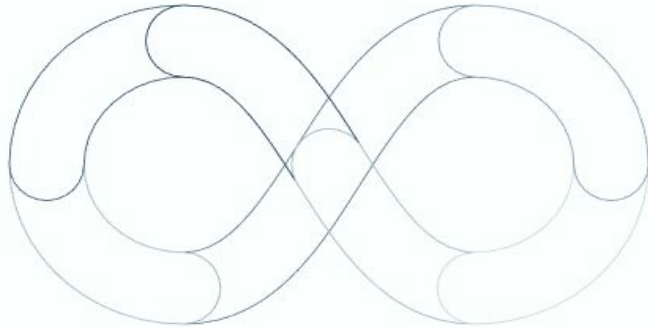


Принципы финансирования

- Исходя из источников финансирования, социальное обеспечение можно разделить на социальное страхование и социальную помощь. Страхование, помощь и попечительство представляют собой в каждом отдельном случае некоторую комбинацию из социальных услуг и денежных трансфертов.



- Характерной чертой принципа страхования является финансирование предоставляемой помощи за счет взносов и тесная взаимозависимость между взносами и объемом социальных услуг. Размер выплат в этом случае ориентируется на объем индивидуальных взносов, т.е. на предварительный вклад застрахованного. Тем самым принцип страхования в наибольшей степени соответствует рыночным принципам справедливости, вознаграждения согласно личному вкладу и личной ответственности. Это ограничивает возможности системы в регулировании доходов, хотя и снижает последствия социального риска.



Трудовые отношения в России

- Трудовые отношения в современной России находятся в глубоком кризисе. Одним из наиболее ярких и острых его проявлений является растущее расхождение между трудовым законодательством и реальными правоотношениями в сфере труда. По ряду причин политического и идеологического характера Россия до сих пор существует с недореформированным и внутренне противоречивым трудовым законодательством. Его основу составляет Кодекс законов о труде Российской Федерации, принятый еще в 1971 г. Поскольку в тот период трудовые отношения регулировались в основном централизованно административными методами, ориентированный на них КЗОТ оказался недееспособным в новых условиях.
- Начнем с того, что этот документ не содержал ряда основополагающих для трудового права понятий. Так, в советских условиях администрации предприятия или организации в голову не пришло бы подменять трудовой договор гражданско-правовым, что стало достаточно распространенным явлением в наши дни.



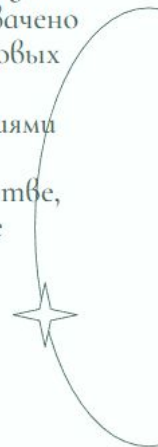
Коллективные трудовые отношения

- Несколько лучше обстоит дело с регулированием коллективных трудовых отношений. Здесь приняты новые законы ("О коллективных договорах и соглашениях", "О порядке разрешения коллективных трудовых споров", "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений"), в большей мере учитывающие новые реалии, и проблемы в этой сфере в большей мере связаны с состоянием организованных агентов рынка труда (профсоюзов и работодателей), хотя и законодательство не свободно от недостатков. К числу последних принадлежит известный перекося в сторону коллективно-договорного регулирования на уровне выше предприятия при нечетком определении процедур представительства сторон, особенно работодателя, попытки (ст.22 закона "О коллективных договорах...") принудительного распространения отраслевых (межотраслевых) соглашений на работодателей, которые их не заключали. Чересчур громоздки процедуры разрешения коллективных трудовых споров при недостаточно четком прописывании ответственности сторон за неправомерные действия.



Теневое трудоустройство

• Массовым явлением стало вытеснение трудовых отношений в "тень", развитие их в разного рода нелегальных формах. Сюда входят трудовые отношения без оформления официального трудового договора, нерегистрируемая занятость, скрываемая от налогообложения (прежде всего от отчислений во внебюджетные социальные фонды) оплата труда. По оценкам, такого рода отношениями в той или иной форме охвачено не менее 40% наемных работников[2]. Особенно широко они распространены в новых хозяйственных организациях и в сфере вторичной занятости. Сложившиеся в современной России формы трудовых отношений связаны с массовыми нарушениями трудовых и социальных прав работников, причем не только нереалистических гарантий, зафиксированных в безнадежно устаревшем трудовом законодательстве, но и элементарных прав, без соблюдения которых невозможно представить себе современное общество.



