

Дрыгина М.В.,
Автономная некоммерческая организация
высшего профессионального образования
«Белгородский университет кооперации,
экономики и права»,
аспирантка кафедры экономики
dmvscorp@inbox.ru

**Социальное партнерство как ключевое направление
регулирующего социально-трудовых отношений,
способствующее социализации работников в организации**

В статье рассматривается социальное партнерство, его сущность, цели и принципы с позиции его ключевой роли в трудовой социализации работников и регулировании социально-трудовых отношений.

Становление рыночных отношений в России обозначилось переходом от «технократического» подхода с его жесткой организацией труда к рыночным отношениям, характеризующимся кардинальными изменениями в социально-трудовой сфере, заключающимися в основательной переоценке приоритетов и ценностей, поиске новых действенных и адекватных механизмов развития экономики. «Трансформация социально-экономических отношений в России перешла в фазу поиска новых путей их рационализации, которые многие исследователи связывают с необходимостью социализации экономики» [2, с.262], которая «представляет собой процесс переориентации экономики с экономических критериев на критерии человеческого развития» [2, с.263]. По своей сути, сам «переход к рыночной экономике» является периодом не только собственно перехода к рынку, но и формирования и становления социально-ориентированной рыночной экономики. «В силу социальной экономической отношений любая экономическая система имеет соответствующую социальную составляющую, содержит в большей или меньшей степени социальные элементы, а потому любые экономические реформы влекут за собой соответствующие социальные преобразования» [1, с.165]. Данный аспект является одной из ведущих тенденций современного социально-экономического развития.

Существенные и качественные изменения в трудовой сфере и системе социально-трудовых отношений произошли под непосредственным воздействием двух фундаментальных факторов: социального развития человека и становления технологических параметров эволюции производственной среды. С развитием научных исследований и прикладных представлений о роли человека в развитии экономики, трансформацией от «средства» к «цели», понимание и место его в этом развитии видоизменилось: человек (работник) стал рассматриваться как особо ценный ресурс организации и как субъект обще-

ственного развития, имеющий разнообразные потребности, в том числе и в трудовой деятельности, и выполняющий в процессе этой деятельности разнообразные роли. Развитие НТП и совершенствование технологий, осуществление сложных и многообразных операций и мероприятий не происходит самостоятельно, а непосредственно в результате трудовой деятельности человека (работника). В связи с чем, человеческий фактор выдвигается на первое место, но не только как главная производительная, а как исходная, содержательная и результирующая составляющая процесса общественного производства.

За период рыночных преобразований сфера труда претерпела кардинальные изменения, такие как ликвидация принуждения к труду, формирование инфраструктуры рынка труда, развитие и преобразование трудового законодательства, и ряд других положительных новшеств. Повышенное внимание к организации персонала и его оптимальной социализации, предполагающей не только наличие определенных профессионально-квалификационных и личностных характеристик работников, но и их изменение под воздействием факторов, действующих со стороны организации-работодателя, и дальнейшее воздействие этих характеристик и приобретенных качеств со стороны работника на окружающую среду и трудовую деятельность, обусловлено существенно возросшим значением человеческого фактора в рыночной экономике. То, как складываются отношения в трудовом коллективе, насколько рациональны взаимодействия работников в трудовом процессе и распределение обязанностей, каков уровень использования человеческого потенциала, самым существенным образом влияет на самореализацию и удовлетворенность трудом работников, от чего зависят трудовые результаты и эффективность деятельности в целом.

Однако в России, несмотря на сложившиеся общие предпосылки развития трудовых отношений, на микроуровне развитие персонала до сих пор рассматривается не как цель, а как средство в решении экономических целей и задач, что негативно сказывается на деятельности персонала, а соответственно и организаций, и самым отрицательным образом влияет на развитие социально-трудовых отношений и качественного роста экономики в целом. Для формирования социально-ориентированной рыночной экономики и развития человека, а также роста результативности и качества трудовой деятельности работников, необходимо регулирование социально-трудовых отношений, как на микро, так и на макроэкономических уровнях.

В процессе формирования рыночной экономики, в уже сложившихся рыночных отношениях, экономические реформы привели к основательным изменениям в содержании социально-трудовых отношений. Эти изменения проявились в следующем:

1. В результате стремительного развития технологий и инноваций производственных процессов обществу представились новые возможности удовлетворения жизненных потребностей различных слоев населения, что привело к росту уровня и расширению спектра предъявляемых требований к про-

фессиональным качествам работников, их социально-психологической совместимости в рамках производства, необходимости гуманизации социально-трудовых отношений.

