

УДК 331.104
ББК 65.9(2Рос)

ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

Е. М. Колмакова, А. С. Микрюкова*

ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет (НИУ)», Челябинск, Россия

**ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный университет», Челябинск, Россия*

Раскрывается структура региональной системы социально-трудовых отношений. Исследованы два основных фактора, оказывающих влияние на современное состояние социально-трудовых отношений регионов России: экономическая нестабильность в связи с продолжающимся кризисом и экономическими санкциями против России и необходимость перехода на инновационный тип экономического роста. Изучена динамика коллективных трудовых споров и забастовок, а также причины их возникновения. Проведён анализ документов социального партнёрства на федеральном и региональном уровнях с целью выявления обязательств сторон по внедрению инноваций. Предложены подходы к реформированию системы социально-трудовых отношений в современных условиях. Сделан вывод о необходимости учёта факторов развития социально-трудовых отношений в регионах Российской Федерации для перехода к экономике инновационного типа.

Ключевые слова: *социально-трудовые отношения, социально-трудовая сфера, социальное партнёрство, трёхсторонние соглашения, социально-трудовые конфликты.*

Для стабильного развития экономики России в современных условиях важное значение имеет системное регулирование социально-трудовых отношений. Актуальность регулирования социально-трудовых отношений основными субъектами системы социального партнёрства особо возрастает в условиях нестабильного развития экономики. В работе проведён анализ факторов развития социально-трудовых отношений в современных условиях и предложены основные подходы к их реформированию. Цель работы — выявить изменения в развитии региональной системы социально-трудовых отношений в условиях циклической динамики развития.

Под социально-трудовыми отношениями мы понимаем отношения между работодателями, профсоюзами организаций, государственными и муниципальными органами власти и управления, объединениями профсоюзов, объединениями работодателей, различными партиями и движениями на уровне государства, региона, муниципалитета и по поводу разработки законодательных, нормативных и иных актов в целях согласования интересов, установления и реализации трудовых прав и прав собственности субъектов трудовых отношений в организациях [1. С. 22–23]. Структура региональной системы

социально-трудовых отношений представлена на рис. 1.

В научных источниках авторы (например, Н. Е. Колесников [2. С. 42], Б. М. Генкин [3. С. 347], О. В. Ромашов [4. С. 23], В. В. Куликов [5] и др.) нередко отождествляют социально-трудовые отношения с трудовыми отношениями. По нашему мнению, трудовые отношения — это базисные экономические отношения, а социально-трудовые — это надстроечные отношения. Последние представляют собой важнейшую составную часть социально-экономической политики правительства, общественных объединений субъектов социально-трудовой сферы.

Региональная система социально-трудовых отношений достаточно сложна. Она представлена совокупностью муниципальных систем социально-трудовых отношений региона и социально-трудовых отношений на региональном уровне, возникающих в рамках социального партнёрства между региональными органами власти, региональными объединениями работодателей и территориальными объединениями профсоюзов. В качестве субъектов регулирования социально-трудовых отношений могут выступать также суды, прокуратура, Рострудинспекция, политические партии и движения. Экономике нужен баланс ролей рынка и ролей правительства, до-

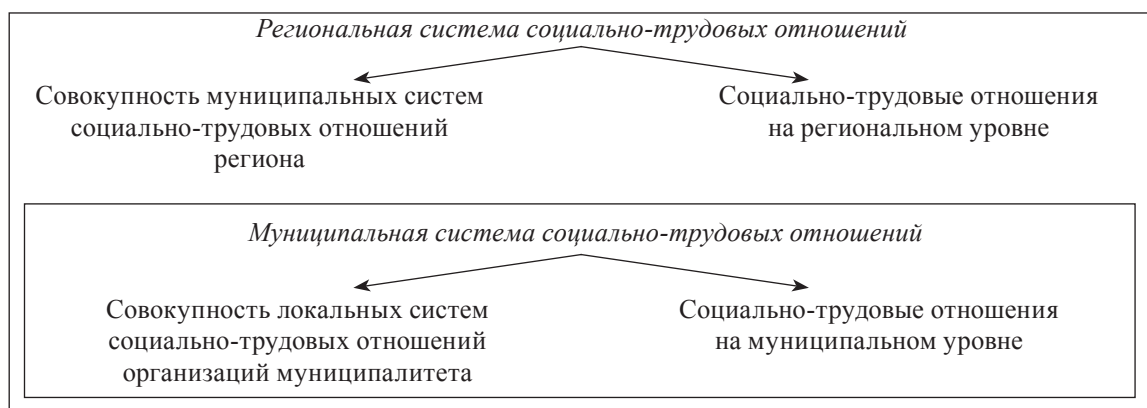


Рис. 1. Структура региональной системы социально-трудовых отношений

стижению которого во многом способствует деятельность нерыночных и неправительственных институтов, отмечал нобелевский лауреат по экономике Дж. Стиглиц [6. С. 3].

