



К ВОПРОСУ О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В АГРАРНОЙ СФЕРЕ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

Ю. А. ПЕТРОВ,
аспирант,

Уральский государственный аграрный университет
(620075, г. Екатеринбург, ул. К. Либкнехта, д. 42; тел.: 89165196517; e-mail: moitc2014@mail.ru)

Ключевые слова: *социально-трудовые отношения, аграрная экономика, социальное партнерство, конкурентоспособность, эффективность.*

В статье раскрываются состояние, особенности и основные направления развития социально-трудовых отношений, складывающихся в аграрной сфере национальной экономики. Уточнено определение сущности социально-трудовых отношений в «узком» и «широком» смыслах слова. Особое внимание уделено вопросу о повышении конкурентоспособности социально-трудовых отношений аграрных предприятий и необходимости более рационального распределения затрат и прибыли между всеми участниками агропромышленной интеграции. Выдвинут тезис о несоответствии уровня развития социально-трудовых отношений в городе и на селе и сформулирована идея совершенствования аграрных социально-трудовых отношений через развитие договорной практики и системы социального партнерства. С одной стороны, социальное партнерство – это социальная технология регулирования социально-трудовых отношений, с другой стороны это система отношений, регулирующая взаимосвязь между трудом и капиталом, совокупным работодателем и совокупным работником. На фоне негативных тенденций проанализированы институциональные трансформации в современном российском обществе, оказывающие влияние на динамику и содержание социально-трудовых отношений. Предложены рекомендации по совершенствованию институциональных основ социально-трудовых отношений в аграрной сфере и совершенствованию системы социального партнерства. В осуществлении трудовой и аграрной политики государства следует исходить из приоритета интересов труда как источника совокупного богатства, в первую очередь аграрного труда. В этом состоит основа совершенствования социально-трудовых отношений в нашей стране в целом и в аграрной сфере в частности. Только в этом случае развитие сельского хозяйства страны станет реальным, а не декларативным национальным и приоритетным проектом и окажет свое стимулирующее воздействие на переход от догоняющего сценария развития российской экономики к опережающему сценарию развития.

REGARDING DEVELOPMENT OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS IN AGRARIAN SPHERE OF MARKET ECONOMY

Yu. A. PETROV,
graduate student,

Ural State Agrarian University
(42 K. Liebknechta Str., 620075, Ekaterinburg; tel.: 89165196517; e-mail: moitc2014@mail.ru)

Keywords: *social and labor relations, agrarian economy, social partnership, competitiveness, efficiency.*

The paper examines conditions, specifics and directions of development of social and labor relations in agrarian sphere of national economy. The essence of social and labor relations in “narrow” and “broad” sense being precise. Author pays particular attention to the issue of increasing competitiveness of social and labor relations in agrarian enterprises as well as to the need of more rational allocation of incomes and expenses among all the participants of agro-industrial integration. The paper puts forward the thesis of non-compliance of the development level of social and labor relations in a city and in a countryside, expresses the idea of development of social and labor relations through development contractual capacities and social partnership. On the one hand, social partnership is a social technology of regulation of socio-labor relations, on the other hand it is the system of relations governing the relationship between labor and capital, the total aggregate employer and employee. Institutional transformations of nowadays Russia influencing the dynamic and content of social and labor relations being analyzed through the prism of negative tendencies. Several recommendations to improve institutional basis of social and labor relations in agribusiness and development of social partnership system propose. In the implementation of the labor and agrarian policy of the state it is necessary to proceed on the priority of the interests of labor as a source of total wealth, primarily agricultural labor. This is the basis for improving social and labor relations in our country in general and in agriculture in particular. Only in this case, the development of agriculture in the country will be real and not declarative and national priority project and will have a stimulating effect on the transition from catch-up scenario for the Russian economy to accelerate script development.

Положительная рецензия представлена А. Г. Шеломенцевым, доктором экономических наук, профессором Уральского отделения Российской академии наук.



