

Секция «Социология государственного управления»

Работник и работодатель в системе социального партнерства

Жилко Варвара Александровна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Москва, Россия

E-mail: gilko-va@mail.ru

Переход от плановой экономики к рыночной, который произошел в Российской Федерации за последние годы, повлек за собой изменения во многих отраслях жизни российского общества, в частности, повлиял на характер и содержание социально-трудовых отношений. В частности, это связано с тем, что наемный работник перестал быть пассивным субъектом трудовых отношений и становится активным участником этих отношений, а также их регулирования. В свою очередь, новые социально-трудовые отношения руководствуются принципом равноправия участников: государства, представителей работодателей и работников. Именно система социального партнерства на сегодняшний день является наиболее цивилизованным и эффективным способом регулирования социально-трудовых отношений, которые взаимодействуют со всеми сложившимися нормами и принципами развития социальной сферы.

В то время как во многих европейских странах профсоюзные организации, как представители работников, приобретают все больший вес и являются необходимыми институтами цивилизованных рыночных отношений, в России наблюдается обратная ситуация. Можно говорить, что существует явная тенденция уменьшения степени влияния профсоюзов на социальную политику предприятий. [1] На сегодняшний день россияне оценивают степень влияния профсоюзов на жизнь общества на 1,80 баллов из 5 возможных. Что касается роли профсоюзов в защите прав трудящихся в нашей стране, то лишь 12% указало на высокую роль профсоюзных организаций (опрос 1989 г показал, что высоко оценивали роль профсоюзов в защите прав трудящихся 23% респондентов). В целом 37% опрошенных указывают, что одобряют деятельность профсоюзов [2], что может быть во многом зависит от положительного образа от деятельности советских профсоюзов, которые занимались многими социально-бытовыми вопросами.

В настоящее время в России существует порядка 60 общероссийских союзов и ассоциаций предпринимателей. Наиболее влиятельные союзы и ассоциации работодателей формируются по отраслевому признаку (Союз лесопромышленников, Лига содействия оборонным предприятиям, Союз строителей и т.п.), которые существуют в настоящее время в основном в крупных городах: Москве, Санкт-Петербурге, Нижнем Новгороде, Екатеринбурге, Новосибирске, то есть по месту расположения ведущих предприятий отрасли. Намного медленнее происходит процесс формирования региональных и территориальных организации работодателей, что связано с отсутствием инициативы к объединению со стороны предпринимателей. При этом только около половины из существующих предпринимательских объединений, в основном в сфере производства товаров и услуг, одной из ключевых уставных задач называют представление интересов своих членов как работодателей во взаимоотношениях с профсоюзами и государственными органами. Следует отметить недостаточную структурированность работодателей и их низкую социальную ответственность. [3]

На официальном сайте Федеральной службы по труду и занятости приведены данные по количеству подписанных отраслевых соглашений за период с 2006 по 2013 годы. По состоянию на 1 января каждого года соответственно: 2006 год - 52 соглашения, 2007 - 47, 2008 - 40, 2009 - 40, 2010 - 61, 2011 - 45, 2012 - 42, 2013 - 55. Можно увидеть, что в период

экономического кризиса сократились инициативы по заключению новых коллективных договоров и отраслевых соглашений. В этот период становится перерегистрация главной целью перерегистрация действующих документов или внесение в них изменений. [4]

Среди основных причин, сдерживающими заключение коллективных договоров, выделяют:

- нежелание руководителей в условиях финансовой нестабильности брать на себя конкретные обязательства по сохранению социальных гарантии наемным работникам;
- социальная пассивность работников в силу недостаточной правовой и экономической грамотности или страха потерять работу;
- низкая мотивация работников к объединению в профсоюзы в виду падения имиджа этих организации;
- недооценка работниками роли и значения коллективного договора в использовании его в качестве инструмента правовой и социальной защиты;
- принижение работодателем значимости функционирования в организации профсоюза, а также коллективного договора как платформы бесконфликтного взаимодействия с работниками предприятия. [5]

Понижение роли коллективных договоров на предприятиях связано в основном с тем, что наемные работники до конца не осознают, что данный документ юридически закрепляет их права, когда при смене собственника предприятия положения коллективного договора выступают в качестве гарантии сохранения прав работников, так как в соответствии с законом продолжает действовать ранее подписанный договор.

Одним из важнейших вопросов процесса переговоров и заключения соглашения между объединениями работодателей и профсоюзов является вопрос об оплате труда, в том числе и минимальной (во многих странах он определяется правительством в одностороннем порядке). В России сочетаются оба метода установления МРОТ, который в системе трудовых отношении является важнейшим инструментом регулирования рынка труда. Его применение имеет целью предотвращение выплаты необоснованно низкой заработной платы работникам и пресечение недобросовестной конкуренции между работодателями в отношении заработной платы.

Все сказанное позволяет сформулировать некоторые рекомендации по развитию системы социального партнерства. Во - первых, это совершенствование нормативно-правовой основы, регулирующей отношения между партнерами. Во - вторых, это формирование активного профсоюзного движения и объединений предпринимателей, которые готовы действовать в интересах работников, что может быть реализовано при условии развития институтов гражданского общества. В - третьих, это готовность к ведению конструктивного диалога на основе равноправия сторон и взаимном уважении интересов друг друга.

Наконец, только совместными участниками социального партнерства, совершенствуя накопленный опыт, можно добиться эффективного регулирования социально - трудовых отношений, что в свою очередь ведет к стабилизации общественных отношений и повышению благосостояния граждан.

Источники и литература

- 1) Деханова Н. Работник, работодатель, государство в системе социального партнёрства // Социальное государство и инновационное развитие: Материалы научной конференции / Под общ. Редакцией В.П. Васильева М.:МАКС Пресс. 2010. — 2010. —

С. 77–84.

- 2) ВЦИОМ.ру: <http://wciom.ru/>
- 3) Федерация независимых профсоюзов России: <http://www.fnpr.ru/>
- 4) Федеральная служба по труду и занятости РФ: <http://www.rostrud.ru/>
- 5) Ляшок Н.А. Теоретические аспекты эффективности социального партнерства и реальное благосостояние граждан России // Актуальные проблемы социальных и гуманитарных наук: сб. науч. статей. – Саратов: КУБиК, 2012. С. 192–198.