

Андреанова В.В. МЕХАНИЗМ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ПУТИ ЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Постановка проблемы. Экономический рост, который является составляющей экономического развития в рыночных условиях, невозможен без создания достаточно совершенной, чётко структурированной системы социально-трудовых отношений. В свою очередь, социально – трудовые отношения, которые по своей сути отражают систему экономических, правовых и психологических взаимосвязей индивидов и социальных групп в процессах, обусловленных трудовой деятельностью, обеспечением рабочими местами и распределением национального продукта, оказывают значительное влияние на состояние экономики на всех её уровнях и общества в целом. Они могут функционировать лишь при наличии определённого механизма, который развивается по мере общественного развития под влиянием многих факторов.

В общем понимании к структурным составляющим системы социально-трудовых отношений относятся:

- субъекты социально трудовых отношений – их представляют индивидуумы или социальные группы. В условиях современной экономики наиболее важными субъектами социально трудовых отношений являются наёмный работник, союз наёмных работников (профсоюз), работодатель, союз работодателей, государство;
- предметы социально-трудовых отношений - на уровне работников это определённые стороны трудовой жизни человека, содержание которых зависит от его жизненных этапов и специфики целей и задач, решаемых им на каждом этапе (этап от рождения до окончания обучения - связан, в основном, с проблемами профессионального обучения; на этапе периода трудовой и/или семейной жизни основными являются отношения найма и увольнения, условий и оплаты труда; на этапе, связанном с периодом после трудовой деятельности основной проблемой является проблема пенсионного обеспечения);
- типы социально-трудовых отношений - они характеризуют психологические, этические и правовые формы взаимоотношений в процессе трудовой деятельности. Опыт экономически развитых стран показывает, что предпочтение должно оказываться отношениям партнёрства, как наиболее эффективно-му типу отношений.

Формирование системы социально-трудовых отношений в Украине происходит со времени зарождения нашей государственности и осуществляется под влиянием многих факторов. К основным из них можно отнести особенности политики государства в социально - экономической сфере, глобализацию экономики, развитие общественного труда и производства и др.

Социально – экономическая политика Украины направлена на достижение устойчивого экономического роста на базе построения рыночной, социально ориентированной, открытой экономической системы, демократического общества, что требует создания эффективного механизма функционирования системы социально-трудовых отношений.

Глобализация экономики, представляющая собой процесс формирования системы международного разделения труда, мировой инфраструктуры, мировой валютной системы, международной миграции рабочей силы в условиях роста мировой торговли и потоков иностранных инвестиций, стремительных технологических изменений, является всё более значимым фактором, влияющим на регулирование социально-трудовых отношений в современном мире. Сопровождающие её рост взаимозависимости национальных финансовых рынков, увеличение спекулятивных валютных потоков между государствами и вторичных финансовых рынков, состояние платёжной и торговой несбалансированности резко ограничивают возможности формирования макроэкономической политики на национальном уровне.

Объективные закономерности развития общественного труда и производства, которые на протяжении исторической перспективы выступают в формах разделения и кооперации труда, роста производительности труда, замещения труда капиталом, являются важным фактором, определяющим процессы формирования и развития социально – трудовых отношений, выбор механизма их функционирования.

Формирование социально-трудовых отношений на предприятиях различных типов и организационно - правовой формы зависит от установленных правовых рамок, общеэкономических условий, структуры и развития внешнего рынка труда, социокультурной среды, стратегии развития организации, системы организации труда, кадровой политики, установленной модели поведения работников, других характеристик, а их эффективность напрямую зависит от выбранного механизма функционирования. Социально-трудовые отношения являются объектом долгосрочного планирования, элементом стратегии предприятия. Их главной задачей является развитие человеческих ресурсов, формирование человеческого капитала.

Степень разработанности темы на основе публикаций по ней. Проблемы функционирования системы социально – трудовых отношений в обществе в настоящее время для Украины являются актуальными. Исходя из важности эффективного их решения для реализации задач социально - экономического развития общества правительство на период до 2004 года определило одним из приоритетных направлений развитие социально - трудовой сферы на основе социального партнёрства. Международная организация труда реализует проект технического сотрудничества «Украина: содействие реализации основных принципов и прав в мире труда». Многие учёные обращаются к проблемам социально – трудовых отношений.