Регулирование социально-трудовых отношений — это процесс воздействия субъектов регулирования всех уровней на локальную социально-трудовую сферу (социально-трудовая сфера предприятий) с целью обеспечения её эффективного функционирования и развития. Регулирование направлено на согласование интересов и соблюдение прав работодателей (собственников) и работников. Это регулирование прямо воздействует на социально-трудовые и трудовые отношения в организациях и влияет на процесс труда. Воздействие на социально-трудовые отношения происходит в основном через систему социального партнёрства, воздействие на трудовые отношения — через Трудовой кодекс РФ, законы о труде и т. п.

На современное состояние социально-трудовых отношений большинства регионов Российской Федерации влияют, по нашему мнению, два основных фактора:

1) экономическая нестабильность вследствие глобального экономического кризиса 2008–2010 гг., усугубляемая введением западными странами экономических санкций против России;

2) необходимость реформирования системы социально-трудовых отношений в связи с переходом к инновационному типу экономического развития.

Ухудшение условий хозяйственной деятельности, нестабильность экономической ситуации порождают общественные отношения в рамках системы социального партнёрства, основанные на противоречиях и ведущие к возникновению и развитию коллективных трудовых споров, кото-

рые могут носить как локальный (в рамках одного предприятия), так и отраслевой характер. Эти противоречия не позволяют институту социального партнёрства достигать желаемых результатов. Причинами возникновения коллективных трудовых споров являются неудовлетворённость работников заработной платой, задержки её выплаты, сокращение численности работников, что указывает на нестабильность экономического развития российской экономики, которая усугубляется введением экономических санкций против стран.

Количество трудовых споров в экономике Российской Федерации с 2005 по 2012 г. имело разнонаправленную динамику: сначала снижалось; в кризисный 2009 г. увеличилось, затем опять снижалось (рис. 2). В условиях углубления экономической нестабильности после введения экономических санкций западными странами в отношении России можно вновь ожидать увеличения количества трудовых споров и социально-трудовых конфликтов.

Тенденцией развития социально-трудовых отношений является резкое снижение за последние 10 лет количества забастовок работников, что свидетельствует об урегулировании социально-трудовых конфликтов в рамках социального партнёрства на этапе возникновения трудового конфликта.

Количество забастовок как крайней формы социально-трудового конфликта с 2005 по 2013 г. резко сократилось: с 2 575 забастовок в 2005 г. до 6 в 2012 и 3 в 2013 г.; численность работников, участвовавших в забастовках, уменьшилось за этот период с 84,6 тыс. до 0,2 тыс. чел. [8. С. 118]. Данные о забастовках по отдельным регионам представлены в табл. 1.

Табл. 1 свидетельствует об улучшении в целом институциональных условий развития социаль-

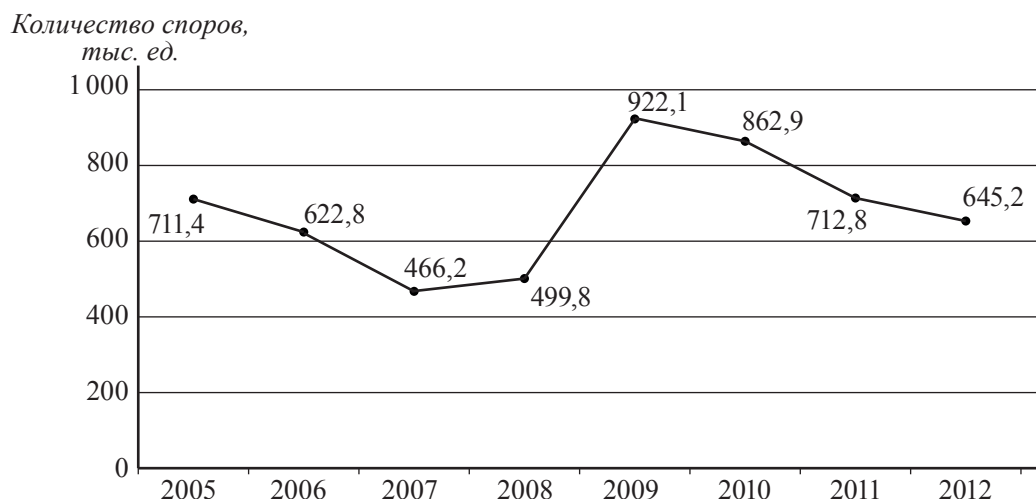


Рис. 2. Количество трудовых споров в 2005–2012 гг. [составлено по 7]

Таблица 1

**Количество забастовок и численность участвовавших в них работников
по субъектам Российской Федерации**

Субъект Федерации	Количество забастовок		Численность работников, участвовавших в забастовках, тыс. чел.	
	2012 г.	2013 г.	2012 г.	2013 г.
Калужская область	1	–	0,1	–
Вологодская область	2	1	0,1	0,1
Ленинградская область	–	2	–	0,1
Кабардино-Балкарская Республика	1	–	0,1	–
Иркутская область	1	–	0,02	–
Омская область	1	–	0,2	–

ного партнёрства на отраслевом и региональном уровнях в сфере занятости, оплаты труда работников, уровня их доходов, социальной защиты, социального обеспечения и социального страхования, охраны труда.

