создание безопасных условий труда и развитие эффективных систем здравоохранения и предотвращения и профилактики профессиональных заболеваний, эффективную тарифную политику.

3. Развитие социального диалога и трипартизма, как основы общественного консенсуса в социально-трудовой сфере.

4. Соблюдение, содействие и реализация основополагающих принципов и прав в сфере труда, которые имеют особую важность и как основополагающие права, и как благоприятные условия для сбалансированного развития.

Как отмечено в Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда, для решения этих задач МОТ осуществляет свою деятельность по следующим основным направлениям:

разработка международных трудовых норм и контроль за их применением;
разработка международных мер и программ по содействию осуществлению основных прав человека, улучшению условий труда и жизни и расширению возможностей для занятости;

осуществление программ международного технического сотрудничества;
подготовительная, учебная и издательская деятельность.

Для обеспечения баланса экономической и социальной политики в июне 2008 г. Международной организацией труда была принята Декларация о

социальной справедливости в целях справедливой глобализации [53]. В Декларации указывается на глубокие перемены в сфере труда, происходящие в современных условиях глобализации, приводящие как к позитивным, так и негативным изменениям в социально-трудовой сфере. Как подчеркивают специалисты, к негативным последствиям глобализации, прежде всего, относятся неравенство в сфере доходов, хронически высокие уровни безработицы и бедности, уязвимость экономик перед внешними потрясениями, рост как незащищенной занятости, так и неформальной экономики, оказывающей воздействие на трудовое правоотношение и на сферу той защиты, которую оно обеспечивает.

Для решения возникающих в процессе глобализации проблем в Декларации о социальной справедливости определяется четыре основные группы задач:

содействие занятости благодаря формированию стабильной институциональной и экономической среды;

разработка и расширение мер социальной защиты – социального обеспечения и защиты работников, – которые бы носили устойчивый характер и отвечали национальным условиям;

соблюдение, содействие и реализация основополагающих принципов и прав в сфере труда, которые имеют особую важность и как основополагающие права, и как благоприятные условия, необходимые для всеобъемлющего решения всех стратегических задач;

содействие развитию социального диалога и трипартизма как надлежащему способу приведения решений стратегических задач в соответствие с потребностями и возможностями каждой страны; перевода экономического развития в русло социального прогресса, а социального прогресса в русло экономического развития.

В соответствии с Декларацией о социальной справедливости, именно социальный диалог, как основной принцип организации деятельности МОТ и важнейший международный и национальный механизм регулирования социально-трудовых отношений, определяет стабильность трудовой сферы и

реализуются в форме коллективных переговоров, консультаций, обмена информацией, участия в разрешении коллективных трудовых споров и других видов взаимодействия между сторонами, направленного на определение условий найма (качества трудовой жизни) на уровне отдельного предприятия, отрасли или выработку основных принципов социально-экономической политики на национальном, наднациональном и международном уровне [42; 132, с. 33].

Как отмечено в Декларации МОТ о социальной справедливости, только лишь через механизмы социального диалога можно решить такие задачи, как [42]:

адаптация хода реализации Концепции достойного труда к потребностям и особенностям каждой страны;

перевод экономического развития в плоскость социального прогресса, а социального прогресса – в плоскость экономического развития;

достижение консенсуса по надлежащим мерам национальной и международной политики, оказывающей воздействие на стратегии и программы в сфере занятости и достойного труда;

придание трудовому законодательству и соответствующим учреждениям эффективного характера, в том числе с точки зрения признания правового трудового отношения, содействия нормальным трудовым отношениям и формирования действенных систем инспекции труда.

По оценкам специалистов, эти и другие Декларации МОТ «стали не только теоретической и методологической основой формирования новых подходов к регулированию социально-трудовых отношений на международном уровне, но и заложили основы для формирования глобальной наднациональной системы их регулирования с учетом тех изменений, которые происходят в мире сегодня» [132, с. 26].

В дополнение к базовым и основным международным стандартам МОТ разрабатывает и прочие источники международного регулирования труда. К ним относятся вспомогательные документы, утвержденные официальными органами Международной организации труда, но не являющиеся элементами системы международных трудовых стандартов. Такие документы принимаются для

разъяснения положений конвенций и рекомендаций, описания конкретных процедур и носят рекомендательный или ориентирующий характер.

Совершенствование системы внутреннего национального трудового права любой страны объективно предполагает использование международных норм и стандартов в этом направлении. Так, как свидетельствуют результаты исследования практики Российской Федерации, приоритеты международного правового регулирования труда над общегосударственными закреплены в Российском законодательстве. В частности, в ст. 15, ч. 4 Конституции РФ определено, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры России являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором России установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора. Более эффективно координировать работу МОТ в России позволяют специально созданные для этого структуры. Так, с сентября 1997 г. между Правительством России и Международной организацией труда было подписано Соглашение о создании в Москве на базе Бюро МОТ, действующего в Москве с 1959 г. (первоначальное его название – отделение МОТ), многопрофильной группы экспертов для оказания содействия в решении социально-трудовых проблем. Деятельность Бюро распространяется на 9 стран СНГ (за исключением Украины и Молдавии) [27].

Российская Федерация, как член Международной организации труда, использует конвенции, рекомендации и декларации МОТ для улучшения социально-трудовых отношений в обществе, в частности, разрешения социально-трудовых споров на всех уровнях управления, развития системы социального партнерства, регулирования рынка труда, обеспечения социальных выплат населению, подготовки и переподготовки кадров.

В Российской Федерации, начиная с 1921 г. по настоящее время, было ратифицировано более 60 конвенций МОТ, что предопределило вхождение России в число тридцати стран, ратифицировавших наибольшее число Конвенций МОТ [80; 99] Из общего числа ратифицированных конвенций в настоящее время

действует 56 [20]. Ратификация, в соответствии с Конституцией РФ, осуществляется в форме федеральных законов.

Несмотря на то, что большинство конвенций МОТ ратифицировано еще в советское время, после распада Советского Союза в стране было ратифицировано и в настоящее время действует еще несколько Конвенций, в частности [20]:

Конвенция от 24.06.1970 г. № 132 «Об оплачиваемых отпусках» (действует в России с 06.09.2011 г.);

Конвенция от 23.06.1971 г. № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» (действует с 06.09.2011 г.);

Конвенция от 19.06.1981 г. № 154 «О содействии коллективным переговорам» (действует с 06.09.2011 г.);

Конвенция от 22.06.1993 г. № 174 «О предотвращении крупных промышленных аварий» (вступила в юридическую силу на территории России с 10.02.2013 г.).

Кроме того, в России ратифицированы и другие важные конвенции МОТ, одной из которых является Конвенция от 23.06.1992 г. № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя». Федеральным законом от 01.05.2012 г. № 39-ФЗ «О ратификации Конвенции о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя (Конвенции № 173)» Российская Федерация ратифицировала указанную Конвенцию с заявлением, что она принимает на себя обязательства, вытекающие из раздела II Конвенции, предусматривающего защиту требований трудящихся посредством привилегии [81]. Согласно положению этой Конвенции, в случае неплатежеспособности предпринимателя требования трудящихся, вытекающие из трудовых отношений, защищаются на основе привилегии, то есть таким образом, чтобы они удовлетворялись из активов неплатежеспособного предпринимателя до того, как будут удовлетворены требования непривилегированных кредиторов. Эта привилегия распространяется как минимум на требования трудящихся:

по заработной плате за установленный период времени, который должен составлять не менее трех месяцев, предшествующих неплатежеспособности или прекращению трудовых отношений;

по выплатам за оплачиваемые отпуска, право на которые возникло в связи с работой, выполненной в течение года наступления неплатежеспособности или прекращения трудовых отношений, а также в течение предшествующего года;

по суммам, причитающимся в отношении других видов оплачиваемого отсутствия на работе за установленный период времени, который должен составлять не менее трех месяцев, предшествующих неплатежеспособности или прекращению трудовых отношений;

по выходным пособиям, причитающимся трудящимся в связи с прекращением трудовых отношений.

Важными конвенциями, ратифицированными Россией в постсоветский период, являются также:

Конвенция № 179 «О найме и трудоустройстве моряков» (1996 г.);

Конвенция № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (1999 г.);

Конвенция № 185 «Пересматривающая Конвенцию 1958 года об удостоверениях личности моряков» (2003 г.);

Конвенция МОТ № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» (2006 г.);

Конвенция 2006 года «О труде в морском судоходстве» (2006 г.).

Положения конвенций МОТ согласуются с Трудовым Кодексом и Конституцией Российской Федерации. В частности, принудительный труд, запрещенный Конвенцией № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957 г.), также запрещен Конституцией РФ (ч. 2 ст. 37) и Трудовым кодексом России (ст. 4).

В соответствии со ст. 31 Федерального закона от 15.07.1995 г. № 101 ФЗ «О международных договорах Российской Федерации» (в ред. от 01.12.2007 г.), международные договоры подлежат добросовестному выполнению в

соответствии с их условиями, нормами международного права, Конституции РФ, настоящим Федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации с момента вступления их в силу [178].

Несмотря на благоприятную в целом ситуацию по ратификации конвенций МОТ и выполнение их положений, специалисты контрольных органов МОТ пришли к заключению о наличии определенных проблем с практикой применения трудового законодательства в России. Это касается, прежде всего, вопросов, отраженных в следующих Конвенциях [80]:

Конвенции № 87 и № 98 (среди рекомендаций МОТ – необходимость снятия запрета на забастовки работников почтовой и железнодорожной служб, предоставление более полной информации относительно мер, принятых по отношению лиц, виновных в дискриминации профсоюзов);

Конвенция № 95 «Относительно защиты заработной платы» (требуется реализация постоянного контроля и усиления уголовного и административного наказания за нарушения в данной области);

Конвенция № 100 «О равном вознаграждении» (МОТ интересуется статистика по уровню заработной платы мужчин и женщин в частном и государственном секторах экономики);

Конвенция № 111 «О дискриминации в области труда и занятости» (рекомендуется пересмотреть список о запрете женского труда в 38 промышленных секторах);

Конвенция № 122 «О политике в области занятости» (МОТ запросил дополнительную статистику по уровню занятости, а также относительно мер правительства для обеспечения полной занятости);

Конвенция № 138 «О минимальном возрасте» (рекомендация по дополнительной защите несовершеннолетних, работающих без оформления трудового договора);

Конвенция № 182 «Об искоренении наихудших форм детского труда» (необходимость принятия срочных мер для пресечения торговли детьми и наказания виновных).

Кроме того, в ходе 300-й сессии Административного совета МОТ (ноябрь 2007 г.) была принята жалоба Федерации профсоюзов работников морского транспорта о несоблюдении Конвенции №179 «О найме и трудоустройстве моряков».

Многие российские ученые и практики считают, что до сих пор не преодолены некоторые противоречия, содержащиеся в Трудовом кодексе РФ, относительно Конвенций МОТ. В частности, ст.2 Конвенции №45, ратифицированной Россией, содержит запрет на привлечение лиц женского пола к подземным работам. В то же время, ч.1 ст. 253 ТК РФ, в отличие от ранее действовавшего КЗоТа РФ, определяет только «ограничение» на привлечение женщин к подземным работам, что может привести к нарушениям международных норм. Кроме того, положение ч.1. ст. 120 ТК РФ освобождает работодателя от оплаты работнику нерабочих праздничных дней, приходящихся на период его отпуска, тогда как в Международном Пакте об экономических, социальных и культурных правах признается право работника на вознаграждение в праздничные дни.

До сих пор не решенным остается вопрос о процентном соотношении выплат заработной платы в валюте, имеющей законное обращение в данной стране, и в натуральной форме, так как Конвенция №95 не дает точное процентное соотношение таких выплат, что создает условия для злоупотреблений в виде преобладания «натуральных» видов заработной платы. Как подчеркивается во многих научных публикациях, в последние годы все острее проявляются противоречия между нормативными установками, сформулированными международными организациями, в первую очередь, ООН и МОТ, от имени мирового сообщества, относительно основных направлений развития социально-трудовой сферы, и реально складывающейся на практике ситуацией [132, с. 57]. Преодоление названных выше и других противоречий развития трудовой сферы, возникающих в России и в других странах в современных условиях «под воздействием не просто противоречивых, но действующих в разных направлениях многочисленных групп интересов и выражающих их «игроков» [132], во многом

предопределяется разработкой четких нормативно-правовых механизмов регулирования социально-трудовых отношений с учетом специфики экономического развития каждой страны. Особенно это актуально для Донецкой Народной Республики, нормативно-правовая база которой находится в настоящее время в стадии становления. Применительно к условиям развития ДНР объективно необходимо, чтобы нормативно-правовые механизмы государственного регулирования социально-трудовых отношений в основной своей части базировались на международных трудовых нормах и стандартах, закрепленных в Конвенции МОТ №95 «Относительно защиты заработной платы» (1949 г.); Конвенции МОТ №122 «О политике в области занятости» (1964 г.), Конвенции МОТ №154 «О содействии коллективным переговорам» (1984 г.), а также Декларации МОТ «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации» (2008 г.), в которых отражены понятия и условия организации достойного труда. Такие меры будут способствовать повышению действенности государственного регулирования социально-трудовых отношений в Республике. Обобщение опыта развитых зарубежных стран, международной практики законодательного обеспечения социально-трудовых процессов будут весьма полезны для формирования действенных механизмов государственного регулирования социально-трудовых отношений в Донецкой Народной Республике.

2.2. Государственное регулирование социально-трудовых отношений в Российской Федерации

Исследование теоретических и прикладных аспектов проблемы регулирования социально-трудовых отношений [22; 165] привело к выводу, что на протяжении достаточно длительного периода времени в России господствовали принципы государственного патернализма, содержание которого венгерский экономист и социолог Я. Корнаи определил следующим образом: «Центральное руководство берет на себя ответственность за экономическое положение и одновременно претендует на использование любого инструмента из

арсенала административных средств, который представляется ему наиболее целесообразным» [70, с. 586]. Таким образом, в руках государства была сосредоточена основная масса необходимых для социального развития ресурсов, что предопределяло возможность эффективного их распределения. Однако в то же время достаточно ярко проявлялись и негативные эффекты тотального распределения: бесконтрольность бюрократии, снижение эффективности принимаемых узкогрупповых решений, захват привилегий, коррупция и др. [82]. При этом «население, в том числе работающее, рассматривалось не как цель, а как средство развития экономики» [26, с. 3].

В последние годы, как подчеркивают специалисты, в российском обществе произошло существенное изменение концепции развития социально-трудовых отношений и предлагаемых государством механизмов ее реализации. Прежде всего, это проявляется в повышении степени социальной ориентации экономических отношений и как следствие – социальной направленности экономической политики государства [26].

Объектом государственного регулирования выступают многообразные процессы в социально-трудовой сфере. В их числе: формирование минимальных доходов и уровня жизни населения; социальное обслуживание некоторых категорий населения; социальное страхование; становление и развитие рынка рабочей силы; установление и поддержание партнерских отношений наемных работников с работодателями; регулирование занятости и безработицы; регулирование социально-демографических и миграционных процессов; обеспечение должных социально-трудовых условий и гарантий труда работников, его охраны и достойной оплаты результатов труда; соблюдение законодательства о труде [22, с. 49; 155, с. 402; 165, с. 41]. Выполняя определенные социальные функции (установление прожиточного минимума, минимальных размеров заработной платы, пособий по безработице и др.), государство несет социальную ответственность перед своими гражданами и создает необходимые условия для развития трудового потенциала.

Как свидетельствуют результаты выполненного исследования, в Российской Федерации регуляторная деятельность государства в сфере социально-трудовых отношений осуществляется на основе фундаментально разработанной законодательной и нормативно-правовой базы. В частности, гарантии государства по реализации конституционных прав граждан России на труд и социальные гарантии закреплены в Трудовом кодексе Российской Федерации, принятом Федеральным законом от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ и введенном в действие с 01.02.2002 г.; Федеральном законе от 27.11.2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей»; Федеральном законе «О занятости населения в Российской Федерации (с изменениями от 10.01.2003 г.); Федеральном законе от 01.05.1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»; Федеральном законе от 31.03.2006 г. № 44-ФЗ «О потребительской корзине в целом по Российской Федерации»; Федеральном законе «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» (с изменениями от 27.05.2000 г); Федеральном законе от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»; Постановлении Правительства РФ от 01.09.2012 г. № 875 «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства», в иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права.

Трудовое законодательство обеспечивает установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан; создание благоприятных условий труда; защиту прав и интересов работников и работодателей. Исполнительная власть Российской Федерации обеспечивает исполнение законов в социально-трудовой сфере. Судебная власть регулирует социально-трудовые отношения путем осуществления правосудия в случаях нарушения трудового законодательства [149].

Однако, как показывает практика, регулирование социально-трудовых отношений в России, многие направления государственной политики в этой сфере деятельности до настоящего времени остаются нереализованными, на что обращают внимание ученые и практические работники.

Действенность социальной политики в решающей степени предопределяется эффективностью экономического развития страны, что позволяет обеспечивать сбалансированность социальной политики и экономических показателей роста. Как справедливо подчеркивают исследователи, многие фундаментальные проблемы, в том числе в сфере социально-трудовых отношений, не могут быть эффективно решены при помощи только рыночных механизмов. Важнейшим фактором обеспечения их практической реализации является переход на программно-целевой метод планирования экономического и социального развития, разработки долгосрочных стратегий, целевых программ, а также прогнозных плановых документов среднесрочного характера. Именно такой подход получил практическую реализацию в Российской Федерации.

Министерством экономического развития России разработан «Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года» [123], который базируется на сценарных условиях прогнозов долгосрочного социально-экономического развития России до 2030 г. с учетом параметров прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на 2013, 2014 и 2015 гг., а также подготовленных на их основе прогнозных материалах федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Исходными для разработки долгосрочного прогноза являются также приоритеты социально-экономического развития, сформулированные в «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года», «Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года», послании Президента Российской Федерации Федеральному собранию Российской Федерации, Указы Президента РФ от 7 мая 2012 года № 596-606, «Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2018 года» и другие документы долгосрочного характера.

В «Прогнозе социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года», в зависимости от тенденций и ключевых факторов,

влияющих на экономику и социальную политику (интенсивность инновационного обновления производств, развитие институтов, определяющих предпринимательскую и инвестиционную активность, интенсивность повышения качества человеческого капитала, интеграция евразийского экономического пространства, степень развития и реализации сравнительных преимуществ российской экономики в энергетике, науке и образовании, высоких технологиях и других сферах, укрепление доверия в обществе и социальной справедливости и т.п.), представлены три сценария социально-экономического развития России в долгосрочной перспективе: консервативный, инновационный и целевой.

Консервативный сценарий предполагает умеренные темпы роста экономики при активной модернизации топливно-энергетического и сырьевого секторов российской экономики при сохранении относительного отставания в гражданских высоко- и среднетехнологичных секторах. Экономика при этом должна ориентироваться на импортные технологии и знания. Среднегодовые темпы роста ВВП в рамках реализации данного сценария предполагаются на уровне 3,0–3,2 %.

Инновационный путь развития связан с усилением инвестиционной направленности экономического роста, созданием современной транспортной инфраструктуры и конкурентоспособного сектора высокотехнологичных производств и экономики знаний, модернизацией энерго-сырьевого комплекса, превращением инновационных факторов в ведущий источник экономического роста, и соответственно с улучшением социальных параметров развития на основе прорыва в повышении эффективности человеческого капитала. Среднегодовые темпы роста ВВП при этом оцениваются на уровне 4,0–4,2 %.

Целевой (форсированный) сценарий, разработанный на базе инновационного сценария, характеризуется форсированными темпами роста, повышенной нормой накопления частного бизнеса, созданием масштабного несырьевого экспортного сектора и значительным притоком иностранного капитала. Среднегодовые темпы роста ВВП при полномасштабной реализации поставленных задач ожидаются на уровне 5,0–5,4 %.

Консервативный сценарий предполагает более низкие параметры социально-экономического развития, особенно в сфере развития человеческого потенциала, в то время как инновационный и, тем более, форсированный, ориентируют на максимизацию использования всех факторов роста, масштабную модернизацию социальной сферы на федеральном и региональном уровнях, рост технологической конкурентоспособности, сохранение достигнутого паритета по уровню оплаты труда (при инновационном подходе) и приближение соотношения заработной платы в социальных отраслях и экономике в целом к среднеевропейскому уровню (форсированный сценарий).

С целью создания условий для самореализации и достойного труда работников в Российской Федерации были разработаны и в феврале 2019 г. утверждены национальные проекты по двенадцати направлениям, таким как «Наука», «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы», «Цифровая экономика», «Производительность труда и поддержка занятости», «Международная кооперация и экспорт» и др.

Как известно, социально-трудовые отношения трансформируются под влиянием многообразных внешних и внутренних факторов, что объективно предполагает организацию непрерывного наблюдения за состоянием социально-трудовой сферы с целью своевременного выявления происходящих там изменений и оперативного предупреждения негативных тенденций, которые могут спровоцировать социальную напряженность. Для этого в Российской Федерации по решению Правительства проводится постоянный Всероссийский мониторинг социально-трудовой сферы, который представляет собой государственную систему непрерывного наблюдения за фактическим положением дел в социально-трудовой сфере для своевременного выявления и системного анализа происходящих в ней изменений, предупреждения негативных тенденций, ведущих к формированию и развитию очагов социальной напряженности, а также для краткосрочного прогнозирования развития важнейших процессов в этой сфере [4].

Приоритетными направлениями государственной политики Российской Федерации в социально-трудовой сфере являются: оплата труда, обеспечение достойного уровня жизни населения, повышение качества трудовой жизни, регулирование занятости, здравоохранение, образование, согласование интересов субъектов социально-трудовых отношений на основе использования механизма социального партнерства.

Анализируя достигнутые в Российской Федерации результаты осуществления политики государства в сфере оплаты труда за последние годы, следует отметить, что в 2017–2018 гг., по данным официальной статистики, зафиксирован рост средней заработной платы работников всех отраслей [152].

Динамика среднемесячной номинальной начисленной заработной платы на одного работника за период с 2007 по 2018 гг. представлена на рисунке 2.1.

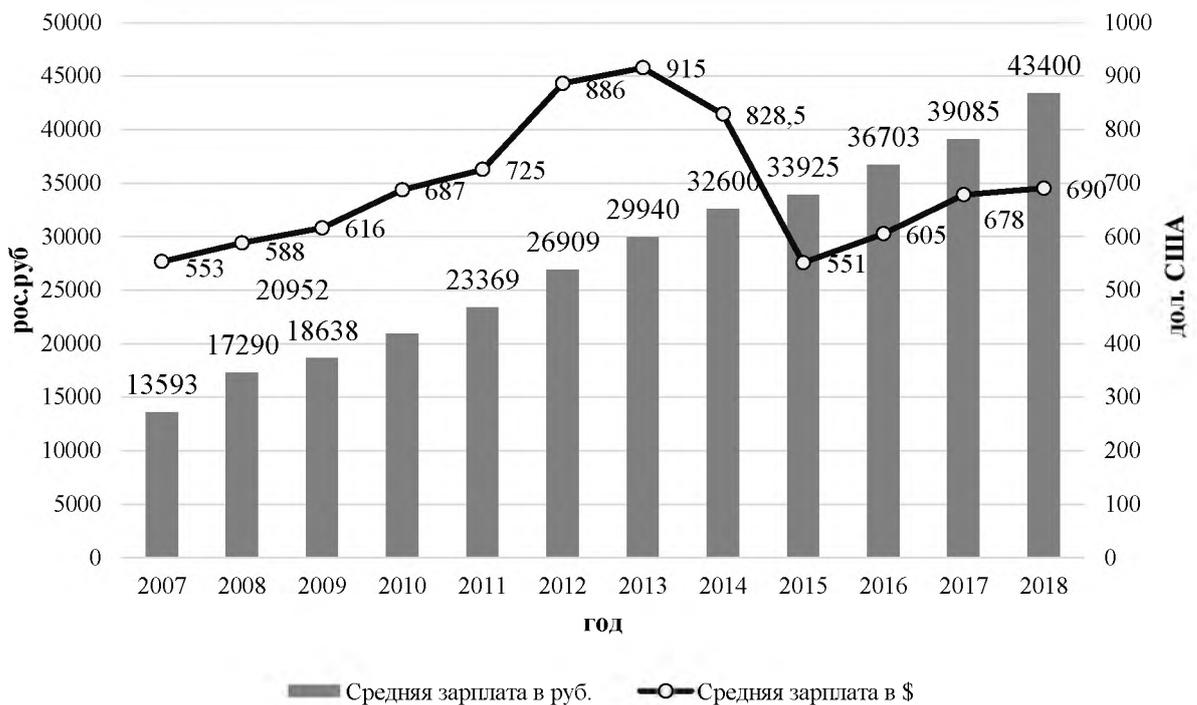


Рисунок 2.1 – Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата одного работника [151]

И хотя среднестатистические расчеты не дают полного представления о зарплате различных слоев населения, однако они помогают выявить общие тенденции изменения доходов и сравнить эти величины с минимальными показателями, которые необходимы для поддержания жизнедеятельности и налаживания быта [152].

Позитивные изменения произошли и в установлении минимального размера оплаты труда. Как свидетельствует анализ, на протяжении длительного периода времени минимальный размер оплаты труда в Российской Федерации был ниже прожиточного минимума. Только в начале 2019 г. этот показатель сравнялся с прожиточным минимумом для трудоспособного населения и составил 11 280 руб., что во многом обусловлено подъемом экономики страны в целом в 2017 и 2018 гг. (рис. 2.2).

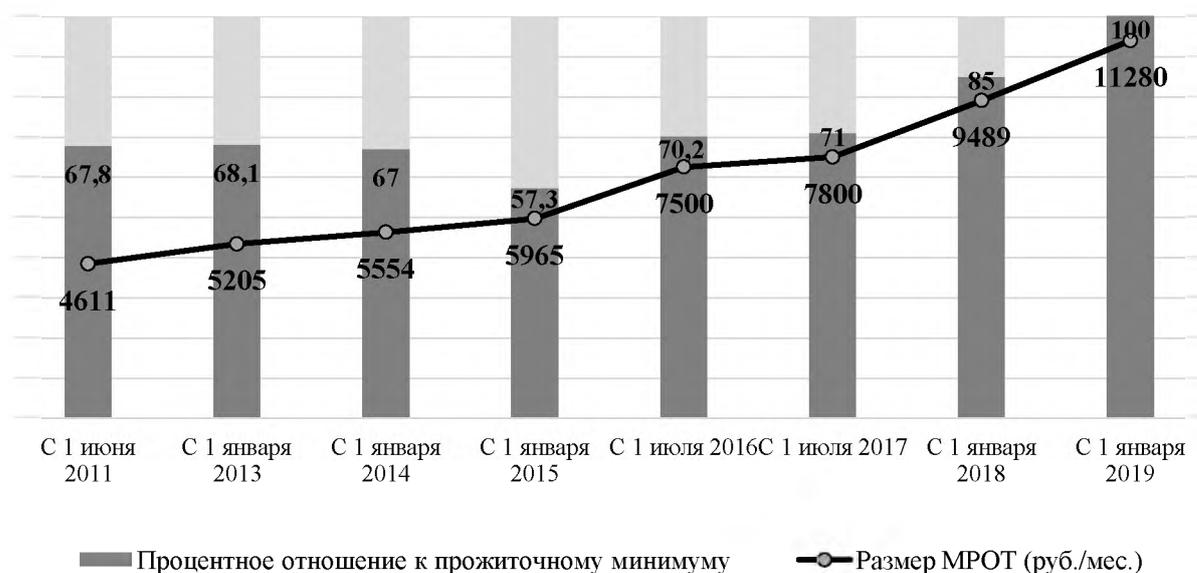


Рисунок 2.2 – Динамика соотношения удельного веса минимального размера оплаты труда (МРОТ) и прожиточного минимума (ПМ)
(составлено по [124; 150]).

В то же время, несмотря на определенные позитивные тенденции, нельзя однозначно утверждать о реальном улучшении жизни всех слоев населения.

По данным Федеральной службы государственной статистики России (Росстата), доля населения, пребывающего за чертой бедности, хотя и несколько снизилась в период с 2007 по 2018 гг. (с 13,3 до 12,6 % от общей численности), но вследствие негативных явлений, наблюдаемых в экономике (последствия кризиса, начавшегося в 2008 г., введения санкций и др.), не показывает устойчивой тенденции к снижению и имеет скачкообразный характер 10,6 % в 2012 г. и 13,4 % в 2016 г. (рис. 2.3).

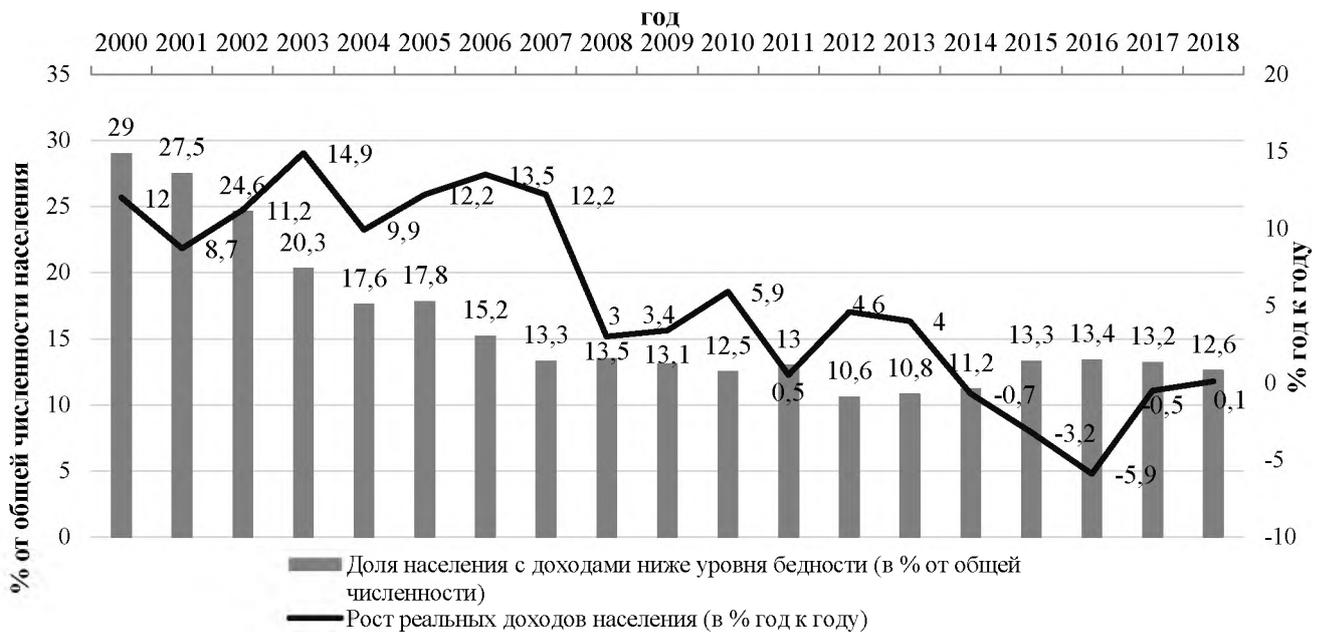


Рисунок 2.3 – Динамика уровня бедности и доходов населения в России [139]

В то же время многие исследователи отмечают, что данные официальной статистики значительно отличаются от реальных показателей. Так, специалисты Института социально-экономического анализа (ИНСАП) утверждают, что уровень бедности в России составляет 24,8–25,2 % (около 36 млн человек вместо указанных в данных статистики 20 млн чел.) [38].

Кроме того, наблюдается высокая дифференциация в оплате труда работников разных отраслей и секторов экономики, различных регионов, разных профессионально-квалификационных групп.

Особенно уязвимыми в этом плане оказались работники бюджетного сектора экономики, где с 90-х гг. XX в. проводилась политика сдерживания роста

оплаты труда как часть общей политики сокращения государственных расходов [142].

Анализируя показатели, характеризующие дифференциацию по оплате труда работников различных отраслей за последнее десятилетие, можно отметить, что она является традиционно высокой. Согласно отчетным данным Министерства экономического развития Российской Федерации, на протяжении всего рассматриваемого периода лидерами по среднемесячной начисленной заработной плате являются топливно-энергетический комплекс и сфера финансовой деятельности, аутсайдерами – текстильное и швейное производство, почтовая и курьерская деятельность, сельское хозяйство [150].

Достаточно заметны различия в оплате труда работников разных регионов России, и в последние годы усиливается тенденция увеличения этого разрыва. Согласно статистическим данным, наиболее высокие уровни зарплат наблюдаются в 2018–2019 гг. у работников Москвы и Санкт-Петербурга (в долларовом эквиваленте – 700–1000 долларов), в то время как в других регионах средний оклад работников равен 570 долларам. Наименьшие оклады имеют работники Орла (16830 руб., или 259 долларов), Дагестана (17240 руб., т. е. 265 долларов), Кемерово (17490 руб., или 269 долларов), Новосибирска (17600 руб., или 271 доллар) [57].

По оценкам специалистов, наиболее существенными факторами высокой дифференциации работников по уровню оплаты труда в России являются не образование и квалификация, как в развитых европейских странах, а финансовое состояние региона, отрасли и предприятия. Как отмечает Э. Н. Соболев, это приводит к тому, что идентичные группы работников, даже в пределах одного региона, могут получать разную зарплату за труд равной квалификации, что вызывает рост недовольства и снижение трудовой мотивации персонала. Такая ситуация обуславливает необходимость изменения качества дифференциации заработной платы на основе усиления фактора профессионально-квалификационных различий [143, с. 20], что предопределяет потребность в усилении деятельности государства в этом направлении.

Одной из ключевых сфер деятельности государства по регулированию социально-трудовых отношений является обеспечение занятости населения, характер которой во многом определяется специфическими факторами российской экономики, такими как сырьевая направленность, моноцентризм и инновационное развитие отдельных отраслей [56].