2. Государство сократило свое влияние в области решения вопросов, касающихся организации труда и его оплаты, предоставив предприятиям возможность самостоятельно устанавливать величину оплаты труда и контролировать трудовой процесс, оставив за собой регулирующую, координирующую и законодательно-информационную функции: определение и установление минимального размера оплаты труда, правовое регулирование и т.д., сущность и содержание которых являются общими обязательными для всех хозяйствующих субъектов.

3. Незавершенность формирования субъектов трудовых отношений, их обособленность друг от друга и главным образом от государства, отсутствие стремления к социальному диалогу.

4. Сфера трудовых отношений остается остроконфликтной: собственники предприятий довольно часто игнорируют нормы трудового законодательства ради получения максимального размера прибыли в предельно короткие сроки; отмечаются факты незаконных увольнений и далеко не единичны случаи, когда работодатели уклоняются от перечисления средств в социальные фонды и на накопительные пенсионные счета работников, то есть многие вопросы охраны труда остаются нерешенными.

Все перечисленные изменения в социально-трудовой сфере свидетельствуют о необходимости регулирования и согласования интересов и позиций работодателей и наемных работников. Переход к рынку обусловил необходимость договорного регулирования социально-трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов работников и работодателей на различных уровнях.

Взаимоотношения работодателей и работников в самом грубом виде можно представить следующим образом: работник заинтересован в том, чтобы наниматель предоставлял ему работу и платил как можно больше; работодатель, он же наниматель, напротив, заинтересован в том, чтобы заданный объем работы выполняли как можно меньше работников и с наименьшими затратами на оплату труда, так как заработная плата представляет собой часть общих издержек, понижающих прибыль.

Таким образом, социально-трудовые отношения можно рассматривать с позиции соответствия экономических интересов субъектов, как правило, эти интересы на индивидуальном уровне противоположны и требуют урегулирования для осуществления единого процесса деятельности, направленного на достижение заданной цели.

Становится очевидным, что предметом социально-трудовых и экономических отношений является регулирование важнейших социально-экономических проблем, из всей совокупности которых наиболее значимыми выступают занятость, организация труда, оплата труда, содержание и усло-

вия труда, степень социальной защищенности, социальное страхование, а также конкурентоспособность и прибыльность предприятий.

Механизм согласования экономических интересов субъектов социально-трудовых отношений в целях их регулирования, по нашему мнению, можно рассматривать применительно к двум уровням взаимоотношений: между государством и организациями как основным структурным звеном экономики; между организациями и их наемными работниками как главным ресурсом организации.

Согласно современным тенденциям развития социально-трудовых отношений, «роль государства сводится к созданию условий роста занятости населения, повышения его трудовой активности, развития предприимчивости и деловой инициативы, разработке надежно функционирующих механизмов, обеспечивающих соблюдение социально-правовых гарантий работников по оплате и условиям труда, социальной защите социальному страхованию» [4, с.91].

На уровне взаимоотношений между организацией и наемными работниками экономика становится обеспечивающим условием для развития трудового потенциала работников, повышения эффективности их использования в процессе хозяйственной деятельности, что, следовательно, способствует росту производительности труда и доходов организации. Работник в данном аспекте рассматривается как главный ресурс организации, с учетом всех присущих ему интересов, потребностей и мотивов, без удовлетворения которых организация не сможет добиться роста результативности труда.

Таким образом, наличие двух субъектов, интересы которых в социально-трудовой сфере не совпадают, ставит вопрос о создании эффективного механизма их согласования, разработки системы процедур урегулирования конфликтов, неизбежно возникающих в случае столкновения разнонаправленных интересов.

Таким механизмом, инструментом регулирования социально-трудовых отношений, который удовлетворял бы потребности развития всех субъектов, выполнял существенные функции защиты интересов сторон общественных отношений, организации трудовых отношений и обеспечения их стабильности, по нашему мнению, в настоящее время как приоритетное направление может выступать и должно выступать социальное партнерство.

Социальное партнерство для российской практики, в отличие от западных стран, считается довольно новым явлением, однако это не совсем так.