Социально-трудовые отношения в современной экономической и правовой литературе определяются как система взаимосвязей между разными субъектами (государством, работодателями, работниками). Это «широкая» интерпретация социально-трудовых отношений. В более «узком» смысле они часто рассматриваются как прямые и обратные взаимосвязи между самими работниками. Они включают отношения по обеспечению социальных прав в сфере трудовой деятельности граждан: право на достойный труд, выбор рода деятельности и профессии, на благоприятные условия труда, на установленный федеральным законом минимальный размер оплаты труда, на защиту от безработицы [1, с. 246–247].

Социально-трудовые отношения отражают не только пропорции (соотношения) между различными профессиональными группами и их компетенциями, но и поведение людей, их стремление к прибыли в конкурентной борьбе друг с другом (предприниматели) и за необходимые материальные блага (наемные работники). При этом они характеризуют экономические, психологические и правовые аспекты взаимосвязей индивидуумов и социальных групп в процессах, обусловленных самой трудовой деятельностью [2, с. 314]. Социально-трудовые отношения возникают между работодателем и работником по поводу найма рабочей силы и условий организации трудового процесса. В такие отношения входят: а) отношения по оплате труда; б) по вопросам условий и охраны труда; в) по вопросам занятости; г) по социальным гарантиям т. д. О достижении равновесия в трудовых отношениях между участниками (субъектами) хозяйственного процесса заботится государство. Оно осуществляет свою роль посредством законодательного регулирования и нормативно-правового регламентирования практики этих отношений, разработки принципов социального партнерства и контроля за их исполнением всеми сторонами хозяйственного процесса.

Специфичность социально-трудовых отношений проявляется в том, что они в значительной степени (но не полностью) регулируются трудовым законодательством. Частым явлением оказываются так называемые институциональные ловушки: несоответствия между нормами законов и традициями, менталитетом и психологией самих работников аграрной сферы. В этом до сих пор находит свое проявление определенная бинарность правосознания отдельных категорий граждан, институциональная трансформация, переживаемая современным российским обществом [9, с. 76]. Отражением двойственности сложившихся в настоящее время социально-трудовых отношений в аграрной сфере является и общее состояние аграрной экономики. «Современное состояние аграрной экономики России характеризуется довольно противоречиво. С одной стороны, налицо очевидные успехи отечественных аграриев в производстве отдельных видов сельскохозяйственной

продукции и ее экспорте, а с другой стороны, не менее очевидно бедственное состояние многих российских сельскохозяйственных предприятий и ухудшение материально-технической базы АПК» [10, с. 4].

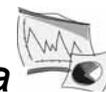
Поэтому необходимо приведение системы социально-трудовых отношений в аграрной сфере нашей экономики в соответствие с материально-техническими, социально-экономическими и социально-культурными требованиями времени. Речь идет о выравнивании уровней развития города и села, о налаживании механизма договорных партнерских отношений между сельскими и городскими предприятиями.

В системе социально-трудовых отношений договорной механизм играет особую роль. Договор (контракт) – это основа современных и эффективных социально-трудовых отношений в рыночной экономике. В Гражданском кодексе РФ предусмотрены следующие требования к заключению договора: свобода заключения договора, соответствие договора требованиям закона, публичный характер договора, сроки его действия, возмездный или безвозмездный характер договорных отношений (раздел III, подраздел 2, гл. 27). Конкретизация договорных отношений содержится в Трудовом кодексе РФ. Такие договорные отношения складываются между субъектами социально-трудовых отношений (работниками, работодателями, государством, профсоюзом).

Вместе с тем экономическое содержание социально-трудовых договорных отношений существенно отличается от их юридической интерпретации. Во-первых, как показал еще Р. Коуз, любой контракт и его исполнение связаны с так называемыми трансакционными издержками (затратами на поиск работы, составление контракта, ведение переговоров и т. д.). В ГК РФ вопрос о том, кто несет эти издержки, никак не урегулирован. На практике трансакционные издержки несут по факту те лица (физические или юридические), которые более заинтересованы в формировании договорных трудовых отношений.