Министерство труда и социального развития РФ – Федеральный орган исполнительной власти, реализующий политику в сфере занятости и трудоустройства в России, – координирует деятельность федеральной государственной службы занятости населения. Территориальные органы по вопросам занятости населения, в состав которых входят государственные учреждения службы занятости (центры занятости населения), подведомственны Министерству труда и социального развития РФ и выполняют функции регулирования спроса и предложения рабочей силы, содействия в организации переподготовки и переобучения работников, а также оказания социальной помощи безработным [48; 56; 113]. Низкий размер пособий по безработице вынуждает людей к более активному поиску работы, а также дополнительных заработков. Тенденцией последних лет является увеличение частичной или временной занятости, приносящей больший доход, чем определяет государство. Так, по данным Минтруда, этот сектор рынка труда вырос в 2017 г. на 18 % по сравнению с аналогичным периодом прошлого года. В целом за 2017 г. число занятых неполный рабочий день возросло до 41 500 человек, а в настоящее время превысило 300 000 человек [10].

Адаптация работников к современному рынку труда происходит и в форме их участия в секторе неформальных трудовых отношений, в котором контроль государства невозможен или затруднен, что обостряет проблему легализации занятости. По данным международной Ассоциации дипломированных сертифицированных бухгалтеров (АССА), Россия вошла в пятерку крупнейших теневых экономик, заняв четвертое место в рейтинге, куда включены 28 стран. Ее объем составляет 33,6 трлн руб. (39 % ВВП страны). Показатель теневой экономики в России – один из самых высоких в мире, он почти на 84 % выше, чем

в среднем по миру. Большой объем экономики в тени лишь у Украины (46 % от ВВП, или 1,1 трлн грн), Нигерии (48 % ВВП) и Азербайджана (67 % ВВП) [128]. Решение проблемы снижения уровня нелегальной занятости позволит повысить степень государственного регулирования не только экономической деятельности предприятий, но и укрепит социальную защиту работников, обеспечит контроль и привлечение к ответственности работодателей, нарушающих права работников.

Нерешенность многих актуальных вопросов в сфере социально-экономического развития приводит к негативным последствиям в области социально-трудовых отношений, возникновению противоречий между наемными работниками и работодателями, нередко приводящих к трудовым конфликтам и протестным акциям.

Основой процесса разрешения трудовых споров в России является использование принципа примирительных процедур через соответствующие комиссии и трудовые арбитражи. Основным государственным органом, содействующим разрешению коллективных трудовых споров путем организации примирительных процедур и участия в них, с 1993 г. в России является Служба разрешения коллективных трудовых споров, изменившая в настоящее время свой статус, что отразилось в закреплённом в Постановлении Правительства Российской Федерации понятии «Система службы». Систему службы образуют Департамент по урегулированию коллективных трудовых споров и развитию социального партнерства Министерства труда и социального развития Российской Федерации и межрегиональные территориальные органы по урегулированию коллективных трудовых споров этого Министерства, а также подразделения органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации [120]. В решении социально-трудовых проблем принимает участие также многопрофильная группа экспертов, созданная на базе Бюро МОТ в Москве.

Результаты исследования свидетельствуют, что в последнее время в России отмечается значительное количество протестных акций. Особенно их количество возросло в связи с проведением пенсионной реформы в 2018 г., что зафиксировали эксперты Центра экономических и политических реформ. Так, в

III квартале 2018 года зафиксировано более чем в 3 раза больше протестов по сравнению с началом 2018 года и примерно в 2,8 раз больше протестов по сравнению с соответствующим периодом 2017 года. Всего за год зафиксировано 2526 протестных акций [125].

П. Бизюков, ведущий специалиста Центра экономических и политических реформ, отмечает, что количество трудовых протестов ежегодно возрастает: если в 2008 г. в России на предприятиях митинговали 93 раза, то в 2016-м – уже почти в пять раз больше (419 раз). Это свидетельствует о том, что несмотря на улучшение экономической ситуации в стране в целом, оздоровления в сфере трудовых отношений, по сути, не произошло. При этом все больше акций происходит стихийно, без участия профсоюзов [29].

Трудовые протесты можно рассматривать как форму социального конфликта, где стороны используют свой потенциал для того, чтобы, как минимум, отстоять свою позицию в социальном пространстве, а как максимум, - навязать свою волю оппоненту [160, с. 178; 167, с. 147; 186]. Под трудовым протестом ученые понимают форму проявления трудового конфликта, предметом которого могут быть как конкретные действия работодателя, так и политика работодателя в целом [93].

Специалисты Центра социально-трудовых прав (г. Москва) рассматривают протест как открытую форму трудового конфликта, в рамках которого работники предприятия (организации, корпорации) или трудовая группа предпринимают действия, направленные на отстаивание своей социально-трудовой позиции путем отказа от традиционных форм деятельности и взаимодействий для воздействия на работодателя или других субъектов, способных определять позицию работодателя, с целью ее изменения [11].

Формы трудовых протестов многообразны, и наиболее распространенными на сегодняшний день являются забастовки, митинги, демонстрации, выступления, пикетирование, саботаж, рестрикционизм и др. В соответствии со статьей 398 Трудового кодекса Российской Федерации, забастовка определяется, как временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых

обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора, а «трудовой спор» – как неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов [173]

В последнее время достаточно популярными в России стали такие формы протеста, как стоп-акции, которые не всегда проходят в форме забастовок. Временное превращение работы даже одним или несколькими работниками в случае более чем двухнедельной задержки заработной платы, не приводящее к остановке предприятия или всего подразделения, является в РФ законной формой отказа от работы и классифицируется как стоп-акция. В число стоп-акций специалисты включают и «итальянские забастовки», т.е. «работу по правилам», когда замедляется темп работы и интенсивность труда снижается, что дает основание считать их аналогом стоп-акций.

Проанализируем более детально материалы наблюдений Центра социально-трудовых прав (г. Москва) о трудовых протестах и причинах их возникновения в Российской Федерации [11; 174]. Специалистами Центра была исследована степень радикальности (напряженности) протестов, проявляемая в виде остановки работы. Было установлено, что в 2017 г. наибольшее число стоп-акций происходило в сфере транспорта и связи (27%), а также строительства (23%) и промышленности (18%), а наименьшее – в сфере науки и народного образования (менее 1%). Преобладание акций без остановки работы над стоп-акциями зафиксировано на промышленных предприятиях (33% против 18%), что можно объяснить наличием в промышленности профсоюзов, способных организовать протестные действия с наименьшими для всех потерями.

В 2018 г. основными источниками протестов по-прежнему оставались сфера транспорта и связи (29% стоп-акций от общего количества акций протеста), промышленность (20%) и строительство (11%). Невысокие показатели

протестной активности отмечаются в сфере народного образования (2%), а в сфере науки протестов вообще зафиксировано не было [174]. Данные относительно распределения по отраслям стоп-акций и акций без остановки работ в РФ в 2018 г. представлены на рисунке 2.4.

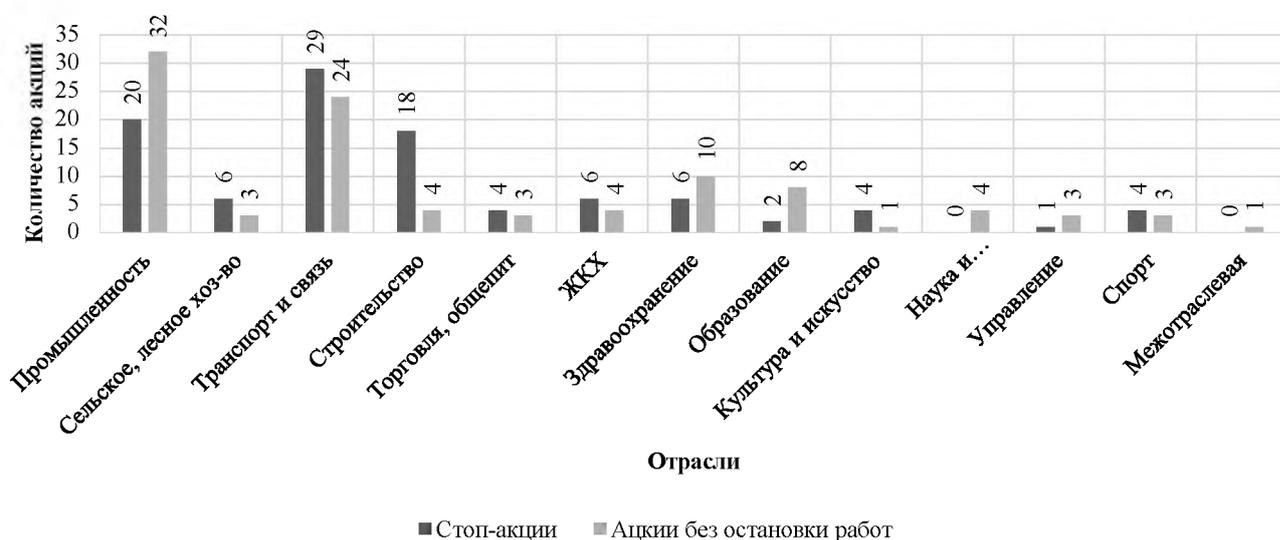


Рисунок 2.4 – Распределение по отраслям стоп-акций и акций без остановки работ в 2018 г. (% от количества акций) [174]

В целом по стране количество стоп-акций несколько снижается. Так, в 2018 г. было зафиксировано 116 случаев остановки работ, что на 5,2% ниже, чем в 2017 г. и на 26,6% чем в 2016 г. Как показывают результаты исследования, тенденция нарастания уровня протестности в 2018 г. прервалась, хотя пока не вернулась на уровень 2014 г. (табл. 2.1).

Таблица 2.1 – Количество протестных акций в РФ за 2008–2018 гг.

(составлено автором по [11; 174])

Период	Общее число протестных акций	Среднемесячное число протестных акций	Общее число стоп-акций	Среднемесячное число стоп-акций	Доля стоп-акций (%)
1	2	3	4	5	6
2008	96	8,0	60	5	64,5
2009	272	22,7	106	8,8	38,9
2010	205	17,1	88	7,3	42,9
2011	262	21,8	91	7,6	34,7
2012	285	23,75	95	7,9	33,3
2013	277	23,08	102	8,5	36,8

1	2	3	4	5	6
2014	293	24,30	97	8,1	33,2
2015	409	34,1	168	14	41,1
2016	419	34,9	158	13,2	37,7
2017	334	27,8	122	10,2	36,5
2018	258	21,5	116	9,7	44,9
Всего	3110	23,5	1203	9,2	40,4

Исследуя причины трудовых протестов, многие специалисты единодушны во мнении относительно того, что нарушения, связанные с оплатой труда, являются сегодня первостепенным фактором, ухудшающим социально-трудовые отношения и провоцирующим конфликты в трудовых коллективах (рис. 2.5).

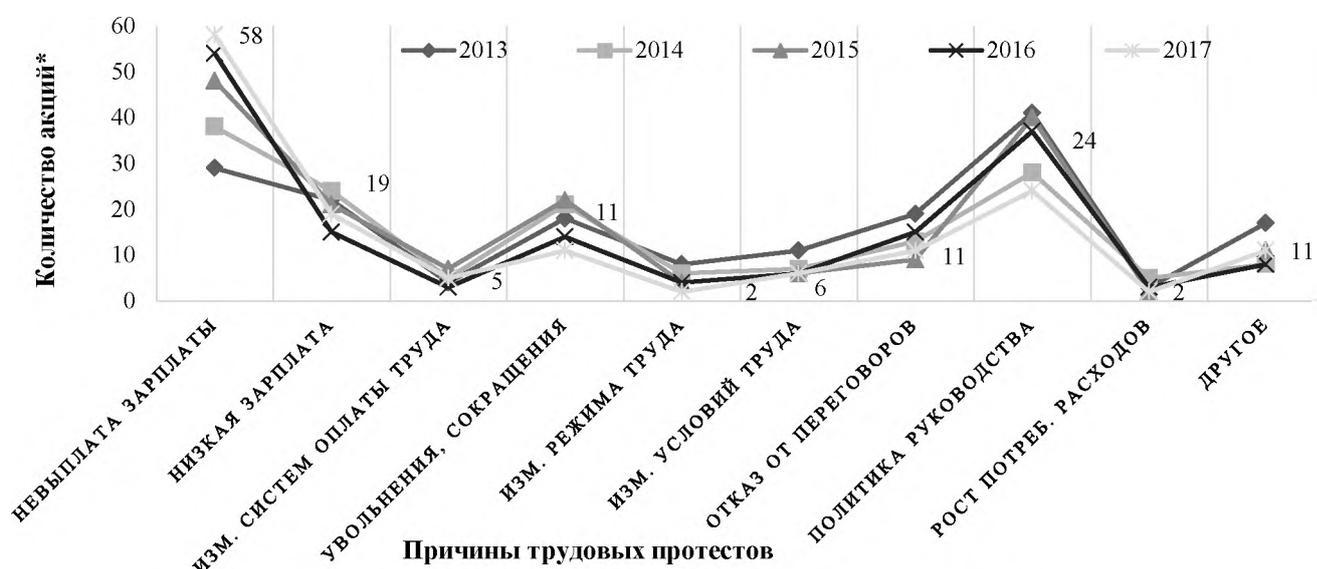


Рисунок 2.5 – Причины протестов в 2011-2017 гг.

(% от общего количества акций) [11]

*Примечание: так как в рамках одной акции могло быть названо несколько причин, то общая сумма превышает 100 %.

Прежде всего, речь идет о невыполнении требований действующего законодательства о труде, и в частности, относительно своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы (58 % всех причин), а также о низком уровне заработной платы работников предприятий и организаций (19 %).

Данные по задолженности и срокам задержки заработной платы за период 2012–2017 гг. представлены в таблице 2.2.

Таблица 2.2 – Данные о размере задолженности и сроках задержки зарплаты (для протестов, где задержка указывалась в качестве одной из причин*) [11; 174]

Показатели, характеризующие задолженность		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Размер задолженности по зарплате	Доля случаев, когда есть информация о размере задолженности (%)	51	37	36	46	36	25	50
	Средний размер задолженности (тыс. руб.)	23594	58508	31193	39084	24219	62585	48707
Срок задолженности	Доля случаев, когда есть информация о сроке задолженности (%)	71	77	70	81	80	44	80
	Средний срок задолженности (мес.)	5,2	4,2	3,7	3,6	3,7	4,4	4,0

*Примечание: здесь учитывались только первичные акции, повторные акции исключались для того чтобы избежать двойного счета суммы и срока задолженности.

Как видно из таблицы 2.2, средний размер задолженности по заработной плате в 2017 г. превысил этот показатель по сравнению с 2016 г. на 38,7% и составил 62,5 млн. руб., хотя такое повышение обусловлено задолженностью преимущественно перед вахтовиками, уволенными работниками и работниками банкротящихся предприятий. В 2018 г. этот показатель значительно снизился и составил 48,7 млн руб., что на 22,2% меньше, чем в предыдущем году.

Срок задолженности по зарплате имел тенденцию к увеличению, начиная с 2015 г., и в 2017 г. возрос на 19% по сравнению с 2016 г., составив 4,4 месяца, однако в 2018 г. ситуация несколько улучшилась (средний срок задолженности составил 4,0 месяца, что на 9,1% меньше, чем в 2017 г.).

Специалисты отмечают сложность оценки задолженности по заработной плате в связи с недостатком информации, обусловленным трудностями в получении достоверных данных, что приводит к некоторым расхождениям в показателях, представленных в разных источниках. Однако все имеющиеся данные однозначно свидетельствуют о том, что оплата труда работников является одной из наиболее «болевых точек», провоцирующих недовольство работников и вызывающих трудовые протесты.

На основе данных, приведенных в таблицах 2.1 и 2.2, проанализируем влияние задолженности по заработной плате (Р) на общее число протестных

акций (z_1), среднемесечное число протестных акций (z_2), общее число стоп-акций (z_3), среднемесечное число стоп-акций (z_4) и долю стоп-акций в общем количестве протестных акций (z_5).

Парная зависимость каждого из показателей, характеризующих конфликтность, от просроченной задолженности по заработной плате определялась с помощью метода наименьших квадратов. Применялся пакет «Регрессия» в программе Excel.

Анализ модели на основе множественной корреляции критерия Фишера и критерия Стьюдента показал отсутствие четкой тенденции, выражающей зависимость между z_1 , z_2 , z_3 , z_4 и P . Показатель z_5 (доля стоп-акций в общем количестве протестных акций) достаточно тесно связан с показателем P . Получена регрессионная парная модель:

$$z_5 = 19,242 + 0,0078 P \quad (2.1)$$

Коэффициент корреляции R при этом равен 0,695. По критерию Фишера и критерию Стьюдента вероятность выводов на основании модели составляет 99 %.

Результаты корреляционно-регрессионного анализа представлены в Приложении Б. Графическая интерпретация зависимости показателя z_5 от P в мастере диаграмм представлена в Приложении В (рис. В.1).

На основании этой модели можно сделать вывод о прямой зависимости доли стоп-акций в общем количестве протестных акций от просроченной задолженности по заработной плате и делать прогнозы по показателю z_5 в зависимости от ожидаемой задолженности. Например, если ожидаемая просроченная задолженность составит 3070,4 млн руб., то ожидаемая доля стоп-акций составит:

$$z_5 = 19,242 + 0,0078 L = 19,242 + 0,0078 \cdot 3070,4 = 43,19\% \quad (2.2)$$

По логике показатели z_1, z_2, z_3, z_4 также должны коррелироваться с просроченной задолженностью по заработной плате. Отсутствие такой зависимости можно объяснить использованием различных методов обработки полученной информации и расчета данных в разные годы. Построение качественных моделей требует единой методики расчета статистических показателей или приведения информации к единой методике расчета по всему временному периоду в соответствии с общей инструкцией. Вполне вероятно и логически объяснимо, что приведение информации к единой методике расчета по всему временному периоду также может показать наличие корреляционной зависимости показателей z_1, z_2, z_3, z_4 от показателя «просроченная задолженность по заработной плате».

Полученная модель при наличии соответствующих статистических данных вполне приемлема для отслеживания аналогичных показателей в ДНР.

Сглаживание противоречий между наемными работниками и работодателями происходит путем использования социального партнерства, т. е. системы институтов и механизмов согласования интересов участников производственного процесса. Как справедливо отмечает Э. Н. Соболев, партнерские отношения есть «неотъемлемый элемент социально-ориентированной экономики, который обеспечивает как социальную направленность производства, так и усиливает заинтересованность трудового коллектива в росте его эффективности» [143].

В соответствии со ст. 28 Трудового кодекса Российской Федерации, система социального партнерства в России осуществляется по принципу трипартизма на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом, территориальном и локальном уровнях [173]. Социально-трудовые отношения на этих уровнях регулируются путем заключения Генерального, региональных, отраслевых (тарифных) соглашений и коллективных договоров.

Информация о заключении отраслевых соглашений, действовавших на федеральном уровне социального партнерства в 2011–2017 гг., представлена в таблице 2.3.

Таблица 2.3 – Информация о заключении отраслевых соглашений, действовавших на федеральном уровне социального партнерства в 2012–2017 гг. (составлено автором)

Годы	Количество отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне	Распространялись на работников, чел.	В том числе членов профсоюза	
			ед.	%
2011	16	х		
2012	14	738457	х	х
2013	14	685836	170968	24,9
2014	14	747689	172921	23,1
2015	13	703774	х	х
2016	12	633113	148926	23,5
2017	13	628981	157495	25

Примечание: х – данные отсутствуют

Как следует из приведенных в таблице 2.3 данных, количество отраслевых соглашений, заключенных в период с 2011 по 2017 гг., существенных изменений не претерпевает, однако количество членов профсоюза, на которых они распространялись, несколько снизилось в 2016–2017 гг., по сравнению с 2013–2014 гг. В 2018 г. было заключено 22 отраслевых соглашения, что на 41 % больше по сравнению с предыдущим годом.

Некоторое снижение количества членов профсоюза отмечается и в контексте их участия в колдоговорном регулировании на локальном уровне (табл. 2.4).

По данным таблицы 2.4 видно, что в 2010 г. произошло резкое снижение количества заключенных коллективных договоров, что объясняется реструктуризацией, проводимой в этот период в сфере государственного управления, а также субъективным фактором, связанным с недооценкой роли коллективно-договорного регулирования в сфере социально-партнерских отношений.

Таблица 2.4 – Информация о заключении коллективных договоров
в России в 2008–2017 гг. (составлено автором)

Годы	Количество организаций различных форм собственности, которых объединяет профсоюз, ед.	Количество организаций, в которых заключены колдоговоры		Количество членов профсоюза, на которых распространяются колдоговоры, чел. чел.
		ед.	%	
2008	22318	18371	82,3	956834
2009	20500	х	83,9	х
2010	21114	3758	17,8	х
2011	х	х	х	х
2012	х	х	89,5	х
2013	18937	16932	89,4	811728
2014	19099	17103	89,5	844867
2015	х	х	89,9	х
2016	18218	16487	90,5	814856
2017	17734	15879	89,5	799836

Примечание: х – данные отсутствуют

Как следует из приведенной выше таблицы, с 2008 по 2017 гг. количество организаций, которые объединяет профсоюз, снизилось с 22318 до 17734. Количество организаций, в которых заключены коллективные договоры, за этот период также уменьшилось – с 18371 в 2008 г. до 15879 в 2017 г. Аналогичная динамика наблюдается и для количества членов профсоюзов, на которых распространяются коллективные договоры – их количество снизилось на 156998 чел.

Сложившуюся ситуацию можно объяснить разочарованием работников в эффективности действия механизмов социального партнерства и работы профсоюзов. Так, по данным социологических опросов, только 10,6 % работников государственных и 14,6 % приватизированных предприятий рассматривают профсоюзы в качестве защитника своих интересов, а 59,8 % работников госпредприятий и 68,6 % работников частного сектора ощущают себя полностью беззащитными [143, с. 45]. Это объясняется многими причинами, в частности, неэффективностью работы профсоюзов и формальным подходом лидеров к выполнению своих обязанностей на конкретных предприятиях, повсеместным невыполнением положений коллективных договоров, сложностью создания

профсоюзных организаций на малых предприятиях, бюрократизацией профсоюзов и их зависимостью от отношений с властью и др. Некоторые авторы в своих публикациях обосновывают выводы о наличии кризиса российских профсоюзов на современном этапе. Однако это вовсе не означает необходимость ликвидации такой формы борьбы работников за свои права, которая создавалась десятилетиями. Требуется лишь совершенствование форм работы профсоюзов в контексте современных реалий при сохранении самой идеи коллективно-договорного регулирования и использования позитивных практических наработок, содействующих развитию социально-трудовых отношений. В этих условиях существенно возрастает роль государства как гаранта гармонизации этих отношений, обеспечивающего сотрудничество между сторонами социального диалога.

Таким образом, обобщение опыта Российской Федерации в сфере государственного регулирования социально-трудовой сферы подтверждает, что эффективность управляющего воздействия на процессы, происходящие в социально-трудовой сфере, может быть обеспечена только путем комплексной системной работы по использованию всех необходимых для устойчивого экономического и социального развития общества методов, средств и механизмов.

2.3. Анализ современного состояния социально-трудовых отношений в Донецкой Народной Республике

Формирование стабильных экономических условий в Донецкой Народной Республике являются тем фундаментом, без которого невозможно осуществление качественного реформирования социально-трудовых отношений и создание благоприятных условий для жизнедеятельности населения [155, с. 402; 158, с. 185]. Результаты выполненного исследования позволяют утверждать, что несмотря на значительный ущерб, связанный с разрушением промышленных, жилых и социальных объектов, разрывом экономических связей между территориями, значительным оттоком кадров, в Республике были достигнуты

позитивные экономические результаты, свидетельствующие об имеющемся потенциале для дальнейшего развития территории. Об этом наглядно свидетельствуют данные Министерства экономического развития ДНР, отраслевых Министерств ДНР [135; 1376; 137; 196], государственных органов статистики [133].

В частности, промышленные предприятия, занимающие в общем объеме реализованной продукции всех отраслей экономики 63,4 %, реализовали в 2018 г. продукции (товаров, услуг) в действующих ценах на 47,1 % больше, чем в 2017 г. Это обусловлено, прежде всего, значительным ростом металлургического производства, доля которого в общем объеме реализации промышленной продукции составляет 37 %.

Объемы реализованной промышленной продукции выросли в таких видах деятельности, как текстильное производство, производство одежды – в 1,8 раза; производство неметаллической минеральной продукции – в 1,6 раза; производство, передача и распределение электроэнергии – на 41,3%; добыча каменного угля – на 29,3 %; изготовление изделий из древесины, производство бумаги и полиграфическая деятельность – на 24,5 %; производство пищевых продуктов, напитков и табачных изделий – на 24,1 %; производство мебели – на 23,2 %; производство основных фармацевтических продуктов и фармацевтических препаратов – на 21,5 %; ремонт и монтаж машин и оборудования – на 16,1 %; машиностроение – на 13,6 %.

Большой потенциал с перспективой наращивания в 1,5–2 раза объемов добычи имеет угольная отрасль промышленности, несмотря на существующую проблему с реализацией угля. Рентабельными считаются двадцать шахт: в Донецке – шахты им. Скочинского, Челюскинцев, Калинина, Засядько; в Макеевке – им. Кирова, «Холодная Балка», «Северная», «Ясиновская Глубокая», «Калиновская-Восточная», им. Бажанова, «Щегловская-Глубокая» и «Коммунарская»; в Торезе – «Заря», им. Лутугина, «Прогресс», «Волынская», «Шахтерская-Глубокая», «Иловайская»; в Ждановке – «Ждановская»; в Кировском – «Комсомолец Донбасса». В 2017 г. введено в эксплуатацию

11 новых очистных забоев, в 2018 г. восстановлена работа шахтоуправления «Волинское» ГП «Торезантрацит», которое до этого находилось в зоне боевых действий.

Металлургический комплекс ДНР включает в настоящее время 49 предприятий, в частности, такие как «Харцызский сталепроволочный канатный завод «Силур», ГП «Юзовский металлургический завод» «Енакиевский металлургический завод», «Докучаевский флюсо-доломитный комбинат», ООО «Донпромкабель» и др. Доля предприятий металлургического комплекса в общем объеме реализации промышленной продукции составляет 37%.

Кроме того, на территории Донецкой Народной Республики в настоящее время осуществляют хозяйственную деятельность более 100 машиностроительных предприятий (в 2016 г. их количество составляло 81). В 2017 г. были зарегистрированы новые государственные предприятия: ГП «Донецкий электротехнический завод», ГП «Донбасс-Либерти» и ГП «Торезский электротехнический завод». Объем реализованной промышленной продукции машиностроения, ремонт и монтаж машин и оборудования за январь–октябрь 2017 г. увеличился на 2,5 % по сравнению с аналогичным периодом 2016 г. Две трети произведенной машиностроительной продукции экспортируется (большая доля экспортного объема приходится на Российскую Федерацию).

Достаточно успешно осуществляют свою деятельность предприятия химической промышленности. В частности, в 2017 г. были зарегистрированы как государственные предприятия химической и фармацевтической промышленности ГП «Стирол» и ГП «Фабрика аэрозолей».

Электроэнергетическая отрасль на территории ДНР включает 5 энергетических предприятий, работающих в правовом поле Республики. Достаточно стабильно развивается и пищевая промышленность. Намечился позитивный сдвиг и в сфере легкой промышленности: восстанавливаются разрушенные производственные мощности, появляются новые предприятия – в 2017 г. в Республике насчитывалось 41 работающее предприятие.

В период с 2015 по 2018 гг. наблюдалась устойчивая тенденция прироста основных видов продукции в отраслях сельского хозяйства, недостающие объемы сельскохозяйственной продукции (овощей, молока, мяса, яиц) импортируются.

Большая работа проводится в Республике в сфере жилищно-коммунального хозяйства по восстановлению разрушенного обстрелами жилого фонда. Администрациями городов и районов зафиксировано более 21 тыс. разрушенных обстрелами частных домовладений, более 4,5 тыс. поврежденных обстрелами многоквартирных жилых домов, около 2 тыс. пострадавших социальных объектов. За период с 2014 г. до января 2018 г. восстановлено 5,47 тыс. частных домов, 1796 многоквартирных домов, около 900 объектов социально-культурного быта, что составило около 25–30 % от разрушенного фонда жилья. Усилиями ЖКХ была произведена реконструкция 136 квартир в общежитиях. В рамках республиканских программ, направленных на восстановление жилого фонда построено 129 одноэтажных многоквартирных домов, завершена программа по выдаче стройматериалов на ремонт 3728 частных домов [169; 171]. Такое строительство позволяет не только улучшать жилищные условия граждан ДНР, но и создавать новые рабочие места.

Выполненный анализ свидетельствует также о положительной динамике развития сферы торговли. Так, в 2018 г., по сравнению с 2017 г., объем оптового товарооборота увеличился на 13,8 %, объем розничного товарооборота – на 16,8 %, внешнеторговый оборот продолжает увеличиваться. Как показывает анализ, рост показателей реализации продуктовой продукции и непродовольственных товаров связан с повышением загруженности производственных мощностей предприятий, открытием и возобновлением работы ряда предприятий, на продукцию которых есть спрос, внедрением проекта «Сделано в ДНР» с целью поддержки отечественного производителя. Развитию экономики Республики также способствуют иностранные инвестиции: в 2018 г.

было освоено капитальных инвестиций иностранных инвесторов на 1,6 % больше, чем в 2017 г. [196].

Таким образом, как свидетельствует анализ, достигнутые результаты развития экономики в сочетании с имеющимся потенциалом дают основание прогнозировать устойчивый экономический рост, а, следовательно, и улучшение социально-трудовых отношений в Донецкой Народной Республике.

Функции реализации государственной политики в сфере социально-трудовых отношений в Донецкой Народной Республике возложены на Министерство труда и социальной политики ДНР, основное внимание специалистов структурных подразделений которого направлено на обеспечение оплаты, нормирования и стимулирования труда, занятости и трудовой миграции населения, социальной защиты, общеобязательного государственного социального страхования.

Одним из основных факторов стабилизации социально-трудовых отношений на предприятиях, в учреждениях и организациях Республики является достойная оплата труда и своевременная ее выплата как основного источника доходов населения.

Согласно данным Главного управления статистики Донецкой Народной Республики, по состоянию на 01.09.2019 г. фонд оплаты труда штатных работников составил 4,7 млрд. руб. и уменьшился на 0,1 %, в сравнении с фондом оплаты труда на 01.08.2019 г. Наиболее высокий фонд оплаты труда по состоянию на 01.08.2019 г. отмечается в промышленности (1,8 млрд. руб.).

Начиная с 2015 г., в ДНР наблюдается постепенное повышение размера средней заработной платы. Так, в 2015 г. она составила 6782 руб., 2016 г. – 8303 руб., 2017 г. – 10130 руб., 2018 г. – 10892 руб., на начало 2019 г. – 11500 руб. Существенное повышение заработной платы произошло в июле 2019 г., и на 01.09.2019 г. ее средний размер составил 13709 руб. (рис. 2.6) [28; 136; 171; 196].

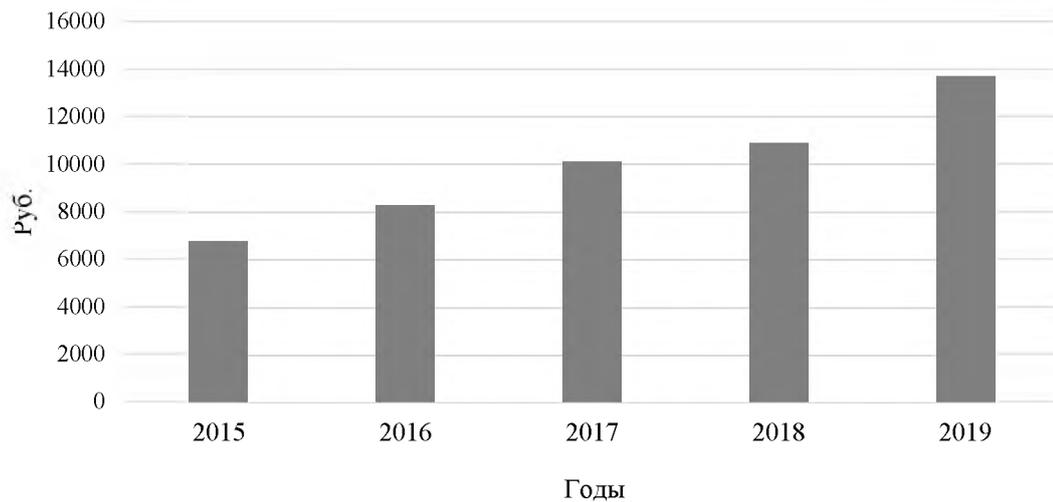


Рисунок 2.6 – Динамика средней заработной платы в ДНР, руб.

В июле 2019 г. рост среднемесячной номинальной заработной платы ускорился до 23,5 % после 11,1 % в июне, что произошло в связи с существенным увеличением заработной платы работников бюджетной сферы и государственных служащих с 01.07.2019 г. Реальная заработная плата в январе-июле 2019 г. увеличилась на 7,4 % в сравнении с 6,2 %, зарегистрированными в первом полугодии 2019 г. Около 50 % работающих в ДНР получают зарплату более 10 тыс. руб., из них 12 % получают свыше 20 тыс. руб. [133].

Наиболее высокий уровень средней заработной платы отмечается в профессиональной, научной и технической деятельности – 20 701 руб., самый низкий – в деятельности в сфере административного и вспомогательного обслуживания – 7 047 руб.

Средняя заработная плата в промышленности на одного штатного работника на 01.09.2019 г. составила 14766 руб. и уменьшилась на 1,2 %, в сравнении с 01.08.2019 г. (14949 руб.). Средняя заработная плата в угледобывающей отрасли на 01.09.2019 г. составила 17672 руб. и уменьшилась на 5,4 % в сравнении с 01.08.2019 г. (18678 руб.). Наиболее высокий уровень средней заработной платы по городам и районам отмечается в г. Кировское (22478 руб.), самый низкий в г. Докучаевске (11386 руб.).

Как показывает анализ, в Донецкой Народной Республике наблюдается стойкая тенденция повышения заработной платы, однако средние ее показатели не дают достаточно точных представлений о реальном положении отдельных групп населения. К тому же, минимальная заработная плата в ДНР до сих пор не установлена законодательно, и при расчете ее величины используется Закон Украины «О государственном бюджете на 2014 год», согласно которому минимальная заработная плата в Республике составляет 2 514 рублей, что на сегодняшний день не соответствует реальной стоимости жизни и является наименьшей по сравнению с Российской Федерацией (11289 руб.), Луганской Народной Республикой (4813 руб.) и Украиной (8346 руб.). В то же время следует отметить, что средний размер заработной платы в ДНР несколько выше, чем в ЛНР (табл. 2.9).

