

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В АНТИКРИЗИСНОМ УПРАВЛЕНИИ

Моторина А. А.

*магистрант Академии маркетинга и социально-информационных
технологий - ИМСИТ,*

г. Краснодар, Россия

Базык Е. Ф.,

научный руководитель, к.э.н., доцент

*Академия маркетинга и социально-информационных
технологий - ИМСИТ,*

г. Краснодар, Россия

Аннотация: в статье описывается социальное партнерство, которое является эффективным средством в решении проблем между работодателем, работником, и государством. Дается краткая характеристика содержания идеологии партнерства, а также какие гарантии может дать система социального партнерства.

Отмечены ряд проблем существующие в социальном партнерстве, а также ряд предложений с помощью которых они могут решаться.

Ключевые слова: социальное партнерство, деятельность трехсторонней комиссии, профсоюзы, наемные работники и предприниматели.

SOCIAL PARTNERSHIP IN CRISIS MANAGEMENT

Motorina A.A.

*graduate student of Academy of marketing and socially-information
Technology - IMSIT,*

Krasnodar, Russia

Bazyk E.F.,

scientific adviser, senior lecturer

Academy of marketing and socially-information

Technology - IMSIT,

Krasnodar, Russia

Abstract: the paper describes the social partnership, which is effective in solving problems between the employer, employee and government. Brief description of the content of the ideology of partnership and what guarantees may be given by the system of social partnership.

There were a number of problems existing in social partnership, as well as a number of suggestions by which they can be addressed.

Keywords: social partnership, activities of the trilateral Commission, trade unions, employees and entrepreneurs.

На сегодняшний день в условиях кризиса эффективным средством решения обострившихся социально-экономических проблем и регулирования противоречий между наемным трудом, нанимателем и страной является социальное партнерство. Философия данного парадокса выработана способами испытаний и погрешностей в процессе борьбы и неоднократных согласований интересов наемных работников, бизнесменов и страны. Идеологию партнерства характеризует ее содержание:

- в основном переговорный характер разрешения разногласий;
- координирование социально-экономической политики и, в первую очередь, политики доходов;
- согласование критериев и характеристик социальной справедливости и установление мер гарантированной защиты интересов всех субъектов социального партнерства;
- установление организацией общечеловеческих ценностей в изготовлении продукции, а также иных областях социальной работы;

- участие наемных работников в управлении.

Опыт доказывает, что система социального партнерства может гарантировать:

- взаимную заинтересованность наемных работников и предпринимателей в эффективном экономическом росте, в повышении конкурентоспособности производства, в социальном благополучии и укреплении демократии;

- повышение трудовой и социальной активности, оздоровление процесса конкуренции;

- улучшение условий труда и жизни;

- снижение уровня и смягчение остроты социальных конфликтов, перевод забастовочных ультиматумов в конструктивные предложения.

Объективные и субъективные предпосылки социального партнерства зародились в то время, когда появились профессиональные и предпринимательские союзы, а страна принуждала становиться посредником в конфликтах между трудом и капиталом. Тем не менее феномен социального партнерства утвердился под влиянием катастрофических социальных потрясений первой половины XX в. Финансовые упадки и депрессии остро поставили вопрос о переходе от конфронтации к созидательной политике.

Социальное партнерство, согласно формулировке французских социологов, обозначает трансформацию от «конфликтного соперничества» к «конфликтному сотрудничеству». При этом жесткое сопротивление работников и работодателей остается, однако оно исключает разрушительные насильственные действия и ведется в рамках добровольной договорной основы.

В РФ исследования концепции социального партнерства началось в 1991 г., когда был издан Указ Президента РФ «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)», а затем в 1992 г. в соответствии с Указом была создана Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых взаимоотношений.

Формирование системы социального партнерства натолкнулось на монополизм страны. Основная задача в работе трехсторонней комиссии состоит в том, чтобы профсоюзы и организации предпринимателей практически никак не принимали участие в выработке стратегий экономических и социальных реформ. Данные стратегии создаются ограниченным кругом лиц, которых назначает Президент РФ, а также под влиянием международных финансовых организаций. Переговоры, которые в дальнейшем будут проводиться в комиссии, ограничены предварительно установленными рамками.

Чтобы справиться с данным монополизмом страны и его отрицательными результатами, профсоюзы добиваются осуществления последующих основ:

- равенства и права сторон в постановке и обсуждении проблем на переговорах и консультациях, в принятии решений и контроле за их выполнением;
- соблюдения общепризнанных норм и штрафных санкций за их нарушение для всех договаривающихся сторон;
- добровольности в принятии обязательств;
- паритетности в достижении договоренностей, неприемлемости ущемления какой-либо стороны.

