**УДК 338.24**

**СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В**

**АНТИКРИЗИСНОМ УПРАВЛЕНИИ ЗАНЯТОСТЬЮ**

**РУДЧЕНКО Т.И.,**

**канд. эконом. наук, доцент кафедры**

**экономической теории и государственного**

**управления ГОУ ВПО «Донецкий**

**национальный технический университет»**

**Белых М.Д.,**

**студентка 2 курса магистратуры**

**государственного управления**

**ГОУ ВПО «Донецкий**

**национальный технический университет»**

*В статье рассмотрены актуальные проблемы социального партнерства в антикризисном управлении занятостью. Раскрыты основные элементы социального партнерства, базовые модели социального диалога, проанализирован комплекс условий, необходимых для распространения системы социального партнерства, предложены меры по совершенствованию института социального партнерства.*

***Ключевые слова:*** *антикризисное регулирование, рынок труда, социальное партнерство, социальный диалог, система трипартизма, коллективный договор.*

*У статті розглянуто актуальні проблеми соціального партнерства в антикризовому управлінні зайнятістю. Розкрито основні елементи соціального партнерства, базові моделі соціального діалогу, проаналізовано комплекс умов, необхідних для поширення системи соціального партнерства, запропоновані заходи щодо вдосконалення інституту соціального партнерства.*

***Ключові слова****: антикризове регулювання, ринок праці, соціальне партнерство, соціальний діалог, система трипартизму, колективний договір.*

*In the article urgent problems of social partnership in crisis management of employment are considered. The main elements of social partnership, basic models of social dialogue are revealed, the complex of conditions necessary for the extension of the social partnership system is analyzed, and measures are proposed to improve the institution of social partnership.*

***Keywords:*** *anti-recessionary regulation, labor market, social partnership, social dialogue, tripartism system, collective agreement.*

*Актуальность темы исследования.* Антикризисное регулирование предполагает особое воздействие государственных возможностей управления на экономические и социальные процессы для снижения глубины и остроты кризиса и уменьшения его временных сроков. Защита занятости является ключевой особенностью рынка труда любой страны и приобретает особое значение в период кризиса, когда остро стоит вопрос о поиске компромиссов между гибкими рынками труда и экономической безопасностью наемных работников. Вместе с тем, настройка правил игры в сфере занятости нередко является спорной областью государственной политики, предметом экономических, политических и общественных дебатов, а потому требует особенной деликатности и осторожности в процессе воплощения.

Во время экономического кризиса общественная напряженность усиливается, в частности, по причине падения жизненного уровня трудящихся, акцентируются трудные моменты трансформации в социальной и трудовой сфере, требуется поиск оптимальных путей координации интересов различных социальных групп. По этой причине динамично развивающееся социальное партнерство приобретает особую важность и становится одной из значимых детерминант не только социально-экономической, но и политической устойчивости.

*Анализ последних исследований и публикаций.* Проблемам регулирования занятости и социального партнерства посвящены многие научные работы, исследующие аспекты социально - трудовых отношений. Среди классиков следует отметить имена Э. Дюркгейма, Дж. М. Кейнса, А. Маршалла, Л. Вальраса. Представительство работников и работодателей исследовали С. Кубицкий, А. Чирикова, Р. Гринберг. Нынешнему положению дел в отношении сферы труда посвящены работы В. Бобкова, Н. Волгина, В. Роика и др. Однако, в существующих научных публикациях недостаточно внимания уделено практической реализации социального партнерства в условиях кризисного состояния экономики, что вызывает необходимость более детального исследования.

*Цель статьи.* Целью исследования являетсяанализ роли социального партнерства в антикризисном управлении социально - трудовыми отношениями и поиск путей совершенствования взаимодействия основных агентов рынка труда.

*Основные результаты исследования.*Конкурентная среда рыночной экономики неизбежно порождает противоборство интересов рыночных агентов, преодолеть которые способен именно социальный диалог в непростой области трудовых отношений. «Социальное партнерство на рынке труда является «социальным сопровождением» двух фаз воспроизводства рабочей силы: обмена (рынка труда) и использования (сферы занятости)» .[1]

Для появления и расширения системы социального партнерства необходимо выполнение комплекса условий:

1. становление государства, основанного на демократических, правовых, социальных ценностях;
2. появление и распространение сложных технологических процессов в производстве;
3. существование двух основных групп субъектов (предпринимателей и наемных работников);
4. появление и расширение среднего класса на фоне достаточного жизненного уровня подавляющей части населения;
5. устойчивые позиции сформировавшихся организаций, способных отстаивать интересы работающих и предпринимателей в условиях определенного противодействия;
6. гуманитарная ориентация социально-трудовой области взаимодействия рыночных агентов.

