

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

DOI: 10.17212/2075-0862-2018-2.2-28-40

УДК 331.22, 331.34, 349.22

ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Абакумова Надежда Николаевна,

кандидат экономических наук,

доцент кафедры экономики труда и управления персоналом

Новосибирского государственного

университета экономики и управления – «НИИХ»

Россия, 630099, г. Новосибирск, ул. Каменская 56

ORCID: 0000-0003-1274-742X

n.n.abakumova@edu.nsuem.ru

Аннотация

В статье рассматриваются проблемы социально-трудовых отношений в современной России. Преобразование социально-трудовых отношений происходит в России почти 27 лет. Представлены основы социального партнерства как новой системы взаимоотношений между работниками и работодателями, дающей возможность отстаивания интересов наемными работниками.

Указаны основные причины трудовых конфликтов, формы протеста работников и их отношение к ним, практика трудовых протестов. Основными причинами конфликтов в трудовых отношениях выступают уровень заработной платы и ее задержки. В то же время существуют и другие проблемы: невыплаты в страховые фонды (в частности, в пенсионный фонд) со стороны работодателей, наличие «серых» зарплат, «игры» со структурой заработной платы не в пользу работников, увеличение рабочего времени и объемов выполняемой работы, чрезмерная дифференциация заработной платы по категориям и отраслям, наличие работающих бедных. Как итог такой ситуации – снижение возможностей воспроизводства рабочей силы, ее квалификации, эффективности труда, ухудшение положения работника после прекращения трудовой деятельности. В дальнейшем это может привести к проблемам как для работников, так и для государства.

В связи с этим рассматриваются возможные пути развития социально-трудовых отношений. Выстраивание социально-трудовых отношений – это дело всех сторон социального партнерства. Работодатели активно реализуют свои интересы даже в условиях непростой экономической ситуации в стране. Работники тоже должны активно включаться в социальное партнерство, отстаивать свои интересы как коллективно, так и индивидуально,

использовать все возможности с учетом последних изменений в ТК РФ. В частности, усилен механизм контроля и ответственности работодателя за неисполнение законов, касающихся трудовых правоотношений. Уже длительное время обсуждается вопрос об изменениях в социально-экономической политике, что должно способствовать изменению ситуации в вопросах социально-трудовых отношений и повысить уровень жизни наемных работников, сделать эти отношения более справедливыми.

Ключевые слова: проблемы социально-трудовых отношений, причины трудовых конфликтов, активность сторон социального партнерства.

Библиографическое описание для цитирования:

Абакумова Н.Н. Проблемы социально-трудовых отношений и социальное партнерство // Идеи и идеалы. – 2018. – № 2, т. 2. – С. 28–40. – doi: 10.17212/2075-0862-2018-2.2-28-40.

С начала реформирования российской экономики прошло почти 27 лет. Большие надежды на решение вопросов социально-трудовых отношений, урегулирование конфликтов в этой сфере возлагались на социальное партнерство. Предполагалось, что оно обеспечит согласование интересов основных сторон в обществе, что и создаст условия для его развития. Однако проблемы, связанные с реформированием социально-трудовых отношений, остаются. Это, прежде всего такие вопросы социально-трудовых отношений, как занятость, невыплаты и уровень заработной платы, условия труда, уровень пенсионного обеспечения и др. На это указывают как ряд авторов, так и отчеты по профсоюзному движению и отчеты комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

ТК РФ в ст. 23 определяет социальное партнерство как систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. В основу этих взаимоотношений закладывались такие принципы, как равноправие, уважение и учет интересов сторон, заинтересованность сторон в договорных отношениях, соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства, полномочность сторон, свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда. Считаем очень важными такие принципы, как полномочность представителей сторон, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, обязательность выполнения и контроль над выполнением коллективных договоров и соглашений, а также ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров и соглашений.

И еще один важный принцип – содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе. Последнее давало гарантию развитию социального партнерства.

Предполагалось, что реализация социального партнерства будет происходить в форме коллективных переговоров при подготовке коллективных договоров, взаимных консультаций по вопросам трудовых отношений, участия работников в управлении организациями и участия работников и работодателей в разрешении трудовых споров. В законе предусмотрен и механизм социального партнерства, включающий в себя представителей и органы социального партнерства, коллективные переговоры, порядок разработки и содержания коллективных договоров и соглашений, участие работников в управлении и ответственность сторон социального партнерства.

