

РЕЗОЛЮЦИЯ, ПРИНЯТАЯ УЧАСТНИКАМИ КРУГЛОГО СТОЛА «ТРАНСФОРМАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА: КАЧЕСТВЕННОЕ ИЗМЕНЕНИЕ ВЕКТОРА РАЗВИТИЯ»

23 мая 2013 года г. Владимир

Участники круглого стола отмечают, что построение социального правового, демократического государства, определенного Конституцией Российской Федерации, социально-экономическая модернизация, в которую включилась современная Россия, достижение стратегической цели развития общества – повышения качества жизни россиян – возможны только при решении важнейших общественных задач не за счет подчинения людских судеб экономике, а посредством создания условий, обеспечивающих личную свободу и возможность каждому гражданину трудиться для повышения собственного благосостояния.

Социально-трудовые отношения, формирующиеся в процессе воспроизводства рабочей силы, занимают особое место в жизнедеятельности человека. Они определяют его социальный статус, уровень благосостояния и морально-психологическое состояние. Трудовая деятельность, которой человек отдает более трети своей жизни, является основой социального развития любого государства.

Во-первых, человеческие ресурсы и их трудовая деятельность являются важнейшим капиталом государства и общества, национальным достоянием. Во-вторых, труд является важнейшей жизнеобеспечивающей функцией человека, условием удовлетворения его потребностей. В-третьих, только высокооплачиваемый труд, являющийся базовой составляющей покупательной способности населения, является главным условием вывода российской экономики из социально-экономического кризиса и перехода страны к органической модернизации.

Вместе с тем участники круглого стола отметили, что социально-трудовая сфера в стране имеет существенные деформации развития, влияние социально-трудовой сферы на состояние общества и развитие экономики недостаточно оценивается и слабо учитывается органами государственного управления при разработке государственной политики, уровень социально-трудовых отношений далек от цивилизованных правовых отношений между трудом и капиталом. Работники и работодатели не являются равноправными и равноценными субъектами этих

социально-трудовых отношений. Существующая в стране специфическая модель социального партнерства не содержит основополагающего механизма воспроизводства трудового потенциала работающего человека – человека, занятого производственным, общественно полезным интеллектуальным трудом или оказывающего общественно полезные услуги.

Отсутствует равноценность основных субъектов социально-трудовых отношений при декларируемом их равноправии. Не сформировалась система взаимодействия государства, бизнеса, институтов гражданского общества, науки в поисках оптимальных моделей социально-трудовых отношений.

Участники круглого стола обсудили:

необходимость реформы социально-трудовых отношений в целях повышения конкурентоспособности экономики России;

необходимость и возможность дифференциации трудового законодательства применительно к различным отраслям и формам занятости;

существующий механизм социального партнерства, необходимость, порядок и формы улучшения и реформирования, развитие института социальной ответственности государства, бизнеса и общества;

реформирование системы оплаты труда; перспективы развития институтов производственной демократии;

формирование эффективной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, регулирующих развитие социально-трудовых отношений на региональном, муниципальном и корпоративном уровнях.

По итогам обсуждения участники круглого стола поддержали позицию Общероссийского объединения профсоюзов «Союз профсоюзов России», которые рекомендовали всем субъектам социально-трудовых отношений в своей работе:

основываться на рыночных принципах, оптимальных для экономики страны, с учетом интересов сторон социально-трудовых отношений и интересов государства;

стимулировать трудовую мобильность, высокую эффективную занятость, технологическую дисциплину;

плину, соблюдение работниками норм охраны труда, развитие постиндустриальных форм занятости, создание новых рабочих мест с достойной заработной платой и высокой эффективностью труда;

признавать человека труда, его жизнь и здоровье высшей ценностью, а безопасность труда работника – ключевым приоритетом по отношению к выполнению производственных задач;