Важной составной частью политики профсоюзов в данной сфере является требование выполнения федеральной трехсторонней комиссией следующих функций:

- ведения переговоров по установлению минимальной заработной платы;
- выявление критериев с целью увеличения заработной платы на уровне отрасли или предприятия в рамках общегосударственной политики доходов и занятости;
- проведения консультаций и переговоров по трудовому законодательству и другим вопросам трудовых отношений;

- примирения и посредничества при общенациональных или крупных забастовках и конфликтах;

- совещательной роли при обсуждении общих вопросов экономической и социальной политики.

Согласие по таким проблемам, как охрана прибыли от инфляции, решение проблемы невыплат заработной платы, массовой безработицы, формируют существенную базу с целью расширения социального партнерства в иных сферах.

В цивилизованных государствах с рыночной экономикой под социальным партнерством подразумевается непрерывный диалог между наемными работниками и их профсоюзами, с одной стороны, и предпринимателями, и их объединениями на различных уровнях - с другой. Диалог смягчают разные интересы сторон, посредством подбора взаимоприемлемых решений. Данного можно добиться при коллективных переговорах, а также при участии работников в управлении предприятиями через паритетные советы и комитеты.

В России социальное партнерство отождествляется с трипартизмом, т. е. при совместной работе профсоюзов, объединений бизнесменов и страны. Данный аспект скрывает в себе угрозу замены всего комплекса компонентов социального партнерства верхушечной надстройкой. Справиться с этой угрозой, как свидетельствует практика, можно на основе социальной активности и организованности трудящихся. Однако это достигается со временем, согласно критерию формирования институциональной среды социального партнерства. А тут существует много трудностей.

Во-первых, трудность развития институциональной сферы социального партнерства состоит в том, что социальные институты чаще всего формируются для того, чтобы служить интересам тех, кто занимает позиции, позволяющие влиять на формирование новых правил. Эта проблема имеет возможность частично решаться демократическим контролем. В РФ подобный контроль отсутствует. В следствии этого в наших кризисных условиях остро

выражается необходимость в руководителях, способных поставить общие интересы выше политических пристрастий, обладающих необходимой волей в достижении поставленных целей и значительной компетентностью.

Во-вторых, социальное партнерство имеет возможность благополучно совершенствоваться, как метод разрешения противоречий между трудом и капиталом при наличии среднего класса. Его доля в России к середине - концу 80-х годов составляла 65-70% и в 1994 г. уменьшилась вплоть до 10-15%, что явилось результатом стремительной социальной дифференциации и «вымывания» посредственного класса. Согласно всемирным методикам социально опасным признается коэффициент более 10. В цивилизованных государствах он составляет 4-5, в то время как ныне в России - около 20. При данных обстоятельствах социальное партнерство должно стать одним из средств формирования среднего класса. Стратегия профсоюзов в области труда и заработной платы является надежной опорой малому и среднему предпринимательству - основной сфере деятельности среднего класса.

В-третьих, приватизация в России не повергла к настоящей перестройке финансовых взаимоотношений в смысле превращения государства в «защитника» социальных интересов. Оно по-прежнему осуществляет преимущественно функцию частного собственника. В следствии этого государство является плохим арбитром в спорах между трудом и капиталом. Нечеткость значимости страны, как социального партнера - одна из причин незавершенности организационной структуры механизма социального партнерства.

В-четвертых, развитие организационной структуры социального партнерства началось «сверху» - с формирования федеральной трехсторонней комиссии и отдельных «несущих» конструкций структуры - отраслевых и областных комиссий. Основание же структуры социального партнерства, где функционируют и проживают люди, основывается весьма медленными темпами. Факторы данного состоят в следующем:

- недоверие населения к политическим и общественным организациям;

- правовой незащищенности низовых структур, неэффективности обращений в суд за восстановлением прав;

- доминировании краткосрочных целей в деятельности государственных и частных компаний;

- господстве патерналистского мировоззрения в сознании большинства населения и его низкой политической культуре.

В-пятых, разделение профессиональных союзов по политическим признакам. Одних лишь всероссийских объединений профсоюзов насчитывается более 50. Многие из них обладают разветвленной сетью собственных объединений. Так, Федерация независимых профсоюзов России содержит в себе 36 всероссийских отраслевых профессиональных союзов.

В-шестых, разобщены и работодатели по 45 ассоциациям и альянсам. Данное существенно усложняет присутствие единых заключений в отраслевом и федеральном уровне. Отсутствие оформившейся системы союзов работодателей приводит к тому, что у них нет органа, гарантирующего выполнение принятых обязательств.

В формировании социального партнерства невозможно позволять формализма, внешних способов и конфигураций деятельности. Данное правило принадлежит абсолютно ко всем степеням - от Федерации до предприятия. Стоит задача построения взаимоувязанной иерархической структуры регулирования социально-трудовых взаимоотношений, в которой высочайшей степенью определяются единые обязательства, гарантии и масштабы регулирования, а в кратчайшие - нормы и условия труда. Заключения должны носить обязательный, а не рекомендательный характер.

Библиографический список

1. Конституция Российской Федерации.
2. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях».
3. Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

4. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».