Тем не менее социальное партнерство в России пока не является действенным механизмом регулирования социально-трудовых отношений. И главное, что в этих отношениях нет реального равноправия сторон. В большей мере формирование социально-трудовых отношений происходит на основе интересов работодателей. Исследования компании Aon Hewitt (опрос четырех миллионов человек по всему миру) показал, что 8 % сотрудников вообще негативно относятся к работодателю, что, конечно, снижает возможности использования их потенциала в работе компаний [5, с. 10]. Что касается российских наемных работников, то ими предпринимаются попытки отстаивать свои интересы законными способами. Однако влияние системы социального партнерства в России пока незначительно, и отстаивать свои интересы наемным работникам не всегда удается. Например, до сих пор существуют задержки выплаты заработной платы, схемы «серой» заработной платы, неполные отчисления в фонды социального страхования или их отсутствие, нарушение прав работников при приеме на работу и др.

О слабости социального партнерства говорят следующие результаты. По данным ФНПР, социально-трудовые конфликты имеют динамику роста: в 2014 г. в России зафиксировано 130 конфликтов, в 2015 г. – 148, в 2016 г. – 167. В основном трудовые споры возникали в обрабатывающей промышленности, строительстве, ЖКХ и на транспорте. Главные причины социально-трудовых конфликтов связаны непосредственно с нарушением со стороны работодателей основных прав работников. В 2016 г. из-за невыплаты заработной платы конфликты составили 68 %, сокращения и увольнения работников – 21 %, снижение уровня оплаты – 19 %.

Социально-трудовые конфликты проявлялись в форме забастовок, митингов и пикетов. При этом, как отмечается в исследовании мониторинга форм протеста (выражение своего несогласия с ситуацией) [10], работ-

никами используются разные формы протеста. Это и закрепленные в ТК РФ (забастовка и остановка работы из-за невыплаты заработной платы), и хотя и не прописанные в ТК РФ, но не являющиеся незаконными. Такими формами протеста, которые используют работники, являются выдвижение требований, митинги и пикеты, остановка производства. Менее распространены голодовки, остановки работы по статье, шествия, митинги солидарности, перекрытие магистралей и захват предприятия. Такие акции являются мягким средством воздействия на работодателя. Более серьезными формами являются забастовки как форма несогласия наемных работников с проводимой работодателем политикой на предприятии (в 2016 г. они составили одну треть от общего числа протестных форм) [2, с. 53]. В основном такие акции происходят из-за невыплат зарплаты, что, в свою очередь, является нарушением закона со стороны работодателя. В 2016 г. было возбуждено 1214 уголовных дела из-за невыплаты заработной платы сотрудникам [5, с. 10]. При этом забастовки проводятся там, где обязательно есть сильный профсоюз, а скорее там, где возникает стихийная солидарность и работникам нечего терять [2, с. 54]. Это говорит о том, что законные формы проявления протестов наемных работников перестают действовать на работодателей, а значит, социальное партнерство не работает. Основная доля социально-трудовых конфликтов отмечается на предприятиях частной формы собственности – это 63 % всех конфликтов. При этом отмечается рост числа протестов на средних предприятиях (с численностью от 100 до 250 чел.). Так, по данным ФНПР, их число возросло в 2016 г. в три раза, а на крупных предприятиях снизилось в 1,5 раза [10]. Эти факты говорят о том, что на крупных предприятиях работодатель стремится работать в рамках законодательства, дорожит своей репутацией, что отражается на состоянии социально-трудовых отношений.

Следует отметить, что основой конфликтов наемных работников и работодателей за весь период построения рыночной экономики остаются невыплаты заработной платы, что в принципе противоречит рыночной экономике. Рыночная экономика основана на том, что одна сторона владеет средствами производства, а другая – рабочей силой, способной создавать товары и услуги, и между ними должен происходить эквивалентный обмен. Задержки по выплате заработной платы нарушают этот обмен. Основная доля работников, имеющих задолженность по заработной плате, занята в обрабатывающей промышленности (40 % от имеющих задолженность по зарплате), в строительстве (22 %), в добыче полезных ископаемых (12 %). На работников этих отраслей падает около 80 % всей задолженности по заработной плате [7]. Помимо этого, у 10 % работников полностью неофициальный доход, «серую» заработную плату получает 12 % работников, а 17 % отметили, что «сейчас найти работу, где платят официаль-