В Украине вопросы социально – трудовых отношений отражают в своих работах А. Колот, Г. Осовой, Т. Кочан, С. Украинец, В. Жуков, и другие. Авторы в своих работах раскрывают отдельные теоретические

проблемы функционирования социально – трудовых отношений, анализируют их состояние, исследуют изменения в системе распределительных отношений, отмечают имеющие место как позитивные так и негативные процессы в социально – трудовой сфере, определяют основные направления для осуществления позитивных сдвигов, раскрывают роль социального партнёрства в решении проблем социально – трудовой сферы.

Вместе с тем, вопросы совершенствования механизма функционирования системы социально – трудовых отношений ещё не разработаны в достаточной мере, взгляды и выводы учёных по данной проблеме достаточно противоречивы.

Задачи и цели статьи. Учитывая то, что экономический рост в государстве с социально ориентированной экономикой, возможен лишь в условиях оптимальной социально-экономической политики, согласованных действий необходимых рыночных институтов, формирование механизма функционирования системы социально – трудовых отношений, адекватного современным условиям, является чрезвычайно важным. Чёткое структурирование составных элементов механизма функционирования системы социально – трудовых отношений, определение сущности и значения каждого из них, поиск путей совершенствования, систематизация накопленных в этой области знаний являются первоочередными задачами, попытка решить которые осуществлена в данной статье.

Изложение основного материала исследования. Решая первую задачу, следует отметить, что поскольку к структурным составляющим системы социально – трудовых отношений относится множество элементов, то выбор механизма её функционирования в значительной мере определяет эффективность всей системы. С этой точки зрения к главным составляющим механизма функционирования системы социально – трудовых отношений следует отнести:

- государственное регулирование социально – трудовых отношений в обществе;
- коллективно – договорное регулирование социально – трудовых отношений на основе социального партнёрства.

Основу государственного регулирования социально-трудовых отношений составляют:

- социальная политика;
- нормативно – правовая база, регулирующая правоотношения в социально-трудовой сфере;
- система социальной защиты и социального обеспечения, наличие социальных гарантий в отношении минимальных социальных стандартов.

Известно, что *социальная политика* как основа государственного регулирования социально-трудовых отношений, представляет собой стратегическое социально-экономическое направление развития общества, которое включает систему управленческих, организационных, регулирующих действий и мер, направленных на содействие целенаправленной деятельности граждан, их всестороннее развитие, обеспечение соответствующего уровня их жизни и труда, их социальную защиту. Социальная политика в Украине предусматривает установление определённых гарантий, состоящих из системы конкретных мер. Эти меры можно дифференцировать по адресной направленности следующим образом: социальная защита – группа мер, обеспечивающих социальную защищённость преимущественно нетрудоспособного населения и социально уязвимых слоёв трудоспособной его части; социальная поддержка – группа мер, относящаяся в основном к экономически активному населению, направленных на создание условий, позволяющих обеспечить социальную защищённость наёмных работников; социальная помощь – группа мер, относящиеся ко всему населению и представляющих собой помощь, как правило, кратковременного характера, оказываемую людям, попавшим в экстремальные жизненные условия.

Социальная политика включает в себя синтез нескольких крупных направлений государственной политики: политики в области труда, социально-трудовых отношений; политики в области доходов населения; политики занятости, регулирования рынка труда; миграционной политики; жилищной политики; демографической политики; экологической политики.

На реализацию положений социальной политики в области социально-трудовых отношений направлена деятельность многих институтов: Верховной Рады, Кабинета министров Украины; Совета социального партнёрства, действующего на высшем уровне – уровне государства, региональных советов социального партнёрства; созданной в 1998 году Национальной службы посредничества и примирения; деятельность различных фондов (Пенсионного фонда, фонда социального страхования в связи с временной утратой трудоспособности, фонда социального страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, фонда общеобязательного государственного социального страхования на случай безработицы), других органов и организаций социальной защиты населения.

Нормативно-правовая база, регулирующая правоотношения в социально-трудовой сфере представляет собой законодательные и иные правовые акты, которые регулируют отношения субъектов социально-трудовой сферы. Социально-трудовые отношения могут регулироваться актами компетентных органов государства. К ним относятся: международные договоры с участием Украины, законы государства Украина, указы президента, постановления правительства, приказы и инструкции министерств, комитетов, ведомств, приказы директоров предприятий, решения органов местного самоуправления и т.д.

