

РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РЕГУЛИРОВАНИИ РЫНКА ТРУДА

А. С. Орозалиева, кандидат экономических наук, доцент

Currently one of the urgent issue is to attract entities and parties of the social and labour partnership to the active participation in solving of the labor market problems. In connection with it the issue on role of the labor market study and social partnership are becoming more and more topical.

Реформирование экономики в условиях рынка и демократических свобод предполагает обязательный общественный контроль над его ходом с целью преодоления возможных негативных социальных последствий. Особенно остро эта потребность ощущается в сфере регулирования рынка труда, занятости и социально-трудовых отношений.

Разнонаправленность воздействия экономических реформ на занятость и социально-трудовые отношения, глубокие региональные различия в их исходном состоянии, резкое изменение требований со стороны работодателей к качественным характеристикам работников сформировали очень сложный и противоречивый облик рынка труда республики. Ограниченность возможностей государства (финансовых, организационных и др.) реально воздействовать на все многообразие процессов, протекающих на рынке труда, обуславливает необходимость, наряду с проведением государственной политики, поиска и других путей эффективного воздействия на рынок труда. Таким образом, возникает необходимость привлечения к активному участию в разрешении проблем рынка труда всех субъектов социально-трудовых отношений, заинтересованных общественных объединений. Возникла объективная необходимость изменения характера социально-трудовых отношений между основными субъектами: работодателями, наемными работниками, государством. На смену противостояния, конфронтации, борьбы приходит осознание необходимости вести социальный

диалог, выстраивать отношения на основе баланса интересов между сторонами. Социальная практика вырабатывает новый тип отношений - социальное партнерство, предполагающее постепенную замену административно-распорядительных методов управления общественными процессами на договорные.

Социальное партнерство – это система регулирования социально-трудовых отношений и согласования интересов наемных работников и работодателей посредством заключения коллективных договоров и соглашений. Предметом договора являются вопросы оплаты труда, занятость, условия труда, социальное обеспечение и социальные гарантии для работников определенной профессии, отрасли или территорий, устанавливаемые сверх гарантированного государством минимума. Переговоры ведутся при посреднической роли государства, которое может участвовать в переговорном процессе непосредственно (через своих представителей) и опосредованно (через согласительные комиссии и законодательные акты). Коллективно-договорное регулирование позволяет на основе компромисса согласовать интересы наемных работников, работодателей и государства и является важным дополнением рыночного механизма регулирования социально-трудовых отношений.

Кыргызский опыт социального партнерства имеет еще короткую историю, начало которой совпадает с началом политического и экономического реформирования общества. В начале 1990-х гг. государство взяло на

себя основную роль в регулировании трудовых отношений и создании организационных и правовых механизмов формирования социального партнерства. Стала создаваться законодательная база социального партнерства, которая нашла свое отражение в Трудовом кодексе КР, Законе КР «О содействии занятости населения» и других нормативно-правовых актах. В 2003 г. был принят Закон КР «О социальном партнерстве в области трудовых отношений в Кыргызской Республике», который «устанавливает правовые основы организации, функционирования, укрепления, развития системы и механизма социального партнерства в области трудовых отношений в Кыргызской Республике с целью регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений и достижения общественного согласия» [1].

Большое значение в становлении системы социального партнерства имеет определение его целей, основных задач, принципов и сфер трехстороннего представительства. В настоящее время в республике такие цели определены и заключаются в следующем: установление общих принципов согласованного проведения социально-экономической политики, регулирование условий труда, занятости и социальных гарантий; согласование социально-экономических интересов работников, работодателей и всего населения; содействие договорному регулированию трудовых отношений; развитие системы социального партнерства; содействие урегулированию трудовых споров (конфликтов).

Приоритетными определены такие задачи, как: предотвращение спада производства; усиление государственного регулирования процессов стабилизации социально-экономической обстановки; формирование рыночных отношений; развитие трудовой и предпринимательской активности; проведение активной политики занятости; сокращение разрыва между стоимостью жизни и доходами населения; обеспечение мотивации производительного труда; обеспечение охраны труда и здоровья работников на производстве и экологической безопасности населения.