Таблица 2.9 – Минимальная и средняя заработная плата
в Российской Федерации, Украине, ДНР и ЛНР на 01.08.2019 г.
(составлено автором)

Показатель	РФ	Украина	ЛНР	ДНР	Соотношение размеров зарплат в ДНР и РФ, %	Соотношение размеров зарплат в ДНР и Украине, %	Соотношение размеров зарплат в ДНР и ЛНР %
Минимальный размер, руб.	11280	8346	4813	2514	22,27	30,1	52,2
Средний размер, руб.	44961	26957	12987	13709	30,5	50,8	105,6

В отличие от Донецкой Народной Республики, где размер минимальной заработной платы пересматривался всего один раз (в сентябре 2015 г.), в Луганской Народной Республике он повышался шесть раз (табл. 2.10).

Таблица 2.10 – Динамика повышения минимальной заработной платы в ЛНР (составлено автором)

Показатель	Ноябрь 2015 г.	Июнь 2016 г.	Апрель 2017 г.	Январь 2018 г.	Ноябрь 2018 г.	Июль 2019 г.
Минимальный размер зарплаты, руб.	2756	2900	3087	3241	3565	4813
Соотношение повышения минимальной зарплаты к прошлому периоду, %	9,5	5,2	6,5	5,0	10	35

Такое регулярное повышение минимальной заработной платы свидетельствует о последовательности и системности работы в этом направлении в Луганской Народной Республике, хотя трудности развития экономики в ЛНР аналогичны тем, которые характерны для ДНР: сложное финансовое положение предприятий, снижение интенсивности их деятельности в связи с военно-политическим конфликтом, сложности с рынком сбыта товаров и др.

В Донецкой Народной Республике решение сложной задачи определения размера минимальной заработной платы затруднено и определенной недоработкой правового механизма, регулирующего эту сферу деятельности. В Законе ДНР от 06.03.2015 г. № 19 ИНС «Об оплате труда», ст. 9 [54] закреплены условия определения размера минимальной заработной платы в зависимости от стоимостной величины минимального потребительского бюджета и стоимостной величины черты малообеспеченности в расчете на трудоспособное лицо и определен порядок установления и пересмотра размера минимальной заработной платы Народным Советом ДНР по представлению Правительства ДНР один раз в год в Законе «О государственном бюджете» (ст. 10). В связи с тем, что в ДНР Закон о государственном бюджете до сих пор не принят, а регулирование бюджетных отношений осуществляется в соответствии с «Временным положением о бюджетной системе ДНР», утвержденным Постановлением Совета Министров ДНР от 17.12.2016 г. № 13–18 [121], и Законом ДНР «Об основах

бюджетного устройства и бюджетного процесса в Донецкой Народной Республике» от 01.07.2019 г. № 46-ІНС [55], в которых отсутствуют нормы определения минимального размера оплаты труда, представляется целесообразным разработать и принять Закон ДНР «Об установлении минимального размера оплаты труда», что позволит своевременно корректировать ее размеры в соответствии с реальным положением дел в социально-трудовой сфере.

В процессе исследований установлено, что одной из серьезных проблем, обостряющих состояние социально-трудовых отношений в Донецкой Народной Республике и, как следствие, приводящей к возникновению конфликтов и трудовых противоречий, является нарушение сроков выплаты текущей заработной платы, что вызвано трудным финансовым положением многих предприятий, учреждений и организаций, сложившемся под влиянием целого ряда внешних и внутренних факторов.

Наибольшая задолженность по заработной плате (675,6 млн руб.) наблюдалась по состоянию на 01.02.2019 г. После некоторого ее снижения в весенний и летний период задолженность снова увеличилась и на 01.09.2019 г. составила 669,4 млн руб., что на 19,8 % больше в сравнении с задолженностью на 01.08.2019 г. (558,7 млн руб.).

По данным Главного управления статистики ДНР наибольшая сумма задолженности на экономически активных предприятиях отмечается в следующих отраслях: промышленность – 546,9 млн руб. (из них добывающая промышленность – 303,2 млн руб.); строительство – 75,2 млн руб.; профессиональная, научная и техническая деятельность – 20,5 млн руб. Общая численность работников, которым не выплачена заработная плата на 01.09.2019 г. составляет 86614 чел., из них 71783 чел. – работники предприятий отрасли промышленности.

Как свидетельствуют результаты проведенного анализа, снижение задолженности по заработной плате на 01.09.2019 г. в сравнении с показателями на 01.08.2019 г. отмечается в следующих отраслях и сферах деятельности: в

сельском, лесном и рыбном хозяйстве – на 127,8 тыс. руб. (17,7%); здравоохранении и предоставлении социальной помощи – на 213,5 тыс. руб. (3,5%); деятельности в сфере административного и вспомогательного обслуживания – на 311,8 тыс. руб. (7,1%).

В то же время по состоянию на 01.09.2019 г. в определенных отраслях и сферах деятельности наблюдается повышение задолженности по заработной плате в сравнении с 01.08.2019 г.: в промышленности – на 119840,3 тыс. руб. (9,1%); в сфере информации и телекоммуникации – на 376,9 тыс. руб. (25,3%); в сфере временного размещения и организации питания – на 328,6 тыс. руб. (183,6%). В разрезе городов и районов Республики повышение задолженности по заработной плате отмечается в г. Дебальцево (105,7%), Старобешевском районе (165,2%), г. Ждановка (23,7%) [145].

В целях обеспечения своевременной оплаты труда работникам предприятий, учреждений и организаций в Республике постоянно проводится мониторинг погашения задолженности по заработной плате, осуществляются заседания рабочих групп городских и районных администраций по вопросам погашения задолженности по заработной плате, повышения уровня заработной платы и решения проблемных вопросов в сфере трудовых отношений. По состоянию на 01.09.2019 г. с начала года проведено 104 заседания в городах и районах Донецкой Народной Республики. По результатам заседаний погашено 467,4 млн руб. задолженности по заработной плате [136].

Важнейшим фактором, оказывающим существенное влияние на состояние социально-трудовых отношений в Республике в настоящее время, является обеспечение занятости населения. Большая работа по трудоустройству граждан на постоянные и временные работы проводится центрами занятости ДНР.

Серьезной проблемой в Республике является дисбаланс спроса и предложения в профессионально-квалификационном разрезе, возникший, прежде всего, вследствие оттока квалифицированных кадров по причине военного конфликта на территории Донбасса. Решению этой проблемы способствует профессиональное обучение лиц, которое осуществляется с июня 2017 г. по

профессиям, пользующимся спросом на рынке труда, под конкретные рабочие места, предоставляемые работодателями.

Обучение проводится на базе организаций, осуществляющих образовательную деятельность, имеющих соответствующие лицензии на подготовку кадров, выданные Министерством образования и науки Донецкой Народной Республики и прошедших конкурсный отбор в установленном порядке.

За период с 01.06.2017 г. по 01.04.2019 г. на профессиональное обучение было направлено 651 человек. Завершили обучение 556 человек, из которых 535 человек, или 96,2 % уже трудоустроены. Процесс формирования групп и организации индивидуального обучения осуществляется постоянно. Особое внимание уделяется рабочим профессиям, таким как оператор котельной, продавец продовольственных товаров, каменщик и др. Профобучение проводилось по 21 профессии. Наибольшее число лиц, ищущих работу, были направлены для обучения по следующим профессиям: оператор котельной – 126 человек (19,4 % от общей численности, направленных на обучение); электрогазосварщик – 94 (14,4 %); каменщик – 55 (8,4 %); повар – 50 (7,6 %); продавец продовольственных товаров – 49 (7,5 %); аппаратчик химводоочистки – 42 (6,4 %); машинист (кочегар) котельной – 41(6,3 %). Кроме того, проходили обучение кровельщики, электрослесари, швеи, трактористы и другие [73].

Продолжает оставаться актуальным вопрос временного трудоустройства работников. За период с 01.01.2015 г. по 01.04.2019 г. было заключено 19151 договоров об организации работ временного характера, в том числе по восстановлению жилого фонда, поврежденного в результате боевых действий, благоустройству территорий, обеспечению гуманитарной помощью, социальному обслуживанию инвалидов и др. Работодателями было создано 57 655 временных рабочих мест. В оплачиваемых работах временного характера по направлению центров занятости приняли участие – 72,9 тыс. человек, в том числе 1,4 тыс. чел. приняли участие в квалифицированных работах временного характера [138].

Организация работ временного характера является важной задачей государственного регулирования сферы социально-трудовых отношений в плане

поддержки занятости. Кроме того, Министерство труда и социальной политики ДНР совместно с Республиканским центром занятости в настоящее время разрабатывает программы по обеспечению самозанятости населения и поддержке предпринимательской инициативы, что также будет способствовать решению задач снижения уровня безработицы.

Функции контроля за выполнением требований законодательства о труде, в том числе и в сфере обеспечения своевременной выплаты заработной платы, возложены на Государственную инспекцию по вопросам соблюдения законодательства о труде Донецкой Народной Республики (ГОСТРУД).

Результаты выполненного в процессе исследования анализа данных Сектора посредничества и примирения ГОСТРУДа за 2016–2018 гг. о постановке на учет предприятий, в трудовых коллективах которых возникли трудовые конфликты, хотя и свидетельствуют об общей положительной динамике снижения к началу 2019 г. конфликтных ситуаций, однако количество таких предприятий и организаций, находящихся на территории Донецкой Народной Республики, пока что остается достаточно большим.

Так, в 2016 г. работа по разрешению трудовых конфликтов проводилась на семнадцати предприятиях Республики (с учетом десяти предприятий, где трудовые разногласия наемных работников и администрации не были урегулированы в предыдущем году, в связи с чем они не были сняты с учета Государственной инспекции по вопросам соблюдения законодательства о труде). Выявлено, что основными причинами дестабилизации социально-трудовых отношений в трудовых коллективах этих предприятий, помимо наличия задолженности по выплате заработной платы, явились также и такие факторы, как низкая активность работодателей в качестве участников социального диалога, слабая вовлеченность государственных структур и органов местного самоуправления в процесс социального партнерства, опасение наемных работников относительно массовых сокращений в ходе проходившей в этот период в Республике перерегистрации предприятий, повлекшей за собой

оптимизацию штатной численности работников, а также увольнения в связи с ликвидацией некоторых предприятий [134].

Такая ситуация возникла, к примеру, в г. Енакиево в связи с ликвидацией ГП «Орджоникидзеуголь», угрозой увольнения работников таких предприятий как «Шахта № 21» ВОК г. Макеевки, ОП «Шахта им. А. П. Абакумова» ГП «ДУЭК» г. Донецка и др. И хотя в процессе разрешения трудовых споров удалось избежать сокращения численности наемных работников и обеспечить выплату задолженности по заработной плате в полном объеме, однако конфликтные ситуации не могли не сказаться негативным образом на состоянии социально-трудовых отношений в трудовых коллективах.

В 2017 г. в Донецкой Народной Республике, как показали результаты исследования, обозначилась тенденция к увеличению конфликтных трудовых коллективов: на учет ГОСТРУДа было взято 23 предприятия с повышенным уровнем конфликтности. Факторами дестабилизации социально-трудовых отношений явились невыполнение требований законодательства о труде и, в основном, задолженность по заработной плате, а также неудовлетворенность работников отсутствием проведения инструктажей по технике безопасности на рабочих местах, необеспеченность спецсредствами, непредоставление отпусков без сохранения заработной платы.

На протяжении 2018 г. в системе предупреждения возникновения коллективных трудовых споров находились 32 случая дестабилизации состояния социально-трудовых отношений на тридцати двух предприятиях, в учреждениях и организациях Республики, в том числе 6 случаев остались на контроле с 2017 г. Сумма задолженности по заработной плате работникам предприятий, учреждений и организаций, взятая на учет в 2017 г., составляла 35169,2 тыс. рублей.

В 2018 г. было снято с учета 15 предприятий в связи с устранением факторов дестабилизации и погашением задолженности по заработной плате в сумме 46661,2 тыс. рублей. В течение 2018 г. специалистами Сектора было проведено 205 рабочих встреч со сторонами социально-трудовых отношений, что на 36,6% больше в сравнении с аналогичным периодом 2017 г. (150 встреч) и

подготовлено 342 письма работодателям, допустившим нарушения трудового законодательства в отношении наемных работников.

По состоянию на 08.02.2019 г. на учете ГОСТРУДа находилось 14 конфликтогенных предприятий, по которым в стадии решения остается вопрос о выплате задолженности по заработной плате в сумме 49011,8 тыс. рублей, которая не выплачена 3619 наемным работникам предприятий Республики.

Результаты выполненного исследования дают основание утверждать, что в Донецкой Народной Республике пока что недостаточно активно используются такие эффективные методы диагностики состояния социально-трудовых отношений, как проведение социологических опросов и мониторинг уровня конфликтогенности причин, обуславливающих возникновение трудовых споров и конфликтов.

Определенную работу в плане проведения мониторинга в сфере трудовых отношений с целью выявления факторов дестабилизации и отслеживания динамики их изменения на предприятиях Республики проводит Сектор посредничества и примирения ГОСТРУДа, однако такая работа должна проводиться на системной основе. Особенно важно, что именно социологические исследования и мониторинг позволяют выявлять не только ставшими традиционными факторы возникновения трудовых противоречий (задолженность по заработной плате, нарушение норм трудового законодательства), но и такие факторы, как бюрократическое отношение работодателей к интересам наемных работников, бездействие администрации предприятий в улучшении условий труда, попытки незаконного увольнения работников, незнание или игнорирование работодателем норм действующего трудового законодательства, невыполнение норм отраслевых соглашений и коллективного договора. Об этом наглядно свидетельствуют результаты мониторинговых исследований, проводимых ГОСТРУДом.

С целью своевременного разрешения разногласий между сторонами социально-трудовых отношений Сектором посредничества и примирения ГОСТРУДа по каждому конфликтогенному случаю разрабатывается план

реагирования на осложнение состояния социально-трудовых отношений и осуществляется комплекс мероприятий, направленных на урегулирование факторов дестабилизации. Для осуществления мониторинга и изучения состояния социально-трудовых отношений в Республике ГОСТРУДОМ налажено конструктивное взаимодействие с администрациями городов и районов Донецкой Народной Республики. Управлениями труда и социальной защиты населения городов и районов Республики ГОСТРУДУ ДНР предоставляется информация о коллективных обращениях наемных работников по социально-трудовым вопросам, о предприятиях-должниках по заработной плате, а также срочная информации об возможных акциях социального протеста.

В 2019 г. подписаны Концепции взаимодействия Государственной инспекции по вопросам соблюдения законодательства о труде Донецкой Народной Республики с администрациями всех городов и районов Донецкой Народной Республики по предупреждению возникновения коллективных трудовых споров и своевременному их разрешению.

ГОСТРУД также сотрудничает в этом направлении с профессиональными союзами. Обмен информацией о факторах дестабилизации осуществляется на основании разработанного и подписанного в 2016 г. Соглашения о взаимодействии ГОСТРУДа ДНР и Федерации Профсоюзов Донецкой Народной Республики по вопросам гармонизации социально-трудовых отношений.

Сектором посредничества и примирения ГОСТРУДа организуются и проводятся рабочие (консультационные) встречи между сторонами социально-трудовых отношений, в ходе которых сторонам социально-трудовых отношений предоставляются рекомендации относительно путей урегулирования осложнений между ними. В случаях осложнения социально-трудовых отношений ГОСТРУД ДНР способствует установлению контактов между сторонами социально-трудовых отношений, консультирует стороны по вопросам компетенции работодателя относительно устранения факторов дестабилизации состояния социально-трудовых отношений и применения нормативно-правовых актов для

улучшения трудовых отношений и предотвращения возникновения коллективных трудовых споров.

Сектором посредничества и примирения также организуются и проводятся совместные с профсоюзами, работодателями, органами государственной власти семинары, совещания, «круглые столы» с целью рассмотрения состояния социально-трудовых отношений в наиболее проблемных предприятиях, учреждениях и организациях Республики.

Вместе с тем, результаты выполненного исследования приводят к выводу о недостаточной действенности предпринимаемых мер по урегулированию конфликтов и трудовых противоречий в трудовых коллективах Республики, своевременному выявлению и устранению деструктивных факторов, негативно влияющих на состояние социально-трудовых отношений. Подтверждением этому могут быть факты достаточно длительного процесса разрешения трудовых споров на ряде предприятий Республики – от даты постановки на учет в ГОСТРУДе конфликтного предприятия до даты снятия его с учета проходит более полугода или даже года.

Безусловно, длительность процесса урегулирования трудовых споров, связанных с фактором наличия задолженности по заработной плате, во многом обусловлена сложным финансовым положением предприятий Республики в условиях экономической блокады и военного положения. Однако при этом нельзя не учитывать очевидную необходимость совершенствования механизмов регуляторного воздействия на процессы гармонизации социально-трудовых отношений, что будет способствовать своевременному предупреждению и урегулированию факторов дестабилизации.

Результаты выполненного исследования и анализ современного состояния социально-трудовых отношений в Донецкой Народной Республике позволяют констатировать, что предпринимаемые в настоящее время меры по повышению действенности государственного регуляторного воздействия на процессы обеспечения устойчивого социально-экономического развития не отличаются системностью, что во многом обусловлено организационно-функциональной

несогласованностью взаимоотношений субъектов регулирования и, как следствие, приводит к фрагментарности в системе управления.

В рыночных условиях хозяйствования решение этих задач должно базироваться на качественно новых концептуальных моделях управления, обеспечении на основе комплексно-целевого подхода к их разработке органичного сочетания как организационно-экономических, так и социально-трудовых механизмов (методов, способов) регулирования этих процессов. Ключевую значимость приобретает также формирование эффективного правового обеспечения системы государственного регулирования социально-трудовых отношений, усиление действенности социального партнерства.

Обоснование комплексного системного подхода к совершенствованию механизмов государственного регулирования социально-трудовых отношений применительно к условиям хозяйствования в Донецкой Народной Республике, предложений по внесению изменений в трудовое законодательство, направлений усиления действенности социального партнерства как одного из ключевых факторов достижения гармонизации социально-экономического развития приведено в третьем разделе диссертационной работы.

Выводы по разделу 2

1. На основе изучения международной практики регулирования отношений в трудовой сфере обоснованы выводы о том, что соблюдение международных правовых норм и стандартов ООН, закрепляющих основные права и свободы человека, а также Конвенций, рекомендаций и деклараций МОТ, устанавливающих основополагающие принципы трудовой деятельности, оплаты и условий труда, является важным средством достижения гармонизации социально-трудовых отношений.

Аргументировано, что применительно к условиям развития ДНР объективно необходимо, чтобы нормативно-правовые механизмы государственного регулирования социально-трудовых отношений в основной своей части базировались на международных трудовых нормах и стандартах, закрепленных в Конвенции МОТ

№ 95 «Относительно защиты заработной платы» (1949 г.); Конвенции МОТ № 122 «О политике в области занятости» (1964 г.), Конвенции МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» (1984 г.), а также Декларации МОТ «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации» (2008 г.), в которых отражены понятия и условия организации достойного труда. Такие меры будут способствовать повышению действенности государственного регулирования социально-трудовых отношений в Республике.

2. Анализ состояния и достигнутых результатов регулирования социально-трудовой сферы России показал, что в последние годы по ряду ключевых позиций наметились положительные изменения. Так, если на протяжении длительного периода времени минимальный размер оплаты труда в Российской Федерации был ниже прожиточного минимума для трудоспособного населения, то в 2019 г. этот показатель сравнялся с прожиточным минимумом и составил 11 280 руб. Наблюдается стойкая тенденция повышения среднемесячной номинальной начисленной заработной платы на одного работника – в 2018 г. этот показатель увеличился на 68,7 % по сравнению с 2007 г., и составил 43400 руб. В 2017–2018 гг. зафиксирован рост средней заработной платы работников всех видов экономической деятельности.

3. Установлено, что ключевым фактором позитивных изменений в социально-трудовой сфере Российской Федерации является переход на программно-целевой метод планирования экономического и социального развития, разработка долгосрочных стратегий, целевых программ, подготовка прогнозных плановых документов среднесрочного характера по социально-экономическому развитию России до 2030 г. Тем не менее, анализ показал, что нерешенность многих актуальных вопросов в этой сфере привела к негативным последствиям в области социально-трудовых отношений, возникновению противоречий и трудовых споров.

4. Выявлено, что наиболее частыми причинами деформации отношений между сторонами социально-трудовых отношений в Российской Федерации являются: нарушение сроков выплаты заработной платы; высокая дифференциация в оплате труда работников разных отраслей и секторов экономики, регионов,

профессионально-квалификационных групп; невыполнение требований действующего законодательства о труде. Так, 58 % всех причин, провоцирующих трудовые конфликты, связаны с оплатой труда и 19 % – с низким ее уровнем. Наблюдается четкая тенденция увеличения размера и сроков задолженности по выплате заработной платы: если в 2015 г. размер задолженности составил 39,1 млн руб., то в 2018 г. – 48,7 млн руб. при среднем сроке невыплат зарплаты 3,9 месяцев.

Проанализировано влияние задолженности по заработной плате (P) на общее число протестных акций (z_1), среднемесячное число протестных акций (z_2), общее число стоп-акций (z_3), среднемесячное число стоп-акций (z_4) и долю стоп-акций в общем количестве протестных акций (z_5). Парная зависимость каждого из показателей, характеризующих конфликтность, от просроченной задолженности по заработной плате определялась с помощью метода наименьших квадратов в пакете «Регрессия».

Анализ модели показал отсутствие четкой тенденции, выражающей зависимость между z_1, z_2, z_3, z_4 и P , что обусловлено расхождением утвержденных методик сбора информации в разные годы. Показатель z_5 достаточно тесно связан с показателем P , что свидетельствует о влиянии задолженности по заработной плате на повышение доли стоп-акций в общем количестве протестных акций.

5. Выявлены особенности государственного регулирования социально-трудовых отношений в Российской Федерации, учет которых может быть полезен для ДНР. К ним относятся: повышение социальной направленности экономической политики государства; осуществление регуляторной деятельности государства в сфере социально-трудовых отношений на основе фундаментально разработанной, с учетом международных трудовых норм и стандартов, законодательной и нормативной правовой базы; переход к программно-целевым методам планирования и прогнозирования социально-экономического развития; проведение на постоянной основе мониторинга состояния социально-трудовой сферы; формирование системы социального партнерства по принципу трипартизма; разработка и утверждение Соглашений о партнерских отношениях в сфере трудовой деятельности на федеральном, межрегиональном, региональном,

отраслевом и территориальном уровнях; заключение коллективных договоров на уровне предприятий; создание государственной системы Службы разрешения коллективных трудовых споров; создание на базе Бюро МОТ, функционирующего в Москве с 1959 г., многопрофильной группы экспертов для оказания содействия в решении социально-трудовых проблем.

6. Установлено, что несмотря на значительный ущерб, связанный с военным конфликтом, в Донецкой Народной Республике были достигнуты позитивные экономические результаты, что предопределило возможность проведения соответствующих мероприятий в сфере оплаты и стимулирования труда. Начиная с 2015 г., в ДНР наблюдается постепенное повышение размера средней заработной платы. Так, в 2019 г. ее размер увеличился по сравнению с 2015 г. на 50,5% и составил 13709 руб.

Около 50 % работающих в ДНР получают зарплату более 10 тыс. руб., из них 12% – свыше 20 тыс. руб. Наиболее высокий уровень средней заработной платы отмечается в профессиональной, научной и технической деятельности – 20 701 руб., самый низкий – в сфере административного и вспомогательного обслуживания – 7 047 руб.

7. Минимальная заработная плата, которая является основой для определения размера заработной платы работников предприятий всех отраслей и форм хозяйствования, до сих пор законодательно в Донецкой Народной Республике не установлена, и при расчете ее величины используется Закон Украины «О государственном бюджете на 2014 год», согласно которому минимальная заработная плата в Республике составляет 2514 рублей, что на сегодняшний день не соответствует реальной стоимости жизни. Решение задачи определения размера минимальной заработной платы в ДНР затруднено определенной недоработкой правового механизма, регулирующего данную сферу. Это позволило сделать вывод о необходимости принятия Закона ДНР «Об установлении минимального размера оплаты труда», что позволит своевременно корректировать ее размеры в соответствии с реальным положением дел в социально-трудовой сфере.

8. Определены ключевые проблемы, обостряющие состояние социально-трудовых отношений в Донецкой Народной Республике и приводящие к возникновению трудовых противоречий, в частности, нарушение сроков выплаты текущей заработной платы. Наибольшая сумма задолженности по заработной плате отмечается на предприятиях добывающей промышленности – 303,2 млн руб. и строительства – 75,2 млн руб.

Негативно влияет на социально-трудовые отношения в ДНР дисбаланс спроса и предложения в профессионально-квалификационном разрезе, проявившийся в связи с оттоком квалифицированных кадров. Эта задача решается путем организации профессионального обучения лиц под конкретные рабочие места, предоставляемые работодателями, а также организации работ временного характера.

По результатам анализа выявлена очевидная потребность повышения действенности коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в ДНР, что подтверждается фактом наличия достаточно большого количества предприятий с повышенным уровнем конфликтности: в 2016 г. таких предприятий, по данным Государственной инспекции по вопросам соблюдения законодательства о труде ДНР, было 17, в 2017 г. – 23, в 2018 г. – 32. Причинами, обуславливающими дестабилизацию социально-трудовых отношений, являются также низкая активность работодателей в качестве участников социального диалога, слабая вовлеченность государственных структур и органов местного самоуправления в процесс социального партнерства.

Основные положения, содержащиеся в разделе 2 диссертации, опубликованы в работах автора [154; 156; 157; 160; 161; 162; 163; 165; 167].

РАЗДЕЛ 3. РАЗРАБОТКА КОНЦЕПТУАЛЬНЫХ ПОЛОЖЕНИЙ И ПРАКТИЧЕСКИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО РАЗВИТИЮ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

3.1. Концептуальные подходы к формированию комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений

Социальная сфера – многофункциональная и многоаспектная система, включающая совокупность разных отраслей экономики, создающих социальные блага населения в виде улучшения материального благосостояния граждан, поддержки социально незащищенных групп населения, оказания услуг в сфере образования, охраны здоровья, культуры, занятости трудоспособного населения, создания условий для достойного труда и проживания. Все компоненты социальной сферы взаимосвязаны, и соответственно, проблема эффективности функционирования всех отраслей социальной сферы неразрывно связана не только с необходимостью совершенствования процесса управления каждой из них, но и всей системы управления социально-экономическим развитием. В свою очередь, это обстоятельство требует комплексного системного подхода к процессу управления социальной сферой, консолидации усилий и конструктивного взаимодействия всех государственных органов исполнительной и законодательной власти, органов местного самоуправления, организаций работодателей, профсоюзных органов, научных организаций, учреждений образования, субъектов хозяйствования, общественных организаций.

Как подчеркивают специалисты, система управления экономикой – это сложная совокупность компонентов, включающих органы управления, целевые стратегические установки, закономерности, принципы, функции, структуры, ресурсы, методы, организационную культуру, компетенции, технологии и инструменты, тесно взаимосвязанные между собой, образующие различные подсистемы в их интеграционной целостности и формирующие механизм

воздействия на воспроизводственный потенциал, условия жизнедеятельности населения, общественные, экономические и социальные процессы в целях повышения конкурентоспособности экономики и качества жизни населения [96, с. 142]. Эти выводы правомерны и для управления социально-трудовой сферой.

Теоретические исследования, обобщение опыта зарубежных стран и Российской Федерации, а также результаты собственных научных разработок дают основание утверждать, что в основе исходной базы создания в Донецкой Народной Республике действенной комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений и механизмов ее практической реализации необходимо использовать методологию системно-целевого подхода к решению управленческих задач.

Согласно энциклопедическому определению понятие «система» трактуется как множество взаимосвязанных объектов, организованных некоторым образом в единое целое, а термин «комплекс» – как совокупность, сочетание объектов, предметов, действий, тесно связанных и взаимодействующих между собой, образующих единую целостность [15]. В соответствии с Большим экономическим словарем под понятием «системный подход» понимается комплексное изучение исследуемого объекта как единого целого с позиций системного анализа. Системный подход означает учет всех взаимосвязей, изучение отдельных структурных частей, выявление роли каждой из них в общем процессе функционирования системы и, наоборот, выявление воздействия системы в целом на отдельные ее элементы [16, с. 674].

В научных публикациях понятия «система» и «системный подход» трактуются, по сути, с аналогичных позиций.

Так, Р. Акофф под системой понимает «сеть взаимосвязанных элементов любого типа концепций, объектов, людей», И. Миллер – «множество элементов вместе с отношениями между ними» [цит. по: 108, с. 674], а Р. Берталанди в своей известной работе «Общая теория систем. Обзор проблем и результатов» пишет, что «система – это комплекс элементов, находящихся во взаимодействии»

[7, с. 32]. Аналогичные определения даны в работах известных российских ученых И. Афанасьева [4, с. 8], В. Румянцевой [130, с. 492]. В. Кушлин и В. Чичканов определяют системный подход как ведущий общенаучный подход к познанию и преобразованию объекта, включая элементы системы, связи между ними [197, с. 458].

В результате анализа многообразия подходов к определению понятия «система» Е. А. Ерохина, Л. И. Тараш в своих научных публикациях обосновали выводы о том, что системой является совокупность объектов и процессов, называемых компонентами, взаимосвязанных и взаимодействующих между собой, которые образуют единое целое, обладающее свойствами, не присущими составляющим его компонентам, взятым в отдельности. Системообразование рассматривается не как составление компонентов в систему, а как соединение компонентов системы. Системообразующие факторы (компоненты) как наиболее существенные переменные воздействуют на поведение системы, а возможность их трансформации обеспечивает развитие системы [46, с. 22; 168, с. 358, 359]. Такая трактовка понятия «система» соответствует собственным выводам диссертанта и заслуживает поддержки.

Отмечая тесную взаимосвязь принципов системности и комплексности, специалисты, вместе с тем, подчеркивают, что если системность означает подход к исследованию объекта как совокупности подсистем, то комплексность предполагает всесторонний охват всей управляемой системы, учет всех сторон, всех направлений, всех свойств системы [116, с. 56].

Всесторонне проанализировав трактовки понятий «система», «комплекс» и «системный подход», Л. Л. Бунтовская в своем монографическом исследовании обосновала выводы о том, что под системой следует понимать комплекс взаимосвязанных элементов, обладающих определенными общими свойствами и объединенных ради осуществления конкретной цели. Любая система формирует и проявляет свои свойства в процессе взаимодействия внутренней и внешней среды, развивается под ее влиянием, но при этом сохраняет качественную определенность и свойства, обеспечивающие относительную устойчивость и

позитивность системы к уровням ее функционирования. Отсюда следует, что системно-целевой подход к разработке любой комплексной системы предполагает формирование совокупности взаимосвязанных элементов (целевых подсистем) с четко определенными объектом, предметом исследования, целями, задачами, организационной структурой и механизмом управления [24, с. 190]. Такой подход в полной мере созвучен позиции диссертанта.

Принципиально важным вопросом, имеющим непосредственное отношение к предмету настоящего исследования, является правомерность использования термина «механизм» применительно к системе управления вообще и, в частности, к системе государственного управления социально-трудовыми отношениями.

Относительно трактовки понятия «механизм управления» и его включения в систему управления в научных публикациях нет единого подхода. Одни исследователи, – отмечает А. В. Барсукова, – считают, что механизм управления является самостоятельным компонентом, который не должен входить в состав системы управления. Более того, механизм управления рассматривается ими как самостоятельная система. Другие, наоборот, считают, что функционирование системы управления невозможно без входящего в его состав механизма управления [6, с. 121]. Механизм управления, – отмечает Л. Л. Бунтовская, – это ключевой инструмент комплексной системы управления, включающих совокупность взаимосвязанных составных элементов (целевых блоков) системы управления, принципов, функций, методов, способов влияния на процесс управления с целью содействия гармонизации социально-трудовых отношений [24, с. 192–193]. Механизм управления, подчеркивают В. Г. Маннапов и Л. Г. Ахтариева, – не может быть без системных компонентов и в то же время – без механизма управления нет системы управления как таковой, поскольку последняя объективно является не статичной, а высокодинамичным объектом с изменяющимися характеристиками [96, с. 49].

При разработке концепции формирования Республиканской комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений диссертантом за исходную позицию был принят научный подход, согласно

которому механизм управления является неотъемлемым компонентом системы управления и выполняет роль ключевого ее инструмента, обеспечивающего эффективность функционирования и развития системы.

Предваряя рассмотрение сущности концептуальных подходов к формированию Республиканской комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений, разработанной с учетом требований системно-целевого подхода, определим цели и задачи органов управления, обеспечивающих практическую реализацию этого направления.

Главной стратегической целью государственной политики регулирования социально-трудовых отношений в Республике является гармонизация социально-трудовых отношений и создание условий для достойного труда.

Ключевыми задачами достижения поставленной цели заключаются в повышении качества трудовой жизни; защите трудовых прав работников; эффективном использовании трудовых ресурсов; обеспечении справедливой оплаты результатов труда; повышении уровня занятости населения; развитии социального партнерства.

Результаты диагностики состояния социально-трудовых отношений в Донецкой Народной Республике, приведенные в подразделе 2.3 диссертационной работы, позволяют констатировать, что сформированная институциональная структура реализации политики государства в сфере регулирования социально-трудовых отношений и действующий механизм ее функционирования хотя и способствовали решению многих актуальных задач, соответствующих совокупности требований по восстановлению реального сектора экономики Республики и повышению качества жизни населения, тем не менее, нуждаются в дальнейшем совершенствовании.

Как показали результаты собственного исследования [155, с. 402, 403; 159, с. 246–249] и изучение материалов исследования других специалистов [24, с. 193, 295], есть основания утверждать, что работа по повышению эффективности государственного регулирования социально-трудовых отношений в Донецкой Народной Республике пока что фрагментарна и не систематизирована в плане

взаимодействия всех субъектов регуляторной политики, не обеспечена соответствующей действенной нормативно-правовой и законодательной базой и характеризуется отсутствием единого научно-методического подхода к формированию механизмов (инструментов) регуляторного воздействия на реализацию социально-экономической политики государства.

