

## ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ПРОЦЕССА МОНИТОРИНГА ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

*Мониторинг функционирования системы социально-трудовых отношений позволяет объективно отражать содержание и тенденции развития различных, как позитивных, так и негативных процессов, происходящих в системе социально-трудовых отношений. В настоящее время органам государственной власти Томской области не предоставляется полная и точная информация о состоянии системы. В настоящей работе представлены проблемы в проведении мониторинга функционирования системы социально-трудовых отношений в Томской области, предложены рекомендации по его усовершенствованию.*

*Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ (Мониторинг функционирования системы социально-трудовых отношений в Томской области), проект № 11-12-70001а/Т.*

Социально-экономические изменения, которые произошли в России за последние десятилетия, радикально изменили социальную структуру общества, призвали к жизни качественно-новые социальные процессы, создали основу для образования новых социально-трудовых отношений.

В настоящее время под «социально-трудовыми отношениями» понимается сложная система многоуровневых общественных отношений, существующих между наемными работниками, работодателями и государством в процессе трудовой деятельности, нацеленная на обеспечение необходимого уровня и качества жизни человека, трудового коллектива и общества, системное представление которых позволяет выделить в их структуре взаимосвязанные экономические и социальные элементы [1].

Развитие системы социально-трудовых отношений необходимо постоянно контролировать с целью определения вектора развития страны и выработки своевременных управленческих решений. Методом, позволяющим это сделать, является мониторинг функционирования системы социально-трудовых отношений. Анализируя результаты мониторинга, возможно, прежде всего, осуществить прогнозирование развития системы социально-трудовых отношений, предупреждение негативных тенденций, ведущих к возникновению очагов напряженности, оценить эффективность социальной и экономической политики государства.

Полагаем, что под мониторингом функционирования системы социально-трудовых отношений понимается созданную на новых принципах интегрированную систему непрерывного сбора, обработки, накопления, анализа и интерпретации социально-экономической, социально-психологической,

социологической информации о ходе и тенденциях развития социально-трудовых процессов, с использованием социологических и статистических методов получения информации на основе показателей и индикаторов, как учитываемых, так и не учитываемых системой государственной статистики [2]

Россия как федеративное государство имеет два уровня государственной власти - федеральный и региональный. В свою очередь, это определяет существование в общей совокупности разнообразных степеней регулирования социально - трудовых отношений регионального уровня. Одной из важнейших функций мониторинга является анализ регионального уровня регулирования системы социально-трудовых отношений. Актуальность этого анализа определяется устойчивым ростом значения регионов Российской Федерации в решении основных социальных, экономических и политических проблем развития России [3].

С 2001 года по 2007 г. в рамках деятельности Управления социально-трудовых отношений Томской области (УСТО) осуществлялся мониторинг социально-трудовой сферы Томской области, в результате реализации которого выпускался информационно-аналитический бюллетень «Мониторинг социально-трудовой сферы», который включал статистическую и аналитическую информацию, характеризующую социально-трудовую сферу региона. На основе полученных данных осуществлялось краткосрочное прогнозирование развития социально-трудовых процессов.

Мониторинг социально-трудовой сферы включал в себя информацию следующим разделам [4]:

- основные показатели экономического развития Томской области;
- показатели уровня жизни;
- показатели оплаты труда;
- соблюдение сроков выплаты заработной платы;
- регистрируемый рынок труда;
- охрана труда;
- социальное партнерство.

Анализ проводился лишь на протяжении 3 лет, что, не дает возможности отследить долгосрочные тенденции развития системы социально-трудовых отношений, выявить потенциальные очаги напряженности и на основе полученных данных осуществить выработку управленческих решений.

Более того, по составу и набору показателей мониторинга полагаем, что в Томской области реализовался мониторинг функционирования системы социально-трудовых отношений, а не социально-трудовой сферы, т.к. в перечне показателей отсутствует анализ социально-культурного комплекса, мотивации производительного труда, социальной защиты населения. Это позволяет сделать предположение о том, что организаторы мониторинга не разграничивали вышеобозначенные понятия.

В 2007 г. УСТО было ликвидировано, а все основные функции были переданы Департаменту труда и занятости населения Томской области (ДГСЗН). Согласно Положению о ДГСЗН Томской области основными целями деятельности органа являются [5]:

- содействие эффективной занятости населения;
- содействие квалифицированной трудовой миграции;
- доступность и качество государственных услуг в области содействия занятости населения.