Как отмечает Н.А. Волгин «в советский период очень активно использовалась почти вся атрибутика социального партнерства – заключение коллективных договоров и соглашений, участие трудящихся в управлении производством, консультации и переговоры по социальным вопросам. Были даже планы социального развития на предприятиях. Однако эти процессы никто не называл социальным партнерством. В процессе реформирования российской экономики отношение к социальному партнерству изменилось. Идеология социального партнерства стала активно пропагандироваться госу-

дарством. Считалось, что современное рыночное хозяйство не может возникнуть в России и тем более развиваться, без отлаженной системы социального партнерства» [6, с.606]. В настоящее время социальное партнерство выступает в качестве одного из ключевых механизмов регулирования социально-трудовых отношений.

Согласно западной концепции, социальное партнерство в идеологическом аспекте призвано способствовать смягчению противоречий между работодателями и наемными работниками на основе равноправного сотрудничества, интегрировать трудящихся в систему рыночных отношений. В экономическом плане социальное партнерство предполагает материальное и моральное стимулирование заинтересованности наемных работников в росте темпов производства, производительности труда во имя обеспечения условий дальнейшего роста прибыли работодателей, государства, а также повышения жизненного уровня самих трудящихся. «Многомерность процесса социального партнерства предполагает оптимизацию отношений между действующими в стране общественными силами» [5, с.180].

Социальное партнерство – это не только социально-правовая, но также и экономическая категория, так как по своей сути оно ориентировано на создание социально-трудовых отношений, обеспечивающих баланс экономических интересов их субъектов. «Активное включение в научный оборот категории «социальное партнерство» обусловлено тем, что решение важнейших задач социально-экономической реформы возможно только при эффективном сотрудничестве всех элементов общества, проведении согласованной политики в сфере социально-трудовых отношений и формировании эффективной системы защиты интересов всех участников социально-трудовых отношений» [10, с.34].

Анализируя роль участников в формировании и функционировании системы социального партнерства, стоит отметить, что в силу ограниченности влияния государства на трудовые отношения в рамках главных хозяйствующих субъектов (организаций, фирм, предприятий), которое сводится к законодательному регулированию и ограничению (государство как субъект социально-трудовых отношений выступает в качестве законодателя, гаранта и защитника прав и свобод всех участников трудового процесса), главным субъектом развития социального партнерства выступает организация, как активный участник социально-трудовых отношений, непосредственно взаимодействующий как с государством, так и с обществом в целом, и главным образом, с работниками. Цели государства и предприятий в области социального партнерства, его ключевых направлений по многим направлениям идентичны, но, как правило, механизм необходимо приводить в действие, укоренять и укреплять на уровне главного функционирующего элемента этого процесса – организаций-работодателей, при помощи законодательно утвержденных, единых норм, определенных государством.

Так как интересы субъектов, представляющих стороны социального партнерства, различны, это существенно затрудняет выработку взаимопри-

емлемых решений. Основные принципы социального партнерства позволяют каждой из задействованных сторон сформулировать свои интересы, оценить их, учитывая аргументы противоположной стороны, и таким образом выработать позицию более обоснованно.

Согласование интересов и совместное решение социальных проблем реализуется в социальном партнерстве, которое «представляет собой способ регулирования социально-трудовых отношений как условия устойчивого развития предприятия, базирующийся на сбалансированности интересов работодателей и наемных работников. Социальное партнерство предполагает наличие разделяемой работниками предприятия системы ценностей, основанной на признании значимости интересов каждой личности (как наемных работников, так и работодателей), взаимоуважении, абсолютном подчинении закону, стремлении к мирному разрешению возникающих конфликтов» [10, с.38]. Социальное партнерство означает равноправное сотрудничество всех субъектов социально-трудовых отношений и имеет целью установление социального диалога участников трудового процесса, повышение социальной ответственности бизнеса, развитие его нравственных начал для снижения социальной напряженности в сфере труда [10, с.35]. В сущности, работники и работодатели являются продавцами и покупателями, сторонами единого целого с четко выраженными собственными интересами.