С учетом этих выводов можно утверждать, что решение проблемы повышения эффективности государственного регулирования социально-трудовых отношений в Донецкой Народной Республике требует комплексного подхода. Только путем обеспечения постоянного взаимодействия органов управления во всех сферах жизнедеятельности населения, формирования действенной законодательной базы, развития и повышения эффективности социального диалога, повышения уровня занятости населения возможно достижение главной стратегической цели – гармонизации социально-трудовых отношений и обеспечения достойного труда.

Разработанная по результатам исследования концептуальная схема формирования Республиканской комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений приведена на рисунке 3.1.

Системно-целевой подход к регулированию социально-трудовых отношений проявляется, прежде всего, в выборе объекта исследования, в качестве которого в разработанной концепции формирования Республиканской комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений выступают процессы экономического и социального развития.

Предметом исследования являются теоретические, научно-методические, организационно-экономические аспекты государственного регулирования социально-трудовых отношений на основе системно-целевого подхода. Уровни регулирования – государственный, отраслевой, территориальный, производственный и личностный.

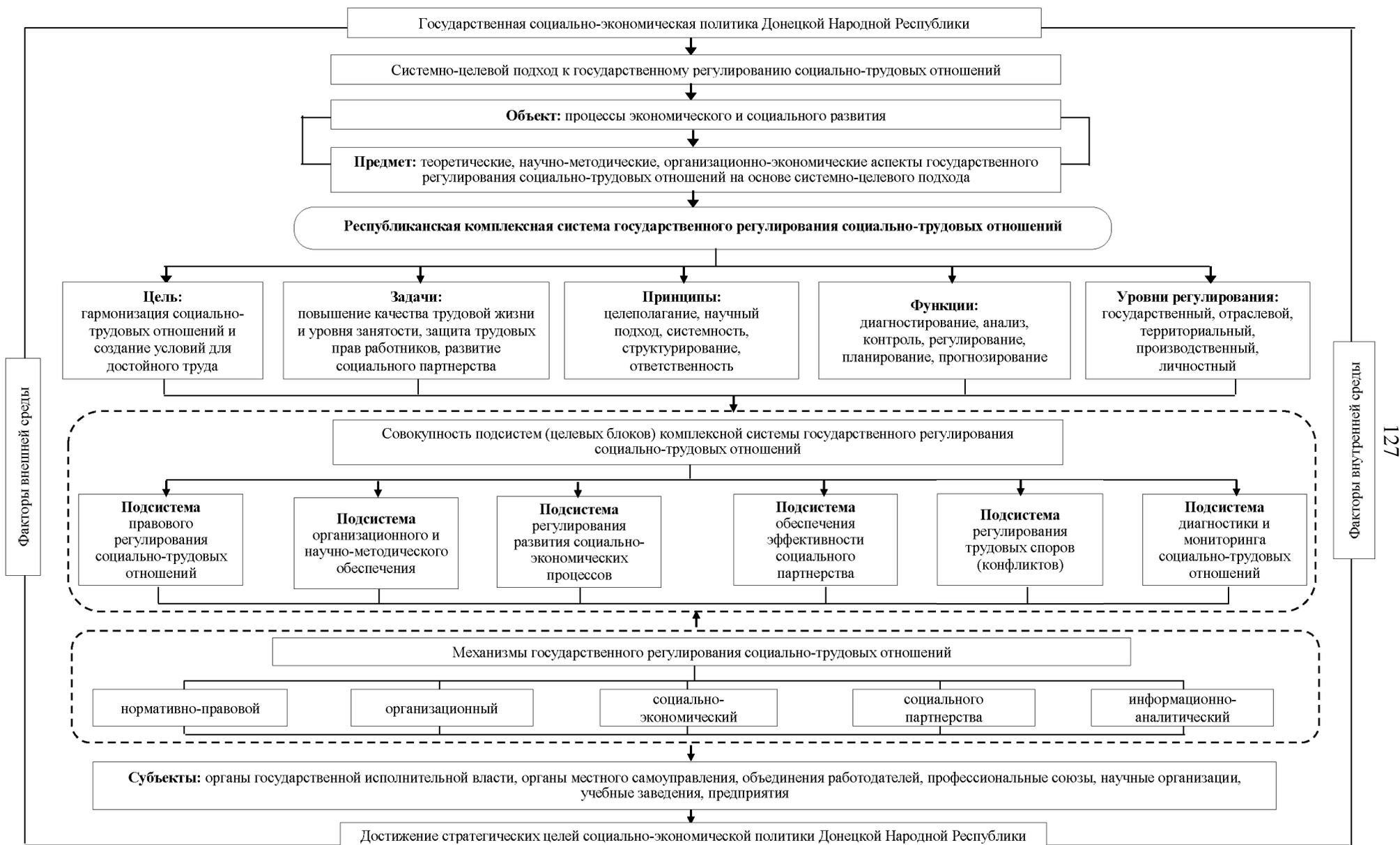


Рисунок 3.1 – Концептуальная схема формирования Республиканской комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений

Как видно из схемы, предлагаемая система относится к типу целенаправленных систем, стремящихся в своем функционировании к достижению конкретных, указанных выше целей.

Комплексную систему государственного регулирования социально-трудовых отношений рекомендуется формировать как систему, включающую ряд подсистем (целевых блоков):

- правового регулирования социально-трудовых отношений;
- организационного и научно-методического обеспечения;
- регулирования развития экономических процессов;
- регулирования развития социальной сферы;
- обеспечения эффективности социального партнерства;
- регулирования трудовых споров (конфликтов);
- диагностики и мониторинга социально-трудовых отношений.

Решение в рамках каждой из подсистем (целевых блоков) ключевых задач в своей совокупности будет способствовать развитию в Донецкой Народной Республике государственного регулирования социально-трудовых отношений, и тем самым активно способствовать становлению и развитию социального государства. Целевое сопряжение компонентов комплексной системы может обеспечить достижение синергетического эффекта в плане повышения результативности работы в сфере развития социально-трудовых отношений.

Рассмотрим более детально содержательное наполнение каждой из целевых подсистем.

Подсистема правового регулирования социально-трудовых отношений включает в себя:

неукоснительное соблюдение в процессе государственного регулирования развития социально-трудовых отношений норм и положений Трудового кодекса Донецкой Народной Республики, других законодательных и нормативно-правовых актов по практической реализации государственной социально-экономической политики;

разработку предложений по совершенствованию действующего законодательства и нормативно-правовых актов по развитию экономики и социальной сферы социально-трудовых отношений, повышению эффективности социального партнерства, управлению коллективными трудовыми спорами (конфликтами);

соблюдение принципов правового регулирования государственной политики в сфере занятости населения, законодательного обеспечения гарантий государства по защите прав граждан на работу и защиту прав на социальную защиту при безработице;

соблюдение требований законодательства по общеобязательному социальному страхованию работников;

обеспечение контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, охраны труда, аттестации рабочих мест по условиям труда;

выявление нарушений трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов в сфере производственной деятельности, подготовка соответствующих предложений по их устранению;

обобщение и анализ международного законодательства в сфере социально-трудовых отношений, развития социального партнерства, разрешения трудовых споров (конфликтов).

Подсистема организационного и научно-методического обеспечения:

исследование и развитие теоретических основ государственного регулирования социально-трудовых отношений, изучение и обобщение зарубежного опыта в этой сфере деятельности;

создание определенных организационных структур, обеспечивающих органичное взаимодействие и более активное вовлечение всех субъектов управления в процесс государственного регулирования социально-трудовых отношений в целях достижения стратегических целей социально-экономической политики Донецкой Народной Республики;

координация и взаимодействие с научными и учебными заведениями по вопросам проведения научных исследований в сфере совершенствования научно-методической базы реализации комплексного системного подхода к государственному регулированию социально-трудовых отношений, своевременному решению актуальных социальных проблем, обеспечению условий для достойного труда, повышению качества жизни населения.

Подсистема регулирования развития социально-экономических процессов:

углубление теоретических и прикладных исследований в сфере развития и использования экономического потенциала Республики;

изучение, обобщение и анализ опыта зарубежных стран, Российской Федерации по использованию в системе государственного регулирования развития экономических процессов современных методов менеджмента;

формирование комфортной предпринимательской среды и инвестиционного климата, обеспечение стабильных и благоприятных условий для восстановления экономики, развития бизнеса, снижения административных барьеров, недопущение увеличения нагрузки на бизнес-структуры и субъекты хозяйственной деятельности;

содействие переходу на инновационную модель развития экономики, усиление заинтересованности работников в активизации инновационной деятельности, разработке и внедрении в производство передовых технологий, техники и информационного обеспечения системы управления;

создание и повышение действенности системы государственного стратегического и текущего планирования социально-экономического развития городов и районов Республики, обеспечение перехода в системе планирования к методам прогнозирования, активное использование программно-целевого подхода к формированию стратегических направлений развития отраслей народного хозяйства;

совершенствование и повышение эффективности налогового и таможенного регулирования деятельности субъектов хозяйствования, повышение уровня продовольственной безопасности;

формирование системного подхода к решению задачи восполнения потребностей рынка труда в квалифицированных кадрах;

содействие активному использованию инструмента государственно-частного партнерства для модернизации и развития коммунальной, социальной и транспортной инфраструктуры Республики;

совершенствование научно-методических подходов к формированию и повышению эффективности финансово-бюджетной сферы с целью реализации бюджетной политики государства;

содействие расширению векторов международного позиционирования Республики, укреплению позиций государства на международных рынках как перспективного и конкурентоспособного партнера, определение эффективных направлений международного сотрудничества.

содействие повышению эффективности регуляторного воздействия на социально-трудовые отношения в области организации труда, оплаты труда, социальных гарантий, найма и увольнения работников, ликвидации дисбаланса спроса и предложения в профессионально-квалификационном разрезе;

повышение действенности организационно-методической работы в сфере обеспечения занятости трудоспособного населения, трудоустройства молодежи;

обеспечение системного подхода к формированию сферы образовательных услуг с учетом потребностей и перспектив развития экономики Республики и необходимости устранения профессионального несоответствия образования актуальным потребностям рынка труда.

Подсистема обеспечения эффективности социального партнерства:

развитие теоретических и прикладных исследований в направлении повышения эффективности использования потенциала социального партнерства в комплексной системе государственного регулирования социально-трудовых отношений;

изучение и соблюдение международных трудовых норм, положений, Конвенций и Рекомендаций МОТ, основных принципов социального партнерства,

используемых в международной практике урегулирования социальных трудовых противоречий и трудовых споров;

исследование и обобщение опыта развитых зарубежных стран по развитию социального партнерства как ключевого механизма регулирования социально-трудовых отношений, наиболее действенного способа достижения компромисса интересов наемных работников и работодателей на основе создания и применения различных моделей социального партнерства, основанных на принципах развития партнерских отношений между субъектами социального диалога и органичного сочетания институциональных и альтернативных форм регуляторного воздействия на эти процессы;

повышение эффективности организационно-методической работы в области совершенствования механизма коллективно-договорного регулирования трудовых отношений как важнейшего инструмента достижения согласия субъектов социального партнерства;

усиление роли профсоюзных организаций в развитии и использовании потенциала социального партнерства в достижении социальной справедливости в трудовых отношениях, активное использование их права участия в нормотворческом процессе по социальному законодательству, разработка и применение в практической работе новых научно-организационных и методических подходов с целью повышения эффективности деятельности профсоюзов в вопросах организации, оплаты и стимулирования труда, создания благоприятных условий работы, охраны и безопасности труда, обеспечения социальных гарантий, найма и увольнения работников и других актуальных вопросов, являющихся предметом регулирования в системе социального партнерства.

Подсистема регулирования трудовых споров (конфликтов):

содействие в реализации государственной политики по вопросам государственного надзора и контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и охраны труда, порядка аттестации рабочих мест по условиям

труда, реализация прав наемных работников на получение обеспечения по общеобязательному социальному страхованию от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, начисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности;

диагностика и анализ на системной основе обстоятельств и причин выявленных нарушений трудового законодательства, обуславливающих возникновение в трудовых коллективах противоречий и конфликтных взаимодействий между наемными работниками и работодателями;

исследование динамики и оценка состояния конфликтности в Республике, отраслях народного хозяйства и на производственном уровне, изучение и анализ требований наемных работников, разработка и принятие конструктивных мер по урегулированию конфликтных ситуаций и трудовых споров на конструктивной основе;

создание необходимых условий для деятельности примирительных комиссий, формируемых совместно с представительными органами наемных работников и работодателей при посредничестве государственных структур, обеспечение соблюдения последовательности рассмотрения и разрешения трудовых споров (конфликтов) в соответствии с правовыми нормами, регулирующими процедуру примирения, содействие их своевременному разрешению путем применения альтернативных процедур примирения конфликтующих сторон, организации трудового арбитража;

создание в регионе эффективной системы конфликтологического обучения практических работников, профсоюзного актива, других участников социального партнерства искусству бесконфликтного делового общения, урегулирования трудовых споров и конфликтов на основе конструктивного взаимодействия, подготовка учебно-методических пособий по обучению основам конфликтологических знаний;

создание необходимых условий для более активного привлечения посредников, трудовых арбитров, экспертов к разрешению трудовых споров (конфликтов), содействие в повышении их роли в организации примирительных

процедур, проведении переговоров между конфликтующими сторонами с целью урегулирования спорных вопросов.

Подсистема диагностики и мониторинга социально-трудовых отношений:

организация системного подхода к формированию на основе проведения постоянного мониторинга и диагностики состояния экономического развития и социально-трудовых отношений в Республике, анализа конфликтологических факторов, определяющих потенциальную возможность возникновения социальной напряженности между сторонами социального диалога, соответствующей аналитической базы в разрезе двух составляющих: диагностики развития экономики ДНР и диагностики социально-трудовых отношений;

использование методов системного анализа современного статистического и экономико-математического инструментария, цифровизации, интернет-ресурсов для создания в Республике единой аналитической базы информационного обеспечения и анализа состояния развития экономики и оценки социально-трудовых отношений с целью принятия более действенных и оперативных управленческих решений для обеспечения стабильности, устойчивого развития хозяйственной деятельности, повышения качества трудовой жизни, увеличения благосостояния населения Республики;

создание необходимых условий для использования информации единой аналитической базы для проведения научных исследований в сфере повышения эффективности социально-экономического развития Республики, совершенствования методов диагностики, разработки новых научно-методических подходов к проведению мониторинговых и социологических исследований, в том числе, экспертных опросов специалистов по проблемам регулирования социально-трудовых отношений, повышению эффективности государственного управления в этой сфере деятельности.

Как было отмечено ранее, государственное регулирование социально-трудовых отношений реализуется посредством механизмов управления – совокупности взаимосвязанных и взаимодействующих методов и инструментов

влияния на действия, поведение людей, норм и правил, на основе которых формируются экономические и социальные отношения.

Результаты выполненного исследования позволяют утверждать, что для практической реализации целевых задач комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений в Донецкой Народной Республике необходимо использовать, как видно из схемы, приведенной на рисунке 3.1, следующую совокупность *механизмов управления*:

нормативно-правовой – совокупность законодательных и нормативно-правовых актов регуляторного воздействия на социально-трудовые отношения, имеющих дозволяющий, запрещающий, обязывающий или стимулирующий характер;

организационный – институциональная система взаимосвязанных в своих действиях конкретных государственных органов, учреждений и их должностных лиц, осуществляющих управленческие функции в процессе реализации государственной социально-экономической и регуляторной политики;

социально-экономический – совокупность методов, форм и способов воздействия на социально-экономические процессы и регулирование их развития;

социального партнерства – совокупность методов, форм и способов развития и повышения действенности коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, снижения социальной напряженности, выявления и анализа причин возникновения трудовых споров (конфликтов), проведения примирительных процедур для их разрешения на конструктивной основе;

информационно-аналитический – совокупность методов, форм и способов обработки и анализа информации на основе применения цифровых технологий, используемых для создания действенной информационно-коммуникационной инфраструктуры, формирования эффективного информационного сопровождения процесса функционирования комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений, диагностики и мониторинга

состояния социально-экономического развития Республики, разработки прогнозов на перспективу в этой сфере деятельности.

В подразделе 3.2 диссертационной работы обоснованы направления и предложения по формированию организационно-информационного обеспечения государственного регулирования социально-трудовых отношений в Донецкой Народной Республике с учетом особенностей и условий современного этапа развития, необходимости повышения эффективности регуляторного воздействия на гармонизацию отношений в социально-трудовой сфере деятельности.

3.2. Организационно-информационное обеспечение государственного регулирования социально-трудовых отношений

Результаты выполненного исследования позволяют утверждать, что определяющим условием эффективности разработанной Республиканской комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений является создание действенного организационно-информационного обеспечения ее практической реализации, формирующего системную основу для ее функционирования как единого целенаправленного процесса.

Основными предпосылками решения этой сложной задачи являются два ключевых направления: во-первых, создание специального органа управления, выполняющего функции координационного центра, обеспечивающего межведомственное функциональное взаимодействие всех субъектов регуляторного воздействия на процессы, происходящие в этой сфере деятельности, и во-вторых, – формирование на базе совокупности современных инструментальных средств соответствующей качественной информационной составляющей как одного из важнейших ресурсов государственного управления социально-экономическим развитием Республики в условиях цифровой экономики.

В ходе выполненного диссертационного исследования для решения этих задач была предложена схема организационно-информационного обеспечения

повышения результативности государственного регулирования социально-трудовых отношений, в соответствии с которой предлагается разработать Соглашение о социальном партнерстве между Правительством Донецкой Народной Республики и Федерацией профсоюзов ДНР, создать при Правительстве Донецкой Народной Республики Республиканский межведомственный координационный совет по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, при Министерстве экономического развития Донецкой Народной Республики – Государственный центр мониторинга и диагностики социально-экономического развития Донецкой Народной Республики, в рамках которого на основе обобщения и обработки информации с помощью современных цифровых технологий обеспечить создание единой информационно-аналитической платформы как наиболее эффективного пути решения проблемы информационной поддержки системы управления экономическим и социальным развитием ДНР. Схема организационно-информационного обеспечения государственного регулирования социально-трудовых отношений приведена на рисунке 3.2.

В соответствии с разработанными концептуальными положениями Республиканский межведомственный координационный совет по вопросам регулирования социально-трудовых отношений предлагается создать как постоянно действующий коллегиальный совещательный орган с целью выработки согласованных стратегических управленческих решений по повышению результативности и эффективности государственного регулирования социально-трудовых отношений в Донецкой Народной Республике, оказанию практического содействия в реализации целевых задач по всей совокупности подсистем (целевых блоков) разработанной комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений, более эффективному использованию и совершенствованию механизмов регуляторного воздействия на процессы, происходящие в этой сфере деятельности.

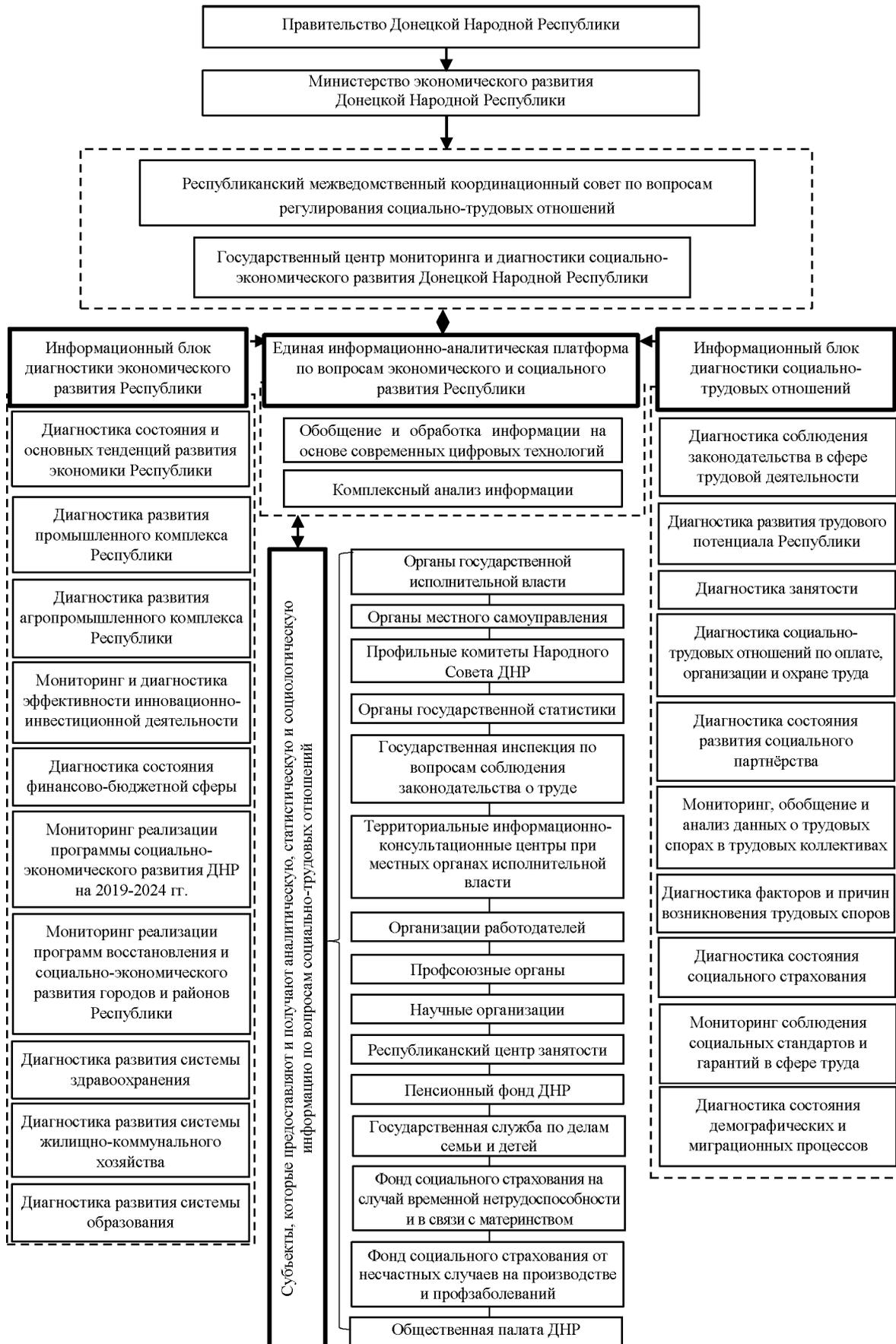


Рисунок 3.2 – Схема организационно-информационного обеспечения государственного регулирования социально-трудовых отношений

В условиях отсутствия в Республике Закона «О социальном партнерстве» Республиканский межведомственный координационный совет по вопросам регулирования социально-трудовых отношений сможет выполнять функции результативного воздействия на общественные отношения в социальной сфере, используя в этих целях систему взаимосвязанных и взаимообусловленных экономических, правовых, организационных средств, методов, процедур, а также оказывать научно-методическую и консультационную помощь государственным органам управления и субъектам хозяйствования по вопросам гармонизации социально-трудовых отношений, развития коллективно-договорного регулирования в сфере управления трудом, разрабатывать Дорожные карты по повышению эффективности использования потенциала социального партнерства.

Состав Республиканского межведомственного координационного совета по вопросам регулирования социально-трудовых отношений рекомендуется сформировать из числа представителей органов законодательной, исполнительной государственной власти, органов местного самоуправления Донецкой Народной Республики, специалистов в научной, технической, производственной и финансовой деятельности, представителей профсоюзных органов, Общественной палаты ДНР.

Положение о Республиканском межведомственном координационном совете и его персональный состав утверждаются Распоряжением Председателя Правительства Донецкой Народной Республики. Члены совета принимают участие в его работе на безвозмездной основе.

В целях реализации в более полном объеме целевых задач, определенных по каждой из подсистем (блоков) Республиканской комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений, целесообразно в составе Республиканского межведомственного координационного совета сформировать следующие специальные рабочие комиссии:

- по правовому регулированию социально-трудовых отношений;
- по организационному и научно-методическому обеспечению;
- по регулированию развития экономических процессов;

- по регулированию развития социальной сферы;
- по обеспечению эффективности социального партнерства;
- по информационно-аналитическому обеспечению.

Рабочие комиссии в рамках своих полномочий смогут целенаправленно осуществлять по направлениям своей деятельности организационную, научно-методическую и практическую помощь органам управления социально-экономическим развитием Республики, обеспечивать межведомственное взаимодействие и координацию работ специалистов по более эффективному использованию и совершенствованию механизмов (инструментов) реализации Республиканской комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений и тем самым активно содействовать достижению стратегических целей социально-экономического развития ДНР.

При этом важно подчеркнуть, что, реализуя в своей работе принципы коллегиальности, гласности, законности, целесообразности, свободного обсуждения и принятия решений, научной обоснованности, органичного взаимодействия государственных органов управления, бизнеса, науки, образования, профсоюзных организаций, Республиканский межведомственный координационный совет будет тем самым активно способствовать достижению эффекта синергии в системе государственного регулирования социально-трудовых отношений.

Безусловно, по мере развития и совершенствования Республиканской комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений предложенная структура Республиканского межведомственного координационного совета может претерпеть определенные изменения, однако на данном, первоначальном этапе она представляется вполне достаточной для решения актуальных задач в рамках, названных выше, подсистем (целевых блоков) комплексной системы.

Результаты проведенного исследования позволили установить стратегически важные, первоочередные направления деятельности рабочих комиссий Республиканского межведомственного координационного совета с

учетом современного этапа социально-экономического развития Донецкой Народной Республики, необходимости решения чрезвычайно важных задач по восстановлению промышленного потенциала и социальной инфраструктуры, обеспечения гармонизации социально-трудовых отношений.

Прежде всего, речь идет о содействии формированию эффективного законодательного и нормативно-правового обеспечения системы государственного управления в экономической и социальной сферах.

В настоящее время нормативно-правовое регулирование системы государственного управления формируют положения Конституции Донецкой Народной Республики, Указы и Распоряжения Главы Республики, постановления и распоряжения Правительства ДНР, трудовое законодательство, международные договоры, нормативно-правовые акты Министерства труда и социальной политики ДНР.

К числу ключевых регуляторных нормативно-правовых актов, действующих в сфере правового обеспечения социально-трудовых отношений, относятся: Закон Донецкой Народной Республики от 29.05.2015 г. № 50-ІНС «О занятости населения» [51], Закон Донецкой Народной Республики от 06.03.2015 г. № 19-ІНС «Об оплате труда» [54], Закон Донецкой Народной Республики от 03.04.2015 г. № 31-ІНС «Об охране труда» [53]. Закон Донецкой Народной Республики от 29.06.2015 г. № 65-ІНС «О профессиональных союзах» [52] и др.

Анализ законодательной и нормативно-правовой базы, действующей в Донецкой Народной Республике в сфере государственного регулирования социально-трудовых отношений, позволяет заключить, что системное решение проблемы формирования действенного правового обеспечения государственной экономической и социальной политики не получило практической реализации и во многом отстает от потребностей практики.

Результаты выполненного исследования дают веские основания для вывода о том, что к числу первоочередных, наиболее актуальных на данном этапе задач следует, прежде всего, отнести необходимость завершения неоправданно

затянувшейся подготовки проекта Трудового кодекса Донецкой Народной Республики, его обсуждения в профильных комитетах Народного Совета ДНР и утверждения как одного из основополагающих актов трудового законодательства.

К числу первоочередных мер по регулированию социально-трудовых отношений следует отнести необходимость содействия ускоренной разработке и принятию законопроекта «О социальном партнерстве». Важно ускорить принятие в новой редакции Закона Донецкой Народной Республики «Об обязательном государственном социальном страховании», внести изменения и дополнения в Закон ДНР «О занятости населения» с целью решения проблемы по трудоустройству молодежи, содействия развитию самозанятости и предпринимательской инициативы и др.

Существенно актуализировалась проблема перехода на программно-целевой метод стратегического развития в экономической и социальной сферах деятельности. В частности, необходимо разработать и утвердить такие ключевые документы планирования на республиканском уровне, как «Программа социально-экономического развития Донецкой Народной Республики на 2019-2024 годы»; отраслевые республиканские программы, социально значимые программы по решению задач выяснения потребностей рынка труда в квалифицированных кадрах, ликвидации дисбаланса между рынком образовательных услуг и рынком труда, устранению негативных демографических тенденций и причин трудовой миграции.

Успешному решению этих и других, не менее актуальных, задач в сфере социально-трудовых отношений во многом будет способствовать обеспечение тесного взаимодействия и плодотворного сотрудничества рабочих комиссий Республиканского межведомственного координационного совета с комитетами Народного Совета Донецкой Народной Республики, Министерствами и ведомствами, центрами занятости, фондами социального страхования, Пенсионным фондом Республики, профсоюзными организациями, научно-исследовательскими институтами и высшими учебными заведениями, органами статистики, субъектами хозяйственной деятельности. Такое функциональное

взаимодействие позволит целенаправленно разрабатывать Дорожные карты проведения соответствующих работ, координировать и контролировать их поэтапное выполнение.

Важнейшей предпосылкой обеспечения гармонизации социально-трудовых отношений, достижения согласия по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам является развитие и повышение эффективности социального партнерства, призванного способствовать выработке позиций и договоренностей, направленных на удовлетворение интересов сторон социального диалога в конкретных условиях хозяйствования.

Основные целевые задачи социального партнерства заключаются в следующем:

совместное рассмотрение и согласование сторонами социального диалога социально-трудовой политики на всех уровнях общественного производства;

выработка конкретных позиций и договоренностей между субъектами партнерства в сфере трудовых отношений, урегулированных нормами законодательства;

выработка критериев социальной справедливости и установление гарантированных мер защиты труда, создание благоприятных условий безопасности трудовой деятельности;

достижение компромисса в конфликтных ситуациях, реализация переговорно-договорного характера взаимоотношений между сторонами социального партнерства, разрешение на конструктивной основе возникающих трудовых споров и противоречий;

совершенствование организационных форм социального партнерства и примирительных процедур взаимодействия субъектов трудовых отношений.

Социальное партнерство реализуется через систему переговоров и заключаемых на производственном, отраслевом и территориальном уровнях коллективных договоров и соглашений, которые выполняют три основные функции: защитную – для наемных работников; организационную – для укрепления трудовых отношений и создания условий для достойного труда;

достижение компромисса – для урегулирования на конструктивной основе трудовых разногласий и споров.

Использование социального партнерства в качестве одного из основных механизмов реализации Республиканской комплексной системы регулирования социально-трудовых отношений позволит существенным образом повысить роль профсоюзов и государства в решении этих задач в Донецкой Народной Республике.

Профсоюзы в системе социального партнерства представляют и защищают интересы наемных работников, которые являются наиболее социально уязвимой стороной производственных отношений. Именно профсоюзам принадлежит инициаторская роль при разработке трудового и социального законодательства, при проведении коллективных переговоров по вопросам урегулирования заработной платы, улучшения условий и охраны труда, защиты экономических и социальных интересов наемных работников, заключения коллективных договоров и соглашений.

Важнейшей стороной в системе партнерских отношений является государство, выступающее в лице Правительства, его органов и представителей. Место государства в социальном партнерстве определяется не только его общеэкономическими функциями и регулирующей ролью, но и функциями гаранта гражданских прав, крупного работодателя, формирующего государственную политику социально-трудовых отношений, законодательного закрепления соглашений, достигнутых социальными партнерами, арбитра, главного участника в процессе примирения и посредничества в рамках урегулирования социально-трудовых отношений.

В настоящее время в Донецкой Народной Республике в силу сложившихся условий хозяйствования и отсутствия Закона «О социальном партнерстве» работа по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений проводится пока что только на производственном и отраслевом уровнях. Результаты выполненного исследования позволяют утверждать, что для объективно необходимого усиления роли государственного регулирования

социально-трудовых отношений особую значимость представляет разработка Соглашения о социальном партнерстве между Правительством Донецкой Народной Республики и Федерацией профсоюзов как ключевого нормативного акта социального диалога. В Соглашении между Правительством Донецкой Народной Республики и Федерацией профсоюзов рекомендуется закрепить следующие укрупненные структурные разделы:

Общие положения.

Раздел 1. Содействие восстановлению промышленного комплекса Донецкой Народной Республики на основе перехода к инновационной модели развития экономики и обеспечения занятости трудоспособного населения.

Раздел 2. Создание условий и повышение качества трудовой жизни, достойной, справедливой оплаты труда.

Раздел 3. Охрана труда и здоровья трудящихся, условия труда и отдыха.

Раздел 4. Социальная защита населения, повышение качества жизни, благосостояния и доходов населения.

Раздел 5. Содействие гармонизации социально-трудовых отношений на основе развития и повышения эффективности социального партнерства.

Раздел 6. Удовлетворение социально-культурных и духовных потребностей населения.

Раздел 7. Организационные и правовые механизмы реализации Соглашения.

В рамках каждого структурного раздела Соглашения должны быть закреплены конкретные обязательства сторон социального диалога по всем направлениям их деятельности в рамках социального партнерства.

Безусловно, в перспективе при создании благоприятных условий, принятии Закона ДНР «О социальном партнерстве», формировании и функционировании Республиканского объединения работодателей возможно и необходимо перейти на модель социального партнерства, основанного на принципах трипартизма, что существенно повысит действенность этого механизма в Республиканской комплексной системе государственного регулирования социально-трудовых отношений.

Результаты исследования со всей очевидностью подтвердили также особую значимость для усиления действенности государственного регулирования социально-трудовых отношений создания в Республике системы организационно-информационной поддержки регуляторного воздействия механизмов управления.

Как отмечают специалисты, в современных условиях проблема информационной обеспеченности из категории узкотехнической переходит в зону управления общественными процессами. Параметры функционирования информационных систем становятся все более важными индикаторами эффективного социального управления [12]. Информационная система, подчеркивает Л. Брюллюэн, – это система, элементы которой интегрируют внешнюю и внутреннюю информацию с помощью взаимосвязанных методов и способов, обеспечивающих реализацию следующих направлений: сбор данных, первичная обработка данных, проверка их достоверности, сохранение и поиск данных, содержательная обработка данных (сведение, группирование и др.), оценка и передача информации [21].

Источниками информации по вопросам социально-экономических отношений могут быть официальные данные органов государственной статистики, материалы социологических исследований, в том числе экспертных опросов специалистов, материалы государственных органов власти и органов местного самоуправления, профсоюзных и общественных организаций, результаты исследований научных организаций.