но, практически невозможно» [5, с. 10]. Заработная плата при рыночной экономике – основа существования и воспроизводства рабочей силы. Ведь заработная плата – это основной доход наемного работника, условие воспроизводства работника и членов его семьи. Поэтому задержки заработной платы напрямую ухудшают возможности воспроизводства рабочей силы. Следует учесть, что воспроизводство рабочей силы для экономического развития страны должно происходить на более высоком качественном уровне. Это означает необходимость и возможность для работников сохранять здоровье, получать современное образование и не выпадать из социокультурной среды проживания.

Следует обратить внимание еще на один аспект социально-трудовых отношений. В последние годы отмечается «нацеленность отечественных работодателей на повышение эффективности труда работников за счет увеличения роли стимулирующих выплат», что коснулось не только бюджетной сферы, но и других сфер занятости. Иногда к стимулирующим выплатам относят то, что включается в тариф. В результате происходит снижение доли тарифа в заработной плате, и, таким образом, «зачастую перекладывают предпринимательские риски на работников за счет произвольного регулирования размеров дополнительной оплаты труда» [9, с. 14]. При невысокой средней заработной плате это приводит к фактическому ее снижению на законных основаниях. Основой для правильной организации заработной платы выступает нормирование и организация труда, что сохраняет свою значимость и в рыночной экономике. А для повышения конкурентоспособности предприятий это очень важное условие. В оптимизации заработной платы должны быть заинтересованы не только работники, но и работодатели. Необоснованно низкая доля тарифа в заработной плате приводит к нарушению принципа оплаты в соответствии с результатами. Следствием этого может стать снижение заинтересованности работников в росте производительности труда, что отмечается разными экспертами [9, 15]. Отсюда проблемы ответственности работников, качества работы, низкой эффективности труда, высокой текучести кадров и другие.

Важным элементом социально-трудовых отношений выступает рабочее время. Его увеличение означает для работодателя увеличение объемов производства и прибыли, а для наемного работника – это увеличение трудовой нагрузки. Если в дореформенное время советский человек был самым читающим в мире, то сейчас российский работник опережает развитые страны по числу отработанных часов. Количество отработанных часов на одного работника в 2014 г. составило 1980 час., что больше, чем в Германии, Франции, Норвегии, Великобритании. Больше времени работают в Греции, Польше, Мексике и Китае. При этом по пока-

зателям производительности труда мы уступаем лидерам в 2,5 раза, а по количеству отработанных часов на одного работника имеем превышение на 44 % [4, с. 88].

Примером неравноправных социально-трудовых взаимоотношений является пенсионная система. Фактически после введения СНИЛС государство отдало на откуп работодателю пенсионные права работающих. Контроль отчислений в ПФ РФ предлагается осуществлять самим работникам. В 90-е годы, когда на рынке труда существовали проблемы, предприятия закрывались, работодатели не всегда платили взносы в страховые фонды (особенно в Пенсионный фонд). Поэтому сейчас при выходе на пенсию работники иногда не могут доказать свой трудовой стаж, так как многие предприятия перестали существовать. Да и сама пенсионная система постоянно меняет условия начисления пенсий, что тоже затрудняет понимание механизма расчета пенсии и влияние работника на свою будущую пенсию.

Еще один вопрос осложняет ситуацию в трудовой сфере – чрезмерная ситуация по дифференциации доходов в России. На этот момент обращают внимание как профсоюзы, так и многие авторы, изучающие ситуацию с развитием социально-трудовых отношений. Отмечается тенденция к постоянному росту дифференциации доходов населения, заработной платы работающих, увеличению богатства одной группы населения и обнищанию другой (в частности, формированию в России прецедента бедных работающих). При этом данные статистики и реальные цифры здесь расходятся не в пользу работающих. Согласно мировой практике, если соотношение наиболее и наименее обеспеченных групп населения превышает 10 : 1, то страна находится в зоне социальной нестабильности [3, с. 37]. В России же этот коэффициент значительно выше (более 15). Как показывают исследования Института экономики РАН, «оптимальный уровень неравенства стимулирует экономический рост, в то время как чрезмерное неравенство тормозит общественный прогресс, а при определенных условиях, достигая критического значения, создает угрозу стабильности общества» [Гам же, с. 41].