С позиции работника заинтересованность в развитии социального партнерства проявляется в осознании необходимости поддержания уровня собственной конкурентоспособности на рынке труда, определяемого системой жизненных ценностей и места трудовой деятельности в этой системе, детерминированного составом потребностей в труде и уровнем их развития. Соответственно, с позиции организации-работодателя заинтересованность в развитии социального партнерства должна определяться необходимостью обеспечения баланса между наличием рабочих мест и уровнем квалификации трудовых ресурсов, обеспечиваемого реализацией программ развития персонала и планирования его должностного и профессионального роста для максимизации результатов трудовой деятельности, поддерживаемых существующей организационной культурой и системой взаимоотношений в трудовом коллективе.

С принятием Трудового кодекса Российской Федерации, который сменил Кодекс законов о труде, многие спорные правовые и отчасти теоретические вопросы были решены. В ТК РФ в ст. 23 дано следующее определение: «Социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений».

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации (ст. 24), основными принципами социального партнерства являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Цель и стратегия социального партнерства состоят в том, чтобы в ходе экономического реформирования на основе учета, согласования и защиты интересов различных социально-профессиональных групп, слоев, используя преимущества переговорного процесса, развивать трудовые отношения, адекватные рыночной экономике, вырабатывать единую согласованную политику по их упрочению на уровне отраслей, регионов, городов и районов, а также отдельных организаций.

Методологической основой социального партнерства является признание ценности человека, личности, гражданина. Партнерское сознание и поведение подразумевают глубокое понимание реальной ситуации, готовность к компромиссу и консенсусу. Именно эти качества позволяют социальным партнерам добиваться согласованных, просчитанных на перспективу решений по самым разнообразным экономическим и социальным вопросам. А основная цель социального партнерства как раз и состоит в совместной разработке, принятии и реализации социально-экономической политики, отвечающей интересам, как наемных работников, так и работодателей, а также всего общества. В своей основе мировой опыт социального партнерства демонстрирует успешность обеспечения баланса интересов наемных рабочих и предпринимателей.

Наиболее распространенной формой партнерских отношений, инструментом социального партнерства, регулирующим социально-трудовые отношения, и одновременно средством осуществления социальной политики на предприятии, в котором документально закрепляются взаимоприемлемые решения сторон, участвующих в переговорах, является заключение соглашений, коллективных договоров. Основным инструментом в механизме социального партнерства на предприятии выступает именно коллективный договор, который является гарантией защиты прав и интересов работников, со-

гласования интересов работников и работодателей. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений – неотъемлемая характеристика системы социального партнерства независимо от понимания его существования. Однако различные представления о сущности социального партнерства находят свое проявление в содержании коллективных договоров. Согласно Трудовому кодексу РФ (ст. 40), «Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей».

Сторонами коллективного договора являются работники организаций в лице их представителей и работодатель, представленный руководителем организации или другим уполномоченным, в соответствии с уставом организации, лицом. Коллективные договоры дополняют и развивают нормы, принятые в отраслевом, территориальном и генеральном соглашениях, но они не могут быть ниже тех, которые предусмотрены другими соглашениями.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор, согласно Трудовому кодексу РФ (ст. 41), могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

Коллективные договоры, ежегодно заключаемые между администрацией и трудовыми коллективами выступают неотъемлемым инструментом регулирования вопросов оплаты труда в организации. Эти договоры выполняют существенную социально – защитную функцию, их форма и содержание могут быть произвольными, но в них нельзя включать те положения, которые ухудшают условия труда работников по сравнению с требованиями действующего законодательства. Данный документ должен отражать весь перечень вопросов, касающихся оплаты труда работников организации, с учетом принятых решений по этой оплате в генеральных, отраслевых и территориальных соглашениях.

В коллективном договоре, в обязательном порядке, по нашему мнению, должны быть закреплены такие основные положения как:

- рост средней заработной платы работников на основе повышения эффективности хозяйственной деятельности;
- порядок оплаты труда работников: формы и системы оплаты труда, система конкретных тарифных ставок и окладов;
- порядок применения надбавок, доплат, премий и других видов вознаграждений;

Заработная плата, с одной стороны, должна выступать как форма распределения основной массы потребительских благ, а с другой – как главный стимулятор более эффективного и высокопрофессионального труда. Главное в трудовом принципе распределения – это требование, чтобы соотношения в оплате труда были прямо пропорциональны соотношениям в труде и его результатах. Только в таком подходе трудовой принцип выполняет свою стимулирующую функцию, обеспечивая связь эффективности и социального характера труда.

