

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ПРОЦЕССОВ ЧЕРЕЗ СОЦИАЛЬНЫЕ ПАРТНЕРСТВА

Зезюлин Г.И., – соискатель

Кубанский государственный аграрный университет

Переворот российской экономики на рыночные принципы хозяйствования кардинально изменил всю сферу труда, создав новую систему отношений между государством, работодателями и наемными работниками. В современных условиях социальное партнерство может стать средством обновления качества трудовой деятельности, повышения его социальной и экономической эффективности.

Переворот российской экономики на рыночные принципы хозяйствования кардинально изменил всю сферу труда, создав новую систему отношений между государством, работодателями и наемными работниками.

Система социального партнерства, являющаяся, по сути, способом интеграции интересов различных общественных слоев и социальных групп, разрешения возникающих между ними противоречий путем достижения взаимопонимания, успешно функционирует лишь в условиях цивилизованного общества, правового государства.

Социальное партнерство может быть реализовано в развитой форме только в обществе, достигшем достаточно высокого уровня общественно-исторического развития. Именно в такой стране создаются все необходимые предпосылки и условия для развития социального партнерства: экономические, политические, правовые, социальные, духовно-нравственные и социально-психологические.

Социальное партнерство – это цивилизованная система общественных отношений в социально-трудовой сфере, строящаяся на согласовании и защите интересов работников, работодателей, предпринимателей, органов государственной власти и местного самоуправления на основе договоров, соглашений, достижения

компромисса, консенсуса по активным проблемам экономической и социально-политической жизни общества. Для наиболее эффективного функционирования в обществе системы социального партнерства необходимо наличие развитого социально-психологического фактора:

- формирование в общественном сознании ориентации на социальное единение, отсутствие конфронтации между различными классами и социальными слоями;
- осознание и принятие руководителями, работодателями роли хозяев, координаторов, вникающих в нужды своих работников, оказывающих им помощь в решении проблем различного характера;
- активное участие работников в многообразных формах управления в организациях, как отражение понимания ими зависимости личного благополучия от результатов деятельности предприятия;
- так как взаимодействие сторон в процессе регулирования социально-трудовых отношений протекает в большей степени в форме переговоров, возникает необходимость в лидерах, способных представлять и отстаивать интересы сторон, люди компромиссного типа, компетентные, способные поставить общий интерес выше собственных предпочтений, активные, последовательные в достижении цели.

В регулировании социально-трудовых отношений государство является прямым участником, осуществляя это регулирование на основе Конституции и законов правового государства. С 90-х годов начала формироваться законодательная основа социальных партнерств, в их числе Указ Президента Российской Федерации «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)», «О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых

отношений», законы о занятости населения, о коллективных договорах и соглашениях, об охране труда. В 2002 году был принят Федеральный Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об объединениях работодателей».

Среди российских документов, имеющих прямое отношение к социальному партнерству, федеральным законам, большое значение имеет Трудовой кодекс Российской Федерации, который определяет социальное партнерство как систему взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними, отношений.

В соответствии с Трудовым кодексом система социального партнерства включает следующие уровни:

- федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
- региональный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;
- отраслевой уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в отраслях;
- территориальный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
- уровень организации, устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателями.

Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрено существенное расширение границ действия принципов социального партнерства между государством, работодателями и работниками при

регулировании социально-трудовых отношений в трудовой сфере. В условиях модернизации сферы труда социальное партнерство может стать средством обновления качества трудовой деятельности, повышения его социальной и экономической эффективности, способствовать формированию оптимальной кадровой политики в сфере образования, а также разрешению и урегулированию социально-трудовых споров, предупреждению роста социальной напряженности в той или иной отрасли.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, интересы работников при проведении коллективных переговоров о заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменений соглашений, осуществления контроля за их выполнением, а также при формировании и исполнении деятельности комиссии по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, социальные партнерства и их территориальные организации.

В социальном партнерстве государство выступает в нескольких формах: собственника, законодателя, посредника, координатора, работодателя. В условиях, когда государство является собственником предприятий, органы государственной власти выступают как работодатели с вытекающими последствиями соблюдения обязанностей заключения договоров и соглашений с работниками, трудовыми коллективами, их общественными организациями, профсоюзами и работниками отраслей.

Основными функциями государства в системе социального партнерства выступают: законодательная, правовая, нормотворческая, прогностическая, организаторская, контрольная и судебная. У субъектов социального партнерства могут и должны быть как общие, так и отличные друг от друга цели деятельности, что является необходимым фактором для

каждой из сторон партнерского взаимодействия. Связи институтов государственного и муниципального управления с социальными партнерствами, профсоюзами, а также с объединениями предпринимателей, работодателей следует рассматривать с разных сторон: с точки зрения согласования или исходя из целей взаимодействия, а также характеристики специфических направлений каждого субъекта в зависимости от положения дел в сфере социально-трудовых отношений в настоящее время или в прогнозируемом будущем. Следует отметить, что и органы государственного управления, и профсоюзы, и объединения работодателей в своей деятельности стремятся к обеспечению экономического и социального прогресса, к рациональному использованию трудового потенциала, улучшению условий труда и быта работников, к созданию эффективной системы договоров и соглашений. Происходящие в экономике, на производстве процессы, зачастую, препятствуют достижению назначенных целей, создают ситуацию, при которой государственные органы объединения предпринимателей не в состоянии содействовать динамичному развитию производства, теряют контроль над социально-экономической обстановкой. В результате возникают конфликтные ситуации, нередко вынуждающие партнеров вступать в конфронтацию, занимать позицию противостояния.

Государство, объединяя всех граждан страны, способно представлять в системе социального партнерства их общие интересы и цели, выражать общую волю народа, обеспечивать претворение ее в жизнь, применяя самые разнообразные технологии.

От того, насколько полно члены общества будут вовлечены в трудовой процесс, выполнение сложных видов деятельности и насколько эффективно будет использован их труд, зависят темпы экономического роста, величина ВВП и доходы граждан, степень удовлетворения платежеспособного спроса потребностей общества. Поэтому достижение

полной, продуктивной и эффективной занятости является одной из важнейших задач. Только при активном участии государства может быть реализована в полном объеме экономическая функция занятости, а также при использовании социальных партнерств на местах работы может быть достигнуто наиболее полное раскрытие профессиональных возможностей, талантов и целей работников.

В условиях современной рыночной экономики можно наблюдать слабость государства в разработке и осуществлении социальной политики согласно мировым стандартам, что подчеркивает необходимость принятия соответствующих законов о социальной политике в стране как социальном государстве. Они должны определить основные направления государственной политики на этапе формирования основ социального государства и основные принципы его функционирования.