В итоге всё это в целом негативно сказывается на развитии российской экономики. Конечно, здесь не следует исключать влияние политических событий последних лет, в частности, санкций и изменения взаимоотношений с рядом стран. Тем не менее социальное партнерство должно было положительно повлиять на экономические показатели, если бы его принципы реально соблюдались всеми сторонами. На самом деле сейчас социально-трудовые отношения формируются в основном одной стороной – работодателями с учетом их интересов. Если не будет предпринято мер к законному регулированию трудовых отношений, то, как считают некото-

рые авторы, это «приведет к стабилизации нового, более высокого уровня конфликтности и протестности» [2, с. 59].

Что предпринимается сторонами социального партнерства в последнее время? Ведь выстраивание социально-трудовых отношений – это дело всех сторон социального партнерства.

Государство как основной субъект социального партнерства предпринимает ряд действий по улучшению состояния социально-трудовых отношений. В частности, в соответствии со ст. 134 ТК РФ должно обеспечиваться повышение уровня реального содержания заработной платы за счет ее индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Как отмечается в публикации на сайте Роструда [6], работодатель обязан производить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. На законодательном уровне порядок такой индексации не определен, но это не освобождает работодателя от обязанности произвести индексацию. Порядок индексации заработной платы определяется в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте. Если по итогам календарного года, в течение которого Росстат фиксировал рост потребительских цен, индексация заработной платы не проведена, работодатель подлежит привлечению к установленной законом ответственности вне зависимости от того, был им принят соответствующий локальный акт или нет. Одновременно надзорные или судебные органы обязаны понудить его к устранению допущенного нарушения трудового законодательства как в части проведения индексации, так и в части принятия локального акта, если таковой отсутствует [Там же]. Кроме того, усилен механизм контроля и ответственности работодателя за неисполнение законов, касающихся трудовых правоотношений. Однако, как показывает современная практика, необходимо дальнейшее совершенствование правовой и организационной основы социального партнерства, повышение ответственности работодателей в выполнении своих обязанностей по отношению к работникам. Например, в Трудовом кодексе РФ зафиксированы меры, позволяющие работникам в случае задержки выплат приостанавливать работу, взыскивать с работодателей штрафы за каждый день задержки зарплаты. На практике эти возможности наемными работниками и профсоюзами не используются [12].

Практическая деятельность ФНПР по защите интересов наемных работников незначительна и имеет тенденцию к снижению: профсоюзные юристы почти не участвуют в судебных трудовых спорах, руководители Федерации и ее структурных подразделений практически никогда не призывают работников к забастовкам или к акциям протеста против нарушения трудовых прав. Уровень доверия к ФНПР среди ее членов низок, что проявляется в постоянном сокращении численности ее членов. По данным ФНПР, только за 2013–2016 гг. численность членов ФНПР уменьшилась

более чем на 1,3 млн человек, в 1990 г. она составляла около 54 млн чел., а в 2016 г. – около 20,7 млн чел. [13]. Профсоюзы не отстаивают интересы работников, иногда действуют в интересах работодателей, что показывают социологические опросы и опросы экспертов. Они отмечают, что большинство профсоюзов занято чисто административными функциями, никак не связанными с защитой работников: борьбой с пьянством и хищениями, организацией праздников и соревнований на производстве и другими проблемами. Отсутствуют независимые и сильные профсоюзы, механизм социального партнерства неэффективен [13, 14].

Работодатели активно реализуют свои интересы даже в условиях непростой экономической ситуации в стране, о чем говорит тот факт, что число миллиардеров и миллионеров в России за время последнего экономического кризиса выросло. Работники тоже должны активно включаться в социальное партнерство, отстаивать свои интересы, использовать все возможности с учетом последних изменений в ТК. Одним из вопросов, где возможно согласование интересов наемных работников и работодателей, выступает заработная плата. Основные позиции по заработной плате прописываются в положении об оплате труда, которое должно согласовываться с профсоюзами. Если же на предприятии нет профсоюза, то такое положение разрабатывается администрацией предприятия с учетом, главным образом, интересов работодателя.