В Донецкой Народной Республике положение в этой сфере деятельности осложняется тем, что Главное управление статистики пока что может предоставить пользователям далеко не полный перечень статистической информации, необходимой для оценки актуальных направлений социально-экономического состояния Республики, изучения факторов и перспектив развития социально-трудовых отношений.

Вполне очевидно, что в современных условиях перехода к цифровой экономике назрела необходимость внедрения в систему управления социально-экономическими процессами новой организационной и методологической основы

сбора, обработки и анализа информации, которая бы базировалась на системном подходе и характеризовалась всеохватностью, оперативностью, достоверностью и объективностью.

Для практической реализации чрезвычайно важной и сложной задачи в процессе выполнения данного научного исследования получила дальнейшее развитие и конкретизацию идея создания в Республике единой информационно-аналитической платформы, которая ранее исследовалась в научных работах Н. Д. Лукьянченко, Л. Л. Бунтовской, Е. А. Беловой [24; 92] в рамках проблемы управления трудовыми конфликтами.

Практическая реализация в Донецкой Народной Республике такой сложной, но чрезвычайно актуальной задачи, как формирование единой информационно-аналитической платформы, безусловно, требует разработки современных информационно-коммуникационных технологий и технических средств, методологического, методического и нормативно-правового обеспечения процессов, связанных с организацией сбора, обработки, хранения, безопасности всей совокупности содержащихся в базах данных информации, создания и предоставления пользователям в электронной форме открытых информационных ресурсов, объединяющих информацию на республиканском и ведомственном уровнях. Вместе с тем, как положительный факт, следует отметить, что отдельные аспекты этой проблематики стали предметом научных исследований специалистов ГУ «Институт экономических исследований» [63, с. 309–333]. Решение этих проблем не входило в задачи данной диссертационной работы.

Как следует из разработанной концептуальной схемы формирования организационно-информационного обеспечения государственного регулирования социально-трудовых отношений, приведенной на рисунке 3.2, одним из принципиально важных условий формирования единой информационно-аналитической платформы по вопросам экономического и социального развития Республики могло бы стать создание при Министерстве экономического развития Донецкой Народной Республики государственного центра мониторинга и диагностики социально-экономического развития.

Практическая реализация идеи создания в Республике такого государственного центра и формирования единой информационно-аналитической платформы в виде интегрированной межведомственной информационно-коммуникационной системы по вопросам социально-трудовых отношений, по всей вероятности, возможна лишь в перспективе, по мере формирования соответствующих условий, однако она объективно необходима и крайне важна.

Основными задачами формирования единой информационно-аналитической платформы являются:

создание полной и достоверной базы данных, охватывающих различные аспекты социально-трудовых отношений;

обеспечение эффективного обмена информацией и налаживание связей между субъектами системы государственного регулирования социально-трудовых отношений по вопросам экономического и социального развития Донецкой Народной Республики.

В пределах единой информационно-аналитической платформы предлагается сформировать два блока базы данных: информационный блок диагностики экономического развития и информационный блок диагностики социально-трудовых отношений.

При таком научно-методическом подходе к формированию единой информационно-аналитической платформы появляется возможность с помощью современных цифровых технологий и разработанных соответствующих программных продуктов проводить на системной основе обобщение и более качественную обработку всего массива накапливаемой в базах данных информации, выполнять комплексный анализ максимального количества стратегических прогнозов развития экономики и социально-трудовых отношений, более эффективно и достоверно интерпретировать полученную информацию и на этой основе оперативно подготавливать и предоставлять заинтересованным пользователям различные аналитические материалы для своевременного принятия эффективных управленческих решений в сфере государственного

регулирования социально-экономического развития Донецкой Народной Республики.

Круг субъектов, которые предоставляют и получают аналитическую, статистическую и социологическую информацию по вопросам развития социально-трудовых отношений, как показано на рисунке 3.2, должен быть достаточно большим для того, чтобы такая информация в процессе ее аналитической обработки позволяла диагностировать и анализировать состояние экономики и социальной сферы во всем многообразии ее развития.

Представляется важным, чтобы в состав таких субъектов входили: органы государственной исполнительной власти; органы местного самоуправления; профильные комитеты Народного Совета ДНР; органы государственной статистики; Государственная инспекция по вопросам соблюдения законодательства о труде; территориальные информационно-консультационные центры при местных органах исполнительной власти; организации работодателей; профсоюзные органы; научные организации; Республиканский центр занятости; Пенсионный фонд ДНР; государственная служба по делам семьи и детей; территориальные центры социального обслуживания; Фонд социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством; Фонд социального страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний; Общественная палата ДНР.

Подводя итог вышеизложенному, можно констатировать, что необходимость решения насущной проблемы повышения эффективности государственного регулирования социально-трудовых отношений объективно требует создания в Донецкой Народной Республике действенного информационного обеспечения с целью качественного совершенствования и повышения потенциала регуляторного воздействия на совокупность системно-целевых процессов в сфере экономического и социального развития Республики.

3.3. Рекомендации по совершенствованию научно-методических подходов к регулированию социально-трудовых отношений в сфере занятости

Важным направлением государственного регулирования социально-трудовых отношений в Донецкой Народной Республике является обеспечение занятости трудоспособного населения. Восстановление промышленного комплекса ДНР требует использования всего имеющегося потенциала, включающего, в том числе, трудовые ресурсы. Значительный отток кадров, произошедший вследствие военных действий на территории Республики, предопределил необходимость подготовки новых специалистов для тех сфер деятельности, где ощущается острый дефицит кадров, а также переподготовки и переквалификации работников в соответствии с потребностями хозяйственной практики. Однако нередко на предприятиях возникают ситуации, когда для допуска к выполнению конкретной работы или перемещению на новую должность требуется подтверждение уже имеющейся у работника квалификации. Для исключения необъективности оценки работника вследствие субъективизма или недостаточной компетентности оценивающих, возможность чего не исключается при проведении оценочных процедур на предприятиях, с целью установления уровня квалификации работников, соответствующим стандартам, закрепленным в нормативно-правовых актах, представляется целесообразным создать в ДНР Республиканский центр независимой оценки квалификации.

Опыт Российской Федерации убедительно свидетельствует о целесообразности проведения такой оценки на базе специальных независимых организаций, имеющих разрешение на проведение оценочных мероприятий.

Независимая оценка квалификации – это особая процедура, в ходе которой навыки специалиста (соискателя) сравниваются с имеющимся стандартом, который урегулирован законодательно, а требования к работнику предъявляют согласно профессии, в которой он хочет подтвердить свою компетентность. Методологическими и институциональными рамками независимой оценки

квалификации выступают единство принципов, информационная интеграция и прозрачность, возможность проверки (верификации) и учет отраслевой специфики. Принципами независимой оценки являются добровольность, доступность, открытость, компетентность оценки, единые процедуры и оценочные средства, исключение конфликта интересов, дискриминации и принятия пристрастных решений, право соискателя на апелляцию, помощь в подготовке, конфиденциальность персональных данных, поддержка работодателей в оценке персонала [109].

В соответствии с принятым в России Федеральным законом от 03.08.2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» [179], работу по независимому оцениванию проводят специализированные Центры оценки квалификации. Координатором системы независимой оценки квалификации является Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (НСПК). Для работы центров оценки создаются советы по профессиональным квалификациям, определяющие перечень квалификаций и наделенные полномочиями по организации проведения независимой оценки квалификации. Финансовое обеспечение деятельности центров осуществляется за счет собственных средств и других не запрещенных законодательством Российской Федерации источников. В Законе «О независимой оценке квалификации» закреплён также порядок проведения оценки (в форме профессионального экзамена), определены критерии оценивания, участники этой процедуры, их права и обязанности, установлены полномочия центров и порядок их прекращения. Закон определяет и информационное обеспечение, необходимое для проведения оценочных процедур, в частности, информацию о деятельности Национального совета и национального агентства развития квалификаций в части вопросов, касающихся развития квалификаций; сведения о советах по профессиональным квалификациям и центрах оценки квалификаций; сведения о наименованиях квалификаций и требования к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации, с указанием сроков действия свидетельств о квалификации и документов, необходимых для

прохождения соискателем профессионального экзамена по соответствующей квалификации; сведения о выданных свидетельствах о квалификации; перечень официальных сайтов национального совета, национального агентства развития квалификаций, советов по профессиональным квалификациям и центров оценки квалификаций в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

В территориальные центры независимой оценки могут обращаться не только работодатели, желающие оценить претендентов на рабочие места или своих работников с целью определения их соответствия выполняемым обязанностям для принятия решения о кадровых перестановках, но и сами работники, а также безработные и лица, ищущие работу.

По оценке генерального директора Национального агентства развития квалификаций РФ А. Лейбовича, количество центров оценки квалификации в России в 2018 г. растет по экспоненте. В настоящее время в 65 субъектах Российской Федерации действуют уже 275 центров и порядка 400 экзаменационных площадок, проведено около 20 тыс. экзаменов, при этом не подтвердило свою квалификацию около 8 процентов, сдававших экзамен. Результаты мониторинга и контроля деятельности советов по профессиональным квалификациям подтвердили высокую эффективность работы советов и центров по профессиональным квалификациям [74].

Анализ позитивных результатов деятельности центров по независимому оцениванию квалификации в РФ убеждает в эффективности проводимых мероприятий и целесообразности создания аналогичного центра в Донецкой Народной Республике. Координатором системы независимой оценки квалификации в ДНР может стать Министерство труда и социальной политики, которое обеспечит создание правил разработки и утверждения государственных образовательных стандартов. Профессиональные стандарты должны быть зарегистрированы как нормативные правовые акты, которые будут использоваться в созданном в ДНР Республиканском центре независимой оценки квалификации и его территориальных подразделениях. Профессиональные стандарты должны базироваться на положениях Закона ДНР «О независимой

оценке квалификации», разработка и принятие которого является закономерным этапом в осуществлении подготовительной работы в этом направлении.

Образовательные организации не могут быть зарегистрированы как подобные центры в силу специфики своей деятельности. Оплачивать оценочные услуги, оказываемые специалистами Центра, должны либо сами оцениваемые, либо работодатели, заинтересованные в оценке своих специалистов или претендентов на конкретные должности.

Бенефициарами (получателями выгод) независимой оценки квалификации в случае создания в ДНР Республиканского центра независимой оценки и его территориальных подразделений окажутся и соискатели, получающие расширение возможностей трудоустройства и продвижения в профессии, и работодатели, повышающие конкурентные преимущества за счет использования эффективных процедур по управлению персоналом, и органы государственной власти, обоснованно выделяющие бюджетные средства на профессиональную подготовку кадров, и образовательные организации, увеличивающие внебюджетные доходы и утверждающие свою репутацию на рынке образовательных услуг [109].

Еще одним не менее важным аспектом этой работы является необходимость повышения информированности работодателей, работников – реальных и потенциальных – о деятельности Республиканского центра независимой оценки квалификации, его территориальных подразделений и об организационных процедурах по независимой оценке. Для решения этой задачи рекомендуется на базе Республиканского центра независимой оценки и/или Республиканского центра занятости проводить семинары по ознакомлению обратившихся граждан с порядком и методами независимой оценки и опытом ее применения в других странах. Программа рекомендуемого автором семинара, представленная в Приложении Г, включает такие направления:

- сущность и принципы независимой оценки квалификации (НОК);
- система НОК в Донецкой Народной Республике;
- участники и бенефициары (получатели выгод) от НОК;

нормативные документы, используемые при проведении независимого оценивания;

реестр сведений о проведении НОК;

зарубежный опыт независимой оценки квалификации;

порядок проведения НОК в Донецкой Народной Республике;

использование психологических приемов ведения деловой беседы, правила исключения конфликтов в процессе НОК.

По результатам оценки можно будет сделать вывод о соответствии умений, навыков и психологических особенностей оцениваемых конкретной работе, о целесообразности их должностных перемещений, а также необходимости повышения квалификации или переобучения.

Проблема профессионального обучения и переобучения в соответствии с потребностями хозяйственной практики Донецкой Народной Республики является чрезвычайно актуальной в контексте обретения новых профессиональных умений и навыков как работающими на предприятиях (учреждениях, организациях) ДНР, так и безработными или лицами, ищущими работу.

Порядок организации профессионального обучения безработных и лиц, ищущих работу, нуждающихся в профессиональной подготовке, переподготовке или повышении квалификации, определяется Постановлением Совета Министров Донецкой Народной Республики № 3-25 от 10.03.2017 г. «Об утверждении Порядка профессионального обучения по направлению территориальных органов Республиканского центра занятости Министерства труда и социальной политики Донецкой Народной Республики и предоставлении льготы по подоходному налогу» [122]. В соответствии с данным Постановлением, профессиональное обучение проводится:

по профессиям, пользующимся спросом на рынке труда;

по профессиям под конкретные рабочие места, предоставляемые работодателями в соответствии с заключаемыми с ними центрами занятости в установленном порядке договорами;

в целях последующей организации предпринимательской деятельности.

В Донецкой Народной Республике большую работу по обучению и переобучению кадров проводит Донецкий центр профессионально–технического образования Республиканского центра занятости, который организует бесплатные обучающие семинары, на которых отрабатываются навыки работы на персональных компьютерах, техники и механизации торговых расчетов; основы предпринимательской деятельности; основы конструирования одежды; основы WEB-дизайна; основы работы в специализированной программе 1С Бухгалтерия; основы организации и технологии обслуживания в общественном питании (официант) и другие. В 2018 г. в таких семинарах приняли участие 295 человек [138].

При этом профессиональное обучение может проходить как на учебно-производственной базе территориального органа Республиканского центра занятости, на который возложены функции по осуществлению образовательной деятельности, так и на самих предприятиях или в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе, в учебных центрах профессиональной квалификации, прошедших конкурсный отбор.

Весьма полезным для организации процедур профессионального обучения в настоящее время может оказаться опыт Донецкого национального университета. Так, в соответствии с Постановлением правления Фонда общеобязательного государственного социального страхования Украины на случай безработицы № 59 от 24.07.2008 г., зарегистрированного в Министерстве юстиции Украины 09.09.2008 г. под номером 818/15509, в результате тендерного выбора высших учебных заведений, на базе экономического факультета Донецкого национального университета в рамках краткосрочных курсов в 2012–2014 гг. осуществлялось повышение квалификации безработных. Диссертант принимал участие в этой программе в качестве лектора и одного из тренеров 52-часового тренинг-курса «Практические навыки коммуникации. Разрешение конфликтов в социально-производственных системах», разработанного им совместно с преподавателями кафедры управления персоналом и экономики труда. За указанный период было проведено пять семидневных тренингов для каждого из

потоков слушателей курсов повышения квалификации. По результатам обучения слушателям выдавался сертификат, подтверждающий получение ими базовых навыков ведения переговорного процесса при разрешении конфликтов с использованием техники медиации. Кроме того, диссертант также участвовал в разработке учебно-методического инструментария, необходимого для обеспечения учебного процесса (учебник, рабочие программы, программа тренинга), элементы которого могут быть использованы в настоящее время при организации профессионального обучения, повышения квалификации и переподготовки не только безработных, но и работающих граждан (Приложение Д).

Одной из основных проблем, связанных с профессиональным обучением в ДНР, является определение его эффективности. Как известно, экономический эффект профессионального обучения определяется рациональностью расходования, выделяемых на это, финансовых средств, а социальный эффект связан с сокращением числа безработных, изменением структуры предложения рабочей силы в соответствии с потребностями рынка труда, повышением адаптивности и конкурентоспособности трудоспособных граждан, более уверенном поведении при поиске работы [59; 69]. Показателями эффективности профессионального обучения могут выступать численность нашедших работу и уровень заработной платы при трудоустройстве после прохождения профессионального обучения, однако точное определение численности трудоустроенных после прохождения профессионального обучения обычно затруднено. В связи с этим рекомендуется более активно использовать возможности мониторинга трудоустройства, в частности, проводить силами работников службы занятости опросы всех прошедших обучение при непосредственном контакте с ними или в онлайн режиме. Результаты опросов следует представлять в Министерство труда и социальной политики ДНР, а также Главное Управление Статистики ДНР для их дальнейшей статистической обработки, анализа и принятия соответствующих управленческих решений. Автором разработан бланк анкеты для проведения мониторинга

трудоустроенных лиц, прошедших профессиональное обучение, представленный в Приложении Е.

Ситуация, сложившаяся в настоящее время в реальном секторе экономики и на рынке труда ДНР, предопределила преимущественный выбор рабочих профессий, по которым предлагается пройти обучение. В то же время анализ показывает, что в числе лиц, ищущих или желающих сменить работу, большой процент составляют бывшие специалисты и даже руководители, для которых снижение своего статуса (к примеру, из-за закрытия предприятия и невозможности работы по специальности) связано с моральной травмой. Именно поэтому работа по социальной адаптации изменивших свой статус вследствие работы не по специальности или потери работы является столь значимой в современных условиях. Весьма полезным для Донецкой Народной Республики может оказаться опыт России по организации «Клубов ищущих работу» и их модификаций, в задачи которых входит снижение степени депрессивности участников таких структур, повышение их заинтересованности в прохождении переподготовки и профессиональной подготовки, обретении новых специальностей, активном поиске работы в соответствии с их запросами, обретении уверенности при самопрезентации и прохождении собеседований. Как показывает практика, участники программ социальной адаптации обычно обретают уверенность, становятся более активными в поиске работы, улучшают свое психологическое состояние [146]. Создание таких Клубов в ДНР представляется целесообразным на базе центров занятости или в качестве самостоятельных структур.

Проблемы профессионального обучения, переобучения и социальной адаптации изменивших свой социальный статус вследствие выполнения работы на производстве ниже уровня своей квалификации или потери работы неразрывно связаны с профессиональной ориентацией, направленной на помощь в выборе той профессии, в рамках которой предстоит пройти профессиональное обучение.

В Донецкой Народной Республике профориентационная работа проводится с учащейся молодежью, безработными и лицами, ищущими работу. Особо значимой представляется профориентационная работа с молодежью в силу того, что вопрос трудоустройства молодежи в Республике на сегодняшний день остается достаточно острым: в центры занятости ДНР с целью содействия в трудоустройстве обратились более 2100 выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования, получивших диплом в 2015–2018 гг. [138]. Такая ситуация требует усовершенствования действующего механизма трудоустройства молодежи посредством внесения дополнений и изменений в Закон ДНР «О занятости населения». В частности, этот вопрос можно решить путем предоставления возможности получения «первого рабочего места» выпускникам образовательных организаций при получении работодателями соответствующих дотаций.

Современная ситуация на рынке труда Донецкой Народной Республики, характеризующаяся дисбалансом между спросом и предложением рабочей силы, требует применения активных мер по содействию занятости населения.

Как уже было отмечено, к важным активным мерам, содействующим обеспечению занятости населения, следует отнести оказание государственных услуг по профориентации, социальной адаптации, а также прохождению профессионального обучения. Важную работу в этом направлении в Донецкой Народной Республике проводит Республиканский центр занятости. В силу отсутствия необходимого массива статистических данных по Донецкой Народной Республике, характеризующих соотношение указанных выше показателей с количеством трудоустроенных граждан, обратимся к опыту Российской Федерации.

Для построения математических моделей были использованы статистические данные по центру занятости г. Саратова. Выбор объекта исследования обусловлен следующим. Саратов – крупный научный и производственный город, административный центр Саратовской области, промышленный комплекс которой по своей структуре близок к

промышленному комплексу ДНР и, соответственно, г. Донецка. Так, промышленность г. Саратова и городов Саратовской области представлена предприятиями горнодобывающей, машиностроительной, химической, металлургической отраслей. Население Саратова составляет 831 тыс. человек, что сопоставимо с численностью населения Донецка. Безусловно, экономика Саратовской области хорошо сбалансирована, что отличает ее от экономики ДНР. Однако определенные тенденции, которые мы наблюдали, позволяют сделать вывод о возможности применения полученных выводов к условиям ДНР в перспективе.

На основе данных, представленных в таблице 3.1, проанализируем зависимость таких показателей, как численность граждан, обратившихся в Центр занятости г. Саратова (S_1); численность граждан, зарегистрированных в качестве безработных в центре занятости г. Саратова (S_2); уровень безработицы от численности населения г. Саратова в трудоспособном возрасте (S_3); количество трудоустроенных безработных (S_4); процент трудоустроенных от количества безработных граждан, обратившихся в Центр занятости г. Саратова (S_5), от факторов, определяемых оказанием государственных услуг по профориентации, социальной адаптации, а также прохождением профподготовки по направлению Центра занятости. Введем обозначения:

d_1 – численность безработных, получивших государственную услугу по профориентации в Центре занятости г. Саратова, чел.;

d_2 – численность безработных, получивших государственную услугу по социальной адаптации в Центре занятости г. Саратова, чел.;

d_3 – численность безработных, прошедших профессиональную подготовку по направлению Центра занятости г. Саратова, чел.

Показатели S_i рассматриваются как результирующие. Факторы, влияющие на них, обозначены d_i . Результаты корреляционно-регрессионного анализа представлены в Приложении Ж.

Таблица 3.1 – Уровень безработицы, количество трудоустроенных и численность безработных, получивших государственные услуги в центре занятости г. Саратова, чел.

Годы	Численность граждан, обратившихся в центр занятости г. Саратова, чел.	Численность зарегистрированных в центре занятости г. Саратова, чел.	Уровень безработицы от численности населения г. Саратова в трудоспособном возрасте, %	Количество трудоустроенных, чел.	% трудоустроенных от количества безработных граждан, обратившихся в ЦЗ г. Саратова	Численность безработных, получивших государственную услугу по профориентации в ЦЗ г. Саратова, чел.	Численность безработных, получивших государственную услугу по социальной адаптации в ЦЗ г. Саратова, чел.	Численность безработных, прошедших подготовку по направлению ЦЗ г. Саратова, чел.
	S ₁	S ₂	S ₃	S ₄	S ₅	d ₁	d ₂	d ₃
2009	x	26858	2,2	25361	64	1254	875	35128
2010	34016	12638	1,7	26192	77	1756	912	34016
2011	40899	10191	0,9	33571	82,1	1995	950	40899
2012	35126	6883	0,7	30088	85,7	1234	981	35126
2013	32600	6116	0,6	27500	84,4	6648	935	32600
2014	28618	5804	0,5	19818	69,2	13648	912	28618
2015	33496	6683	0,7	28500	94,8	23100	1652	33496
2016	37299	4500	0,7	34688	93	23119	1998	37299
2017	29703	5951	0,5	26791	90,2	24143	2154	29703
2018	20734	2631	0,5	17244	83,2	20180	1823	20734

X – данные отсутствуют

При рассмотрении трендовых моделей по всем вышеуказанным показателям (Приложение И) установлено, что устойчивая тенденция просматривается по показателям «численность зарегистрированных в качестве безработных в центре занятости г. Саратова» (S_2) и «уровень безработицы от численности населения г. Саратова в трудоспособном возрасте» (S_3). Остальные показатели ведут себя довольно непредсказуемо на таком коротком промежутке времени, что видно из приведенных в данном Приложении графиков и моделей.

Рассмотрим модель, построенную с помощью пакета «Регрессия» и отражающую зависимость количества трудоустроенных S_4 от d_1 , d_2 , d_3 (Приложение Ж, лист 1). По критерию Стьюдента коэффициент при d_1 статистически недостоверный. Применяя пошаговую регрессию, исключаем d_1 из модели (Приложение Ж, листы 2, 3). В результате получена регрессионная модель

$$S_4 = -11724,6 + 4,08d_2 + 1,02d_3 \quad (3.1)$$

Коэффициент корреляции равен $R = 0,97$. По критерию Фишера и критерию Стьюдента ошибка моделирования менее 1 %. Следовательно, на основании этой модели можно делать прогнозы и проводить анализ.

Параметры модели:

$$\alpha_1 = \partial S_4 / \partial d_2 = 4,08 \quad (3.2)$$

Отсюда следует, что если численность безработных, получивших государственную услугу по социальной адаптации, увеличится на 1 человека, то количество трудоустроенных увеличится на 4,08 чел. При этом

$$\alpha_2 = \partial S_4 / \partial d_3 = 1,02, \quad (3.3)$$

что означает увеличение числа трудоустроенных на 1,02 человека при увеличении на 1 человека численности безработных, прошедших профессиональную подготовку.

Так как эти показатели имеют одну единицу измерения, то они не требуют стандартизации и их можно сравнивать между собой. Сравнение показывает, что такая государственная услуга, как социальная адаптация (по данным за исследованный период) гораздо эффективнее, чем профессиональная подготовка.

Это можно объяснить тем, что обратившиеся в центр занятости люди, возможно, слабо ориентировались в возможностях трудоустройства, поэтому социальная адаптация для них была более значима, чем получение профессиональной подготовки. Если тенденция будет сохраняться, то в центре занятости необходимо будет акцентировать внимание на работе в этом направлении.

Рассмотрим, как показатели d_1 , d_2 , d_3 влияют на процент трудоустроенных S_5 от количества безработных граждан, обратившихся в центр занятости г. Саратова (S_5). В пакете «Регрессия» строим соответствующие модели (Приложение Ж, лист 4). В результате расчетов установлено, что по критерию Стьюдента и критерию Фишера все параметры статистически недостоверны.

Определим зависимость уровня безработицы от численности населения г. Саратова в трудоспособном возрасте (S_3). Модель представлена в Приложении Ж (лист 5). Расчеты свидетельствуют, что модель статистически недостоверна по всем параметрам. Применяя пошаговую регрессию, исключаем фактор d_3 (численность безработных, прошедших профподготовку по направлению центра занятости) и получаем модель, представленную в Приложении Ж (лист 6), в которой параметры также статистически недостоверны.

По итогам проведенного исследования была выдвинута гипотеза, что показатели d_1 , d_2 , d_3 , связанные с услугами по профориентации, социальной адаптации и профподготовке, оказывают лаговое (запаздывающее) влияние на уровень безработицы, т.е. мероприятия, проведенные в текущем году, дадут эффект в следующем.

Сместим данные по S на один шаг и построим регрессионную модель (Приложение Ж, лист 7). При смещении на 1 шаг достоверность модели увеличилась до 54 % по критерию Стьюдента и до 92 % по критерию Фишера

(коэффициент корреляции равен $R=0,92$). Это позволяет заключить, что при исследовании зависимости результатов от проводимых мероприятий необходимо учитывать возможности лаговых (запаздывающих) влияний, т. е. результаты проведенной работы могут быть более весомыми не в текущем, а в следующем году.

Полученная модель имеет слабые прогнозные свойства. Смещение на 2 шага (Приложение Ж, лист 8) показывает большую достоверность модели, однако анализ по ней проводить нецелесообразно в силу малого числа данных и малого числа степеней свободы.

В то же время проведенное исследование подтвердило наличие лагового (запаздывающего) воздействия исследуемых факторов на показатели, связанные с трудоустройством, что обуславливает необходимость организации заблаговременной работы по профессиональной ориентации, социальной адаптации и профессиональному обучению с целью обеспечения занятости населения.

Математические расчеты, сделанные по данным центра занятости г. Саратова, подтвердили выдвинутую диссертантом гипотезу о том, что результаты профподготовки, профориентации и социальной адаптации безработных могут не проявляться непосредственно после проведения соответствующих мероприятий. Трудоустройство ищущих работу обычно сопряжено с рядом объективных и субъективных факторов, нередко затормаживающих эти процессы. Поиск соответствующей запросам работы требует не только наличия вакансий, но и необходимой квалификации, а также психологического настроя безработного. Прошедшие профобучение, профориентацию и социальной адаптацию, как показывает практика, обычно более вдумчиво и требовательно подходят к поиску работы, ориентируясь на рабочие места, полностью или в большей степени отвечающие их запросам.

В настоящее время в Донецкой Народной Республике наблюдается дисбаланс спроса и предложения в профессионально-квалификационном разрезе вследствие оттока квалифицированных кадров по причине военного конфликта в

Донбассе. Решению этой проблемы способствует профессиональное обучение лиц, ищущих работу, по профессиям, пользующимся спросом на рынке труда, под конкретные рабочие места, предоставляемые работодателями. В этом случае, безусловно, лаговый эффект проявляться не будет – прошедшие профориентацию и профессиональное обучение сразу обеспечиваются рабочими местами. Так, в период с июня 2017 г. по апрель 2019 г. завершили профессиональное обучение от центров занятости 556 человек, из которых 535 человек (96,2 %) были трудоустроены [73].

Однако выводы, сделанные на основе математической обработки данных по центру занятости г. Саратова, вполне могут быть приемлемы для Донецкой Народной Республики в контексте необходимости акцентирования внимания на заблаговременном проведении работы в сфере профориентации, профподготовки и социальной адаптации лиц, ищущих работу. Необходимость восстановления промышленного потенциала Республики связана со стратегическими разработками перспективных направлений развития отраслей народного хозяйства, введением в действие новых и восстановлением разрушенных предприятий. Это приведет к созданию новых рабочих мест, и заблаговременная подготовка потенциальных работников принесет ощутимые результаты в перспективе, когда эти рабочие места будут реально созданы, а работники – подготовлены к новым профессиям профессионально и психологически.

Таким образом, результаты исследования позволяют заключить, что государственное регулирование социально-трудовых отношений в ДНР в сфере занятости требует постоянной, системной, комплексной работы, связанной не только с созданием новых рабочих мест, но и с проведением активных мероприятий по профессиональному обучению, социальной адаптации и профессиональной ориентации, а также с формированием системы независимого оценивания квалификации, позволяющей экономить средства на профобучение в случае, если результаты экзамена оцениваемого показывают высокий уровень его компетенций.

Выводы по разделу 3

1. В результате проведенного исследования доказано, что работа в сфере государственного регулирования социально-трудовых отношений в Донецкой Народной Республике является фрагментарной в плане взаимодействия всех субъектов и нуждается в совершенствовании. На основе обоснованных выводов о том, что проблема повышения эффективности государственного регулирования социально-трудовых отношений – это проблема системообразующего характера и ее нужно решать на комплексной, системной основе при активном вовлечении в этот процесс всех сторон социального партнерства, разработана концептуальная схема формирования *Республиканской комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений*, включающая подсистемы (целевые блоки): правовое регулирование социально-трудовых отношений, организационное и научно-методическое обеспечение, регулирование развития социально-экономических процессов, обеспечение эффективности социального партнерства, регулирование трудовых споров (конфликтов), диагностика и мониторинг социально-трудовых отношений. Обосновано, что решение в рамках каждой из подсистем (целевых блоков) ключевых задач в своей совокупности будет способствовать развитию государственного регулирования социально-трудовых отношений в ДНР.

2. Анализ *системы механизмов государственного регулирования социально-трудовых отношений* позволил сделать вывод о том, что для практической реализации целевых задач Республиканской комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений необходимо их дополнение такими механизмами, как информационно-аналитический (совокупность методов, форм и способов обработки и анализа информации с применением цифровых технологий) и организационный (институциональная система государственных органов, учреждений и их должностных лиц, осуществляющих управленческие функции в процессе реализации государственной социально-экономической и регуляторной политики).

3. Аргументировано, что определяющим условием решения задачи повышения результативности функционирования Республиканской комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений является создание действенного организационно-информационного обеспечения ее практической реализации, включающего два ключевых направления: 1) создание специального органа управления, выполняющего функцию координационного центра, 2) формирование информационного обеспечения Республиканской комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений.

Для решения этой задачи предложены научно-методические разработки по созданию при Правительстве ДНР *Республиканского межведомственного координационного совета по вопросам регулирования социально-трудовых отношений* как постоянно действующего коллегиального органа, обеспечивающего межведомственное взаимодействие всех субъектов социально-трудовых отношений. В условиях отсутствия в Республике Закона «О социальном партнерстве» и сложившейся практики коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений только на производственном и отраслевом уровнях создание при Правительстве ДНР такого совета будет активно содействовать повышению роли государственных структур и профсоюзных органов в регулировании социально-трудовых отношений.

4. Одним из принципиально важных условий повышения эффективности государственного регулирования социально-трудовых отношений является дальнейшее развитие коллективно-договорной формы регулирования трудовых отношений. В работе обоснованы рекомендации по разработке и включению в действующую в ДНР систему коллективно-договорного регулирования *Соглашения о социальном партнерстве между Правительством ДНР и Федерацией профсоюзов ДНР* как ключевого нормативного акта социального диалога. Предложена укрупненная структура Соглашения.

5. Действенному информационному обеспечению Республиканской комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений будет способствовать создание при Министерстве информации ДНР *Государственного центра мониторинга и диагностики социально-экономического развития Республики*, в рамках которого на основе обобщения и обработки информации с помощью современных цифровых технологий возможно обеспечить формирование единой информационно-аналитической платформы как наиболее эффективного способа решения проблемы информационной поддержки системы управления экономическим и социальным развитием Республики.

6. Определено, что важнейшей функцией государственного регулирования социально-трудовых отношений является содействие занятости населения. На основе обобщения опыта Российской Федерации разработаны научно-методические подходы к созданию в ДНР *Республиканского центра независимой оценки квалификации* с целью установления соответствия квалификации работников и претендентов на конкретные должности стандартам, закрепленным в нормативно-правовых актах. Аргументирована целесообразность разработки соответствующих нормативно-правовых документов и проведения процедуры оценивания на базе специальных независимых организаций. Для ознакомления с процедурами и методами проведения независимой оценки предложена Программа обучающего семинара.

7. Обоснована важная роль государственных услуг по профориентации, социальной адаптации и профессиональной подготовке в содействии трудоустройству и ликвидации дефицита кадров как ключевых предпосылок гармонизации социально-трудовых отношений. Проанализирована зависимость количества трудоустроенных от численности безработных, получивших данные услуги в центре занятости г. Саратова.

В результате построения математической модели и проведенных расчетов установлено, что если численность безработных, получивших государственную услугу по социальной адаптации, увеличится на 1 человека, то количество

трудоустроенных увеличится на 4,08 чел. При увеличении на 1 человека численности безработных, прошедших профессиональную подготовку, число трудоустроенных увеличится на 1,02 человека.

Проведенные расчеты подтвердили, что такие факторы, как численность безработных, получивших государственные услуги по профориентации, социальной адаптации и прошедших профподготовку, оказывают лаговое (запаздывающее) воздействие на показатели, связанные с трудоустройством. Это обуславливает необходимость организации заблаговременной работы по оказанию данных государственных услуг с целью обеспечения занятости населения.