Таким образом, переход экономики на рыночные условия хозяйствования охарактеризовался качественным изменением трудовых отношений. Предприятиям были переда-

ны вопросы формирования спроса на рабочую силу, уровня заработной платы и обеспечения условий безопасности труда.

На специфику социального партнерства в Кыргызстане наложили отпечаток следующие факторы: отсутствие опыта ведения переговорного процесса, необязательность партнеров, недостаточная теоретическая и психологическая подготовленность к восприятию идей социального партнерства и его ценностей, низкое доверие к институтам, недостаток квалифицированных специалистов и слабое научно-методическое обеспечение системы социального партнерства. Стороны социального партнерства не вполне еще идентифицировали свои интересы, наблюдаются корпоративные связи работодателей и профсоюзов, профсоюзов и органов власти, диалог между работодателями и наемными работниками часто заменяется апелляцией обеих сторон к государству (правительству, органам региональной власти). Социальное партнерство рассматривается сторонами нередко как дополнительный механизм перераспределения в свою пользу финансовых ресурсов, влияния, власти.

Все это наблюдается в условиях, когда экономика республики не создает достаточного количества рабочих мест, соответствующих растущим потребностям населения Кыргызстана, а рынок труда является трудоизбыточным. Общий уровень безработицы в последние годы колеблется от 8 до 12%, однако некоторые эксперты полагают, что уровень безработицы в республике значительно выше и достигает 20%. Сегодня на одно вакантное место претендует в среднем по республике более 11 человек, сильно распространены неформальная и неполная занятость. В то же время в стране имеет место структурный дефицит рабочей силы и рабочих мест. Не хватает специалистов высокой квалификации из числа инженерно-технического состава, рабочих технических специальностей. В последние годы имеет место отток врачей, учителей. Молодые люди, получив хорошее образование в зарубежных вузах по узким специальностям, не имеют возможности трудоустроиться в собственной стране и вынуждены менять специальность или уезжать в другие страны. Таким образом, проблемы на рынке труда республики заключаются в следующем: преобладание неэф-

фактивной занятости; ухудшение качественных характеристик системы рабочих мест, наряду с медленным наращиванием новых рабочих мест, несоответствие спроса и предложения на рынке труда, достаточно большое число специалистов с высшим и средне-специальным образованием при достаточно высоком уровне реальной безработицы, миграция трудоспособного населения в другие страны и т.д.

Дальнейшее развитие институтов представительства интересов субъектов социально-трудовых отношений, механизмов и процедур их взаимодействия, в том числе и по вопросам занятости, сохранения и создания рабочих мест, повышения качества рабочей силы и конкурентоспособности различных социально-демографических групп на рынке труда способно существенно облегчить согласование интересов наемных работников, работодателей и органов управления различного уровня по проблемам модернизации отечественного рынка труда, его структурной перестройки. В этих условиях, несомненно, повышается роль и ответственность социальных партнеров - профсоюзов и работодателей (наряду с органами власти) - в выработке и реализации политики социального партнерства.

Для наемных работников и профсоюзов социальное партнерство предоставляет возможность участвовать в установлении норм и правил организации труда, оценки трудовой деятельности, в определении дополнительных трудовых и социальных гарантий. Для работодателей сотрудничество с представительными организациями работников позволяет более эффективно использовать рабочую силу, развивать человеческий фактор производства, обеспечивать достижение предпринимательских целей путем снижения социальной напряженности и соответствующих издержек. Для государства такая форма социально-трудовых отношений, как социальное партнерство, является важным механизмом, содействующим установлению социального равновесия в обществе, а также норм и правил, обеспечивающих соблюдение интересов не только основных субъектов социально-трудовых отношений, но и всего общества.

В то же время в Кыргызстане до сих пор отсутствует главное условие для развития до-

говорных отношений между наемными работниками и работодателями – нет мощных профсоюзов, заявляющих о себе как о реальной силе, с которой нельзя не считаться. Фактически они не стали еще полноправными субъектами этих отношений по многим причинам объективного и субъективного характера и поэтому вынуждены лавировать между государством и бизнесом, вступая в зависимости от политической и экономической ситуации то в разнообразные альянсы, то в оппозицию к ним. Отношение работодателей к профсоюзам и их руководителям как ближайшим социальным партнерам можно оценить как снисходительно-терпимое. Собственники и их администраторы не склонны пока рассматривать профсоюзы как равного себе партнера, ссылаясь на недостаточную компетентность профсоюзных работников, их неумение практически организовать социальный диалог. Работодатели как сторона социального партнерства в правовом и организационном аспектах еще не вполне оформлена и представляет разнообразный конгломерат союзов, объединений, ассоциаций. Многие работодатели, особенно в частном секторе экономики, недостаточно пока освоили идеи и принципы социального партнерства, порой вообще не принимают их или используют механизмы партнерства в своих целях, для решения хозяйственных и финансовых задач, укрепления властных позиций.