Три неполных десятилетия – небольшой исторический срок для изменения социально-трудовых отношений в стране. Только законами изменить ситуацию сложно, тем более что у части российских работников менталитет сформирован в условиях плановой социалистической экономики. Главный недостаток социальных реформ, проводимых руководством страны, заключается в том, что они слабо направлены на совершенствование именно трудовых отношений. Учитывая сложившуюся ситуацию, считаем необходимым усилить роль государства как субъекта социального партнерства. Одно из предложений, связанных с этим, – «создавать социальное государство с жесткими ограничениями рыночного саморегулирования» [3, с. 46]. Эти ограничения должны способствовать изменению ситуации в вопросах социально-трудовых отношений и повысить уровень жизни наемных работников, сделать эти отношения более справедливыми (о таком варианте развития свидетельствует опыт стран Северной Европы), тем более что современной экономике всё больше требуются работники высокой квалификации, а не «выгодная» для работодателя дешевая рабочая сила.

Рыночные модели развития эффективны настолько, насколько они адекватны не только экономическим условиям, уровню технотронно-информационной цивилизации, но и социокультуре конкретного общества. К сожалению, как отмечают эксперты, эти факторы в нашей стране в ходе много-

численных реформ чаще всего игнорируются. В высокоразвитых странах уже осознали роль и значение социокультуры в развитии своих обществ, силу ее воздействия на различные социальные слои, социальные институты, социальные процессы и изменения. Поэтому при заимствовании опыта социального партнерства в сфере труда развитых стран необходимо полнее учитывать специфику нашего общества, менталитет народа, его традиции. Большую роль в формировании культуры в договорном процессе в рамках социального партнерства должны играть профсоюзы. Именно они призваны помогать работникам с выгодой продавать свою рабочую силу, защищать их интересы. Однако в силу разных причин профсоюзы зачастую не выполняют возложенные на них функции [1]. И многое здесь зависит от того, как профсоюзы будут использовать возможности, предоставленные им законом. Скорее всего нужны кадровые изменения, серьезная переподготовка профсоюзных работников с целью повышения их компетенций для работы в рыночных условиях. Сейчас профсоюзы слабо используют возможности переговорного процесса в социальном партнерстве. Профсоюзам необходимо установить более тесные контакты с активом наемных работников, возможно, возродить советы трудовых коллективов и с их помощью усилить свое влияние на соблюдение принципов и восстановление равноправия сторон социального партнерства.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что дальнейшее повышение роли социального партнерства в сфере трудовых отношений требует комплексного и системного подхода, учета и совершенствования не только ее правовых, организационных и экономических основ, но и соответствующего уровня развитости общества. Можно согласиться с мнением, что социальное партнерство – это своеобразный уклад жизни, определенный стиль поведения. Отсюда следует вывод, что рассчитывать на быструю институционализацию социального партнерства в сфере трудовых отношений современной России не приходится, но двигаться в этом направлении необходимо [1]. Формирование социально-трудовых отношений, адекватных российским рыночным условиям, возможно с восстановлением принципов социального партнерства. Именно равноправные и справедливые отношения в сфере труда позволят полнее раскрыть потенциал наемных работников. Это тем более важно, так как современная экономика – это поведенческая экономика. А это означает, что возможности развития экономики определяются в том числе и состоянием социально-экономических отношений в сфере труда.

Литература

1. Антипов А.Г., Антипов К.А. Социальное партнерство в современной России: состояние и проблемы [Электронный ресурс] // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2010. – Вып. 1 (7). – URL: <http://www.>

jurvestnik.psu.ru/index.php/ru/-1-7-2010/6-2010-12-01-13-31-58/-1-7-2010/81-soczialnoe-partnerstvo-v-sovremennoj-rossii-sostoyanie-i-problemy (дата обращения: 26.04.2018).

2. Бизюков П.В. Динамика трудовых протестов в России в 2008–2016 гг. Ч. 2 // Кадровик. – 2016. – № 12. – С. 52–60.

3. Воейков М., Анисимова Г. Тренды экономического роста и неравенства на постсоветском пространстве // Общество и экономика. – 2015. – № 3. – С. 26–46.

4. Девятярова А. Дистанционная работа как фактор повышения производительности труда в России // Кадровик. – 2015. – № 11–12. – С. 87–91.