Основные положения, содержащиеся в разделе 3 диссертации, опубликованы в работах автора [153; 155; 159].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В диссертационной работе решена актуальная научно-практическая задача, заключающаяся в развитии теоретических положений и разработке научно-практических рекомендаций по государственному регулированию социально-трудовых отношений. Основные выводы заключаются в следующем:

1. В результате исследования понятийно-категориального аппарата предложена авторская трактовка понятия «*социально-трудовые отношения*» как отношения, возникающие в сфере труда между участниками коллективных трудовых процессов, включающие экономические, социальные, технические, технологические, организационные, психологические и другие аспекты трудовой деятельности, направленные на обеспечение условий для достойного труда и социальной защиты работников; уточнено понятие «*государственная система регулирования социально-трудовых отношений*» в части дополнения ее содержания, трактуемого как комплекс упорядоченных взаимосвязанных элементов, предназначенных для решения задачи повышения производительности и эффективности труда, такими функциями, как улучшение качества трудовой жизни, развитие человека как высшей ценности общества, обеспечение сбалансированности и прогрессивного развития всех сфер трудовой жизни. Предложено дополнить *систему показателей оценки текущего состояния социально-трудовых отношений* такими субъективными показателями, как «*степень удовлетворенности работников различными элементами социально-трудовых отношений*» и «*отсутствие угроз для текущей трудовой деятельности*».

2. На основе анализа научных публикаций установлено, что задача государственного регулирования социально-трудовой сферы должна решаться совместными усилиями государственных институтов и органов путем применения совокупности таких взаимосвязанных механизмов управляющего воздействия, как правовой, экономический, социальный и социального партнерства.

3. В результате исследования роли социального партнерства в системе государственного регулирования социально-трудовых отношений доказана

целесообразность использования модели социального партнерства, основанной на принципе трипартизма.

4. Анализ международных норм и стандартов в области регулирования социально-трудовых отношений, закрепленных в Конвенциях и рекомендациях МОТ, позволил установить, что одним из определяющих условий эффективности регуляторного процесса, связанного с использованием наемного труда, является формирование соответствующей законодательной и нормативно-правовой базы. Для ДНР, где нормативно-правовая база находится на начальной стадии становления, ориентация на международные трудовые стандарты является объективно необходимой.

5. На основе рассмотрения тенденций и особенностей государственного регулирования социально-трудовых отношений в Российской Федерации определены ключевые направления повышения результативности регуляторной деятельности государства в трудовой сфере: усиление социальной направленности экономической политики государства; совершенствование законодательной и нормативно-правовой базы; использование программно-целевых методов планирования и прогнозирования социально-экономических процессов; применение мониторинга социально-трудовых отношений; использование принципа трипартизма в системе социального партнерства; создание системы Службы разрешения коллективных трудовых споров.

Выявлены основные причины деформаций отношений между сторонами социального диалога: нарушение сроков выплаты заработной платы; высокая дифференциация в оплате труда; нарушение работодателями требований законодательства о труде.

6. Оценка состояния социально-трудовых отношений в ДНР позволяет заключить, что сформированная институциональная структура обеспечения регуляторной функции государства в сфере труда способствовала решению многих актуальных задач. Однако наличие достаточно большого количества предприятий с повышенным уровнем конфликтности, обусловленной экономическими, социальными, правовыми причинами, в том числе, такими как

задолженность по заработной плате, нарушение законодательства о труде, свидетельствует о необходимости принятия более эффективных мер в этом направлении. Обоснованы выводы о том, что проблему повышения действенности государственного регулирования социально-трудовых отношений в ДНР необходимо решать на комплексной, системной основе.

7. Усовершенствованы концептуальные подходы к формированию *Республиканской комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений*. Предложена ее структуризация по следующим подсистемам (целевым блокам): правовое регулирование социально-трудовых отношений, организационное и научно-методическое обеспечение, регулирование развития социально-экономических процессов, обеспечение эффективности социального партнерства, регулирование трудовых споров (конфликтов), диагностика и мониторинг социально-трудовых отношений. Сформулированы цель, задачи, функции, выделены научные принципы регулирования социально-трудовых отношений.

Доказано, что для практической реализации целевых задач *Республиканской комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений* необходимо дополнить *систему механизмов регуляторного воздействия* такими механизмами, как организационный и информационно-аналитический.

8. Предложены научно-методические основы организационно-информационного обеспечения государственного регулирования социально-трудовых отношений: создание *Государственного центра мониторинга и диагностики социально-экономического развития ДНР*, формирование единой информационно-аналитической платформы по вопросам экономического и социального развития Республики. Обоснована целесообразность создания при Правительстве ДНР *Республиканского межведомственного координационного совета по вопросам регулирования социально-трудовых отношений* как постоянно действующего коллегиального органа, выполняющего функции координационного центра по обеспечению межведомственного функционального взаимодействия

всех субъектов регуляторного процесса. Разработана схема организационно-информационного обеспечения государственного регулирования социально-трудовых отношений.

Обоснованы рекомендации по разработке и включению в действующую в ДНР систему коллективно-договорного регулирования *Соглашения о социальном партнерстве* между Правительством ДНР и Федерацией профсоюзов ДНР как ключевого нормативного акта социального диалога.

9. На основе изучения научно-методических подходов к регулированию социально-трудовых отношений в сфере занятости обоснована целесообразность создания *Республиканского центра независимой оценки квалификации*, что будет способствовать более объективному оцениванию как претендентов на конкретные должности, так и работников с точки зрения целесообразности их найма на работу, должностных перемещений, повышения квалификации или переобучения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адрианова, В. В. Механизм функционирования системы социально-трудовых отношений и пути его совершенствования / В. В. Адрианова // Культура народов Причерноморья. – 2004. – № 51. – С. 26–29.
2. Александров, В. В. Оценка эффективности коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений: автореф. дис. на соискание ученой степ. канд. социологич. наук: спец. 22.00.08 «Социология управления» / Александров Василий Васильевич; Акад. труда и соц. отношений. – Москва, 2005. – 30 с.
3. Армашова-Тельник, Г. С. Роль социального партнерства в системе социально-трудовых отношений / Г. С. Армашова-Тельник // Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий. – Воронеж: Воронежский государственный университет. – 2015. – № 3 (65). – С. 290–294.
4. Афанасьев, И. Г. Общая теория систем / И. Г. Афанасьев. – М.: Наука, 1980. – 249 с.
5. Балтачєєва, Н. А. Теорія та практика формування і реалізації соціальної політики в Україні: монографія / Н. А. Балтачєєва. – Донецьк: ДонНУ, 2010. – 433 с.
6. Барсукова, А. В. Механизм управления как неотъемлемый элемент системы управления туризмом / А. В. Барсукова // Известия Иркутской государственной экономической академии. – Иркутск, 2010. – С. 121–124.
7. Барталанди, Л. Общая теория систем. Обзор проблем и результатов / Л. Барталанди // Системные исследования: Ежегодник. – М.: Наука, 1969. – С. 30–34.
8. Басинская, Е. А. Системы и механизмы управления в социальной сфере / Басинская Е. А., Казык Д. Е., Лихтер А. В. и др. – Красноярск: СФУ, 2008. – 105 с.

9. Беззубко, Л. В. Механизм государственного управления коллективными трудовыми конфликтами / Л. В. Беззубко. – Донецк: Нордкомпьютер, 2004. – 242 с.
10. Безработица в России: уровень, статистика, размер пособия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://fb.ru/article/32942/uu-bezrabortitsa-v-rossii-uroven-statistika-razmer-posobiya>
11. Бизюков, П. В. Трудовые протесты в России в 2008-2017 гг. / П. В. Бизюков [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://trudprava.ru/expert/analytics/protestanalyt/2015>
12. Бир, С. «Кибернетика и менеджмент» / С. Бир. – М.: ДомКнига, 2010. – 280 с.
13. Бисакаев, С. Г. Научное обоснование механизма государственного регулирования работников, занятых во вредных условиях труда, через призму устойчивости развития социально-трудовой сферы / С. Г. Бисакаев, Ш. К. Абикинова, Г. А. Каманская // Технические науки – от теории к практике. – Новосибирск: Сибирская академическая книга. – 2015. – № 51. – С. 119–126.
14. Бойкова, Е. Б. Концепция качества трудовой жизни и теория КТЖ как ее дальнейшее развитие и конкретизация / Е. Б. Бойкова // Межвузовский сборник СПб гос. ун. «Экономика труда и управление персоналом». – СПб.: Изд-во СПб ГУЭФ, 1998. – С. 96–97.
15. Большая Советская Энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bse.uaio.ru/BSE/bse30.htm>
16. Большой экономический словарь / Под ред. А. Н. Азлияна. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: Институт новой экономики, 1997. – 864 с.
17. Бородіна, О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання / О. Бородіна // Економіка України. – 2003. – № 7. – С. 48–50.
18. Братковский, М. Л. Согласие как социальный феномен / М. Л. Братковский // Економіка. Менеджмент. Підприємництво. – 2001. – № 4. – С. 58–64.

19. Брентано, Л. Классическая политическая экономия / Л. Брентано. – СПб.: Изд-во: «Зябицкий и Пятин». – 1990. – С. 24–25.
20. Бриллиантова, Н. А. Анализ соответствия норм российского трудового законодательства положениям конвенций МОТ / Н. А. Бриллиантова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://elibrary.ru/download/elibrary_18078475_50595528.pdf
21. Брюллюэн, Л. Наука и теория информации / Л. Брюллюэн. – М.: Физматгиз, 1960. – 127 с.
22. Бунтовская, Л. Л. Использование потенциала социального партнерства в системе управления коллективными трудовыми спорами (конфликтами) / Л. Л. Бунтовская // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – Донецк: ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» – 2016. – № 3. – С. 20-27.
23. Бунтовская, Л. Л. Социально-партнерское взаимодействие при регулировании социально-трудовых отношений / Л. Л. Бунтовская // Интеграция наук, 2017. – № 4 (8). – С. 15-18.
24. Бунтовская Л. Л. Управление коллективными трудовыми спорами (конфликтами): теория и практика / Л. Л. Бунтовская – Донецк: ООО «НПП «Фолиант», 2017. – 309 с.
25. Бунтовский, С. Ю. Объективная необходимость развития государственно-частного партнерства в сфере хозяйствования / С. Ю. Бунтовский, С. Л. Папазян // Экономика и управление: актуальные вопросы теории и практики: Материалы научно-практической конференции, 25–26 апреля 2015 г. – Краснодар: Изд-во Краснодарский ЦНТИ – филиал ФГБУ «РЭА», 2015. – С. 193–194.
26. Бычков, Д. Е. Совершенствование механизмов регулирования социально-трудовых отношений как фактор повышения эффективности национальной экономики: автореф. дис. на соискание ученой степ. канд. экон. наук: спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» / Бычков Денис Евгеньевич. – М.: Государственный университет управления, 2008. – 22 с.

27. Бюро Международной организации труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moskadrov.ru/org/biuro-mejdunarodnoi-organizatsii-truda-56570>
28. В Министерстве социальной политики ДНР отчитались о средней зарплате по Республике [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://prodonbass.ru/27135>
29. В России трудовых протестов становится все больше [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.online812.ru/2017/03/29/005/>
30. Вольская, Е. М. Международный опыт государственного управления и регулирования социально-трудовых отношений / Е. М. Вольская // Экономика строительства и городского хозяйства. – Т.6. – 2010. – № 4. – С. 191–197.
31. Всеобщая декларация прав человека 1948 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120805/
32. Глазьев, С. Ю. О стратегии и концепции социально-экономического развития России до 2020 года / С. Ю. Глазьев [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.litres.ru/s-u-glazev/o-strategii-i-koncepcii-socialno-ekonomicheskogo-razvitiya-rossii-do-2020-goda/?topadvert50autmn=&from=topadvert>
33. Глазьев, С. Ю. Теория долгосрочного технико-экономического планирования / С. Ю. Глазьев. – М.: ВладДар, 1883. – 310 с.
34. Глобальна економіка ХХІ століття: людський вимір: монографія / Д. Г. Лук'яненко, А. М. Поручник, А. М. Колот [та ін.]; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Д. Г. Лук'яненка, д-ра екон. наук, проф. А. М. Поручника. – К.: КНЕУ, 2008. – 420 с.
35. Гордон, Л. А. Социальные эффекты и структура безработицы в России / Л. А. Гордон, В. В. Клопов // Социологические исследования. – 2000. – № 1. – С. 24–34.
36. Государственное регулирование организации социально-трудовой сферы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://studfiles.net/prev/2906510/page57>.

37. Государственное регулирование социально-трудовых отношений [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://studfiles.net/preview/1701279/page:8/>
38. Градусов В. В. Социально-экономические слагаемые россиян / В. В. Градусов, В. Н. Градусова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-ekonomicheskie-slagaemye-blagopoluchiya-rossiyan>
39. Григорьева, И. А. Социальная политика и социальное реформирование в России в 90-х годах / И. А. Григорьева. – СПб: Изд-во СЗАГС, 1998. – 109 с.
40. Гриньова, В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини / В. М. Гриньова, Г. Ю. Шульга. – К.: Наука, 2010. – 310 с.
41. Гришнова, О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Гришнова. – К.: Наука, 2001. – 254 с.
42. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf
43. Добренъков В. И. Методологические основы организации социологического мониторинга угроз информационной безопасности региона России / В. И. Добренъков [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://lib.socio.msu.ru/1/library>
44. Доклад Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_174708.pdf
45. Дятлов, С. А. Основы теории человеческого капитала / С. А. Дятлов. – СПб: СПбУФ, 1994. – 264 с.
46. Ерохина, Е. А. Теория экономического развития: системно-синергетический подход [Электронный ресурс] / Е. А. Ерохина. – Томск, 1999. – Режим доступа: <http://www.ek-lit.org/eroh/>

47. Еськов, А. Л. Мотивационный механизм в системе производственного менеджмента: проблемы и решения / А. Л. Еськов / Донецк: Ин-т экономики пром-ти НАН Украины, 1995. – 390 с.
48. Ефимова, Л. А. Занятость и безработица в России / Л. А. Ефимова // Региональная экономика. – М.: Российский государственный аграрный университет, Изд-во ООО «Издат. дом «Финансы и кредит». – 2015. – № 20 (395). – С. 14–22.
49. Жулина, Е. Г. Мотивация труда и ее влияние на качество трудовой жизни / Е. Г. Жулина // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2009. – № 3 (27). – С. 153–157.
50. Заблодська, І. В. Стратегія розвитку Луганської області: монографія / І. В. Заблодська, О. Ю. Кудріна. – Луганськ: вид-во «Ноулідж», 2014. – 308 с.
51. Закон Донецкой Народной Республики от 29.05.2015 г. № 50-ІНС «О занятости населения» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-zanyatosti-naseleniya/>
52. Закон Донецкой Народной Республики от 29.06.15. № 65-ІНС «О профессиональных союзах» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnr-online.ru/download/65-ihc-o-professionalnyh-soyuzah/>
53. Закон Донецкой Народной Республики от 03.04.2015 г. № 31-ІНС «Об охране труда» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [download/31-ins-ob-ohrane-truda/](https://dnr-online.ru/download/31-ins-ob-ohrane-truda/)
54. Закон Донецкой Народной Республики от 06.03.2015 г. № 19-ІНС «Об оплате труда» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gb-dnr.com/normativno-pravovye-akty/84/109/>
55. Закон ДНР «Об основах бюджетного устройства и бюджетного процесса в Донецкой Народной Республике» от 01.07.2019 г. № 46-ІНС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyaty/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-ob-osnovah-byudzhethogo-ustrojstva-i-byudzhethogo-protsessa-v-donetskoj-narodnoj-respublike/>

56. Занятость населения России: структура и динамика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://fb.ru/article/430720/zanyatost-naseleniya-rossii-struktura-i-dinamika>
57. Зарплаты в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://visasam.ru/russia/rabotavrf/zarplaty-v-rossii.html>
58. Збышко, Б. Г. Использование современных механизмов в регулировании социально-трудовых отношений в Российской Федерации / Б. Г. Збышко // Труд и социальные отношения. – 2012. – № 4. – С. 15–22.
59. Зеленова, О. И. Эффективность профессионального обучения в системе государственной службы занятости / О. И. Зеленова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnost-professionalnogo-obucheniya-v-sisteme-gosudarstvennoy-sluzhby-zanyatosti>
60. Зеленская, О. А. Формирование инновационной модели системы управления социально-трудовыми отношениями современной организации / О. А. Зеленская // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (Новочеркасского политехнического института). Серия: Социально-экономические науки. – 2008. – № 3. – С. 83–87.
61. Зомбарт, В. Современный капитализм / В. Зомбарт – М.: Изд-во «Типолитография Т-ва И.Н. Кушнерев и К0» 1904. – 632 с.
62. Иванов, Н. А. Трудовой потенциал промышленного предприятия / Н. А. Иванов, Ю. Г. Одегов, К. Л. Андреев. – Саратов: Изд-во Саратовского университета, 1988. – 251 с.
63. Институты развития инновационной экономики в условиях новой индустриализации: монография (коллектив авторов ГУ «Институт экономических исследований»; под науч. ред. А. В. Половяна). – Донецк: Изд-во ООО НПП «Фолиант», 2019. – 419 с.
64. Испулова, С. Н. Развитие социального партнерства как условие управления социально-трудовыми отношениями / С. Н. Испулова // Социальная политика и идеология. – 2010. – № 8. – С. 126–135.

65. Испулова, С. Н. Социально-трудовые отношения на рынке труда монопрофильного города / С. Н. Испулова; М-во образования и науки Российской Федерации, ГОУ ВПО «Магнитогорский гос. ун-т». – Магнитогорск: Магнитогорский гос. ун-т, 2010. – 184 с.
66. Испулова, С. Н. Социологический анализ проблемы управления социально-трудовыми отношениями / С. Н. Испулова // Социальная политика и социология. – 2012. – № 9. – С. 30–39.
67. Испулова, С. Н. Специфика управления социально-трудовыми отношениями на рынке труда монопрофильного города в период экономического кризиса / С. Н. Испулова // Современные малые города: проблемы и перспективы развития: материалы межд. науч.-практич. конф. / под ред. Л. Э. Дубаневич. – Ярославль – Ивантеевка: Изд-во «Канцлер», 2010. – С. 21–24.
68. Какушкина, М. А. Регулирование социально-трудовых отношений: исторический аспект / М. А. Какушкина // Социально-экономические явления и процессы. – 2012. – № 5–6. – С. 60–65.
69. Каленюк, І. Освіта в ринковому середовищі та неекономічні цінності / І. Каленюк // Економіка України. – 2003. – № 7. – С. 67–73.
70. Корнаи, Я. Дефицит / Я. Корнаи. – М.: Наука, 1990. – 608 с.
71. Кибардина, Л. Н. Особенности патерналистской модели Российского социального государства / Л. Н. Кабардина [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-paternalistskoy-modeli-rossiyskogo-sotsialnogo-gosudarstva>
72. Клочков, В. В. Человеческий капитал и его развитие. В книге: Экономическая теория. Трансформирующая экономика / Под ред. Николаевой И. П. – М.: Юнити, 2004. – С. 417.
73. Козенко, Т. Н. О работе республиканского центра занятости и его территориальных органов по снижению социальной напряженности на рынке труда Донецкой Народной Республики. Доклад на Коллегии Министерства труда и социальной политики Донецкой Народной Республики 29.05.2019 г. / Т. Н. Козенко [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mtspdnr.ru>

74. Количество центров оценки квалификации в России растет по экспоненте [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nark.ru/news/kolichestvo-tsentrov-otsenki-kvalifikatsii-v-rossi.php>

75. Коллективный договор [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://uchebnik.online/knigi-deloproizvodstvo_860/kollektivnyiy-dogovor-45268.html

76. Колмакова, И. Д. Формирование региональной системы регулирования социально-трудовых отношений и оценка ее эффективности / И. Д. Колмакова, Т. А. Комиссарова // Вестник Челябинского государственного университета. – 2006. – № 4. – С. 98–101.

77. Колот, А. М. Інноваційна праця та інтелектуальний потенціал у системі факторів формування економіки знань / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 4–9.

78. Колот, А. М. Наука о труде и социально-трудовых отношениях: вызовы и доминанты теоретико-методологического обновления / А. М. Колот // Уровень жизни населения регионов России. – 2013. – № 6 (184). – С. 14–26.

79. Конвенции Международной организации труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/konvencii-mot.html>

80. Конвенции МОТ, ратифицированные Россией [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberpedia.su/12x9284.html>

81. Конвенция № 173 Международной организации труда «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» (принята в г. Женеве 23.06.1992 г. на 79-ой сессии Генеральной конференции МОТ) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.trudcontrol.ru/press/law/6148/konvenciya-173-mezhdunarodnoy-organizacii-truda-o-zashite-trebovaniy-trudyashihsya-v-sluchae-neplatezhesposobnosti-predprinimatelya-prinyata-v-g-zheneve-23-06-1992>

82. Кондаурова, И. А. Регулирование социально-трудовых отношений как основа развития человеческих ресурсов Донецкой Народной Республики /

И. А. Кондаурова // Вестник ДонНУ. Сер. В: Экономика и право. – 2019. – № 2. – С. 149–155.

83. Кондаурова, И. А. О необходимости инноваций в системе социально-трудовых отношений и формирования качества человеческого капитала / И. А. Кондаурова Экономика строительства и городского хозяйства. – Т. 15. – 2019. – № 3. – С.177-184.

84. Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/28c7f9e359e8af09d7244d8033c66928fa27e527/

85. Кравченко, І. М. Аналіз категорії «трудо́вий потенціал» в контексті категорій «робоча сила», «людський потенціал», «людський капітал» та «трудо́ві ресурси» / І. М. Кравченко // Гуманітарний вісник ЗДІА, 2012. – № 551. – С. 125–132.

86. Кретинин, В. А. Стратегическое управление переводом экономики региона на инновационный путь развития / В. А. Кретинин, А. В. Колесников // Региональная экономика: проблемы и перспективы: межвуз. сб. науч. тр. – Владимир, 2008. – С. 41–42.

87. Крушельницька, Я. В. Психологічні аспекти відтворення людського капіталу організації в системі управління персоналом / Я. В. Крушельницька // Зайнятість та ринок праці: міжвід. наук. зб. Вип. 20. – К.: РВПС НАН України, 2005. — С. 45–51.

88. Куделькин, Н. В. Социальное партнерство как модель взаимоотношений государства и гражданского общества / Н. В. Куделькин, В. Н. Руденкин [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.jurnal.org/articles/2008/polit20.html>

89. Лебедева, И. С. Межсекторное социальное партнерство как социальная система / И. С. Лебедева // Современные исследования социальных проблем. – № 10 [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<https://cyberleninka.ru/article/n/mezhsektornoe-sotsialnoe-partnerstvo-kak-sotsialnaya-sistema-2>

90. Лим, О. Бюджетно-налоговая политика – понятие и виды [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://nalog-nalog.ru/nalogovaya_sistema_rf/byudzhethnonalogovaya_politika_ponyatie_i_vidy/

91. Лукьянченко, Н. Д. Управление коллективными трудовыми спорами в системе социального партнерства: монография / Н. Д. Лукьянченко, Л. Л. Бунтовская, Е. А. Белова. – Донецк: ДонНУ, 2015. – 161 с.

92. Лукьянченко, Н. Д. Управління розвитком інноваційної праці: теорія та практика: монографія / Н. Д. Лукьянченко, С. Ю. Бунтовський. – Донецьк, ДонНУ, 2011. – 169 с.

93. Луснякян, Д. Г. Трудовые протесты. Как не довести сотрудников до забастовки / Д. Г. Луснякян [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.docme.ru/doc/666845/«trudovye-protesty.-kak-ne-dovesti-sotrudnikov-do-zabastovki>

94. Ляпанов, А. В. К проблеме развития социального партнерства в России / А. В. Ляпанов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-probleme-razvitiya-sotsialnogo-partnerstva-v-rossii>

95. Майдыров, С. Г. От теории человеческого капитала к капиталу интеллектуальному / С. Г. Майдыров // Статистика, учет и аудит. – 2014. – № 4 (55). – С. 60–67.

96. Маннапов, Р. Г. Современное развитие системы управления регионом: методология, инструментарий, механизмы: монография / Р. Г. Маннапов, Л. Г. Ахтариева; под ред. Р. Г. Маннапова. – Уфа: Уфимская гос. академия экономики и сервиса, 2010. – 221 с.

97. Маркавиченко, С. В. Трудовые правонарушения в общественном мнении / С. В. Маркавиченко // Вестник Томского государственного ун-та. – 2008. – № 317. – С. 127–131.

98. Масленникова, Е. В. Управление социально-трудовыми отношениями в контексте обеспечения экономической безопасности общества /

Е. В. Масленникова // Вестник Омского университета. Серия: «Экономика». – 2019. – № 1. – С. 89–94.

99. Международная организация труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://websot.jimdo.com/статьи/международная-организация-труда/>

100. Международная организация труда и международные нормы о свободе объединения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pmguinfo.dp.ua/napravleniya-deyatelnosti/organizatsionnaya-rabota/103-mezhdunarodnaya-rabota/288-mot>

101. Международное правовое регулирование труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://be5.biz/pravo/t006/19.html>

102. Международные трудовые нормы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/international-labour-standards/lang--ru/index.htm>

103. Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactpol.shtml

104. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml

105. Межсекторные взаимодействия (методология, технологии, правовые нормы, механизмы, примеры) / Под общ. ред. Н. Л. Ханачашвили. – М: Рос. благотворит. фонд НАН, 2002. – 368 с.

106. Михеев, В. А. Основы социального партнерства: теория и практика / В. А. Михеев. – М.: Экзамен, 2001. – 448 с.

107. Монгуш О. Н. Роль бизнеса в социально-трудовых отношениях / О. Н. Монгуш // Мировая наука: проблемы и инновации: сб. статей XX Международной научно-практической конференции. – Пенза: Наука и просвещение, 2018. – С. 148–150.

108. Негойце, К. Применение теории систем к проблеме управления / К. Негойце. – М.: Мир, 1985. – 156 с.

109. Независимая оценка квалификации работников: что нужно знать [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.buhonline.ru/pub/comments/2016/7/11330>

110. Новгородов, П. А. Интеллектуальный капитал: понятие, сущность, структура / П. А. Новгородов // Вестник Удмурдского университета. Серия «Экономика и право». – Ижевск: Удмурдский государственный университет. – 2017. – № 2. – С. 38–49.

111. Новикова, И. Социальное партнерство в российской экономике / И. Новикова // Российское предпринимательство. – 2010. – № 10 (2). – С. 50–54.

112. Одегов, Ю. Социальная ответственность предпринимателя: от идеи к российской реальности / Ю. Одегов, Г. Руденко // Управление персоналом, 2004. – № 7. – С. 43–45.

113. Органы занятости населения и их функции [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://helpiks.org/2-12681.html>

114. Основные особенности формирования социального партнерства в Российской Федерации на современном этапе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://poisk-ru.ru/s3995t4.html>

115. Основные статистические показатели проведения колдоговорной компании профсоюза за 2017 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://prgu.ru/wp-content/uploads/2018/04/Постановление-12-1-2.pdf>

116. Острейковский, В. А. Теория систем / В. А. Острейковский. – М.: Высшая школа, 1997. – 278 с.

117. Петенко, И. В. Развитие методических подходов к диагностике человеческого капитала / И. В. Петенко, Н. Л. Стрельцова // Менеджер. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонГАУиГС», 2016. – № 3 (77). – С. 111–121.

118. Полшков, Ю. Н. Теоретико-методологическая база формирования человеческого капитала при управлении инновационным развитием региона с особым статусом / Ю. Н. Полшков, Т. Н. Загурская // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2017. – № 4. – С. 163–169.

119. Поп, Е. Н. Качество трудовой жизни как фактор развития человеческого капитала / Е. Н. Поп // Уровень жизни населения регионов России. – 2012. – № 2 (168). – С. 90–95.

120. Порядок разрешения коллективных трудовых споров [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://vuzlit.ru/1411964/poryadok_razresheniya_kollektivnyh_trudovyh_sporov

121. Постановление Совета Министров ДНР от 17.12.2016 г. № 13–18 «Об утверждении временного положения о бюджетной системе ДНР» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gb-dnr.com/normativno-pravovye-akty/4149/>

122. Постановление Совета Министров № 3-25 от 10.03.2017 г. «Об утверждении Порядка профессионального обучения по направлению территориальных органов Республиканского центра занятости Министерства труда и социальной политики Донецкой Народной Республики и предоставлении льготы по подоходному налогу» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gb-dnr.com/normativno-pravovye-akty/4383/>

123. Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/macro/prognoz/doc20130325_06

124. Прожиточный минимум в 2019 г. по регионам России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bs-life.ru/makroekonomika/prozitochniy-minimum2019.html>

125. Протесты 2017–2018: рост протестной активности населения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cepr.su/2018/11/08/protests-2017-2018/>

126. Профсоюзы в российской экономике. Статистические данные [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://studbooks.net/1183437/menedzhment/statisticheskie_dannye

127. Радько, С. Г. Трудовой потенциал как социально-экономическая система и риски его управления / С. Г. Радько // Управление риском. – 2006. – № 1. – С. 55–62.

128. Россия вошла в пятерку стран с крупнейшей теневой экономикой [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rbc.ru/economics/30/06/2017/595649079a79470e968e7bff>

129. Руководство сотрудниками фирмы / под ред. А. А. Крылова, Ю. А. Цыпкина. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 352 с.

130. Румянцева, Е. Е. Новая энциклопедия / Е. Е. Румянцева. – М.: ИНФРА, 2005. – VI. – 724 с.

131. Сабурова, Л. Р. Качество трудовой жизни как составляющая качества жизни / Л. Р. Сабурова // Экономика, право, организация и управление в социальной работе. – 2016. – С. 67–69.

132. Садовая, Е. С. Международные стандарты в сфере труда: институты и механизмы реализации (опыт развитых стран и России) / Е. С. Садовая. – М.: ИМЭМО РАН, 2013. – 205 с.

133. Сайт Главного управления статистики Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://glavstat.govdnr.ru>

134. Сайт Государственной инспекции по вопросам соблюдения законодательства о труде Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gostrud-dnr.ru>

135. Сайт Министерства промышленности и торговли [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnr-online.ru/prikazy-ministerstva-promyshlennosti-i-torgovli/>

136. Сайт Министерства труда и социальной политики Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mtspdnr.ru/index.php/o-ministerstve/departament-po-pravovym-i-organizatsionnym-voprosam>

137. Сайт Министерства экономического развития Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mer.govdnr.ru>

138. Сайт Республиканского центра занятости Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rcz-dnr.ru/index.php?id=2>

139. Сайт Федеральной службы государственной статистики России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/rates/3aaf0b00420c9778bf91ff2d59c15b71

140. Саркулова, А. Т. Качество трудовой жизни наемных работников: факторы, оценка, показатели / А. Т. Саркулова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2010. – № 10. – С. 352–355.

141. Скавитин, А. В. Граждане в системе социального партнерства: принцип subsidiarity / А. В. Скавитин // Уровень жизни и социальная поддержка населения: материалы круглого стола. Иркутск, 28 февр. 2006 г. / Под науч. ред. Б.Л. Токарского. – Иркутск, 2006. – С. 95–98.

142. Соболев, А. Н. Социально-трудовые отношения в России: история, современное состояние, перспективы / А. Н. Соболев. – М.: ИЭРАН, 2014. – 279 с.

143. Соболев, Э. Н. Регулирование социально-трудовых отношений в России: генезис, механизмы, направления трансформации: автореферат на соискание ученой степени доктора экон. наук: спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» / Соболев Эдуард Неньевич. – М.: Ин-т экономики РАН, 2010. – 53 с.

144. Соколов, О. В. Достойный труд - основа благосостояния и развития страны // О. В. Соколов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.hse.ru/data/2014/06/18/1310050218/20140617-Sokolov.pdf>

145. Сорокина, Н. Ю. Социальное партнерство как механизм согласования интересов участников системы управления трудовым потенциалом региона / Н. Ю. Сорокина // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – Т.6. – 2010. – № 24 (81). – С. 68–74.

146. Социальная адаптация на рынке труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://zan.tambov.gov.ru/documents/detail/23affb1a-d4e6-4ee2-92aa-0f0f276dec9e>
147. Социальные льготы: кому положены [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://businessman.ru/new-socialnye-lgoty-komu-polozheny-i-kak-oformit.html>
148. Социальная политика государства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/sociologiya/socialnye-garantii.html>
149. Социально-трудовые отношения и их регулирование [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/sociologiya/socialno-trudovye-otnosheniya.html>
150. Социально-экономическое положение России, январь – ноябрь 2018 г. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/social/osn-11-2018.pdf
151. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата одного работника [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rusfact.ru/node/5748>
152. Средняя зарплата в России в 2019 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pensiagid.ru/poleznaya-informaciya/srednyaya-pensiya-v-rossii.html>
<http://pravograjdan.ru/zarplata/srednjaja-zarplata/>
153. Стрельченко, Д. И. Государственное регулирование трудовых отношений в сфере занятости / Д. И. Стрельченко, Л. Л. Бунтовская // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – Донецк: ДонНУ. – 2019. – № 2. – С. 48–57.
154. Стрельченко, Д. И. Государственное регулирование социально-трудовых отношений в Российской Федерации [Текст] / Д. И. Стрельченко, Л. Л. Бунтовская, С. Ю. Бунтовский // Всероссийский журнал «Вестник Академии Знаний». – 2019. – № 31 (2). – С. 48–56.
155. Стрельченко, Д. И. Государственное управление социально-трудовыми отношениями в Донецкой Народной Республике / Д. И. Стрельченко //

Современное государственное и муниципальное управление: проблемы, технологии, перспективы: сб. материалов V Международной научно-практической конференции (г. Донецк, 25 апреля 2019 г.). – Донецк: ДонНТУ, 2019. – С. 401–405.

156. Стрельченко, Д. И. К вопросу о разрешении трудовых споров (конфликтов) в условиях рыночных отношений / Д. И. Стрельченко, Л. Л. Бунтовская // Социально-экономические аспекты промышленной политики: сб. науч. трудов. В 3-х т. – Т. 1. – Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие. – Донецк: НАН Украины. Ин-т экономики пром-ти, 2006. – С. 190–197.