Результатом возникновения института социального диалога становится понижение издержек и потерь, рост продуктивности труда и эффективности производства в целях привлечения инвестиций и появления новых рабочих мест, сопровождающееся созданием границ защищенной занятости работающих и сокращением количества спорных трудовых вопросов. Регулирование занятости определяет, в частности, какие виды трудовых соглашений допустимы, каковы установленные границы оплаты труда, часов и условий производственной деятельности, какие виды занятости являются недопустимыми, что именно может обеспечить социальную защищенность трудящихся.

Социальные партнерства нередко порождались как реакция на серьезные национальные проблемы, такие как экономический кризис, общественные катаклизмы, революции и войны и содействовали созданию возможностей для «игры с положительной суммой» для всех участников социального диалога.

Институт социального диалога и партнерства, возникнув в европейских странах в конце девятнадцатого века, получил массовое распространение в середине двадцатого века, в наши дни существует и эффективно действует во многих странах мира.

Рыночная трансформация постсоциалистических обществ привела к формированию двух больших групп социума: предпринимателей и трудящихся, что потребовало выработать новые подходы с целью регулирования трудовой сферы, основанных на принятой МОТ системе трипартизма, основной целью которой выступает разработка и выполнение решений, одинаково приемлемых для всех заинтересованных участников при соблюдении условия равного представительства в процессе переговоров. [2]

Институт социального партнерства положил начало принципиально новому типу отношений в социально-трудовой сфере в силу того, что наемным работникам предоставлена субъектность и возможность активных действий на различных уровнях и в условиях реального воплощения принципа равного участия государства, бизнеса и работающего населения.

Социальное партнерство имеет вид трехстороннего, иногда многостороннего соглашения с участием заинтересованных сторон, которыми являются государственные органы, в том числе, местные власти, предприниматели и профсоюзы, и имеет в своей основе обязательное соглашение или декларацию о намерениях.

«Социальное партнерство на рынке труда - это тип взаимоотношений между работниками (их представителями), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленных на обеспечение баланса реализации их интересов в урегулировании проблем рынка труда, возникающих как на самом рынке труда, так и в сфере занятости», - отмечает Н. Локтюхина. [1]

Эксперты МОТ предлагают свою дефиницию социального партнерства, определяя его как механизм, позволяющий представителям органов государственной власти, предпринимателям, представителям трудящихся путем взаимного диалога и взаимных уступок разработать комплексные и эффективные меры по согласованию действий для разрешения разнообразных проблем в экономической и социальной сфере. [3]

Субъектами социального диалога выступают представители трудящихся, общественные объединения, органы государственной исполнительной и законодательной власти, руководители фирм и организаций.

Безусловным достоинством системы социального партнерства служит его способность одновременно извлекать хозяйственную выгоду и сокращать конфликтность.

Система социального партнерства ориентирована на равенство участников, поэтому государство гарантирует правовую и организационную базу в пространстве отношений, но не имеет властных полномочий, выступая третьей стороной, вмешиваясь в крайних случаях конфликтных ситуаций, хотя и выполняет функции охраны общественных интересов, координируя действия и способствуя сглаживанию конфликтов между партнерами в социальном поле.

Структурно институт социального партнерства содержит такие составные части: четко поставленную цель; сформулированные задания партнерства; принципы взаимоотношений; уровни принятия решений; механизм воплощения решений.[4]

Главная цель социального партнерства определяется как генерирование согласованной политики через непосредственные контакты и компромиссы с целью выработки соглашений, мотивирующих участников трудовых отношений к перманентному диалогу и сотрудничеству, что позволит разрешать противоречия на взаимовыгодной основе для обеспечения эффективной деятельности в сфере производства и соблюдения гарантий в области трудовых прав работающих. [5]

Опыт зарубежных стран продемонстрировал возможность динамичного, инициативного и результативного взаимодействия представителей труда и капитала в воплощении скоординированной политики, направленной на совершенствование экономической и социальной сферы, базирующейся на принципах взаимного согласия, обоюдных выгод и компромиссов. Учет интересов наемного персонала, работодателей и гражданского общества в целом, позволил во многих странах мира, на основе коллективного договорного регулирования в сфере труда, ставить и успешно достигать свои цели.