Реальная слабость профсоюзного движения в республике породила разновидность социального партнерства – «ситуацию особой роли государства в системе социального партнерства». Наряду с этим отсутствие реальных объединений работодателей, их нежелание садиться за стол переговоров, когда речь идет о разрешении несовпадающих интересов, принуждает государство выступать тем звеном, которое заставляет стороны слушать друг друга, то есть формирование социального партнерства навязывается сверху. Так, практически все нормативно-правовые акты, различные соглашения, направленные на развитие социального партнерства, были разработаны и приняты по инициативе органов государственной власти. Так, было подписано генеральное соглашение между Правительством Кыргызской Республики, Федерацией профсоюзов Кыргызстана и республиканскими объединениями работодателей на

2009-2011 гг. Данное соглашение включает ряд мероприятий, направленных на дальнейшее развитие партнерских отношений между государством, профсоюзами и работодателями. В нем большое внимание уделяется молодежи и, согласно п.15, необходимо «способствовать повышению качества и уровня организации занятости молодежи, в том числе в структурах малого и среднего бизнеса» [2].

При достаточно высоком уровне безработицы среди молодежи конъюнктура рынка труда Кыргызской Республики остается под влиянием двух противоречивых тенденций: с одной стороны, все сокращающийся спрос на рабочую силу, а с другой стороны, постоянно растущее число лиц, ищущих работу, что характеризует внутренний рынок труда как весьма трудозбыточный. В структуре безработных достаточно велика доля лиц, имеющих высшее/средне-специальное образование. По данным Министерства молодежи, труда и занятости КР, пилотные исследования рынка труда, проведенные в некоторых регионах республики, показали, что относительно большинство участников опроса (41%) составили граждане с высшим и неоконченным высшим образованием, каждый пятый (21%) имеет средне-специальное образование. При этом относительно большинство участников исследования (43%) оказалось без работы по собственному желанию, четверть (25%) не нашли работу после окончания учебы. Работодатели в качестве одной из трех наиболее важных проблем своей организации назвали «нехватку квалифицированных кадров» (41%). И эти данные еще раз подтверждают факт несоответствия уровня подготовки специалистов учебными заведениями ожиданиям работодателей.

Социально-экономическая реальность требует от системы профессионального образования специалистов качественно нового типа: конкурентоспособных, инициативных, компетентных, предприимчивых, высококвалифицированных, коммуникабельных, имеющих навыки делового общения, легко адаптирующихся к изменениям, осваивающим современную технику и технологию наукоемкого производства, способных к анализу сложных ситуаций и принятию ответственных решений, постоянно повышающих уровень образования и квалификацию. Качество образования становится главным механизмом

решения целого комплекса социально-экономических проблем. Особое место среди слагаемых качества образования отводится социальному партнерству учреждений профессионального образования с предприятиями/работодателями. И в данном случае под социальным партнерством можно понимать систему взаимоотношений, обеспечивающих подготовку высококвалифицированных рабочих и специалистов, конкурентоспособных и мобильных на рынке труда. В качестве участников социального партнерства выступают преподаватели, студенты и их родители, работодатели (предприятия), общественные организации. И очень важными являются: привлечение работодателей к активному участию в учебно-воспитательном процессе и независимой оценке качества подготовки специалистов; формирование и разработка с помощью работодателей профессиональных и ключевых компетенций.