Во-вторых, важной проблемой организации социально-трудовых отношений является проблема информационной асимметрии и координации. Сама диагностика генезиса социально-трудовых отношений на предприятиях в целом и на предприятиях регионального АПК в частности свидетельствует о том, что работодатель и потенциальный работник изначально находятся в неравном положении. Такое неравенство в экономической науке иллюстрируется с помощью модели «принципал – агент» [3, с. 158].

В-третьих, в организации эффективной системы социально-трудовых отношений актуален вопрос о выборе наилучшего решения. Но при заключении трудового договора процедура поиска и оформления такого наилучшего решения никак не прописана. По сути, нормы права и их комплиментация (использование) оказываются часто в противоречии



друг с другом. Не случайно правоприменительная практика порой не соответствует не только духу, но и букве закона. Причинами этого явления служат поведенческие и институциональные предпосылки. К поведенческим предпосылкам относятся такие признаки, как ограниченная рациональность, оппортунизм, предусмотрительность, эгоизм, конформизм и т. д. К институциональным предпосылкам относятся традиции, обычаи, действующие нормы права и пр. Тем самым мы вправе говорить о многофакторной природе возникновения социально-трудовых договорных отношений, природа которых до сих пор остается слабо изученной.

Наряду с приведенными ранее моделями социально-трудовых отношений можно выделить различные их типы, например, социальное партнерство, социальную конкуренцию, трудовую солидарность, субсидиарный тип [2, с. 314–318] или отношения найма работника, мобилизационный тип (трудовые армии), вахтовый тип (временные соглашения) и т. д. В каждом конкретном типе социально-трудовых отношений принципиально разными являются такие признаки, как свобода личности, круг ее прав, ее место и роль в трудовом процессе.

Понятие «тип отношений» предполагает наличие специфических организационно-правовых и социально-экономических принципов их построения. Если модели социально-трудовых отношений могут строиться по технологии микса (смешения разных принципов), то тип отношений – это сугубо теоретическая конструкция, некая «чистая форма», которая на практике встречается крайне редко. Отдельные типы социально-трудовых отношений прописываются законодательно.

Так, в Трудовом кодексе РФ прописано содержание системы социального партнерства, поскольку именно партнерский тип социально-трудовых отношений считается наиболее оптимальным для формирования гражданского общества и правового государства [4]. Конкретное воплощение баланса интересов между партнерами в сфере производства и услуг происходит в форме коллективных договоров (соглашений) различного уровня или в форме индивидуальных трудовых контрактов (договоров).

В настоящее время в России происходит переход от одной системы трудовых отношений – системы жесткого их регламентирования – к другой системе – смешанной системе государственно-частного регулирования. В этом как раз и заключается одно из направлений развития государственно-частного партнерства, при котором не только органы власти, но и работодатели участвуют в выработке правовых норм по регламентации социально-трудовых отношений.

Социально-трудовые отношения принимают различные формы выражения в зависимости от состояния связей между заинтересованными группами в обществе в целом и на предприятии в частности. Поэтому при их регулировании должны быть уч-

тены такие факторы, как организация и разделение труда, управление рабочей силой и урегулирование внутренних конфликтов, возникающих в структуре общественного производства.

Существует мнение о том, что «регулированию труда работников сельского хозяйства, с одной стороны, присущ унифицированный подход, который не зависит от форм собственности и организации сельскохозяйственного производства и обеспечивается нормами аграрного права. С другой стороны, существенное влияние на особенности оказывают правовая форма сельскохозяйственной организации и юридический статус ее работников» [5].

Социально-трудовые отношения в аграрной сфере национальной экономики существенно отличаются от тех, которые складываются в городском хозяйстве (в промышленности или сфере услуг) или в сфере межгосударственных (международных) отношений.