В большинстве заключаемых сегодня трёхсторонних соглашений на отраслевом, муниципальном, региональном уровнях содержатся разделы, в которых зафиксированы конкретные обязательства сторон, предусматривающие необходимость:

- осуществления согласованных действий сторон по преодолению экономического кризиса, смягчению его негативных последствий для субъектов социального партнёрства;

- оказания содействия заключению коллективных договоров и трёхсторонних соглашений на уровне предприятий разных форм собствен-

ности, отраслей, муниципальных образований и регионов;

- предотвращения коллективных трудовых споров, а для профсоюзов — в случае выполнения предпринимателями (работодателями) и органами государственного и муниципального управления своих обязательств в рамках заключённых соглашений и договоров — невыступления организаторами забастовок.

Всё чаще при проведении переговоров и примирительных процедур стороны демонстрируют терпимость к чужому мнению и позиции, занимаемой противоположной стороной в социально-трудовом конфликте, признание того, что все участвующие в конфликтном противоборстве стороны наделены равными правами. Например, в Свердловской области на предприятии МУП «Режевское водопроводно-канализационное

предприятие» работники с июля 2014 г. не получали заработную плату. Общая сумма задолженности на ноябрь 2014 г. составила 2,1 млн р. Восьмого декабря 2014 г. состоялось общее собрание работников МУП «Реж-водоканал», на котором было принято решение начать забастовку. Девятого декабря 2014 г., по сообщению директора МУП «Реж-водоканал», перед работниками была погашена задолженность по заработной плате в размере 680 тыс. р. за июль и частично за август 2014 г. Полностью погасить долг по зарплате сотрудникам пообещали к апрелю 2015 г. Работники отказались от забастовки [9].

В ряде регионов создаются центры примирительных процедур по трудовым спорам. Представители Российской трёхсторонней комиссии принимают участие в разработке профессиональных стандартов, в совершенствовании законодательства в области занятости населения, системы пенсионного обеспечения, социального страхования, эффективной системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

Количество трудовых конфликтов в разрезе макрорегионов представлено в табл. 2 [9]. Анализ таблицы показал, что наибольшее количество социально-трудовых конфликтов наблюдалось в Северо-Западном (17,9%), Сибирском (16,0%), Приволжском (14,6%) федеральных округах. По характеру протекания, содержанию, количеству участников наиболее острыми в первом полугодии 2014 г. стали конфликты на ОАО «Златоустовский металлургический за-

вод», ОАО «Надвоицкий алюминиевый завод», ЗАО «Крымский титан», ВОАО «Химпром», ООО «Дятьковский хрустальный завод», ОАО «АвтоВАЗ» и др. В среднем примерно 22,1% от общей численности работников этих предприятий в данном периоде были вовлечены в конфликт. Потери рабочего времени в первом полугодии 2014 г. составили около 15 900 человеко-дней, что существенно превышает количество потерь рабочего времени за тот же период 2013 г. и в два раза больше потерь рабочего времени за весь 2013 г. [7].

В Уральском федеральном округе в 2013–2014 гг. завершились 38 социально-трудовых конфликтов. Самыми длительными (более 100 дней) были: протест бывших работников ОАО «Егоршинский радиозавод» из-за задолженности по заработной плате; акции протеста работников в связи с частичной модернизацией Богословского алюминиевого завода; угроза забастовки работников птицефабрики «Кировградская» из-за задержки зарплаты (Свердловская область), обращение работников Магнитогорского завода по ремонту горного и металлургического оборудования к губернатору с просьбой погасить долги по заработной плате (Челябинская область). Отрасли, в которых происходили социально-трудовые конфликты,— добыча полезных ископаемых, обрабатывающие производства, сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство, здравоохранение и предоставление социальных услуг, образование, строительство, транспорт и связь, производство и распределение электроэнергии, газа и воды.

При этом использовались многообразные формы организованной борьбы работников по защите своих законных прав и интересов: пикеты, митинги, отказ от выполнения трудовых обязанностей, угроза забастовки и др.

Необходимо отметить выжидательную позицию работодателей, которая, по-видимому, связана с недостаточной уверенностью в своей правоте на протяжении конфликта. Подтверждением этого вывода является то, что по итогам 57 завершившихся в первом полугодии конфликтов лишь в четырёх случаях работники потерпели поражение, а в 96% случаев их требования были полностью (30%) или частично (66%) удовлетворены [7].

С переходом к новому этапу развития экономической системы, базисом которого становятся разработка и внедрение инноваций, изменяются

Таблица 2

Количество трудовых конфликтов в 2014 г.