Другой проблемой, отмеченной ранее, является низкий уровень заработной платы, предлагаемой работодателями, и на данный факт, как на основное препятствие при заполнении вакансий, указывают работники органов службы занятости республики, и этот же факт указывается в качестве основного при увольнении работников по собственному желанию. При решении данной проблемы активной должна быть позиция не только профсоюзов, но и работников служб занятости, которые должны более активно сотрудничать с работодателями по всем вакансиям, предоставленным им. В органах служб занятости всегда есть вакансии, которые остаются невостребованными по причине их низкой привлекательности, и в таких случаях было бы целесообразно проведение работниками служб занятости совместно с работодателями мероприятий, направленных на улучшение качественных характеристик вакансий для того, чтобы сделать их более привлекательными для заполнения.

В Кыргызской Республике планируется открытие Центра исследований социально-трудовых отношений в целях изучения особенностей социально-трудовых правоотношений в стране и мире с тем, чтобы посредством цивилизованного регулирования отношений в социально-трудовой сфере обеспечить баланс интересов сторон соци-

ального партнерства – госорганов, работодателей и людей труда.

В Кыргызстане уже сложились основные механизмы социального партнерства. Это механизмы законодательно-правового регулирования социально-трудовых отношений (участие основных субъектов в законотворческой деятельности), генеральные, отраслевые, региональные и иные соглашения, коллективные договоры. Несмотря на все обнаруженные недостатки и нерешенные проблемы, институт социального партнерства в республике начинает действовать. И сейчас необходимо добиваться обязательности партнеров в выполнении ими полностью и в срок соглашений и договоров, подведении под них соответствующих финансовых средств. Следует лучше информировать общество об институтах социального партнерства, повышать доверие к ним, готовить специалистов, вести научные исследования и создавать методические разработки. Социальное партнерство как новая форма институционального взаимодействия имеет в условиях нашей страны хорошие перспективы.

Использованные источники

1. Закон КР «О социальном партнерстве в области трудовых отношений в Кыргызской Республике от 25 июля 2003 г., № 154. (Zakon KR “O

socialnom partnerstve v oblasti trudovyh otnosheniy v KR ot 25 bjulja 2003 g., #154)

2. Генеральное соглашение между Правительством Кыргызской Республики, Федерацией профсоюзов Кыргызстана и республиканскими объединениями работодателей на 2009-2011 гг. (Generalnoje soglashenije mezhdru Pravitelstvom KR, Federatcijey profsojuzov Kyrgyzstana I republikanskimy objedinenijamy rabotadateley na 2009-2011 gg.)

3. Анищенко, А.Ф Социальное партнерство как фактор подготовки высококвалифицированного специалиста // anishenko@list.ru (Anishenko, A.F. Sotcialnoje partnerstvo kak factor podgotovky vysokokvalifitirovannogo spetsialista//anishenko@list.ru)

4. Корнилов, Д.М. Рынок труда и социальное партнерство: механизм и эффективность взаимосвязей. – Якутск, 2004. (Kornilov, D.M. Rynok truda I socialnoje partnerstvo: mehanism I effektivnost vzaimosvjazey. – Jakutsk, 2004)

5. Отчет Министерства молодежи, труда и занятости КР за 2011 г. www.mz.kg (Otchet Ministerstva molodjozhy, truda I zanjatosty KR za 2011 g.// www.mz.kg)

6. Шамаилов, В.Б. Взаимодействие субъектов социально-трудовых отношений в системе социального партнерства. - М., 2008. (Shamailov, V.B. Vzaimodeistvije subjektov sotcialno-trudovyh otnosheniy v sisteme sotcialnogo partnerstva. – М., 2008)

Март 2012 г.

К ВОПРОСУ О СБЛИЖЕНИИ БИЗНЕСА И ОБРАЗОВАНИЯ

С. Дж. Чолбаева, кандидат экономических наук, и.о. профессора КЭУ

The logic of higher education today is to ensure that the management of complex modern production, the future professionals need a higher level of specific market knowledge, multiplied by the development of creative thinking. Only such an approach to learning gives them the ability to quickly navigate the constantly changing environment, to cope with the challenges and issues that do not have standard solutions, to participate in research activities.

In this regard, Kirghiz University of Economics given that the process of diversification of higher education institutions wore a quantitative nature, to the detriment of the quality of training, the degree of duplication in the preparation of the same experts, excluding the labor market needs, since 2004, moved on to training in areas "Economics" and "Management" at the Bologna education system that is sought the path of transition from quantitative growth to quality training, growth.