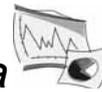
Во-первых, социально-трудовые отношения на селе характеризуются низкой степенью удовлетворения спроса на рабочую силу ее предложением. Доказательством этого является постоянный отток сельского населения в города практически по всем регионам страны. Этому способствует старение сельского населения и миграция молодежи в районные и областные центры. По разным оценкам, только от 16 до 20 млн чел. из 145 млн чел., населяющих РФ, обслуживают сельское хозяйство [6, с. 107], что составляет около 12 % от общей его численности. В Свердловской области из 740 тыс. чел., проживающих в сельской местности, реально в аграрном производстве принимают участие всего 37 тыс. чел. [1, с. 95].

Во-вторых, социально-трудовые отношения на селе подвержены сезонным трансформациям, связанным с сезонным характером многих видов сельскохозяйственных работ. Распространение вахтового метода, сезонного найма, привлечение мигрантов свидетельствуют о различной трудовой активности в аграрном секторе экономики страны, обусловленной природно-климатическими факторами.

В-третьих, социально-трудовые отношения на селе характеризуются более низкой по сравнению с аналогичными отношениями в промышленности или сфере услуг степенью фондовооруженности труда, его автоматизации, компьютеризации. Традиционно во многих сферах аграрного производства высокой остается доля ручного труда.

В-четвертых, необходимо отметить и более низкую степень материального стимулирования сельского труда по сравнению с трудом в промышленности. Более 18,5 млн чел. из 40 млн чел., проживающих на селе, имеют доходы ниже прожиточного минимума, а у еще 6 млн чел. они вообще ниже черты бедности [1, с. 37].

В-пятых, отличительной характеристикой социально-трудовых отношений на селе является принципиально иная, нежели в городском хозяйстве,



система социального взаимодействия. Несмотря на четверть века рыночных реформ, на селе сохраняет свое значение такая форма социального взаимодействия, как социальная кооперация. Тогда как в сфере городского хозяйства за последние десятилетия в большей степени получила распространение система социального партнерства.

В-шестых, следует отметить и более низкий уровень научной организации социально-трудовых отношений на селе, самого процесса труда по сравнению с городским хозяйством. Результатом этого является сельская безработица, которая в РФ официально составляет 2–3 %, но в действительности в 5–6 раз выше [1, с.115]. При этом 17,4 % сельской молодежи не имеют рабочих мест [1, с. 135].

Как следствие, в-седьмых, отличительной чертой социально-трудовых отношений на селе выступает их низкая конкурентоспособность, оказывающая непосредственное влияние на эффективность и рентабельность сельхозпредприятий. Текучесть кадров, слабая трудовая дисциплина, недостаточная правовая грамотность работников, более низкая социальная защищенность жителей провинции, а также различного рода девиации свидетельствуют о необходимости реструктуризации социально-трудовых отношений на селе и повышении их конкурентоспособности.

Конкурентоспособность сельхозпредприятий, и это становится очевидным, отнюдь не сводится к конкурентоспособности сельскохозяйственных продуктов. Поскольку эти продукты создают работники, то социально-трудовые отношения, в которые они вступают друг с другом, оказываются ключевым фактором повышения конкурентоспособности сельхозпредприятий.

Главными составляющими, обеспечивающими конкурентоспособность предприятий регионально-го АПК, являются:

- эффективная организация труда на предприятии;
- эффективный подбор и расстановка кадров;
- эффективная система менеджмента;
- эффективная маркетинговая тактика и стратегия;
- эффективное использование собственных конкурентных преимуществ;
- современный технологический уровень производства;
- высокий уровень техники безопасности;
- правовое поле, в котором действует предприятие;
- система социальной ответственности на предприятии;
- корпоративная культура предприятия;
- доступность источников финансирования;
- высокое качество продукции.

Современное кризисное состояние всей системы социально-трудовых отношений в целом характеризуется следующими явлениями.

Во-первых, заработная плата как вознаграждение за труд практически утратила свою стимулирующую и воспроизводственную функции. В структуре денежных доходов населения на долю заработной платы приходится лишь около 40 %, тогда как в развитых странах мира 60–70 %. Если учесть, что из 65 млн чел. занятого населения в нашей стране 89,8 % (или 58,4 млн чел.) работают по найму, то становится понятной вся острота проблемы.