5. Директор по персоналу. – 2017. – № 1. – С. 10.

6. Изменения в Трудовом кодексе с 1 января 2018 года [Электронный ресурс]. – URL: http://taxpravo.ru/analitika/statya-400139-izmeneniya_v_trudovom_kodekse_s_1_yanvarya_2018_goda (дата обращения: 26.04.2018).

7. О просроченной задолженности по заработной плате [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d02/187.htm (дата обращения: 26.04.2018).

8. Особенности профсоюзного движения в России [Электронный ресурс]. – URL: https://otherreferats.allbest.ru/sociology/00675210_0.html (дата обращения: 26.04.2018).

9. Поллак А.П., Литовченко Н.Н. Вопросы структуры заработной платы в отраслевых соглашениях // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2016. – № 10. – С. 10–16.

10. Презентация «Социально-трудовые конфликты в Российской Федерации. 2016» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.fnpr.ru/n/241/13226.html> (дата обращения: 26.04.2018).

11. Трудовой кодекс Российской Федерации. Статья 51 [Электронный ресурс]. – URL: http://kodeks.systems.ru/tk_rf/tk_glava7/tk_st51.html (дата обращения: 26.04.2018).

12. Трудовой кодекс Российской Федерации. Статья 134 [Электронный ресурс]. – URL: http://kodeks.systems.ru/tk_rf/tk_glava21/tk_st134.html (дата обращения: 26.04.2018).

13. Федерация независимых профсоюзов России [Электронный ресурс]. – URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Федерация_независимых_профсоюзов_России (дата обращения: 26.04.2018).

14. Федосеева Ю.А. Дифференциация заработной платы и методы финансового регулирования заработной платы в Российской Федерации // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2011. – № 13. – С. 467–474.

15. *Armstrong M., Brown D.* Paying for contribution. – London: Kogan Page, 2006. – 266 p.

Статья поступила в редакцию 30.10.2017 г.

Статья прошла рецензирование 27.11.2017 г.

DOI: 10.17212/2075-0862-2018-2.2-28-40

PROBLEMS OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS AND SOCIAL PARTNERSHIP

Abakumova Nadezhda,

Cand. of Sc. (Economics),

*Associate professor, Department of Economies of Work
and Human Resource Management, Novosibirsk State*

University of Economy and Managements,

56, Kamenskaya st., Novosibirsk, 630099, Russian Federation

ORCID: 0000-0003-1274-742X

n.n.abakumova@egu.nsuem.ru

Abstract

The author considers the problems of social and labor relations in modern Russia. Social and labor relations have been transforming for about 27 years in Russia. The paper presents the fundamentals of social partnership as a new system of the relationship between employees and employers, which gives an opportunity to stand for the interests of hired workers.

The author points out the main reasons for labor conflicts, defines the forms of workers' protests and their attitude to them, analyses the practice of labor protests. The level of salary and its delays are the main causes for conflicts in labor relations. At the same time, there are other problems: non-payment by employers to insurance funds (e.g. to the pension fund), "grey" salaries, "games" with a salary, the structure of which is not in favor of employees, increasing working time and the amount of work performed, excessive differentiation of salaries by categories and sectors, and still working people remain poor. Such a situation results in reducing the opportunities for reproduction of labor force, its qualifications, labor efficiency, there is also worsening of the position of an employee after the termination of employment activities. In the future, this can lead to problems for both workers and the state.

The author considers possible ways of development of social and labor relations. Formation of adequate social and labor relations is social responsibility of social partnership. Employers are rather active in reaching their goals, pursuing their interests, even in a difficult economic situation in the country. Therefore workers should also get involved in social partnership more actively, defend their interests collectively and individually, use all opportunities, taking into account the latest changes in the Labor Code of the RF. In particular, the author stresses the fact, that the mechanism of control and responsibility of the employer for non-fulfillment of laws concerning labor relations has been strengthened. In conclusion, the author draws attention to the fact, that the issue of changes in social and economic policy has been actively discussed for a long time already, that should help to change the situation in the issues of social and labor relations and improve the living standards of wage workers, to make these relations fairer.

Keywords: problems of social and labor relations, causes of labor conflicts, activity of parties of a social partnership.