Конституцией Украины в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права гражданам гарантируется право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, использовать имущество для любой, не запрещённой законом экономической деятельности (ст. 41, 42, 43 Конституции Украины).

К числу основных документов, регулирующих трудовые правоотношения, в настоящее время относится Кодекс законов о труде. Ему на смену в скором времени придёт Трудовой кодекс, в основу которого положены принципы трудовых отношений в условиях рыночной экономики.

Важными вехами в регулировании социально-трудовых отношений являются принятие законов Украины «О занятости населения» (01.03.91), «Об оплате труда» (24.03.95), «Об отпусках» (15.11.96), «О коллективных договорах и соглашениях» (17.12.96), «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (15.09.99), «Об охране труда» (28.11.02), других законов. Перечисленные законы, другие нормативно-правовые акты в сфере социально-трудовых отношений, являются обязательными для исполнения на всей территории Украины.

Не менее важную роль в регулировании социально-трудовых отношений выполняют локальные правовые акты – нормативно – правовые документы, изданные органами местного самоуправления, руководителями предприятий, учреждений, организаций. Их действие распространяется на территорию самоуправления либо только на членов определённого трудового коллектива. В качестве локальных правовых актов на уровне предприятия выступают коллективный договор, трудовой договор (контракт), правила внутреннего трудового распорядка, положения о премировании, о вознаграждении по итогам работы за год, соглашения о графике отпусков и т.д. Все локальные нормативные акты в области труда обязательны для сторон, на которых они распространяются. Они разрабатываются на основе действующего в Украине законодательства и должны строго соответствовать его нормам.

Вместе с тем, следовало бы ускорить принятие Закона Украины «О социальном партнёрстве», который определил бы правовые и организационные основы взаимодействия партнёров социально-трудовых отношений на всех уровнях. В результате были бы сняты многие проблемы во взаимоотношениях социальных партнёров.

Система социальной защиты и социального обеспечения в Украине представляет собой совокупность экономических, социальных, правовых, организационных мер, создающую трудоспособным гражданам соответствующие условия для улучшения своего благосостояния за счёт личного трудового вклада, а нетрудоспособным гражданам и социально уязвимым слоям трудоспособного населения – гарантии в пользовании общественными фондами потребления, прямую материальную поддержку, налоговые льготы. Система социальной защиты и социального обеспечения затрагивает сферу жизненно важных интересов населения, её качественные и количественные характеристики свидетельствуют об уровне социального, экономического, правового и культурного развития государства и общества.

Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в нашей стране основано на принципе социального партнёрства и осуществляется путём заключения соглашений, договоров по вопросам социально-трудовых отношений на различных уровнях: государственном (между правительством, союзами наёмных работников (профсоюзами) и предпринимателей (работодателей)), отраслевом (между министерствами отраслевым профсоюзом), региональном (между органами местной исполнительной власти, союзом предпринимателей (работодателей) и региональными профсоюзами), на уровне предприятия (между работодателем и наёмными работниками).

Следует отметить, что работодатель стремится купить на рынке труда подешевле полноценную рабочую силу и поддерживать её деятельность только на уровне и в интересах своего производства, а работник хочет получить за свой труд столько, сколько нужно для нормальной жизни и труда ему самому и его семье. Таким образом, имеет место наличие противоречия между взаимосвязанными социальными группами – социальными партнёрами, которое должно разрешиться максимально справедливо, мирным, цивилизованным способом. Социальные партнёры должны научиться сотрудничать в меняющихся условиях: работодатели должны добровольно допустить к осуществлению управленческих функций своего партнёра от трудового коллектива – профсоюз, а трудовой коллектив, чьи интересы профсоюз представляет, должен способствовать эффективной экономической деятельности предприятия.

Партнёры должны действовать в равных условиях. На переговорах и в ходе консультаций они должны быть компетентны в равной степени. Отсюда: первоочередная задача – формирование профессионально компетентных органов и всех других институтов социального партнёрства, создание системы обучения (подготовки) социальных партнёров.

Важную роль в функционировании системы социально-трудовых отношений выполняют коллективные договоры, которые

заключаются на предприятии между работодателем и наёмными работниками, чьи интересы представляет профсоюз. Динамика заключения коллективных договоров свидетельствует, что коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений является весомым фактором управления на предприятии. Имеется тенденция роста не только количества заключённых коллективных договоров, (табл. 1) [1].