Федеральный округ	Количество трудовых конфликтов
Центральный	33
Южный	15
Северо-Западный	48
Дальневосточный	38
Сибирский	43
Уральский	38
Приволжский	39
Северо-Кавказский	11
Крымский	3
Итого	268

социально-трудовые отношения между работниками и работодателями, что приводит к необходимости их регулирования и реформирования. Инновационное развитие сопровождается появлением новых проблем в социально-трудовых отношениях, связанных с изменением характера труда и, как следствие, развитием острых социальных противоречий. Складывающиеся на данном этапе развития общества социально-трудовые отношения определяют стратегию развития экономики региона и жизнедеятельности населения. На этом этапе развития экономики инновации превращаются в главный фактор экономического развития, что обуславливает необходимость создания системы стимулов для их введения [10].

В современных условиях развития экономики регионов проявилось противоречие между необходимостью внедрения инноваций и неготовностью сложившейся системы социально-трудовых отношений (отсутствие организационных механизмов трудовых и социально-трудовых отношений, системы стимулов и т. д.) к таким преобразованиям. Современное состояние социально-трудовых отношений большинства российских регионов не позволяет обеспечить инновационное развитие. Анализ системы социально-трудовых отношений в регионах показывает, что на разных уровнях их регулирования пока не сложилась система стимулов, позволяющих управлять инновационной активностью субъектов этих отношений. Локальные, муниципальные и региональные системы регулирования социально-трудовых отношений, сложившиеся в регионах, свидетельствуют о недооценке роли инноваций со стороны государственных и муниципальных органов власти и работодателей (их объединений).

Такая ситуация в современных условиях определяется рядом факторов. Содержание многих документов социального партнёрства отражает лишь «общие принципы», нормы законодательства, но при этом отсутствуют конкретные обязательства субъектов социально-трудовых отношений, механизмы стимулирования внедрения инноваций и санкции за их невыполнение. Из общего количества выявленных нарушений трудового законодательства в Челябинской области за первое полугодие 2014 г. (10 454) 11 % приходится на вопросы нарушения коллективных договоров и соглашений (в первом полугодии 2013 г. только 1 %) [11].

Рост производительности труда — также важнейший показатель развития социально-трудовой сферы. Уровень производительности труда в Российской Федерации является низким в сравнении как с развитыми, так и с развивающимися странами. Так, данные Международной организации труда свидетельствуют о том, что отечественный показатель производительности труда (ВВП на одного занятого в экономике) составляет 26,8 % показателя США, 40 % от показателя Японии и Германии, 33,3 % показателя Франции, 36 % показателя Швеции. В 2010 г. производительность труда выросла в целом по экономике на 3 % [12. С. 380–381], в то время как в Китае — на 8,5 %, в Индии — на 5,5 %, в Бразилии — 4 % [13].

Для выявления способности сложившейся региональной системы социально-трудовых отношений генерировать инновации нами были проанализированы действующие и предыдущие трёхсторонние соглашения на федеральном и региональном уровнях с целью установления в них отношений сторон социального партнёрства, возникающих в связи с необходимостью внедрения инноваций. Это особенно важно в связи с тем, что на основе содержания соглашений, достигнутых на более высоких уровнях социального партнёрства и распространяющихся на предприятия и учреждения, происходит разработка содержания коллективного договора на локальном уровне.

В Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 гг. отмечается, что к числу основных задач правительства в социально-экономической сфере в предстоящий период стороны социального партнёрства относят «обеспечение и поддержание конкурентных возможностей России, создание конкурентоспособной экономики знаний и высоких технологий, расширение глобальных конкурентных преимуществ в традиционных секторах экономики; превращение инноваций в ведущий фактор экономического роста во всех секторах экономики, переход к формированию новой технологической базы социально-экономического развития России, основанной на инновациях» [14]. В Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011–2013 гг. содержались обязательства сто-

рон — субъектов социального партнёрства «содействовать возвращению на траекторию устойчивого экономического роста и повышению конкурентоспособности экономики, в том числе путём ...содействия модернизации отраслей экономики; перехода от модели сырьевой экономики к инновационной модели развития; внедрения эффективных механизмов стимулирования инвестиций и инноваций; развития высокотехнологичных и инфраструктурных отраслей экономики» [15].

Генеральное соглашение на 2014–2016 гг. в отличие от предыдущего соглашения конкретизирует задачу перехода на инновационный путь развития, подчёркивая необходимость создания конкурентоспособной экономики знаний и высоких технологий.