157. Стрельченко, Д. И. Менеджмент социально-трудовых отношений в контексте предотвращения трудовых конфликтов / Д. И. Стрельченко, Л. Л. Бунтовская // Науковий Вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. Серія Економічні науки. – Ч. 1. – 2008. – № 2 (27). – С. 178–179.

158. Стрельченко, Д. И. Механизмы государственного регулирования социально-трудовой сферы / Д. И. Стрельченко // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – Донецк: ДонНУ. – 2018. – № 4. – С. 185–193.

159. Стрельченко, Д. И. Особенности формирования комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений в ДНР / Д. И. Стрельченко // Донецкие чтения 2019: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности: материалы IV Международной научной конференции (г. Донецк, 31 октября 2019 г.). – Т. 3. Экономические науки. Ч. 1. – Донецк: Изд-во ДонНУ, 2019. – С. 246–249.

160. Стрельченко Д. И. Оценка системы управления конфликтами на предприятиях угольной промышленности / Д. И. Стрельченко, Л. Л. Бунтовская, А. А. Криневич // Вісник Донецького університету. Серія В. Економіка і право. Спецвипуск. – Донецьк: ДонНУ. – Т. 1. – 2006. – С. 173–178.

161. Стрельченко, Д. И. Оценка протестной активности работников в период кризиса / Д. И. Стрельченко, Л. Л. Бунтовская, Е. А. Яковенко // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. Спецвипуск. – Т. 2. – 2009. – С. 209–213.

162. Стрельченко, Д. И. Оценка состояния социально-трудовых отношений на металлургических предприятиях Донецкой области / Д. И. Стрельченко, Л. Л. Бунтовская, Е. А. Яковенко // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. – Т.1. – 2009. – № 1. – С. 60–65.

163. Стрельченко, Д. И. Проблемы государственного регулирования социально-трудовых отношений в России / Д. И. Стрельченко, Л. Л. Бунтовская // Устойчивое развитие науки и образования: научно-практич. журнал. – 2019. – № 7 (34). – С. 39–44.

164. Стрельченко, Д. И. Социальное партнерство в системе государственного регулирования социально-трудовых отношений / Д.И. Стрельченко // Вестник Донецкого национального университета. Серія В. Економіка і право. – Донецк: ДонНУ. – 2018. – № 3. – С. 262–270.

165. Стрельченко, Д. И. Социально-трудовые конфликты и особенности их урегулирования / Д. И. Стрельченко, Л. Л. Бунтовская, С. Ю. Бунтовский // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. – Донецьк: ДонНУ. – 2010. – № 1. – С. 24–27. 31. Бунтовская, Л. Л. Социально-партнерское взаимодействие при регулировании социально-трудовых отношений / Л. Л. Бунтовская // Интеграция наук, 2017. – № 4 (8). – С. 15–18.

166. Стрельченко, Д. И. Социально-трудовые отношения: состояние, особенности урегулирования / Д. И. Стрельченко, Л. Л. Бунтовская // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. – Донецьк: ДонНУ. – Т. 1. – 2011. – № 1. – С. 47–50.

167. Стрельченко, Д. И. Управление трудовыми конфликтами как элемент регулирования социально-трудовых отношений / Д. И. Стрельченко, Л. Л. Бунтовская // Донецкие чтения 2018: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности: материалы III Международной научной

конференции (г. Донецк, 25 октября 2018 г.). – Т. 3. Экономические науки. Ч. 1. Актуальные научные исследования: экономика, управление, инновации. – Донецк: Изд-во ДонНУ, 2018. – С. 146–148.

168. Тараш, Л. И. Концепция национальной системы корпоративного управления / Л. И. Тараш // Управління економікою: теорія та практика. – Зб. наук. праць / НАН України, Ін-т економіки пром.-ті. – Донецьк, 2010. – С. 357–369.

169. ТК «Юнион», программа «Панорама». Итоги работы Министров в 2017 г., 22 декабря [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://newsvideo.su/video/8069803>

170. Товма, Н. А. Классификация моделей социального партнерства в развитых странах / Н. А. Товма [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.rusnauka.com/16.NPRT_2009/Economics/46035.doc.ntm

171. Толстыкина, Л. Об итогах работы Министерства труда и социальной политики за 2018 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/doklad-larisy-tostykinoj-ob-itogah-raboty-ministerstva-truda-i-sotsialnoj-politiki-za-2018-god/>

172. Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных предприятий и социальной политики 1977 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.pravo.ru/document/view/20859180/19949560/>

173. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный Закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006. № 90-ФЗ), ст. 23 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/57746794/>

174. Трудовые протесты в России в 2008 2018 гг. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.trudprotest.org/2019/04/10/>

175. Тяжов, А. И. Индивидуальный трудовой потенциал: политико-экономическое исследование: автореф. дис. на соик. уч. степ. д-ра экон. наук: спец. 08.00.01 «Экономическая теория» / Тяжов Анатолий Иванович; Костром. гос. ун-т им. Н. А. Некрасова. - Иваново, 2000. - 35 с.

176. Улюкаев, А. Экономика и политика эпохи реформ и потрясений / А. Улюкаев. – М.: Изд-во «Евразия», 1997. – 284 с.

177. Факторы формирования и развития, механизм регулирования социально-трудовых отношений [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://megaobuchalka.ru/11/58937.html>

178. Федеральный Закон Российской Федерации от 15.07.1995 № 101-ФЗ «О международных договорах Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ru.wikisource.org/wiki/Федеральный_закон_от_15.07.1995_№_101-ФЗ.

179. Федеральный закон РФ от 3.07.2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200485/

180. Федорова, А. Э. / Оценка изменений в социально-трудовых отношениях: сравнительный межстрановой анализ // А. Э. Федорова, З. Дворжакова, В. С. Каташинских // Уровень жизни населения регионов России. – 2016. – № 1 (199). – С. 124–134.

181. Хертель, Анита фон. Профессиональное разрешение конфликтов: медиативная компетенция в вашей жизни / Анита фон Хертель – СПб.: Изд-во Вернера Регена, 2007. – 272 с.

182. Хромов, Н. И. Организационно-экономический механизм внедрения системы развития человеческого капитала предприятия / И. П. Булеев, Н. И. Хромов // Стратегія і механізми регулювання промислового розвитку: зб. наук. праць. НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2011. – С. 3–16.

183. Хубиев, К. А. Инновационная экономика как фактор генезиса новых отношений / К. А. Хубиев // Вопросы политической экономии. Научный электронный экономический журнал. – 2012. – № 2 (3) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ruhttps://knigi.link/ekonomicheskaya-politologiya-knigi/hubiev-genezis-novyih-otnosheniy-64001.html>

184. Чейметова, В. А. Формирование механизма регулирования социально-трудового потенциала на региональном уровне / В. А. Чейметова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://naukarus.com/formirovanie-mehanizma-regulirovaniya-sotsialno-trudovogo-potsiala-na-regionalnom-urovne>
185. Черкасская, Г. В. Социальное партнерство против управления персоналом: два способа управления социально-трудовыми отношениями / Г. В. Черкасская // Экономика нового мира. – 2016. – № 1–2. – С. 62–81.
186. Черненко, И. А. Анатомия трудовых протестов в современной России: причины, формы, субъекты / И. А. Черненко [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/anatomiya-trudovyh-protestov-v-sovremennoy-rossii-prichiny-formy-subekty>.
187. Шакура, О. А. Страховая защита национальной экономики: методология и теория: монография / О. А. Шакура; под науч. ред. Л. И. Дмитриченко. – Донецк: ДонНУ, 2018. – 367 с.
188. Шаленко, В. Н. Концептуальные подходы к изучению трудовых конфликтов / Шаленко В. Н. // Современная конфликтология в контексте культуры мира. Материалы I Международного конгресса конфликтологов. – М.: Едиториал УРСС, 2001. – С. 299–314.
189. Шаульська, Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: монографія / Л. В. Шаульська. – Донецьк: ДонНУ, 2005. – 502 с.
190. Шевчук, Л. Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз / Л. Т. Шевчук. – Львів, 2003. – 489 с.
191. Шемяков, О. Д. Концептуальні основи розвитку кадрового потенціалу профспілок як фактор становлення виробничої демократії / О. Д. Шемяков // Вісник Донецького національного університету. – Донецьк: ДонНУ. – 2012. – № 2. – С. 116–119.
192. Шемяков, А. Д. Некоторые аспекты регулирования социально-трудовых отношений в условиях рыночной системы хозяйствования / А. Д. Шемяков // Менеджер. – Донецк: ДонГУУ. – 2014. – № 2 (68). – С. 79–86.

193. Шемяков, А.Д. Факторы влияния на развитие трудовых отношений субъектов социально-трудовой сферы Донецкой Народной Республики / А.Д. Шемяков // Вестник Института экономических исследований. – Донецк: Институт экономических исследований. – 2016. – № 4. – С. 12–20.

194. Шигонова, И. П. Комплексные социальные программы в управлении качеством трудовой жизни сотрудников / И. П. Шигонова // Ученые записки Российского государственного университета. – 2009. – № 7–1 (70). – С. 181–184.

195. Шмоллер, Г. Борьба классов и классовое господство / Г. Шмоллер; Пер. А. Вяхирева. – М.: В. Д. Корчагин, 1906. – 28 с.

196. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения. Научный доклад. – Донецк, 2018 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://econri.org/2019/02/10/ekonomika-dnr-2018/>

197. Энциклопедический словарь. Современная рыночная экономика. Государственное регулирование экономических процессов / Общ. ред. В.И. Кушлин, В.П. Чичканов. – М.: РАГС, 2004. – 744 с.

198. Якимец, В. Н. Межсекторное социальное партнерство: возможности и ограничения / В. Н. Якимец – М.: РОО «Содействие сотрудничеству ин-та им. Дж. Кеннана с учеными в области социальных и гуманитарных наук», 2001. – 40 с.

199. Яковенко, Н. В. Социально-экономический мониторинг как условие организации эффективного управления регионом / Н. В. Яковенко [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://be5.biz/ekonomika1/r2009/1293.htm>

200. Янковская, В. И. Основные составляющие качества трудовой жизни / В. И. Янковская // Стандарты и качество. – 2003. – № 2. – С. 46–47.

201. Ясин, Е. Российская экономика. Истоки и панорама рыночных реформ / Е. Ясин. – М.: ГУ ВШЭ, 2002. – 437 с.

202. Arrow, K. J. The Economic Implication of Learning by doing / K. J. Arrow // Review of Economic Studies. – 1962. – № 29. – P. 155–173.

203. Ashby, W. R. Induction. Prediction and Decision Making in Cybernetic Systems / W. R. Ashby . – Middletown: Induction, 1963. – P. 55–66.

204. Azar, E. *The Management of Protracted Social Conflict: Theory and Cases* / E. Azar. – Aldershot: Dartmouth Publishing Company, 1990. – 157 p.
205. Bacal, R. *Organizational Conflict the Good, the Bad, and the Ugly* / R Bacal. // *The Journal for Quality and Participation*. – 2004, Summer. – P. 17.
206. Baldwin, R. *The Politics of Social Solidarity. Class of the European Welfare State 1875-1975* / R. Baldwin. – Cambridge: Cambridge University Press, 1990. – P. 24–26.
207. Barr, N. *The economy of the welfare state (third edition)* / N. Barr. – Oxford University Press: Oxford, 1998. – P. 49–56.
208. Blaug, M. *Great economists before Keynes: An introduction to the lives and works of one hundred great economists of the past* / M. Blaug. – Brighton (Sussex): Wheatsheaf books, 1986. – 286 p.
209. Clark, T. *Do local tax breaks work?* / T. Clark, C. Giles, J. Hall. – London, Institute for financial research, 1999. – 158 p.
210. Jackman, R. *Labor Markets: Wages and Employment* / R. Jackman, M. Rutkowski. – New York: Oxford University Press, 1994. – P. 36–48.
211. Phillips, A.W. *The relationship between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1861-1957* / A.W. Phillips. – *Economica*, new series, 1958. - P. 283–299.
212. Rahim, A. *Managing Conflicts in Organizations* / A. Rahim. – Westport CT, 2001. – P. 24–45.
213. Roscher, W. *System der Volkswirtschaft: ein Hand-und Lesebuch für Geschäftsmänner und Studierende* / W. Roscher. – Stuttgart: Cotta, 1886. – 699 p.
214. Thurow, L. *Investment in Human Capital* / L. Thurow. – Belmont, 1970. – P. 15.



**АППАРАТ ПРАВИТЕЛЬСТВА
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

бульвар Пушкина, 34, г. Донецк, 83050, тел.(062)300-26-66, идентификационный код 51020302

ДР 08 2019 № 296
на № _____ от _____

В диссертационный совет Д 01.003.01
при ГОУ ВПО «Донецкий
национальный университет»

СПРАВКА

о внедрении результатов исследований диссертационной работы
Стрельченко Дениса Игоревича
на тему «Государственное регулирование социально-трудовых отношений»,
представленную на соискание учёной степени кандидата экономических наук
по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством»
(по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: экономика труда)

Выработка действенных подходов к государственному регулированию социально-трудовых отношений и формированию эффективной системы социального партнерства является одной из важнейших задач на современном этапе развития Донецкой Народной Республики.

Модель Республиканской комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений, разработанная Стрельченко Д.И. на основе системно-целевого подхода, имеет большое научное и прикладное значение и может быть использована в практике управления.

Представляют также научный и практический интерес научно-прикладные разработки по созданию при Правительстве Донецкой Народной Республики Республиканского межведомственного совета по вопросам регулирования социально-трудовых отношений как постоянно действующего совещательного коллегиального органа, а также рекомендации по формированию трехстороннего Соглашения по социальному партнерству между Правительством Донецкой Народной Республики и Федерацией профсоюзов Донецкой Народной Республики. Внедрение научно-практических разработок диссертанта будет способствовать согласованию интересов сторон социального партнерства.

Заместитель Руководителя
Аппарата Правительства

В.В. Санин

ПРОДОЛЖЕНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ А



МИНИСТЕРСТВО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
(Минэкономразвития ДНР)

пр. Б. Хмельницкого, 102, г. Донецк, 83015, Идентификационный код 51001431
тел. (062) 334-98-61, e-mail: info@mer.govdnr.ru, www.mer.govdnr.ru

04.09.2019 № 01/ДУУ
На № ____ от _____

Диссертационный совет
Д 01.003.01
при ГОУ ВПО «Донецкий
национальный университет»

СПРАВКА

О ВНЕДРЕНИИ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЙ
ДИССЕРТАЦИОННОЙ РАБОТЫ СТРЕЛЬЧЕНКО ДЕНИСА ИГОРЕВИЧА НА ТЕМУ
«ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ»,
представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук
по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством
(по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: экономика труда)

Предложения Стрельченко Д.И. по созданию Государственного центра мониторинга и диагностики социально-экономического развития Донецкой Народной Республики и единой информационно-аналитической платформы по вопросам экономического и социального развития Республики являются своевременными, целесообразными и имеют практическую значимость.

Создание в Республике единой аналитической базы информационного обеспечения и анализа состояния развития экономики и оценки социально-трудовых отношений с целью принятия более действенных и оперативных управленческих решений для достижения устойчивого развития хозяйственной деятельности, повышения качества трудовой жизни, увеличения благосостояния населения будет способствовать решению проблемы информационного обеспечения системы государственного регулирования социально-трудовых отношений, повышению ее эффективности.

Министр



А.В. Половян

ПРОДОЛЖЕНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ А



**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

ул. Университетская, 91, г. Донецк, 283048 тел./факс (062) 206-80-70, (062) 206-84-78
e-mail: odk@mtspdnr.ru Идентификационный код 51001688

06.09.2019 № Д. 2 - 196
На № _____ от _____

В диссертационный совет
Д 01.003.01
при ГОУ ВПО «Донецкий национальный
университет»

СПРАВКА

о внедрении результатов исследований диссертационной работы
Стрельченко Дениса Игоревича на тему «Государственное регулирование
социально-трудовых отношений», представленную на соискание ученой степени кандидата
экономических наук
по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством
(по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: экономика труда)

Эффективное регулирование социально-трудовых отношений в Донецкой Народной Республике должно базироваться на качественно новых концептуальных моделях управления, основанных на комплексно-целевом подходе к их разработке и реализации. В связи с этим большой научный и практический интерес представляют разработанные Стрельченко Д.И. концептуальные подходы к формированию Республиканской комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений, внедрение которой будет способствовать повышению эффективности социальной политики государства.

Отдельные аспекты диссертационного исследования Стрельченко Д.И. в частности, использование стоимостной величины потребительской корзины и трудовых доходов населения как основы определения уровня социального обеспечения отдельных категорий граждан, послужили предпосылкой для подготовки предложений Министерства по финансово-экономическому обоснованию увеличения размеров пенсионных выплат и социальных пособий, установленных в Указах Главы ДНР «Об увеличении размера пенсионных выплат» от 28.06.2019 г. № 201, «О внесении изменений в некоторые нормативные правовые акты Главы Донецкой Народной Республики, регулирующие вопросы назначения и выплаты социальных пособий» от 28.06.2019 г. № 203.

Министр

Л.В. Толстыкина



Донецкая Народная Республика
Министерство труда и социальной политики
РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ

ул. Ф. Зайцева, 46-д, г. Донецк, 283086, тел. (062) 300-17-80, E-mail: resp@rcz-dnr.ru
<http://rcz-dnr.ru> Идентификационный код 51002310

02.09.2019 № 01/1901

на № _____ от _____

В диссертационный совет
Д 01.003.01.
при ГОУ ВПО «Донецкий
национальный университет»

СПРАВКА

о внедрении результатов исследований диссертационной работы
Стрельченко Дениса Игоревича на тему «Государственное регулирование
социально-трудовых отношений», представленную на соискание ученой
степени кандидата экономических наук
по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством
(по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: экономика труда)

Выдана Стрельченко Денису Игоревичу, соискателю ученой степени кандидата экономических наук ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», которая свидетельствует о том, что научно-методические рекомендации по созданию в Донецкой Народной Республике Республиканского Центра независимой оценки квалификаций имеют большую практическую значимость и могут быть использованы в работе Республиканского центра занятости Министерства труда и социальной политики Донецкой Народной Республики.

Проведение такой оценки на базе специальных независимых организаций, имеющих разрешение на выполнение оценочных мероприятий, будет способствовать снижению уровня безработицы и повышению уровня занятости трудоспособного населения в Донецкой Народной Республике.

Заместитель директора



Т.Н.Цурикова

ПРОДОЛЖЕНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ А



**ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ПО ВОПРОСАМ
СОБЛЮДЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
(ГОСТРУД ДНР)**

ул. Маршака, 2, г. Донецк, 283004, тел. (062) 300-23-63
e-mail: git@gostrud-dnr.ru Идентификационный код 51013269

03.09.2019, 01-20/01/0917

В диссертационный совет
Д 01.003.01
при ГОУ ВПО «Донецкий
национальный университет»

СПРАВКА

о внедрении результатов исследований диссертационной работы Стрельченко Дениса Игоревича на тему «Государственное регулирование социально-трудовых отношений», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: экономика труда)

Обоснованные в диссертационном исследовании Стрельченко Д.И. концептуальные основы создания Республиканской комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений, конкретные предложения по формированию Республиканского межведомственного координационного совета по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, рекомендации по разработке Соглашения по социальному партнерству между Правительством Донецкой Народной Республики и Федерацией профсоюзов Донецкой Народной Республики представляют несомненную практическую значимость, и их внедрение в систему государственного управления республики целесообразно и полезно для регулирования трудовых отношений.

ПРОДОЛЖЕНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ А

Практически полезны также предложения Стрельченко Д.И. по созданию единой информационно-аналитической платформы по вопросам экономического и социального развития Республики, внедрение которых будет способствовать повышению эффективности информационно-аналитического обеспечения работ по гармонизации социально-трудовых отношений.

Начальник



С.М.Чернобривец



**ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
(ФП ДНР)**

ул. Артема, 87, г. Донецк, 83001, тел. 304-34-31, факс 304-01-59
e-mail: priemnaya.fpdnr@yandex.ru ИКЮЛ 52000292

28.08.2019 № 01-21/259
на № _____ от _____

В диссертационный совет
Д 01.003.01
при ГОУ ВПО «Донецкий национальный
университет»

СПРАВКА

о внедрении результатов исследований диссертационной работы
Стрельченко Дениса Игоревича на тему «Государственное регулирование
социально-трудовых отношений», представленную на соискание ученой степени
кандидата экономических наук
специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством
(по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: экономика труда)

Материалы диссертационной работы Стрельченко Д.И., в частности, научно-прикладные разработки по созданию Республиканского межведомственного совета по вопросам регулирования социально-трудовых отношений Донецкой Народной Республики как постоянно действующего совещательного коллегиального органа и Соглашения по социальному партнерству между Правительством Донецкой Народной Республики Федерацией профсоюзов Донецкой Народной Республики, имеют практическую значимость и будут способствовать выработке согласованных стратегических решений по содействию практической реализации комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений в Республике.

Результаты научных исследований и опубликованные Стрельченко Д.И. работы используются при обучении профсоюзных работников и профсоюзного актива, а также при обучении студентов ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» во время прохождения ими производственной практики в Федерации профсоюзов ДНР.

Заместитель председателя



Е.А. Молчанова



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

(ГОУ ВПО «ДонНУ»)

ул. Университетская, 24, г. Донецк, 283001, тел: приемная (062) 302-07-22, справочная служба (062) 302-06-00, факс: (062) 302-07-49
e-mail: donnu.lector@mail.ru Идентификационный код 02070803

02.09.19 № 3006/01-27/6.9.0

На № _____ от _____

Г _____ Г _____

Диссертационный совет
Д 01.003.01
при ГОУ ВПО «Донецкий
национальный университет»

СПРАВКА

о внедрении результатов исследований диссертационной работы
Стрельченко Дениса Игоревича на тему: «Государственное регулирование социально-трудовых
отношений», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук
по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством
(по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: экономика труда)

Выдана Стрельченко Денису Игоревичу, соискателю ученой степени кандидата
экономических наук ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», которая
свидетельствует о том, что материалы исследования по государственному регулированию
социально-трудовых отношений используются в учебном процессе по дисциплинам:
«Управление в социальной сфере», «Экономика труда и социально-трудовые отношения»,
«Теория и практика кадровой политики государства и организации», «Конфликтология».

Заслуживают одобрения научно-методические разработки Стрельченко Д.И.,
включающие учебник «Управление конфликтами» (написанный в соавторстве), используемый
в процессе обучения студентов экономического факультета.

Для решения задачи обучения студентов основам построения социального диалога и
разрешения трудовых конфликтов при непосредственном участии Стрельченко Д.И. на
экономическом факультете ГОУ ВПО «ДонНУ» в 2010 г. был создан и активно функционирует
по настоящее время Учебно-практический центр «ArtDialog», на базе которого проводятся
тренинги по программам, одним из авторов которых является Стрельченко Д.И.

Проректор по научно-методической
и учебной работе
доктор педагогических наук,
профессор



Скафа Е.И.

002425

Результаты корреляционно-регрессионного анализа зависимости протестных акций от различных факторов

ВЫВОД ИТОГОВ						
<i>Регрессионная статистика</i>						
Множественный R	0,286					
R-квадрат	0,082					
Нормированный R-квадрат	-0,033					
Стандартная ошибка	95,029					
Наблюдения	10,000					
<i>Дисперсионный анализ</i>						
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>	
Регрессия	1,000	6435,104	6435,104	0,713	0,423	
Остаток	8,000	72244,496	9030,562			
Итого	9,000	78679,600				
	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>	<i>Нижние 95%</i>	<i>Верхние 95%</i>
Z1-пересечение	357,618	90,899	3,934	0,004	148,004	567,232
Переменная P	-0,027	0,032	-0,844	0,423	-0,101	0,047
ВЫВОД ИТОГОВ						
<i>Регрессионная статистика</i>						
Множественный R	0,284					
R-квадрат	0,081					
Нормированный R-квадрат	-0,034					
Стандартная ошибка	7,920					
Наблюдения	10,000					
<i>Дисперсионный анализ</i>						
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>	
Регрессия	1,000	43,988	43,988	0,701	0,427	
Остаток	8,000	501,801	62,725			
Итого	9,000	545,789				
	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>	<i>Нижние 95%</i>	<i>Верхние 95%</i>
Z2-пересечение	29,740	7,576	3,926	0,004	12,271	47,210
Переменная P	-0,002	0,003	-0,837	0,427	-0,008	0,004

ПРОДОЛЖЕНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ Б

ВЫВОД ИТОГОВ

<i>Регрессионная статистика</i>						
Множественный R	0,011					
R-квадрат	0,000					
Нормированный R-квадрат	-0,125					
Стандартная ошибка	34,664					
Наблюдения	10,000					
<i>Дисперсионный анализ</i>						
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>	
Регрессия	1,000	1,135	1,135	0,001	0,976	
Остаток	8,000	9612,965	1201,621			
Итого	9,000	9614,100				
	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>	<i>Нижние 95%</i>	<i>Верхние 95%</i>
Z3-пересечение	107,738	33,158	3,249	0,012	31,276	184,200
Переменная P	0,000	0,012	0,031	0,976	-0,027	0,027

ВЫВОД ИТОГОВ

<i>Регрессионная статистика</i>						
Множественный R	0,009					
R-квадрат	0,000					
Нормированный R-квадрат	-0,125					
Стандартная ошибка	2,898					
Наблюдения	10,000					
<i>Дисперсионный анализ</i>						
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>	
Регрессия	1,000	0,006	0,006	0,001	0,979	
Остаток	8,000	67,198	8,400			
Итого	9,000	67,204				
	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>	<i>Нижние 95%</i>	<i>Верхние 95%</i>
Z4-пересечение	8,990	2,772	3,243	0,012	2,597	15,383
Переменная X P	0,000	0,001	0,027	0,979	-0,002	0,002

ПРОДОЛЖЕНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ Б

<i>Регрессионная статистика</i>	
Множественный R	0,834
R-квадрат	0,695
Нормированный R-квадрат	0,657
Стандартная ошибка	5,378
Наблюдения	10,000

Дисперсионный анализ

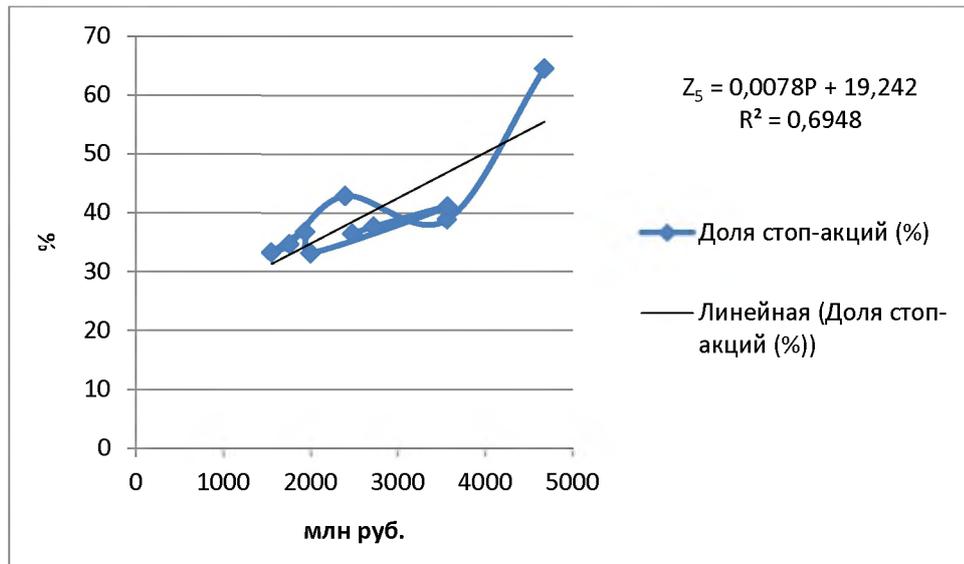
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>
Регрессия	1,000	526,703	526,703	18,212	0,003
Остаток	8,000	231,361	28,920		
Итого	9,000	758,064			

	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>	<i>Нижние 95%</i>	<i>Верхние 95%</i>
Z5-пересечение	19,242	5,144	3,741	0,006	7,380	31,104
P - Просроченная задолженность по заработной плате – всего, млн. руб.	0,008	0,002	4,268	0,003	0,004	0,012

ВЫВОД ОСТАТКА

<i>Наблюдение - Z5</i>	<i>Предсказанное Доля стоп-акций (%)</i>	<i>Остатки</i>	<i>Стандартные остатки</i>
1,000	55,505	8,995	1,774
2,000	46,901	-8,001	-1,578
3,000	37,862	5,038	0,994
4,000	32,943	1,757	0,346
5,000	31,345	1,955	0,386
6,000	34,363	2,437	0,481
7,000	34,805	-1,605	-0,317
8,000	46,955	-5,855	-1,155
9,000	40,384	-2,684	-0,529
10,000	38,537	-2,037	-0,402

Зависимость доли стоп-акций в России от просроченной
задолженности по заработной плате



ПРОГРАММА

семинара по ознакомлению с порядком и методами независимой оценки и опытом ее применения в других странах

Вопросы	Количество часов	Ф,И.О. преподавателя
Сущность и принципы независимой оценки квалификации (НОК)	1	х
Система НОК в Донецкой Народной Республике	1	х
Участники и бенефициары (получатели выгод) от НОК	1	х
Нормативные документы, используемые при проведении независимого оценивания	2	х
Реестр сведений о проведении НОК	1	х
Зарубежный опыт независимой оценки квалификации	1	х
Порядок проведения НОК в Донецкой Народной Республике	2	х
Использование психологических приемов ведения деловой беседы. Правила исключения конфликтов в процессе НОК	1	х
Итоговый проверочный тест	0,5	
ИТОГО:	10,5	

**Программы тренингов,
проводимых на базе Учебно-практического центра ArtDialog**

ПРОДОЛЖЕНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ Д

**Программа
тренинга «Коммуникативные аспекты работы с клиентами»
(авторы тренинга – Л.Л. Бунтовская, Д. И. Стрельченко)**

Время	Содержание	Основной участник / ответственное лицо
1-й день		
9:00 – 9:30	<i>Вступительное слово.</i> Представление тренера и участников тренинга. Цели, правила работы, план тренинга. <i>Разминка. Упражнение «Броуновское движение».</i>	Тренер, участники тренинга
9:30 – 10:20	<i>Мини-лекция «Особенности коммуникаций с учетом типов личности клиента и продавца»</i>	Тренер
10:20 -11:00	<i>Ролевая игра «Продажа мебели покупателям с различными типами темперамента»</i>	Тренер, участники тренинга
11:00 – 11:15	Перерыв	
11:15 - 11:35	<i>Индивидуальная работа.</i> Задание на самооценку.	Участники тренинга
11:35 – 11:55	<i>Обсуждение результатов</i> с точки зрения конфликтных особенностей личности и возможности предупреждения конфликтов	Тренер, участники тренинга
11:55 – 12:45	<i>Мини-лекция «Модальные типы личности»</i>	Тренер
12:45 – 13:00	<i>Модерация «Что мешает эффективной коммуникации с клиентами?»</i>	Тренер, участники тренинга
13:00 – 14:00	Перерыв	
14:00 – 14:45	<i>Мини-лекция «Особенности вербальных и невербальных коммуникаций с клиентами»</i>	Тренер
14:45 – 15:30	<i>Индивидуальная работа</i> Тест «Умеете ли вы слушать?» Групповая работа. Обсуждение	Тренер, участники тренинга
15:30 – 15:45	Перерыв	
15:45 – 16:20	<i>Ролевая игра «Визуальное встраивание товара в реальность клиента»</i>	Тренер, участники тренинга
16:20 – 17:00	<i>Упражнения</i> на технику невербальных коммуникаций. Подведение итогов первого дня	Тренер, участники тренинга
2-й день		
9:00 – 9:30	<i>Приветствие.</i> Обратная связь по итогам первого дня. Определение целей, задач и плана работы второго дня тренинга	Тренер
9:30 – 10:30	<i>Мини-лекция «Конфликты при коммуникациях с клиентами и пути их преодоления».</i> <i>Упражнения</i>	Тренер, участники тренинга
10:30 – 10:45	Перерыв	
10:45 – 12:30	<i>Организационная игра «Вавилонская башня».</i> <i>Обсуждение</i>	Тренер, участники тренинга
12:30 – 13:00	<i>Индивидуальная работа.</i> Тест коммуникативной толерантности В.Бойко	Участники тренинга
13:00 – 14:00	Перерыв	
14:00 – 15:30	<i>Групповая работа.</i> Презентация по результатам групповой работы	Тренер, участники тренинга
15:30 – 15:45	Перерыв	
15:45 – 16:40	<i>Упражнение «Контакт масок»</i>	Участники
16:40 – 17:00	<i>Подведение итогов тренинга.</i> Оценка ожиданий. Дебрифинг	Тренер, участники тренинга

**Программа
внутрифирменного тренинга «Разрешение трудовых конфликтов с
использованием медиативных процедур»
(автор тренинга – Л.Л. Бунтовская, Д.И. Стрельченко)**