Bibliographic description for citation:

Abakumova N.N. Problems of social and labor relations and social partnership. *Idey i idealy – Ideas and Ideals*, 2018, no. 2, vol. 2, pp. 28–40. doi: 10.17212/2075-0862-2018-2.2-28-40.

References

1. Antip'yev A.G., Antip'ev K.A. Sotsial'noe partnerstvo v sovremennoi Rossii: sostoyanie i problemy [Social partnership in modern Russia: condition and problems]. *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki – Perm University Herald. Juridical Sciences*, 2010, iss. 1 (7). Available at: <http://www.jurvestnik.psu.ru/index.php/ru/-1-7-2010/6-2010-12-01-13-31-58/-1-7-2010/81-sotsialnoe-partnerstvo-v-sovremennoj-rossii-sostoyanie-i-problemy-> (accessed 26.04.2018).
2. Bizyukov P.V. Dinamika trudovykh protestov v Rossii v 2008–2016 gg. Ch. 2 [Dynamics of labor protests in Russia in 2008–2016. Pt. 2]. *Kadrovik*, 2016, no. 12, pp. 52–60.
3. Voeikov M., Anisimova G. Trendy ekonomicheskogo rosta i neravenstva na postsovet'skom prostranstve [Trends of economic growth and inequality in post-soviet space]. *Obshchestvo i ekonomika – Society and Economy*, 2015, no. 3, pp. 26–46.
4. Devyat'yarova A. Distant'sionnaya rabota kak faktor povysheniya proizvoditel'nosti truda v Rossii [Remote work as a driver of labour capacity growth in Russia]. *Kadrovik*, 2015, no. 11–12, pp. 87–91.
5. *Direktor po personalu – HR-director*, 2017, no. 1, p. 10.
6. *Izmeneniya v Trudovom kodekse s 1 yanvarya 2018 goda* [Changes in the Labor Code of Russian Federation since January 1, 2018]. Available at: http://taxpravo.ru/analitika/statya-400139-izmeneniya_v_trudovom_kodekse_s_1_yanvarya_2018_goda (accessed 26.04.2018).
7. *O prosrochennoi zadolzhennosti po zarabotnoi plate* [About the outstanding debt on salary]. Available at: http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d02/187.htm (accessed 26.04.2018).
8. *Osobennosti profsoyuznogo dvizheniya v Rossii* [Peculiarities of the trade movement in Russia]. Available at https://otherreferats.allbest.ru/sociology/00675210_0.html (accessed 26.04.2018).
9. Pollak A.P., Litovchenko N.N. Voprosy struktury zarabotnoj platy v otraslevykh soglasheniyah [Issues of salary structure in industry agreements]. *Normirovanie i oplata truda v promyshlennosti – Labour rate setting and compensation in the industry*, 2016, no. 10, pp. 10–16.
10. *Prezentatsiya “Sotsial'no-trudovye konflikty v Rossiiskoi Federatsii. 2016”* [Socio-labor conflicts in Russian Federation, 2016 – Microsoft PowerPoint presentation]. Available at: <http://www.fnpr.ru/n/241/13226.html> (accessed 26.04.2018).
11. *Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii. Stat'ya 51* [Labor Code of Russian Federation. Article 51]. Available at http://kodeks.systems.ru/tk_rf/tk_glava7/tk_st51.html (accessed 26.04.2018).

12. *Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii. Stat'ya 134* [Labor Code of Russian Federation. Article 134]. Available at http://kodeks.systems.ru/tk_rf/tk_glava21/tk_st134.html (accessed 26.04.2018).

13. *Federatsiya nezavisimyykh profsoyuzov Rossii* [Federation of Independent Trade Unions of Russia]. Available at: https://ru.wikipedia.org/wiki/Федерация_независимых_профсоюзов_России (accessed 26.04.2018).

14. Fedoseeva Yu.A. Differentiatsiya zarabotnoi platy i metody finansovogo regulirovaniya zarabotnoi platy v Rossiiskoi Federatsii [Differentiation and methods of financial regulation of a salary in the Russian Federation]. *Vestnik Orenburgskogo gosudarstvennogo universiteta – Vestnik of the Orenburg State University*, 2011, no. 13, pp. 467–474.

15. Armstrong M., Brown D. *Paying for contribution*. London, Kogan Page, 2006. 266 p.

The article was received on 30.10.2017.

The article was reviewed on 27.11.2017.