Ситуация с агентами на рынке труда

- В "новом" секторе экономики, состоящем из хозяйственных организаций, возникших вне процесса приватизации государственной собственности, практически отсутствуют профсоюзы, а отношения с отдельным работником складываются по двум основным моделям. С наиболее квалифицированными работниками, которые на рынке труда пользуются спросом, это фактически современная форма контрактного найма с достаточно высокими гарантиями, определенным соглашением сторон. Что касается массовых категорий работников, то конкретные условия их труда и его оплаты зависят от экономического положения организации, но общим правилом является максимальная гибкость условий найма при минимуме гарантий стабильности и при возможности в любой момент расторгнуть фактический трудовой договор.



Коллективно-договорные отношения

• Наблюдается довольно пестрая картина разных типов коллективно-договорных отношений и коллективных трудовых конфликтов. В основном это формальные коллективные договоры на уровне предприятий (там, где они вообще сохранились, количество предприятий с коллективными договорами падает год от года), дополняемые еще более формальными отраслевыми и региональными соглашениями. Вся система укрепляется Генеральным соглашением. Кое-где профсоюзам удастся добиваться заключения реальных коллективных договоров. В коллективных трудовых конфликтах можно выделить три основных типа. Во-первых, это "нормальные" конфликты между работниками и работодателем на уровне предприятия или группы предприятий. Довольно часто такие конфликты идут помимо официальных профсоюзных структур. Во-вторых, "директорские" забастовки, которые фактически инициируются менеджментом предприятий (иногда при поддержке региональных администраций) с целью добиться определенных форм государственной поддержки (по мере сокращения или ликвидации таковой, очевидно, этот тип конфликтов будет отмирать). Наконец, в последнее время участились случаи вовлечения работников и их организаций в конфликты между разными группами собственников предприятия или собственниками и менеджерами - наиболее опасный тип конфликтов, угрожающий криминализацией рабочего движения.



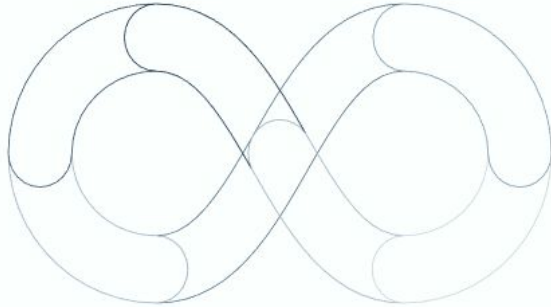
Как решать проблемы в Российской экономике?

•Государству необходимо постоянно и последовательно трансформировать систему социальной защиты той части населения, которая относится к социально незащищенным и малоимущим слоям.

•Расширение системы социальной защиты может осуществляться в трех направлениях: расширение социальной сферы; расширение состава социально защищенных групп; увеличение количества и повышение уровня услуг социального обеспечения.

Принципы финансирования

• Исходя из источников финансирования, социальное обеспечение можно разделить на социальное страхование и социальную помощь. Страхование, помощь и попечительство представляют собой в каждом отдельном случае некоторую комбинацию из социальных услуг и денежных трансфертов.



• Характерной чертой принципа страхования является финансирование предоставляемой помощи за счет взносов и тесная взаимозависимость между взносами и объемом социальных услуг. Размер выплат в этом случае ориентируется на объем индивидуальных взносов, т.е. на предварительный вклад застрахованного. Тем самым принцип страхования в наибольшей степени соответствует рыночным принципам справедливости, вознаграждения согласно личному вкладу и личной ответственности. Это ограничивает возможности системы в регулировании доходов, хотя и снижает последствия социального риска.



Что же в итоге?

- Общий вектор необходимых перемен очевиден - это постепенное сближение реальной и нормативной картин функционирования российского рынка труда. Существует и обратная связь. Чем прозрачнее и необременительнее сами правила, тем легче становится следить за их соблюдением и добиваться их выполнения.



Спасибо за внимание!