Анализ региональных трёхсторонних соглашений между региональными органами власти, региональными объединениями профсоюзов и региональными объединениями работодателей в Свердловской и Челябинской областях показал, что соглашения на 2013–2014 гг. в Свердловской области и на 2014–2016 гг. в Челябинской области содержат более скромные обязательства по введению инноваций, чем предыдущие. Вероятно, поставленные задачи по внедрению инноваций оказались сложными и трудновыполнимыми в существующих экономических условиях. Так, например, в региональном соглашении между Объединением организаций профессиональных союзов «Федерация профсоюзов челябинской области», Челябинскими региональными объединениями работодателей «ПРОМАСС», «Союз промышленников и предпринимателей» и правительством Челябинской области на 2011–2013 гг. содержались совместные обязательства сторон социального партнёрства по «переходу на инновационный путь развития, поддержке инновационных проектов (в том числе реализуемых в технопарках), реализации мер модернизации экономики области» [16]. В новом региональном соглашении они отсутствуют. В двух предыдущих региональных соглашениях субъектов УрФО содержались обязательства сторон по адаптации системы профессионального образования к потребностям инновационного развития экономики. В региональном соглашении в Свердловской области предусматривались меры социальной защиты работников, высвобождающихся или находящихся в сфере потенциального высвобождения, в связи с модернизацией производства, в том

числе за счёт упреждающих мероприятий для повышения профессиональной, территориальной мобильности данной категории работников. В новых региональных соглашениях такие обязательства сторон отсутствуют. Это свидетельствует о том, что стороны берут на себя более взвешенные обязательства по введению инноваций с учётом имеющихся ресурсов и внешних условий.

Таким образом, важнейшей задачей сегодня, по нашему мнению, является реформирование механизмов регулирования региональных, муниципальных и локальных социально-трудовых отношений в направлении увеличения заинтересованности всех субъектов социального партнёрства в реализации инновационных проектов. Для этого необходимо изменение трёхсторонних соглашений и коллективных договоров с целью включения в них обязательств сторон по поддержке инноваций, стимулированию развития изобретательского и рационализаторского творчества, разработке мероприятий по адаптации системы профессионального образования к потребностям инновационного развития экономики.

Эффективность развития экономики региона, основанной на разработке и внедрении инновационных проектов, зависит от уровня инновационной активности работников и работодателей. Поэтому для территорий и их предприятий необходимо реформирование существующих социально-трудовых отношений в целях успешного перехода на инновационный путь развития. В условиях инновационного развития приоритетным должен стать «инновационный» подход к управлению организацией, предусматривающий соответствующие локальные социально-трудовые отношения. Он основывается на преимущественном использовании образовательного и креативного потенциала человеческих ресурсов. Условиями эффективной работы являются взаимопонимание между субъектами социального партнёрства, социальный диалог, формирование благоприятного психологического климата, способствующего введению инноваций.

Урегулирование возникающих конфликтных ситуаций в сфере труда в повседневных условиях происходит с использованием имеющихся в настоящее время механизмов, в которых особая роль принадлежит профсоюзам, работодателям и органам государственного и муниципального управления. Однако эффективность существующих механизмов заметно снижается в период инновационной деятельности, которая оказывает

дестабилизирующее влияние на всю внутреннюю среду организаций. Работодатель и работники, рассматривающие инновационные проекты через призму собственных интересов, по-разному относятся к внедрению инноваций. Работников традиционно беспокоит непонятность целей инновационных проектов, необходимость адаптироваться к новым условиям работы, отсутствие мероприятий по улучшению условий работы и повышение благосостояния.

По мнению отечественных учёных-экономистов, переход к инновационной экономике в России невозможен без изменения внешней и внутренней среды организаций [17. С. 56]. О низкой инновационной деятельности персонала организаций РФ свидетельствуют данные о количестве патентов и изобретений. В России в 2008 г. было выдано всего 28 808 патентов, тогда как в США — 157 772 (в 5 раз больше), в Японии — 176 950 (в 6 раз больше) [18. С. 320–321]. Высокой инновационной активности персонала не способствуют сложившиеся социально-трудовые отношения. В связи с этим регулирование социально-трудовых отношений, обеспечивающее внедрение инноваций, является актуальной задачей.

Развитие социально-трудовой сферы является важнейшим индикатором состояния национальной экономики. Труд — один из ключевых экономических факторов, наиболее важный с точки зрения развития производства и обеспечения экономического роста. В современных условиях, по мнению П. М. Ромера, профессора экономики Стэнфордского университета, происходит переход от «материальной» экономики к «информационной» экономике, или экономике знаний. «Материальная» экономика, занимающаяся добычей ресурсов и изготовлением товаров, характеризуется убывающей отдачей, когда каждая дополнительная тонна металла или баррель нефти производится с большими затратами, чем предыдущая. «Информационная» экономика принципиально другая. В ней необходимы высокие начальные затраты. Но после завершения начального этапа стоимость каждой дополнительной единицы продукции будет минимальной. То есть, по мнению П. Ромера, в материальной экономике отдача убывает, а в экономике знаний она возрастает [19. С. 22–23]. Переход от одного типа экономики к другому обуславливает тенденции развития социально-трудовой сферы. Для создания необходимых для высокоэффективного и производительного труда условий в орга-