Во-вторых, процессы приватизации привели к тому, что большая часть работников оказалась отчужденной от собственности на средства производства. Известно, что ваучерная приватизация закончилась появлением олигархических структур, которые сегодня по существу диктуют характер социально-трудовых отношений в стране. Более того, работники оказались оторванными и от собственного продукта труда, которым распоряжаются все те же олигархические структуры. Отсутствие же необходимых моральных и материальных стимулов к труду подменяется деструктивными факторами страха и неуверенности. Угроза потерять рабочее место или неопределенность будущего для самого предприятия вряд ли могут рассматриваться как стимул к повышению производительности и качества труда как такового. Подобные деструктивные факторы объективно привели к тотальному снижению производительности труда в стране. По сравнению с серединой 80-х гг. XX в. производительность труда в начале XX в. упала в разы, а доля ручного труда, наоборот, в разы увеличилась. В стране неуклонно нарастают тенденции к дезиндустриализации, к превращению национальной экономики в периферийную систему с догоняющим сценарием развития. Обратной стороной падения производительности совокупного труда стал колоссальный рост издержек производства и обращения, раскручивание спирали инфляции издержек.

В-третьих, как показывают результаты исследования ряда зарубежных и отечественных авторов, для значительной части работников одним из ключевых стимулов повышения производительности труда является содержание самого труда, интересная работа. Однако доминирующая тенденция сегодня – это устаревание производственных фондов: около 70 % основных фондов в стране морально и физически уже давно изношены. Кроме того, важно отметить, что весьма распространенной системой организации хозяйственных процессов на приватизированных предприятиях стало жесткое администрирование и волонтаризм, рост конфликтности в сфере трудовых взаимоотношений между людьми. О творческом характере труда в такой ситуации уже не идет речь.

В-четвертых, идет глобальный распад производственного потенциала некогда огромной страны



(СССР). Мы в значительно мере живем сегодня все еще за счет именно этого потенциала, созданного нашими предшественниками и проедаемого нынешним поколением россиян. Почти треть из этого потенциала уже выбыла из оборота. Результат – деградация и системы социально-трудовых отношений. За последние пять лет (2010–2015 гг.) более 9 млн чел. потеряли свои рабочие места. Уровень безработицы в РФ достиг критической отметки в 10 % от экономически активного населения. На этой почве особенно обострились проблемы трудовой миграции, национальные конфликты. Ситуации в Пикалево Ленинградской области, Краснотурьинске Свердловской области (Богословский комбинат), Гусь-Хрустальном Владимирской области и в других регионах страны лишь вскрыли этот нарыв и обозначили проблему. Но сама проблема далека от своего решения.

Общий рост безработицы в стране (особенно, скрытой безработицы) происходит на фоне падения инвестиционной активности. РФ стремительно теряет свою инвестиционную привлекательность на международном рынке. Не случайно в своем последнем Послании Федеральному Собранию Президент РФ В. В. Путин предложил продлить еще на полгода амнистию для капиталов, вывезенных россиянами за рубеж. Надежда одна: а вдруг они вернуться на родину. Но инфляционные ожидания, угроза нарастания безработицы и социальных конфликтов отталкивают потенциальных инвесторов.

В-пятых, на рубеже веков происходил (происходит и до сих пор) достаточно активный рост теневой экономики и нелегальной занятости (в основном за счет использования мигрантов). А это не просто провоцирует коррупцию в органах государственной власти и в среде предпринимателей, но и способствует дальнейшей деградации трудовых отношений в стране. Растет степень эксплуатации наемного труда, расширяется практика криминальных отношений в этой сфере, отсутствует система социальной защиты работника, создаются экстремальные условия труда и пр. По имеющимся данным, удельный вес неформального сектора экономики в России сегодня достигает 23–25 %, а в криминальную хозяйственную деятельность вовлечено от 10 до 13 млн чел.