В круг задач деятельности ДГСЗН не были включены такие функции УСТО: разработка предложений и реализация мероприятий по повышению уровня жизни и реальных доходов населения области, развитие системы социального партнерства и коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, организация государственного управления охраной труда, государственной экспертизы условий труда.

Также перестал осуществляться мониторинг социально-трудовой сферы Томской области. Исходя из своих задач, ДГСЗН реализовывал «Мониторинг труда и занятости в Томской области», включающий в себя [6]:

- Основные показатели рынка труда (социальная поддержка безработных граждан; привлечение и использование иностранной рабочей силы и др.);
- Основные показатели уровня жизни населения (величина прожиточного минимума, заработная плата);
- Развитие социального партнерства (территориальный уровень социального партнерства; итоги коллективно-договорного процесса и др.);
- Основные показатели в области условий и охраны труда (обучение руководителей и специалистов по охране труда; профессиональная заболеваемость и др.).

Мониторинг был осуществлен единожды за первое полугодие 2009 года. Информация была представлена достаточно сжато и не могла дать подробной картины развития системы социально-трудовых отношений. В настоящий момент времени ДГСЗН осуществляет лишь еженедельный мониторинг рынка труда, что свидетельствует о сужении объекта мониторинга до уровня показателей труда и занятости населения.

Проведенный анализ показывает то, что в органах власти отсутствует единое понимание цели, задач, функций и принципов мониторинга системы социально-трудовых отношений, методики проведения мониторинга, не понятна его структура, система показателей, не определены пользователи информации и порядок выработки управленческих решений. Также документально не определен департамент, в обязанности которого должна быть включена реализация мониторинга системы социально-трудовых отношений.

Таким образом, на основе анализа мониторингов функционирования системы социально-трудовых отношений, осуществляющихся в Томской области за последние 10 лет, с целью совершенствования процесса мониторинга и получения достоверных данных о системе, видим возможным представить следующие рекомендации:

- дифференцировать понятия «социально-трудовые отношения» и «социально-трудовая сфера» с целью определения предмета и объекта мониторинга [7];
- выработать концепцию мониторинга функционирования системы социально-трудовых отношений, в которой будут отражены цели и задачи,

принципы мониторинга, определена система показателей, порядок сбора и передачи данных, описана структура процесса, определен порядок выработки управленческих решений;

- увеличить статистическую базу показателей и сформировать показатели по блокам, что поможет структурировать информацию, используемую при исследовании системы социально-трудовых отношений;

- применять более широкий временной промежуток (не 2-3 года, а 8 - 15 лет), что позволит проследить тенденции, происходящие в системе социально-трудовых отношений, построить тренды и выявить дальнейшие направления развития;

- использовать карты функционирования системы социально-трудовых отношений для наглядного и понятного отображения динамики показателей, а также систематизации и обобщения результатов анализа [1];

- представлять результаты по проведенному исследованию, а именно выделять и рассматривать причины изменения динамики показателей, выявлять актуальные для области проблемы, предлагать решение этих проблем, представлять возможный прогноз развития ситуации в будущем.

Ясная и понятная концепция мониторинга системы социально-трудовых отношений позволит органам власти осуществить основную функцию – обеспечить национальную безопасность и социальную и экономическую стабильность в Томской области.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Раковская В.С. Система социально-трудовых отношений: модельное представление, мониторинг функционирования (на примере Томской области): дис. ... канд. экон. наук. – Томск., 2009. – 27 с.

2. Малышев М.Л. Концепция мониторинга и предметной области// Ученые записки МГСУ. – 1997. – с.9.

3. Малышев М.Л, Концептуальные подходы к развитию всероссийского мониторинга социально-трудовой сферы на основе обобщения двухлетнего опыта его проведения: Сб. научн. трудов. – М.: Изд-во НИИ труда, 1998. – с. 32.

4. Официальный сайт Администрации Томской области [Электронный ресурс]. – URL: [www.gov.tomsk.ru](http://www.gov.tomsk.ru)

5. Положение о департаменте государственной службы занятости населения Томской области [Электронный ресурс] //Официальный сайт Администрации Томской области. – URL: [http://tomsk.gov.ru/ru/rule/structure/department\\_employment/index.html](http://tomsk.gov.ru/ru/rule/structure/department_employment/index.html)

6. Официальный сайт Департамента труда и занятости населения Томской области [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.rabota.tomsk.ru/out/monitoring/>

7. Бурыхин Б.С., Раковская В.С. Основные направления регулирования системы социально-трудовых отношений в Российской Федерации // Вестник Томского государственного университета. – 2007. – № 296. – С. 141-145.