способствовать совершенствованию системы социального партнерства, повышению роли индивидуального и коллективно-договорного механизма правового регулирования трудовых отношений между надлежащими представителями работников и представителями работодателей; обеспечивать соблюдение трудовых прав граждан и государственный контроль за соблюдением гарантий, установленных работникам и работодателям законодательством, коллективными договорами и соглашениями;

обеспечивать расширение возможностей трудоустройства работников за счет введения мер, стимулирующих работодателей к созданию новых рабочих мест, разработке и реализации программ адаптации высвобождаемых работников в целях занятия ими новых эффективных рабочих мест; закрепить термин «социальная ответственность работодателя» в нормативных правовых актах путем установления конкретного набора социальных индикаторов, связанных с уровнем оплаты и условий труда, социальным пакетом для работников и т.д.

Участники круглого стола согласились с тем, что современные требования к социально-экономическому развитию России, модернизации социально-трудовой сферы требуют существенной переработки всего комплекса трудового законодательства РФ, и внесли конкретные предложения изменений в трудовое законодательство Российской Федерации. В первую очередь, по мнению участников круглого стола, необходимо сформулировать и законодательно закрепить необходимый уровень социальных стандартов и защищенности граждан. Создать правовые условия превращения профсоюзов в самостоятельный и равноценный субъект социального партнерства.

Участники круглого стола подчеркнули необходимость выработки эффективной стратегии повышения уровня реальной заработной платы с учетом интересов государства, наемных работников и бизнеса, а также ее распределения между профессиональными группами работников на основе профессиональных стандартов, предусмотренных указами Президента, с учетом отраслевых и региональных особенностей труда.

Необходимо, применяя прямые или косвенные методы регулирования уровня оплаты труда, увеличить долю заработной платы в затратах работодателей. Предоставить налоговые преференции тем работодателям, которые существенно увеличат долю расходов на заработную плату своих работников в общем объеме своих затрат. Вопросы оплаты труда должны отражаться в Генеральном соглашении

между профсоюзами, объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, а также тарифных, региональных соглашениях и коллективных договорах, что повысит эффективность социального партнерства.

Необходимо разработать и законодательно утвердить механизмы воспроизводства трудового потенциала граждан страны, которые должны в обязательном порядке включать:

соотношение постоянной и переменной частей заработной платы работников при общем стремлении к отказу от переменной части;

установление размеров базовых тарифных ставок и окладов различных отраслей экономики или их минимальные размеры в увязке с профессиональными стандартами и реального прожиточного минимума работников, занятых трудом различной тяжести, напряженности и сложности;

порядок индексации заработной платы в соответствии с уровнем инфляции, рассчитываемой дифференцированно для соответствующего уровня потребления.

Участники круглого стола обсудили необходимость развития производственной демократии, различных форм участия работников наемного труда в системе управления производством. Одной из форм могут стать производственные советы, зарекомендовавшие себя в период новой экономической политики в 20-30-е годы XX в.

Введение в практику трудовых отношений производственных советов и других форм производственной демократии потребует законодательного закрепления процедурных вопросов, связанных с участием работников в управлении организацией-работодателем в части трудовых отношений.

Рассмотрев вопросы реформирования системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, регулирующих развитие социально-трудовых отношений на региональном, муниципальном и корпоративном уровнях, участники круглого стола в целях усиления взаимодействия органов государственного управления, местного самоуправления, науки и институтов гражданского общества в решении вопросов развития социально-трудовой сферы Владимирской области внесли следующие предложения:

■ сделать во Владимирском филиале РАНХиГС базовой дискуссионную площадку по обсуждению актуальных проблем развития социально-трудовой сферы и совершенствования социально-трудовых отношений;

■ рекомендовать высшим учебным заведениям разработать и включить в программы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации программы, раскрывающие сущность модернизации социально-трудовой сферы Российской Федерации и ее регионов;

■ провести в 2013 г. научно-практическую конференцию по проблемам модернизации социально-трудовой сферы Владимирской области.