В-шестых, имеют место невосполнимые потери людей на производстве. Изношенное оборудование, максимальная экономия на текущем и капитальном его ремонте, снижение техники безопасности и откровенное пренебрежение со стороны работодателей санитарными и пожарными нормами приводит к тому, что ежегодно на производстве гибнет около 7 тыс. чел. и около 12 тыс. чел. становятся инвалидами. Случай с Саяно-Шушенской ГЭС, когда в результате аварии энергоблоков погибли больше семидесяти рабочих и служащих, показал, что ни сам бизнес, ни государство не уделяют должного внимания этим вопросам.

В-седьмых, анализ деятельности предприятий по переподготовке и повышению квалификации собственных кадров показывает резкое снижение объемов указанных мероприятий за годы реформ. Интервалы повышения квалификации работников в отдельных отраслях составляют сегодня 13–15 лет. Тогда как в странах с развитой рыночной экономикой они не превышают 3–5 лет.

Отмеченные явления свидетельствуют, на наш взгляд, о том, что человек труда практически выпал из поля зрения не только трудовой, но и социальной политики государства. И хотя пишут и говорят об этом сегодня достаточно много, практически труд как ценность остается в современных условиях крайне девальвированным, а человек труда – социально и экономически незащищенным. Пока мы не создадим условия для высокоэффективного и производительного труда, мы не решим проблем пенсионного обеспечения, своевременной выплаты различных пособий, реформирования образования, здравоохранения и т. д. Но для формирования этих условий в принципиально новой рыночной среде необходима и принципиально новая система социального, экономического и правового взаимодействия между государством, работодателями и работниками. Иначе говоря, требуется создание системы социального партнерства как особого механизма социального взаимодействия между всеми участниками хозяйственного процесса.

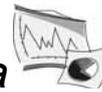
В целом сферу социально-трудовых отношений в аграрной экономике регулируют такие законодательные акты, как Гражданский кодекс и Трудовой кодекс РФ, отчасти конкретные акты – Земельный, Лесной, Водный кодексы, а также федеральные законы:

- от 24 ноября 1995 г. «О коллективных договорах и соглашениях»;
- от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- от 27 ноября 2002 г. «Об объединениях работодателей»;
- от 1 мая 1999 г. «О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»;
- от 23 ноября 1995 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

В указанных правовых актах проблемы развития социально-трудовых отношений рассматриваются в целом, без какого-либо акцента на аграрную сферу экономики, без конкретики.

Вместе с тем наряду с общими законодательными инструментами имеются и конкретные акты, касающиеся аграрной сферы, например:

- ФЗ «О развитии сельского хозяйства» (2006 г.);
- ФЗ «О государственном регулировании агропромышленного производства» (1997 г.);
- ФЗ «Об обороте земель сельскохозяйственного назначения» (2003 г.);



– Федеральная целевая программа «Социальное развитие села до 2012 года»;

– Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008–2012 гг.

Этот перечень можно было бы продолжить и с учетом регионального аспекта. Например, вспомнить о программе «Уральская деревня», которая практически не выполняется. Но ни в одном из этих документов нет даже намека на необходимость совершенствования системы социально-трудовых отношений на селе, приведение их в соответствие с аналогичными отношениями, складывающимися в промышленном производстве или сфере услуг. А учитывая особенности аграрных социально-трудовых отношений, сама проблема социального партнерства между предприятиями агропромышленного комплекса оказывается под вопросом.

Сегодня понятие «социальное партнерство» является во многих отношениях новым и мало изученным. Фундаментальные научные исследования по этой проблематике практически отсутствуют. И это, безусловно, негативно сказывается на практическом решении вопросов, связанных совершенствованием трудовой и социальной политики.

В Трудовом кодексе РФ дано следующее определение понятия «социальное партнерство»: «Социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» [4]. Однако это определение весьма размыто, неконкретно и с научной точки зрения некорректно, поскольку предполагает включение в него и неких «иных» отношений, а значит, допускает различное толкование.