Таким образом, все выше перечисленное позволяет говорить о том, что социальное партнерство в России существует, так как на первый взгляд, здесь имеются все необходимые условия:

- осуществляется переход к рыночным отношениям;
- существует минимально необходимая правовая база, необходимая для развития социального партнерства;
- есть профсоюзы, выполняющие роль организаций, представляющих и защищающих интересы трудящихся;
- выделился и обозначился класс предпринимателей;
- государство заявило о своей готовности выступить в роли посредника в отношениях между сторонами: наемными работниками и работодателями.

Но это лишь видимая сторона социального партнерства. По сути, процессы, развивающиеся сегодня в России в рамках социального партнерства существенно отличаются от тех, которые декларируются и пропагандируются. Заложенная в законодательную базу цель реализуется с большими трудностями, так как действуют много противоречий, как в самой структуре социального партнерства, так и в процессе его становления.

Среди важнейших проблем социального партнерства особо следует, по нашему мнению, выделить следующие, наиболее характерные и масштабные особенности:

1. Социальное партнерство может стать полноценной реальностью лишь в том случае, когда экономика на подъеме или хотя бы имеются предпосылки для ее роста.

2. Профессиональные союзы, призванные защищать интересы наемных работников, практически полностью самоустранились от этого процесса.

Опыт других стран показывает, что любая договоренность между сторонами социально-трудовых отношений может иметь успех лишь в том случае, если профсоюз на предприятии представительный, сильный и активный, и администрация считается с его мнением. Если же профсоюз слаб и не выполняет своей роли, не может договориться с администрацией, то в таком случае государство, а не предприниматель (организация) должно выступать гарантом минимально необходимого уровня жизни, с предпринимателем же можно договариваться, но только относительно того, что превышает минимально необходимый уровень, гарантированный государством. Слабость профсоюзов и отсутствие реальных объединений работодателей, их нежелание вести переговоры в тех случаях, когда необходимо разрешение несовпадающих интересов, принуждает государство выступать тем самым звеном, которое заставляет стороны слушать друг друга, то есть процесс формирования социального партнерства, таким образом, навязывается сверху. Призывая работников договариваться с работодателями относительно уровня их заработной платы, величины социальных выплат и т.п., государство тем самым пытается снять с себя какую-либо ответственность в обеспечении трудящимся достойного уровня жизни, при этом расширяется перечень вопросов, которые трудовые коллективы должны решать через заключение трудовых договоров и соглашений.

3. Работники из-за боязни потерять работу, опасаются заявлять о своих требованиях. «Но даже если они и решатся на такой шаг, то вряд ли дождутся от работодателей каких-то уступок. При постоянной угрозе массовой безработицы желающих работать на любых условиях, лишь бы получать хоть какую-то зарплату, более чем достаточно. Поэтому ни о каком реальном равновесии сил наемных работников и работодателей в современной России говорить не приходится, как не приходится говорить и о социальном партнерстве в том его виде, как оно существует в других странах» [6, с.611].

4. Социальная ориентация развития общества, закрепленная в Конституции РФ и в ряде законодательных актов, по-прежнему во многом остается декларативной и не находит должного подтверждения при функционировании рынка труда.

5. Практически нет должной системы регулирования социально - трудовых отношений в частном секторе экономики.

6. Среди наемных работников преобладают пассивные настроения при решении ключевых вопросов развития организации. Работники в подавляю-

щей массе не готовы к расширению собственного участия в управлении деятельностью организации. Старые механизмы самоуправления разрушены, а новые еще находятся в стадии своего становления. И, несмотря на предоставленную государством свободу создания общественных объединений для защиты интересов различных социальных групп, общество по-прежнему довольно пассивно в использовании этой возможности для регулирования социально-трудовых отношений, складывающихся на рынке труда.

В рамках социального партнерства работник, как наиболее уязвимое звено трудового процесса, нуждающееся в социальной защите, перестает быть объектом социально-трудовых отношений, трансформируясь в субъект этих отношений, и должен выступать равноправным, наряду с государством и работодателем, субъектом их регулирования. Социальное партнерство как особый механизм регулирования социально-трудовых отношений предполагает наличие равных по силе сторон, равных в смысле противостоять другой стороне в случае возникновения конфликта. Социальное партнерство невозможно без отлаженного механизма согласования интересов и разрешения конфликтов, неизбежно возникающих в процессе такого согласования.