Таблица 1. Состояние заключения коллективных договоров в Украине

Год	Количество заключённых коллективных договоров		Численность работников, охваченных коллективными договорами	
	Единиц	% к предыдущему году	тыс. человек	% к общей численности работающих
1996	39585	100,4	8590,8	60,3
1997	47919	121,1	8732,4	66,7
1998	58505	122,1	10613,3	68,9

1999	62748	107,3	10604,5	71,9
2000	72089	114,9	10361,4	75,6
2001	75669	105,0	10139,7	78,2
2002	77020	101,8	9829,5	80,3

Рост процента охвата работников коллективными договорами свидетельствует о позитивных изменениях в регулировании отношений в социально-трудовой сфере.

Вместе с тем, результаты наблюдений показывают, что цивилизованный подход к формированию социально-трудовых отношений на уровне предприятий характерен в основном для тех из них, которые основаны на государственной, коммунальной, коллективной форме собственности. Те же работники, которые трудятся на малых предприятиях и у частных предпринимателей в наибольшей степени страдают от ущемления прав и интересов. Руководители предприятий малого бизнеса и частные предприниматели допускают нарушения трудового законодательства, законодательства об оплате и охране труда, об отпусках и т.д. В результате работники вынуждены трудиться в условиях неограниченной продолжительности рабочего дня без дополнительной оплаты за сверхурочную работу, без отпусков, в неприемлемых для осуществления производственной деятельности условиях. Необходимо отметить, что в Украине происходит рост количества малых предприятий, наёмных работников в них (табл. 2) [2] и следует ожидать, что данная тенденция сохранится.

Таблица 2. Основные показатели развития малых предприятий

	1991	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Количество малых предприятий	47084	96019	96270	136238	173404	197127	217930	233607	253791
Среднегодовое количество наёмных работников на малых предприятиях	1192,4	1124,9	1178,1	1395,5	1559,9	1677,5	1709,8	1807,6	1918,5
Процентов к количеству наёмных работников предприятий, учреждений и организаций	4,2	5,6	6,2	7,8	9,0	10,1	10,8	12,0	13,2

Работники малых предприятий, а также те, кто трудится у частных предпринимателей в основном находятся вне действия коллективных договоров и соглашений, их отношения с работодателем зачастую строятся на крайне невыгодных для наёмных работников условиях с отступлениями от действующего в стране законодательства, регулирующего отношения в социально-трудовой сфере. Перечисленные обстоятельства говорят о необходимости совершенствования механизма функционирования социально-трудовых отношений, их более жёсткого их регулирования в данной сфере.

Выводы. Обобщая сказанное, можно утверждать, что наличие адекватного механизма функционирования социально – трудовых отношений является залогом экономического роста, поскольку гарантирует наибольшее благоприятствование развитию социально-трудовой сферы, уменьшает вероятность негативных последствий возникающих в ней конфликтов и стимулирует работодателей к поиску рациональных методов управления и использования трудовых ресурсов. Систематизация представлений о механизме функционирования системы социально-трудовых отношений в Украине, их совершенствование на базе предложенных направлений позволят создать условия для более полной реализации целей и задач субъектов этих отношений, будут содействовать использованию резервов экономического роста, формированию демократического государства, реализации задач социально-экономической политики.

Источники и литература

1. Статистичний щорічник України за 2002 рік. Держкомстат України. – Київ, 2003. – С.447.
2. Статистичний щорічник України за 2002 рік. Держкомстат України. – Київ, 2003. – С. 338.

Асанова Э.Р.

СОДЕРЖАНИЕ ИНТЕГРИРОВАННЫХ КОРПОРАТИВНЫХ СТРУКТУР

Экономическая интеграция предприятий, представленная в современных условиях интегрированными корпоративными структурами (далее ИКС), является одной из важнейших тенденций развития экономики. Именно крупные структуры составляют своего рода каркас экономически развитых стран и мирового хозяйства в целом, повышают макроэкономическую регулируемость производства, вносят устойчивость в экономическое сотрудничество, в том числе и международное, обеспечивают конкурентоспособность национальной экономики, выступают в качестве естественных партнеров исполнительной государственной власти в выработке стратегической линии в процессе модернизации экономики. ИКС являются эффективной формой консолидации инвестиционных ресурсов, наукоемких технологий и производственного капи-