Поэтому вполне объяснимо, что существует и несколько иное понимание сути социального партнерства. Так, авторы известного словаря (справочника) рассматривают понятие социального партнерства как «специфический тип общественных отношений, присущих цивилизованному обществу с рыночной экономикой» [7, с. 375]. Акцент на специфичности системы социального партнерства как системы общественных отношений, однако, авторы не раскрывают. А следовало бы, иначе «закон как дышло: куда повернул, туда и вышло».

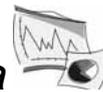
Во многих исследованиях российских авторов по данной проблематике социальное партнерство понимается как цивилизованный вид общественных отношений в социально-трудовой сфере, строящийся на согласовании и защите интересов работника, работодателей, органов власти и местного самоуправления путем достижения соглашения по про-

блемам социально-экономического и политического развития. Однако способы согласования могут быть принципиально различными. Политика «кнута и пряника», проводимая администрацией некоторых отечественных компаний, тоже при желании может рассматриваться как способ согласования интересов работника и работодателя. Кроме того, наличие формальных соглашений между сторонами еще не дает оснований рассматривать сложившуюся между ними на практике систему взаимоотношений как систему социального партнерства. В экономической литературе выделяют условные и свободные контракты [3, с. 152–190]. Большая часть соглашений между работодателями и работниками в наших условиях относится все-таки к условным контрактам. Да и многие законы также являются условными и не исполняются часто по причинам отсутствия финансирования или иным обстоятельствам. Важно также иметь в виду распространенную в нашей экономике асимметрию информирования участников хозяйственных процессов. Информационная асимметрия также является причиной разрушения трудовых отношений и в итоге «сжатия» рынка и ситуации дефолта (фиаско рынка).

Понятие «социальное партнерство» включает следующие элементы:

- совокупность различных (постоянно и временно действующих) органов взаимодействия между участниками хозяйственного процесса (двусторонних и многосторонних комиссий, служб, комитетов и т. д.);
- совокупность различных документов (отчетность) разных уровней (внутрифирменные распоряжения и инструкции, отраслевые нормативы и распоряжения, межотраслевые соглашения и графики, коллективные договоры, протоколы переговоров, консультаций и соглашений и пр.) [7, с. 236–237].

Социально партнерство можно рассматривать двояко. С одной стороны, социальное партнерство – это социальная технология регулирования социально-трудовых отношений, т. е. система взаимоотношений между работодателями, работниками, органами государственной власти и местного самоуправления, основанная на ведении переговоров, работе согласительных комиссий, поиске взаимоприемлемых решений. С другой стороны, социальное партнерство – это система отношений, регулирующая взаимосвязь между трудом и капиталом, совокупным работодателем и совокупным работником. И здесь социальное партнерство предстает как часть, составное звено более общей системы взаимоотношений между капиталом и трудом. Понятно, что сама система социального партнерства предполагает наличие определенных критериев и механизмов достижения социальной справедливости и установления оптимальных условий для воспроизводства рабочей силы и развития человека. Но будучи встроенной в более общую систему взаимодействия между трудом и капиталом, эта система часто оказывается не в состоянии обеспечить



решение стоящих перед ней проблем в полном объеме. Поэтому необходимы и внешние условия, при которых система социального партнерства работала бы эффективно.

Для налаживания отношений социального партнерства между селом и городом, между аграрной экономикой, с одной стороны, и промышленностью и сферой услуг, с другой стороны, следует также обратить внимание на то, что аграрная экономика характеризуется более сложными условиями, чем сфера городского хозяйства. Скорость оборота капиталов в ней ниже, риски – существенно выше. Все это сопровождается нарастающим оттоком рабочей силы в мегаполисы, остаточным принципом финансирования социальной сферы на селе и т. д. Поэтому аграрная экономика заведомо неконкурентоспособна по отношению к городскому хозяйству. Результат очевиден:

сегодня в структуре себестоимости сельскохозяйственной продукции на долю ее производства приходится 73 %, а получает аграрий 27 %; на долю переработки – 15 %, а получает переработчик 31 %; на долю торговли соответственно 8 % и 42 % [8, с. 108].