низациях необходима и принципиально новая система социального, экономического и правового взаимодействия между работодателями и работниками. При этом усиливается роль государства в регулировании социально-трудовых отношений. На важность социального диалога между сторонами социально-трудовых отношений указывается и в зарубежных источниках [20. С. 180; 21. С. 286; 22. С. 45; 23. С. 14]. Дж. С. Милль, фактически завершивший развитие идей классической школы, рассмотрел проблему экономической и социальной ответственности в непосредственном единстве [24. С. 74–75]. В современных условиях повышается роль основных субъектов социально-трудовой сферы (работников и их объединений, работодателей и их объединений, государства) в налаживании социального диалога с тем, чтобы, с одной стороны, обеспечить создание инновационных, конкурентоспособных товаров и услуг, а с другой — обеспечивать достойный уровень оплаты труда работников и соблюдение принципов социальной ответственности. Необходим переход к системе социального партнёрства, при которой сами работники вовлекались бы в процесс разработки и принятия управленческих решений.

По нашему мнению, необходима система мер по совершенствованию деятельности основных субъектов социального партнёрства. Основными направлениями деятельности субъектов социально-трудовых отношений на локальном, муниципальном, региональном уровнях при переходе к инновационной экономике должны стать, по нашему мнению, следующие: внесение дополнений в территориальные, региональные, отраслевые договоры и соглашения обязательств сторон по внедрению инноваций; стимулирование инновационной деятельности организаций, рационализаторства и изобретательства; формирование инновационной модели поведения бизнеса, инновационного мышления персонала организаций; повышение уровня инновационной активности; содействие внесению изменений в законодательство по развитию социально-трудовой сферы в направлении наращивания её инновационного потенциала и др.

Таким образом, социально-трудовые отношения — это важнейшая составная часть социально-экономической политики правительства, общественных объединений субъектов социально-трудовой сферы. Были выявлены следующие основополагающие факторы их развития: эконо-

мическая нестабильность, продолжающаяся после глобального экономического кризиса 2008–2010 гг., которая усугубляется введением западными странами экономических санкций против России; необходимость реформирования системы социально-трудовых отношений в связи с переходом к инновационному типу экономического развития. Ухудшение условий хозяйственной деятельности, нестабильность экономической ситуации порождают общественные отношения в рамках системы социального партнёрства, основан-

ные на противоречиях и ведущие к возникновению и развитию коллективных трудовых споров и конфликтов. В условиях циклической динамики развития российской экономики возникает необходимость реформирования социально-трудовых отношений. Важной задачей является формирование и развитие новых методов и организационных механизмов регулирования социально-трудовых отношений на локальном, муниципальном, региональном уровнях.

Список литературы

1. Колмакова, И. Д. Теоретико-методологические основы системного регулирования социально-трудовых отношений региона : дис. ... д-ра экон. наук / И. Д. Колмакова. – Екатеринбург, 2007. – 357 с.
2. Колесников, Н. Е. Социально-трудовые отношения: современные проблемы теории и практики / Н. Е. Колесников. – СПб. : Изд-во РАН, 1993. – 121 с.
3. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – М. : Норма : Инфра-М, 2002. – 417 с.
4. Ромашов, О. В. Социология труда / О. В. Ромашов. – М. : Гардарика, 2001. – 317 с.
5. Экономика труда : учеб.-метод. пособие / под ред. В. В. Куликова. – М. : Ин-т труда, 2002. – 491 с.
6. Stiglitz, J. E. America, Free Markets, and the Sinking of the World Economy / E. J. Stiglitz, J. Freefall. – W. W. Norton & Company, Inc., 2010. – 362 p.
7. Анализ социально-трудовой обстановки в Российской Федерации в первом полугодии 2014 года [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.fnpr.ru/n/256/9805.html>
8. Регионы России: социально-экономические показатели – 2014 : стат. сб. / Росстат. – М., 2014.
9. Социально-трудовые конфликты [Электронный ресурс]. – URL: <http://industrialconflicts.ru/Конфликтология>
10. Oslo, M. Guidelines for collecting and interpreting innovation data / M. Oslo. – 3 ed. – М., 2006. – 192 с.
11. Сведения о видах (типах) нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права : отчёт Гос. инспекции труда в Челяб. обл. за 1-е полугодие 2014 г.
12. Гребенюк, А. А. Проблемы повышения производительности труда и сокращения потребности в иностранной рабочей силе в Российской Федерации / А. А. Гребенюк // Науч. тр.: Ин-т народнохоз. прогнозирования РАН. – 2013. – Т. 11. – С. 377–404.
13. 2011 Productivity Brief — Key Findings / The Conference Board. – URL: https://www.conference-board.org/pdf_free/economics/TED.pdf
14. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 годы [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.fnpr.ru>
15. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011–2013 годы [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.fnpr.ru>
16. Региональное соглашение между Объединением организаций профессиональных союзов «Федерация профсоюзов Челябинской области», челябинскими региональными объединениями работодателей «ПРОМАСС», «Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Челябинской области на 2011–2013 годы [Электронный ресурс]. – URL: <http://sppchel.ru/trehstoronnyaya>
17. Белкин, В. Н. Теория человеческого капитала предприятия / В. Н. Белкин. – Екатеринбург : Ин-т экономики УрО РАН, 2012. – 400 с.
18. Россия и страны мира – 2010 : стат. сб. / Росстат. – М., 2010.
19. Kurtzman, J. An Interview with Paul M. Romer / J. Kurtzman // Управление знаниями : хрестоматия / пер. с англ. под ред. Т. Е. Андреевой, Т. Ю. Гутниковой. – 2-е изд. – СПб. : Высш. шк. менеджмента, 2010.