Таким образом, главными направлениями регулирования социально-трудовых отношений посредством социального партнерства, с целью социализации работников и экономики, являются следующие положения:

- тщательная проработка предприятиями всесторонней экономической, мотивационной и социальной политики в отношении работников, исходя из рассмотрения сущности работника как главного ресурса организации;

- восприятие труда работников не только как экономического процесса, но и как процесса духовного, нравственно-эстетического развития их личности, способствующего росту профессиональных качеств;

- рассмотрение человеческого фактора не только как средства функционирования предприятия и хозяйственных процессов, а преимущественно как главную цель;

- коллективные договоры должны выполнять социально-защитную функцию, их форма и содержание не должны включать положения, ухудшающие условия труда работников в сравнении с требованиями законодательства;

- нормы и положения, принятые в договорах и соглашениях между работниками и организациями-работодателями должны иметь твердый правовой статус, быть действенными и обязательными;

- модернизация сферы организации труда, включающая эффективные методы включения персонала в производственный процесс с целью не только повышения производительности, а главным образом с целью приобщения работников к интересам предприятий, уменьшения напряженности и конфликтности в трудовых отношениях;

- внедрение комбинированных форм стимулирования, включающих как материальное, так и моральное поощрение результативности труда, а также формирование и постоянное обновление социальной политики, предпола-

гающей обязательные и добровольные льготы, гарантии и выплаты, то есть наличие системы эффективной социальной защиты работников, «представляющей собой добровольно осуществляемую деятельность, которая носит системный характер, связана со стратегией развития предприятия и направлена на удовлетворение запросов сторон, заинтересованных в ее деятельности» [11, с.38].

- совершенствование квалификации работников, предоставление возможности карьерного и профессионального роста, улучшение условий труда и т.п.

Посредством социального партнерства, помимо решения вопроса согласования интересов работников и работодателей, в идеале достигается их продуктивное взаимодействие и функционирование в форме взаимовыгодного сотрудничества и на оптимально благоприятных для обеих сторон условиях.

Социально-трудовые отношения непосредственно сказываются на эффективности работы предприятия, определяют основы социальной стабильности на нем, а учитывая то, что большинство россиян – это экономически активная часть населения, являются условием для социальной стабильности в обществе. В процессе дальнейшего развития системы социального партнерства, по нашему мнению, на первый план выступают преимущественно задачи качественного совершенствования самой системы в целом, а также механизма ее реализации.

Список литературы

1. Базылев Н.И., Гурко С.П., Базылева М.Н. Экономическая теория: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 672 с.
2. Быченко Ю.Г., Логинова Л.В. Социализация экономики России: проблемы и перспективы // Вестник Саратовского государственного технического университета, 2009, №37.– С. 262-272.
3. Никулин Ю.И. Регулирование социально-трудовых отношений на основе механизма согласования экономических интересов субъектов социального партнерства // Вестник Белгородского университета потребительской кооперации, 2006, спецвыпуск.– С. 98-108.
4. Никулин Ю.И. Теоретические основы формирования социально-трудовых отношений в реформируемой экономике // Вестник Белгородского университета потребительской кооперации, 2005, спецвыпуск.– С. 85-92.
5. Осадчая С.М., Луценко Н.А. Формирование системы социального партнерства в России: сущность, принципы, формы // Вестник Белгородского университета потребительской кооперации, 2010, №1.– С. 180-185.
6. Социальная политика: учебник/ Под общ.ред. Н.А. Волгина. – 3-е изд., стереотип. – М.: Издательство «Экзамен», 2006.– 734 с.

7. Сулимова Т. Социальное партнерство в системе социально-трудовых отношений // Социальная политика и социальное партнерство, 2007, №9. – С. 58-63.

8. Сулимова Т. Социальное партнерство в системе социально-трудовых отношений // Социальная политика и социальное партнерство, 2007, №10. – С. 69-72.

9. Трудовой кодекс Российской Федерации // Прав.справ. - информ. система Консультант Плюс.

10. Уколова Л.В. Социальное партнерство как механизм развития социально-трудовых отношений. – Место и роль кооперации в российской экономике: Материалы международной научно-практической конференции 24-25 апреля 2008 года: В 7 ч. – Белгород: Кооперативное образование, 2008. – Ч. 7.– С. 32-44.

11. Усатый Н. Предприятие как субъект социальной политики // Человек и труд, 2008, №6.– С. 37-38.