Эти данные ясно показывают, что в осуществлении трудовой и аграрной политики государства следует исходить из приоритета интересов труда как источника совокупного богатства, в первую очередь аграрного труда. В этом состоит основа совершенствования социально-трудовых отношений в нашей стране в целом и в аграрной сфере в частности. Только в этом случае развитие сельского хозяйства страны станет реальным, а не декларативным национальным и приоритетным проектом и окажет стимулирующее воздействие на переход от догоняющего сценария развития российской экономики к опережающему сценарию развития.

Литература

1. Шабуров А. С., Хрущева М. И., Хрущев К. В. и др. Социальное государство: проблемы формирования и функционирования. Екатеринбург : АМБ, 2011. 228 с.
2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. М. : Норма, 2006. 394 с.
3. Институциональная экономика : учебник / под ред. А. Олейника. М. : Инфра-М, 2005. 704 с.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.
5. Воронин Б. А. Теоретические проблемы правового регулирования аграрных, земельных и экологических отношений. Екатеринбург : Изд-во УРГСХА, 2006.
6. Калугин В. А., Манина Е. Ю. Механизм управления конкурентоспособностью промышленного предприятия // Актуальные проблемы реформирования экономики : сб. докл. Междунар. науч.-практ. конф. Белгород : Изд-во БелГТУ, 2005. С. 105–109.
7. Партнерство : словарь-справочник / под ред. В. И. Киселева, В. Г. Смольникова. М. : Экономика, 2002. 243 с.
8. Основы социального государства : в 2 ч. Екатеринбург : Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2015. Ч. 1. 216 с.
9. Стожко Д. К., Фоменко С. С. Бинарность правосознания личности в условиях институциональной трансформации // Управленец. 2014. № 1. С. 74–78.
10. Донник И. М., Воронин Б. А. Стратегические направления развития аграрной экономики современной России // Креативная экономика : материалы XVII Всерос. науч.-практ. конф. : в 2 ч. Екатеринбург : УрГАУ, 2015. Ч. 1. 186 с.
11. Андреева Е. Л., Рущицкая О. А. Основные тенденции организационных преобразований мировых и российских фирм // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Сер. «Экономика». 2007. № 1. С. 15–20.

References

1. Shaburov A. S., Khrushcheva M. I., Khrushchev K. V. et al. Welfare state: problems of formation and functioning. Ekaterinburg : AMB, 2011. 228 P.
2. Genkin B. M. Economy and sociology of work. M. : Norma, 2006. 394 p.
3. Institutional Economics : tutorial / ed. A. Oleynik. M. : Infra-M, 2005. 704 p.
4. Labor Code of the Russian Federation : federal law from December 30, 2001 № 197-FZ.
5. Voronin B. A. Theoretical problems of legal regulation of agrarian, land and environmental relations. Ekaterinburg : Publ. house of Ural State Agricultural Academy, 2006.
6. Kalugin V. A., Manina E. Yu. Mechanism of management of competitiveness of industrial enterprise // Actual problems of reforming the economy : coll. of reports of Internl. scientif. and pract. conf. Belgorod : Univ Belgorod State Technological University, 2005. P. 105–109.
7. Partnership : dictionary-directory / ed. by V. I. Kiselev, V. G. Smolnikov. M. : Economics, 2002. 243 p.
8. Basics of welfare state : in 2 parts. Ekaterinburg : Publishing House of the Ural State Economic University, 2015. Part 1. 216 p.
9. Stozhko D. K., Fomenko S. S. Binarity justice of personality in terms of institutional transformation // Manager. 2014. № 1. P. 74–78.
10. Donnik I. M., Voronin B. A. Strategic directions of development of agrarian economy of modern Russia // Creative economy : materials of XVII All-Russian scientif. and pract. conf. : in 2 parts. Ekaterinburg : Ural State Agrarian University, 2015. Part 1. 186 p.
11. Andreeva E. L., Ruschitskaya O. A. The main trends in organizational change of international and Russian companies // Bulletin of the South Ural State University. Series "Economics". 2007. № 1. P. 15–20.