20. Mailand, M. Social dialogue in Central and Eastern Europe: present state and future development / M. Mailand, J. Due // *European J. of Industrial Relations*. – 2004. – Т. 10, № 2. – С. 179–197.

21. Stanojevic, M. Workers' power in transition economies: the cases of Serbia and Slovenia / M. Stanojevic // *European J. of Industrial Relations*. – 2003. – Т. 9, № 3. – С. 283–301.

22. Leonard, E. Industrial relations and the regulation of employment in Europe / E. Leonard // *European J. of Industrial Relations*. – 2001. – Т. 7, № 1. – С. 27–47.

23. Пищулін, О. М. Системні вади ринку праці та пріоритетного реформування : аналітична доповідь / О. М. Пищулін. – Київ : НІСД, 2010. – 72 с.

24. Милль, Д. С. Основы политической экономии / Д. С. Милль. – М. : Прогресс, 1980. – Т. 2.

Сведения об авторах

Колмакова Екатерина Микаеловна — кандидат экономических наук, доцент кафедры финансового менеджмента Южно-Уральского государственного университета (НИУ), Челябинск, Россия. katekol_mn@mail.ru

Микрюкова Анастасия Сергеевна — аспирант факультета управления Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. nasty_a_mn@mail.ru

Bulletin of Chelyabinsk State University.

2015. No. 18 (373). *Economy. Issue 51. Pp. 28–27.*

FACTORS OF REGIONAL SOCIAL AND LABOR RELATIONS' DEVELOPMENT IN THE CONDITIONS OF ECONOMIC INSTABILITY

E. M. Kolmakova

South Ural State University (NRU), Chelyabinsk, Russia. katekol_mn@mail.ru

A. S. Mykryukova

Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia. nasty_a_mn@mail.ru

Improving regional system of social and labor relations requires the identification of the main trends of development. The article reveals the structure of the regional system of social and labor relations. The analysis of the two main factors affecting the current state of social and labor relations of regions of Russia: economic instability due to the continuing crisis and economic sanctions against Russia and the need to move to an innovative type of economic growth. The dynamics of collective labor disputes and strikes, as well as their causes. The analysis of documents of social partnership at the federal and regional levels in order to identify the parties' obligations to innovate. Approaches to reform the system of social and labor relations in modern conditions. The conclusion about the need to consider the factors of social and labor relations in the Russian regions to move to the innovative economy.

Keywords: *social and labor relations, social and labor sphere, social partnership, tripartite agreements, social and labor conflicts.*

References

1. Kolmakova I.D. *Teoretiko-metodologicheskie osnovy sistemnogo regulirovaniya social'no-trudovyh otnoshenij regiona* [Theoretical and methodological foundations of the system of regulation of social and labor relations in the region. Thesis]. Ekaterinburg, 2007. 357 p. (In Russ.).

2. Kolesnikov N.E. *Social'no-trudovye otnosheniya: sovremennye problemy teorii i praktiki* [Labor Relations: contemporary theory and practice]. St. Petersburg, RAN Publ., 1993. 121 p. (In Russ.).

3. Genkin B.M. *Jekonomika i sociologija truda* [Economics and sociology of labor]. Moscow, Norma, Infra-M Publ., 2002. 417 p. (In Russ.).

4. Romashov O.V. *Sociologija truda* [Sociology of labor]. Moscow, Gardarika Publ., 2001. 317 p. (In Russ.).

5. Kulikova V.V. *Jekonomika truda* [Labor economics]. Training handbook. Moscow, Instituttruda Publ., 2002. 491 p. (In Russ.).

6. Stiglitz J.E., Freefall J. *America, Free Markets, and the Sinking of the World Economy*. W. W. Norton&Company Publ., 2010. 362 p.