Время	Содержание	Основной участник / ответственное лицо
1-й день		
9:00 – 9:30	<i>Вступительное слово.</i> Цели, правила работы, план тренинга. <i>Разминка.</i> Упражнение «Вертушка первого впечатления».	Тренер
9:30 – 10.20	<i>Мини-лекция</i> «Конфликт: сущность, виды, причины возникновения»	Тренер
10:20 -11:00	<i>Индивидуальная работа</i> Тест «Конфликтная ли Вы личность?»	Участники тренинга
11:00 – 11:15	Перерыв	
11:15 - 11:55	<i>Мини-лекция</i> «Переговоры и особенности их проведения»	Тренер
11:55 – 12:30	<i>Упражнения</i> на использование приемов, улучшающих коммуникацию в переговорном процессе	Тренер, участники тренинга
12:30 – 13:00	<i>Модерация</i> «Что мешает эффективной коммуникации в переговорном процессе?»	Тренер, участники тренинга
13:00 – 14:00	Перерыв	
14:00 – 14:50	<i>Мини-лекция</i> «Медиация как альтернативный способ разрешения конфликтов»	Тренер
14:50 – 15:30	<i>Диагностика</i> качеств, необходимых для выполнения функций медиатора в конфликтных переговорах (тесты на терпение, самоконтроль, умение слушать, уверенность)	Участники тренинга
15.30 – 15:45	Перерыв	
15:45 – 16:45	<i>Ролевая игра</i> «Переговоры»	Тренер, участники тренинга
16:45 – 17:00	Обсуждение ролевой игры. Подведение итогов первого дня	Тренер, участники тренинга
2-й день		
9:00 – 9:30	<i>Приветствие.</i> Обратная связь по итогам первого дня. Определение целей, задач и плана работы второго дня тренинга	Тренер
9:30 – 10:30	<i>Мини-лекция</i> «Техники медиации, модели MIKADO и HAOC». Упражнения	Тренер, участники тренинга
10:30 – 10:45	Перерыв	
10:45 – 12:10	<i>Организационная игра</i> «Кораблекрушение». Обсуждение игры	Тренер, участники тренинга
12:10 – 13:00	<i>Групповая работа.</i> Презентация по результатам групповой работы	Участники тренинга
13:00 – 14:00	Перерыв	
14:00 – 15:00	<i>Мини-лекция</i> «Противодействие манипуляциям в деловых переговорах. Роль медиатора в урегулировании конфликтов».	Тренер
15:00 -15:30	<i>Упражнения</i> на противодействие манипуляциям в деловых переговорах	Тренер, участники тренинга
15:45 – 16:40	<i>Ролевая игра</i> «Срыв сроков поставки»	Участники
16:40 – 17:00	<i>Подведение итогов тренинга.</i> Оценка ожиданий. Дебрифинг	Тренер, участники тренинга

**Программа
обучения студентов на базе центра ArtDialog
в 2019—2020 уч. г.
(разработана Л.Л. Бунтовской, Д.И. Стрельченко)**

Месяц проведения	Название тренинга	Цель	Продолжительность, час	Тренер /организация
1	2	3	4	5
Сентябрь	Работа с возражениями	Обучение приемам бесконфликтного общения при работе с возражениями	3	Бунтовская Л.Л., ДонНУ
Октябрь	Мастерство переговоров	Формирование навыков ведения бесконфликтных переговоров	4	Стрельченко Д.И.
Ноябрь	Противодействие манипуляциям в деловых переговорах	Формирование умений распознавания манипуляций и овладение приемами противодействия манипулятивным воздействиям оппонента	4	Мангасаров Г.О.
Декабрь	Использование медиации при разрешении конфликтов	Ознакомление с особенностями медиативных процедур, используемых при разрешении трудовых конфликтов	6	Мангасаров Г.О., председатель общественной ассоциации «Альтеркон»
Январь	Развитие креативности и групповой сплоченности	Формирование навыков командной работы на основе использования творческих подходов к взаимодействию в команде	3	Бунтовская Л.Л.
Февраль	Искусство разрешения конфликтов	Обучение конструктивным приемам разрешения конфликтов	6	Стрельченко Д.И.
Март	Методы конструктивного взаимодействия в конфликте	Овладение приемами конструктивного управления конфликтами	3	Психологи-аспиранты кафедры психологии ДонНУ

ПРОДОЛЖЕНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ Д

1	2	3	4	5
Апрель	Психодрама и плейбек театр	Познакомить участников с основами психодрамы и возможностями ее использования для формирования конструктивных отношений и разрешения конфликтов в трудовых коллективах	3	А. Шнейдер, практикующий тренер, представитель Московского института гештальта и психодрамы
Май	Технология взаимодействия работодателей и наемных работников в социально- трудовом конфликте	Формирований навыков и умений взаимодействия сторон социально-трудовых отношений в конфликте	6	Стрельченко Д.И.,
Всего:			38	

ПРОДОЛЖЕНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ Д

**Программа
обучения управленческих кадров для сферы предпринимательства по курсу
«Управление конфликтами» на базе центра ArtDialog
(разработана Л.Л. Бунтовской, Д.И. Стрельченко)**

№	Тема занятий и содержание	Всего, час.	В том числе		Форма контролю
			Лекции, час.	Практи- ческие занятия, час.	
1	2	3	4	5	6
1	Эффективное управленческое общение как фактор предупреждения конфликтов Особенности управленческого общения. Манипулирование как причина конфликтов Тренинг «Противодействие манипуляциям в бизнес-переговорах»	4	2	2	Тестирова ние
2	Управление конфликтными бизнес-переговорами Бизнес-переговоры: сущность, типология, причины конфликтов. Психологические особенности переговоров. Управление эмоциями в переговорах Переговоры с иностранными бизнес-партнерами. Учет национальных особенностей как фактор снижения напряженности в бизнес-переговорах Тренинг «Мастерство переговоров»	6	2	4	Тестирова ние
3	Практическая медиация в деятельности предпринимателя Сущность и принципы медиации. Этика медиатора. Стадии процесса медиации. Использование медиации в конфликтных бизнес-переговорах. Комедиация (медиация в паре). Медиация в США, Европе, России, Украине Тренинг «Разрешение трудовых конфликтов с использованием медиативных процедур»	6	2	4	Опрос

ПРОДОЛЖЕНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ Д

1	2	3	4	5	6
4	<p>Командообразование в бизнесе Особенности процесса командообразования в бизнесе. Роль руководителя в формировании команд. Снижение риска возникновения конфликтов при командной работе</p> <p>Решение ситуационных задач Ролевая игра «Молодой руководитель»</p>	4	2	2	Тестирование
5	<p>Конфликты, связанные с инновационной предпринимательской деятельностью Сущность и стадии инновационных преобразований. Виды инновационной деятельности. Подготовка сознания работников к необходимости инновационных изменений. Создание «стартовой площадки» как фактор предотвращения конфликтов.</p> <p>Деловая игра «Внедрение новых технологий»</p>	6	2	4	Тестирование
6	<p>Психология и этика управленческого труда. Сущность этики и культуры общения предпринимателя с сотрудниками и клиентами. Виды этики общения. Подбор и увольнение персонала: этические принципы. Культура предпринимательства как фактор предупреждения бизнес-конфликтов.</p> <p>Ролевая игра «Увольнение работника»</p>	4	2	2	Опрос
7	<p>Особенности разрешения конфликтов в сфере предпринимательства и бизнеса Стратегии и тактики, используемые при разрешении бизнес-конфликтов. Методы управления конфликтами. Методика картографии. Управление эмоциями и рациональное поведение в конфликте. Роль руководителя в урегулировании конфликтов.</p> <p>Тренинг «Искусство разрешения конфликтов»</p>	6	2	4	Тестирование
	Всего:	36	14	22	

**Программа обучения
работников отраслевых профсоюзов на базе центра ArtDialog
(разработана Л.Л. Бунтовской, Д.И. Стрельченко)**

№	Тема занятий и содержание	Всего, час.	В том числе		Форма контроля
			Лекции, час.	Практи- ческие занятия, час.	
1	2	3	4	5	6
1	<p>Основы конфликтологии Представление о конфликтах. Виды и функции конфликтов. Структурирование конфликта. Динамика конфликта. Управление конфликтами. Стратегии и тактики разрешения конфликтов. Рациональное поведение в конфликте. Представление о манипуляции и влиянии, их роль в конфликте. Приемы противодействия манипуляциям.</p> <p>Ролевые игры «Молодой руководитель», «Аттестация», «Опоздание с перерыва»</p>	8	4	4	Опрос
2	<p>Социальный диалог как путь достижения консенсуса в социально-трудовой сфере Понятие социального диалога. Концепции и модели социального диалога. Закон Украины «О социальном диалоге». Суть и роль социального диалога в социальной политике государства. Уровни, стороны и органы социального диалога. Взаимодействие органов социального диалога. Профсоюзы как субъект социального диалога. Социально-экономическая защита как главная функция профсоюзов на современном этапе. Работодатели как субъект социального диалога. Особенности коллективно-договорного регулирования. Социальный диалог и коллективные трудовые споры (конфликты).</p>	8	4	4	Тестирование

ПРОДОЛЖЕНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ Д

1	2	3	4	5	6
	<p>Международные стандарты регулирования коллективных трудовых споров (конфликтов). Роль социального диалога в предотвращении коллективного трудового спора. Национальные модели регулирования коллективных трудовых споров. Национальная служба посредничества и примирения. Социальный диалог на локальном, территориальном, отраслевом и национальном уровнях.</p> <p>Ролевая игра «Примирительная комиссия» Деловая игра «Алгоритм разрешения коллективного трудового спора (конфликта)».</p>				
3	<p>Организация конструктивных переговоров. Предотвращение конфликтов при переговорах Переговоры: сущность, типология, особенности, причины конфликтов. Психологические особенности переговоров. Управление эмоциями в переговорах.</p> <p>Тренинг «Мастерство переговоров»</p>	8	4	4	Тестирование
4	<p>Практическая медиация Сущность и принципы медиации. Этика медиатора. Стадии процесса медиации. Использование медиации в конфликтных бизнес-переговорах. Ко-медиация (медиация в паре). Медиация в США, Европе, России, Украине</p> <p>Тренинг «Разрешение трудовых конфликтов с использованием медиативных процедур»</p>	6	2	4	Тестирование
5	<p>Социальное лидерство Природа власти и подчинения. Психологический портрет лидера. Лидер и масса. Особенности убеждения. ореол авторитета. Механизмы влияния на массы.</p> <p>Ролевая игра «Лидер»</p>	6	4	2	Опрос

ПРОДОЛЖЕНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ Д

1	2	3	4	5	6
6	<p>Модели человеческой мотивации Стратегии успеха. Модели мышления преуспевающих людей. Исследование собственных стратегий, своих сильных и слабых сторон. Продвижение по пути освоения стратегий успеха. Мотивирование команды. Проведение совещания с использованием мотивирования.</p> <p>Тестирование для определение мотивации к достижению успеха и избегания неудач и направленности личности.</p> <p>Ролевая игра «Мотивирование команды»</p>	8	4	4	Тестирование
7	<p>Личностный рост Понимание и определение своего места в жизни. Исследование внутриличностного пространства участников. Выработка новых эффективных форм поведения. Укрепление межличностных связей. Сплочение группы. Выявление проблемного поля у участников группы.</p> <p>Ролевая игра «Сплочение группы»</p>	6	4	2	Тестирование

АНКЕТА

трудоустроенного, прошедшего профессиональное обучение

Ф.И.О. _____	Контактные данные Тел. _____ e-mail _____
Продолжительность профобучения _____ мес.	Период профобучения с _____ по _____
Место прохождения профобучения	Название учебно-производственной базы территориального органа Республиканского ЦЗ или организации, осуществляющей образовательную деятельность _____ _____ _____
Профессия (специальность), полученная в результате профобучения	_____ (название)
Продолжительность поиска работы после профобучения	_____ мес.
Дата трудоустройства	_____ 20... г.
Соответствует ли занимаемая должность полученной в результате профобучения специальности (нужное подчеркнуть)	Да Частично Нет
Размер Вашей заработной платы	_____ руб.
Планируете ли Вы продолжить работу по этой специальности? Нужно подчеркнуть.	Да Не уверен Нет

Результаты корреляционно-регрессионного анализа зависимости ряда показателей от факторов, содействующих обеспечению занятости

ВЫВОД ИТОГОВ

<i>Регрессионная статистика</i>	
Множественный R	0,9693
R-квадрат	0,9395
Нормированный R-квадрат	0,9092
Стандартная ошибка	1633,1784
Наблюдения	10,0000

Дисперсионный анализ

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>	
Регрессия	3,0000	248452924,5862	82817641,5287	31,0496	0,0005	
Остаток	6,0000	16003629,5138	2667271,5856			
Итого	9,0000	264456554,1000				
	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>	<i>Нижние 95%</i>	<i>Верхние 95%</i>
Y-пересечение	-11755,0114	4232,0131	-2,7776	0,0321	-22110,3744	-1399,6484
Численность безработных, получивших госуд, услугу по профориентации в ЦЗ г. Саратова	-0,0839	0,1350	-0,6215	0,5571	-0,4143	0,2465
Численность безработных, получивших госуд, услугу по социальной адаптации в ЦЗ г. Саратова, чел.	5,4713	2,4946	2,1932	0,0708	-0,6329	11,5755
Численность безработных, прошедших профподготовку по направлению ЦЗ г. Саратова, чел.	0,9919	0,1130	8,7747	0,0001	0,7153	1,2684

ВЫВОД ИТОГОВ

<i>Регрессионная статистика</i>	
Множественный R	0,9673
R-квадрат	0,9356
Нормированный R-квадрат	0,9172
Стандартная ошибка	1559,9401
Наблюдения	10,0000

Дисперсионный анализ

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>
Регрессия	2,0000	247422661,7180	123711330,8590	50,8386	0,0001
Остаток	7,0000	17033892,3820	2433413,1974		
Итого	9,0000	264456554,1000			

	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>	<i>Нижние 95%</i>	<i>Верхние 95%</i>
Y-пересечение	-11724,6379	4041,9632	-2,9007	0,0230	-21282,3621	-2166,9138
Численность безработных, получивших госуд. услугу по социальной адаптации в ЦЗ г. Саратова, чел.	4,0834	1,0621	3,8447	0,0063	1,5720	6,5949
Численность безработных, прошедших профподготовку по направлению ЦЗ г. Саратова, чел.	1,0168	0,1009	10,0760	0,0000	0,7782	1,2555

ВЫВОД ОСТАТКА

<i>Наблюдение</i>	<i>Предсказанное к-во трудоустроенных, чел.</i>	<i>Остатки</i>	<i>Стандартные остатки</i>
1,0000	27567,3582	-2206,3582	-1,6038
2,0000	26587,7354	-395,7354	-0,2877
3,0000	33741,7084	-170,7084	-0,1241
4,0000	27998,1659	2089,8341	1,5191
5,0000	25241,8303	2258,1697	1,6414
6,0000	21098,9165	-1280,9165	-0,9311
7,0000	29080,7095	-580,7095	-0,4221
8,0000	34360,5529	327,4471	0,2380
9,0000	27273,7654	-482,7654	-0,3509
10,0000	16802,2575	441,7425	0,3211

ВЫВОД ИТОГОВ

<i>Регрессионная статистика</i>	
Множественный R	0,5736
R-квадрат	0,3290
Нормированный R-квадрат	-0,0735
Стандартная ошибка	10,8900
Наблюдения	9,0000

Дисперсионный анализ

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>
Регрессия	3,0000	290,7789	96,9263	0,8173	0,5373
Остаток	5,0000	592,9611	118,5922		
Итого	8,0000	883,7400			

	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>	<i>Нижние 95%</i>	<i>Верхние 95%</i>
Y-пересечение	78,6102	28,3439	2,7734	0,0392	5,7500	151,4705
Переменная d1	-0,0001	0,0009	-0,1533	0,8842	-0,0025	0,0022
Переменная d2	0,0121	0,0167	0,7282	0,4992	-0,0307	0,0550
Переменная d3	-0,0003	0,0008	-0,4549	0,6683	-0,0023	0,0016

ВЫВОД ИТОГОВ

<i>Регрессионная статистика</i>	
Множественный R	0,6211
R-квадрат	0,3858
Нормированный R-квадрат	0,0786
Стандартная ошибка	0,5560
Наблюдения	10,0000

Дисперсионный анализ

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>
Регрессия	3,0000	1,1650	0,3883	1,2560	0,3702
Остаток	6,0000	1,8550	0,3092		
Итого	9,0000	3,0200			

	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>	<i>Нижние 95%</i>	<i>Верхние 95%</i>
Y-пересечение	0,7021	1,4408	0,4873	0,6433	-2,8235	4,2277
d1	-0,000049	0,000046	-1,0634	0,3285	-0,0002	0,0001
d2	0,000365	0,000849	0,4294	0,6826	-0,0017	0,0024
d3	0,000009	0,000038	0,2293	0,8263	-0,0001	0,0001

ВЫВОД ИТОГОВ

<i>Регрессионная статистика</i>	
Множественный R	0,6167
R-квадрат	0,3804
Нормированный R-квадрат	0,2033
Стандартная ошибка	0,5170
Наблюдения	10,0000

Дисперсионный анализ

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>
Регрессия	2,0000	1,1487	0,5744	2,1486
Остаток	7,0000	1,8713	0,2673	
Итого	9,0000	3,0200		
	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>
Y-пересечение	0,9903	0,6551	1,5116	0,1744
d1	-0,0001	0,0000	-1,3173	0,2292
d2	0,0004	0,0008	0,5126	0,6240

ВЫВОД ОСТАТКА

<i>Наблюдение</i>	<i>s3</i>	<i>Остатки</i>	<i>Стандартные остатки</i>
1,0000	1,2731	0,9269	2,0328
2,0000	1,2614	0,4386	0,9619
3,0000	1,2640	-0,3640	-0,7982
4,0000	1,3164	-0,6164	-1,3518
5,0000	1,0131	-0,4131	-0,9060
6,0000	0,6356	-0,1356	-0,2973
7,0000	0,4331	0,2669	0,5853
8,0000	0,5700	0,1300	0,2850
9,0000	0,5783	-0,0783	-0,1718
10,0000	0,6550	-0,1550	-0,3398

ВЫВОД ИТОГОВ

<i>Регрессионная статистика</i>	
Множественный R	0,766824215
R-квадрат	0,588019377
Нормированный R-квадрат	0,340831003
Стандартная ошибка	0,483929846
Наблюдения	9

Дисперсионный анализ

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>
Регрессия	3	1,671281741	0,557093914	2,378831044	0,1860927
Остаток	5	1,170940482	0,234188096		
Итого	8	2,842222222			

	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>	<i>Нижние 95%</i>	<i>Верхние 95%</i>
Y-пересечение	0,297456113	1,259544178	0,236161715	0,822676412	-2,940305273	3,535217499
Переменная d1	-6,4033E-05	4,10077E-05	-1,561487008	0,179163858	-0,000169447	4,13807E-05
Переменная d2	0,000587224	0,000741293	0,79216169	0,464174176	-0,001318331	0,002492779
Переменная d3	2,05358E-05	3,35073E-05	0,612876233	0,566759322	-6,55975E-05	0,000106669

ВЫВОД ИТОГОВ

<i>Регрессионная статистика</i>	
Множественный R	0,918170078
R-квадрат	0,843036293
Нормированный R-квадрат	0,725313512
Стандартная ошибка	0,3206419
Наблюдения	8

Дисперсионный анализ

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>
Регрессия	3	2,208755087	0,736251696	7,161199303	0,0437025
Остаток	4	0,411244913	0,102811228		
Итого	7	2,62			

	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>	<i>Нижние 95%</i>	<i>Верхние 95%</i>
Y-пересечение	0,626012236	0,848819656	0,737509118	0,501736145	-	2,982713415
Переменная d1	-8,16474E-05	2,86638E-05	-2,848448607	0,046468638	0,000161231	-2,0639E-06
Переменная d2	0,00068393	0,000495911	1,379139202	0,239945142	0,000692939	0,0020608
Переменная d3	1,7429E-05	2,23696E-05	0,779136889	0,479420997	-4,4679E-05	7,9537E-05

Трендовые модели по показателям, связанным с обеспечением занятости

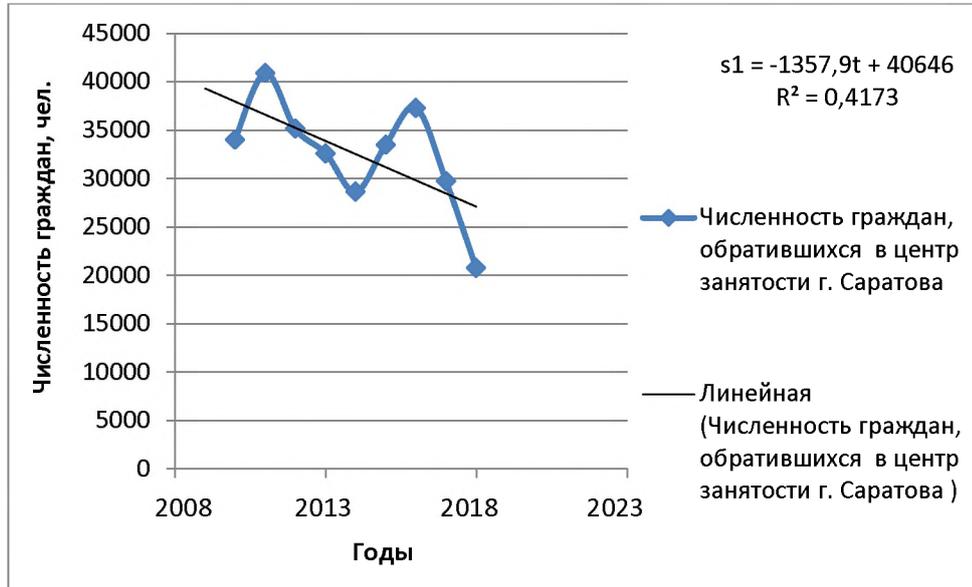


Рисунок 1 – Численность граждан, обратившихся в центр занятости г. Саратова за 2009–2018 гг., чел.

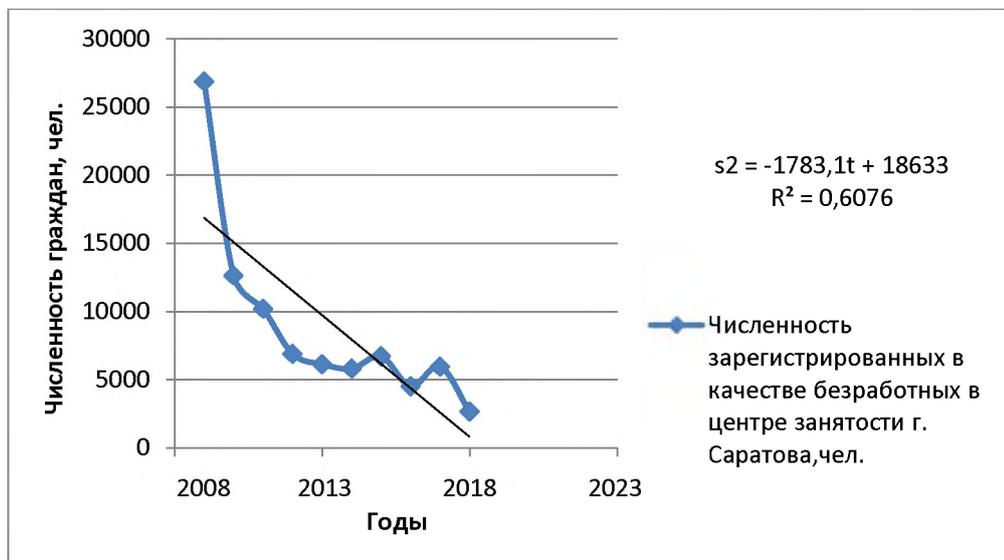


Рисунок 2 – Численность зарегистрированных в качестве безработных в центре занятости г. Саратова за 2009–2018 гг., чел.

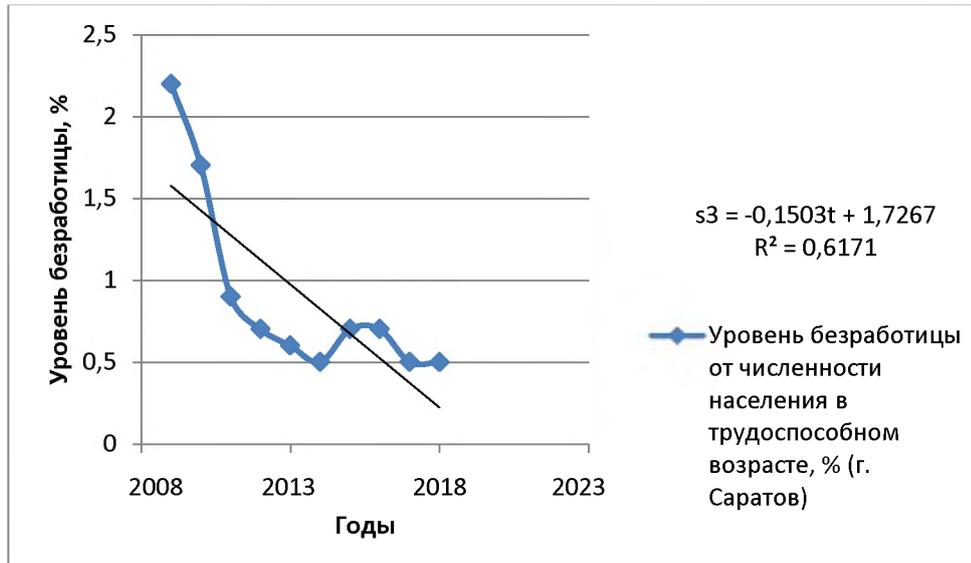


Рисунок 3 – Уровень безработицы от численности населения в трудоспособном возрасте в г. Саратове за 2009–2018 гг., %

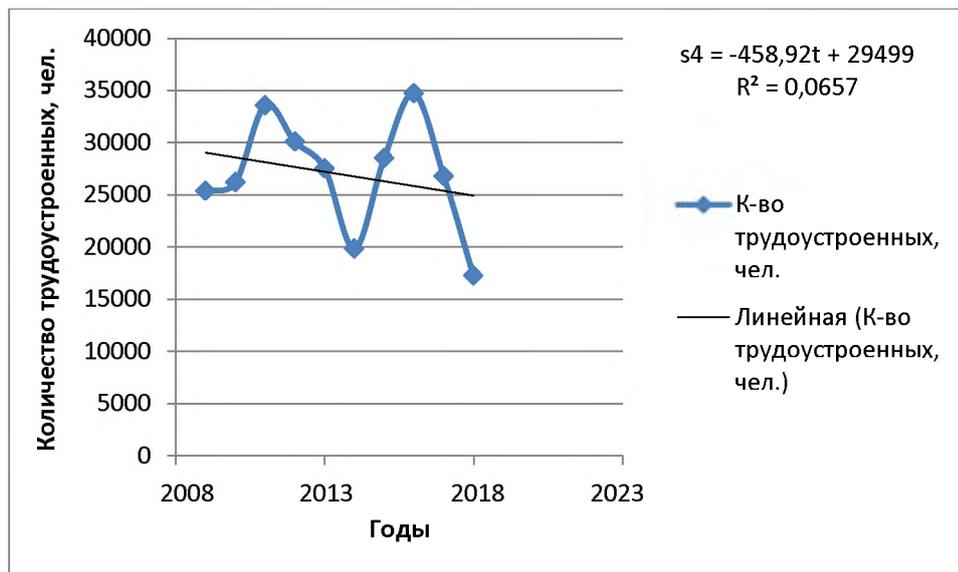


Рисунок 4 – Количество трудоустроенных безработных, обратившихся в центр занятости г. Саратова в 2009–2018 гг., чел.

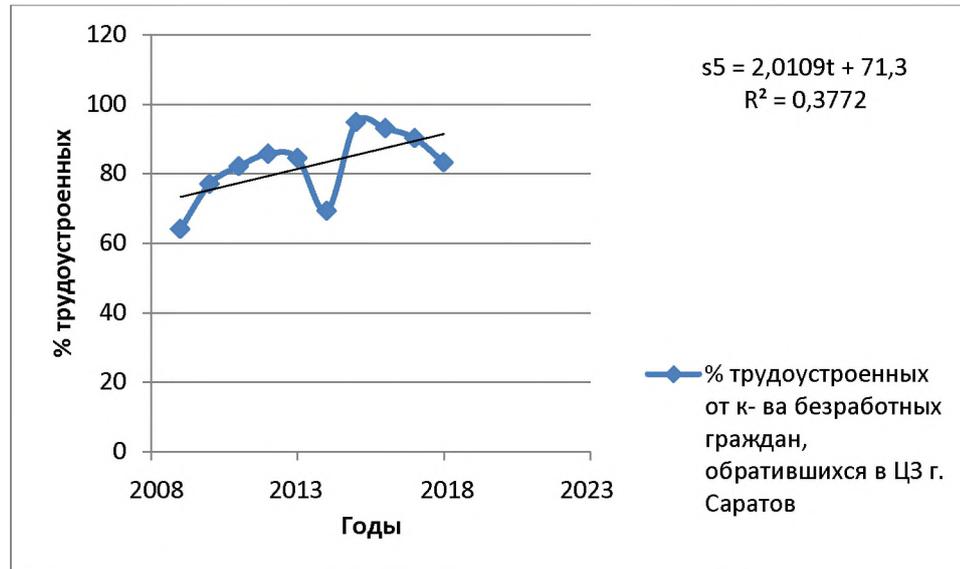


Рисунок 5 - Процент трудоустроенных от количества безработных граждан, обратившихся в центр занятости г. Саратова

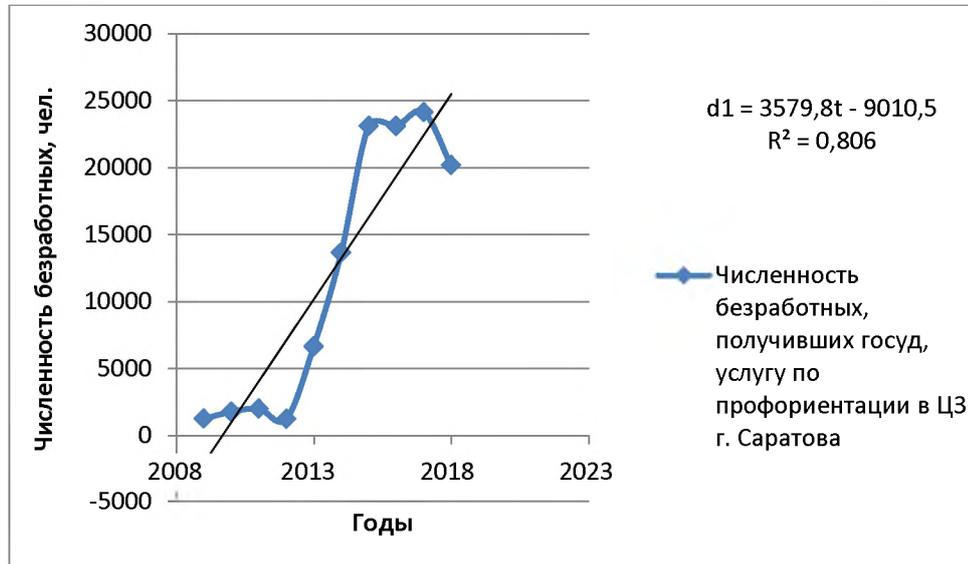


Рисунок 6 – Численность безработных, получивших государственную услугу по профориентации в центре занятости г. Саратова, чел.

ПРОДОЛЖЕНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ И

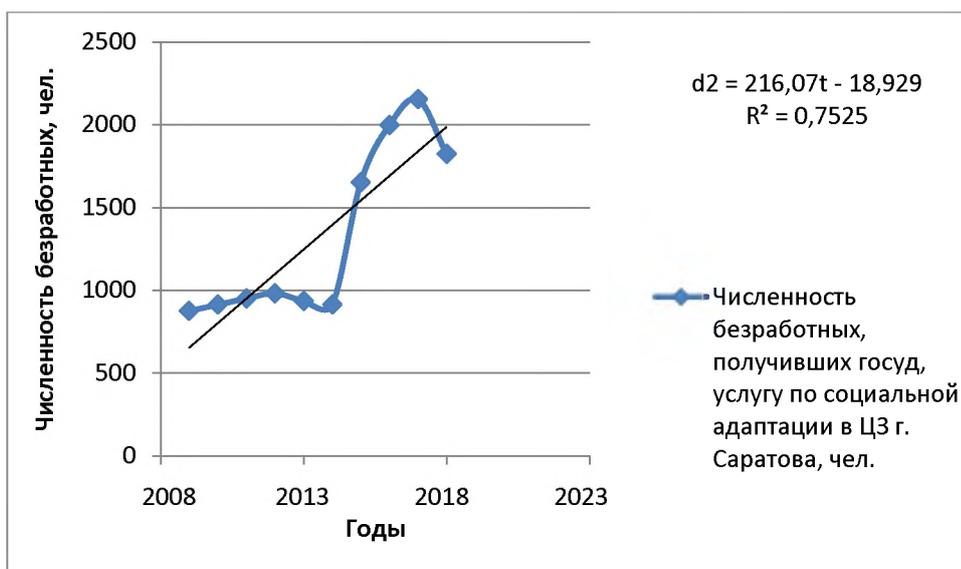


Рисунок 7 – Численность безработных, получивших государственную услугу по социальной адаптации в центре занятости г. Саратова в 2009–2018 гг., чел.

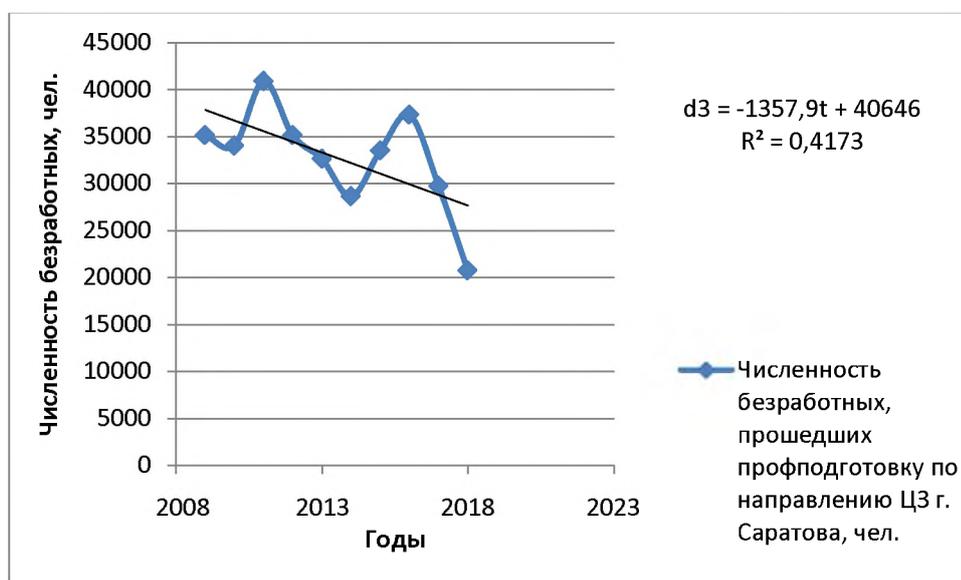


Рисунок 8 – Численность безработных, прошедших профподготовку по направлению центра занятости г. Саратова в 2009–2018 гг., чел.