7. *Analiz social'no-trudovoj obstanovki v Rossijskoj Federacii v 1-m polugodii 2014 goda* [An analysis of the social and labor situation in the Russian Federation in the first half of 2014]. Available at: <http://www.fnpr.ru/n/256/9805.html>, accessed 06.01.2015. (In Russ.).
8. *Regiony Rossii. Social'no-jekonomicheskie pokazateli – 2014* [Regions of Russia. Socio-economic indicators 2014 : statistical digest]. Moscow, 2014.
9. *Social'no-trudovye konflikty* [Social and labor conflicts]. Available at: <http://industrialconflicts.ru>, accessed 06.01.2015. (In Russ.).
10. Oslo M. *Guidelines for collecting and interpreting innovation data*. 3 ed. A joint publication of OECD and Eurostat. Moscow, 2006. 192 p.
11. *Svedenija o vidah (tipah) narushenij trudovogo zakonodatel'stva i inyh normativnyh pravovyh aktov, sodержashih normy trudovogo prava: Otchet Gosudarstvennoj inspekcii truda v Cheljabinskoj oblasti za 1 polugodie 2014 g.* [Data on types (classes) of violations of labor legislation and other regulatory legal acts containing norms of labor law. Report of the State Labour Inspectorate in the Chelyabinsk region of the 1 half 2014]. (In Russ.).
12. Grebenjuk A.A. Problemy povyshenija proizvoditel'nosti truda i sokrashhenija potrebnosti v inostrannoj rabochej sile v Russia [Problems of increasing productivity and reducing the need for foreign labor in the Russian Federation]. *Nauchnye trudy: Institut narodnohozjajstvennogo prognozirovaniya RAN* [Publications: Institute of Economic Forecasting of the Russian Academy of Sciences]. 2013, vol. 11, pp. 377–404. (In Russ.).
13. *2011 Productivity Brief—Key Findings. The Conference Board*. 2011. Available at: https://www.conference-board.org/pdf_free/economics/TED.pdf, accessed 06.01.2015.
14. *General'noe soglasenie mezhdru obshherossijskimi obedinenijami profsojuzov, obshherossijskimi obedinenijami rabotodatelej i Pravitel'stvom Rossijskoj Federacii na 2014–2016 gody* [General agreement between the national associations of trade unions, national associations of employers and the Government of the Russian Federation in 2014–2016 years]. Available at: <http://www.fnpr.ru/>, accessed 07.01.2015). (In Russ.).
15. *General'noe soglasenie mezhdru obshherossijskimi obedinenijami profsojuzov, obshherossijskimi obedinenijami rabotodatelej i Pravitel'stvom Rossijskoj Federacii na 2011–2013 gody* [General agreement between the national associations of trade unions, national associations of employers and the Government of the Russian Federation in 2011–2013 years]. Available at: <http://www.fnpr.ru/>, accessed 07.01.2015. (In Russ.).
16. *Regional'noe soglasenie mezhdru Obedineniem organizacij professional'nyh sojuzov «Federacija profsojuzov Cheljabinskoj oblasti», Cheljabinskimi regional'nymi obedinenijami rabotodatelej «PROMASS», «Sojuz promyshlennikov i predprinimatelej» i Pravitel'stvom Cheljabinskoj oblasti na 2011–2013 gody* [Regional agreement between the Union of the organization of trade unions' federation of Trade Unions of the Chelyabinsk region chelyabinsk regional association of employers “PROMASS”, “Union of Industrialists and Entrepreneurs” and the Government of the Chelyabinsk region in 2011–2013]. Available at: <http://sppchel.ru/trehstoronnaya>, accessed 15.10.2012. (In Russ.).
17. Belkin V.N. *Teorija chelovecheskogo kapitala predpriyatija* [The theory of human capital of the company]. Ekaterinburg, Institute of Economics of UB RAS, 2012. 400 p. (In Russ.).
18. *Rossija i strany mira – 2010* [Russia and the countries of the world. 2010]. Statistical digest. Moscow, Rosstat, 2010. (In Russ.).
19. An Interview with Paul M. Romer by Joel Kurtzman (Strategy + Business. November 20, 2001). *Upravlenie znanijami* [Knowledge Management]. Translation from English, ed. by T.E. Andreeva and T. Yu. Gutnikova. 2 ed. St. Petersburg, Vysshaja shkola menedzhmenta Publ., 2010. (In Russ.).
20. Mailand M., Due J. Social dialogue in Central and Eastern Europe: present state and future development. *European Journal of Industrial Relations*, 2004, vol. 10, no. 2, pp. 179–197.
21. Stanojevic M. Workers' power in transition economies: the cases of Serbia and Slovenia. *European Journal of Industrial Relations*, 2003, vol. 9, no. 3, pp. 283–301.
22. Leonard E. Industrial relations and the regulation of employment in Europe. *European Journal of Industrial Relations*. 2001, vol. 7, no. 1, pp. 27–47.
23. Pischulin A.N. [Systemic deficiencies of the labor market and the priorities of its reform]. Analytical report. Kiev, NISD, 2010. 72 p. (In Ukrainian).
24. Mill' D. S. *Osnovy politicheskoi ekonomii* [Principles of Political Economy]. Moscow, Progress, 1980. Vol. 2. (In Russ.).