Исходя из степени и уровня представительства работников, выделяют несколько моделей в социальном партнерстве:

1. Профсоюзное представительство (Великобритания, Япония США), когда интересы работников представляют профсоюзы.
2. Чистое представительство работников (Греция, Испания, Португалия), когда переговоры с работодателями ведут специально выбранные представители трудового коллектива.
3. Смешанное представительство (Франция, Бельгия, Дания), когда создаются специальные советы, включающие представителей как наемного персонала, так и лиц, представляющих предпринимателей.

Тем не менее можем выделить и ряд стран, в которых специальные меры, направленные на ограничение безработицы и расширение занятости, не предусмотрены законодательством и не прописаны в коллективных договорах. В таких случаях они выполняются в границах социальных планов организаций. В частности, в законодательстве Соединенных Штатов Америки отсутствует положение о выплате выходного пособия, но несмотря на это, отдельные фирмы, в зависимости от масштабов производства и деятельности, выплачивают такие пособия уволенным сотрудникам.

Кроме того, некоторые страны мира выработали определенный позитивный опыт сглаживания разрушительных эффектов структурных трансформаций, вызывающих волну безработицы, состоящий в разработке согласительных процедур и мероприятий по обеспечению занятости увольняемых сотрудников, максимально возможном сокращении размеров и фактов увольнения в будущем, уменьшении отрицательных последствий потери рабочих мест. Эти мероприятия отражены в социальных планах и входят в комплекс договорных мер, независимо от факта заключения коллективных договоров.

К основополагающим принципам, определяющим специфику социального партнерства следует отнести: равные права сторон-участников партнерства; уважительное отношение друг к другу и взаимный учет заинтересованности; мотивация к заключению договора; государственное содействие по поводу развития и распространения социального партнерства, основанного на демократических началах; представители участников социального диалога обладают всеми необходимыми полномочиями; свободное волеизъявление в процессе обсуждения проблем трудовой сферы; добровольные начала в процессе принятия на себя обязательств; реальное обоснование взятых обязательств для всех участников договорного процесса; обязательный к исполнению характер коллективного договора или соглашения; предусмотрение действенного контроля в отношении исполнения принятых соглашений; непосредственная ответственность сторон-участников социального диалога по соблюдению условий договора. [3]

В контексте антикризисного управления занятостью акцентируется вопрос практической значимости социального партнерства. И действительно, социальный диалог способен стать средством, с помощью которого происходит согласование противоречивых политических, экономических и социальных позиций.

С целью улучшения системы социального партнерства целесообразна разработка правовых, хозяйственных и организационных норм, направленных на:

1. оптимальное регулирование минимальной оплаты труда;
2. непосредственное участие рядовых сотрудников в планировании и принятии решений, а также в проведении мероприятий, имеющих непосредственную социальную значимость;
3. непредвзятую и беспристрастную оценку квалификации персонала;
4. согласование интересов всех участников коллективного договорного процесса;
5. предупреждение возможного обострения напряжения и социальных столкновений;
6. создание специальных комиссий, занимающихся трудовыми отношениями, имеющими право на принятие решений, касающихся развития в социально-экономической области и реализации инноваций социального характера.

Для успешного воплощения принципов социального диалога в процессе антикризисного управления занятостью приобретают целесообразность и актуальность следующие меры:

* проведение коллективных переговоров в рамках подготовки проектов соглашений;
* назначение и осуществление взаимных консультаций, касающихся острых вопросов регулирования трудовых отношений;
* предоставление гарантий сотрудникам в отношении их трудовых прав;
* непосредственное участие работающих в осуществлении управления и разрешении конфликтных ситуаций, касающихся трудовых отношений и социальной сферы;
* повышение роли профсоюзных организаций в целях усиления качественной составляющей социального партнерства.

Для предотвращения и преодоления кризисных ситуаций в сфере занятости следует развивать консалтинговые услуги предпринимателям по поводу основ законодательства в трудовой сфере; оказывать консультационную помощь работодателям и работникам относительно заключения соглашений в социально-трудовой сфере; предоставлять консультационную помощь фирмам, производственная деятельность которых может нести угрозы для жизни и здоровья персонала, проводить активную работу в отношении охраны и безопасности труда наемного персонала; повышать меру участия наемных работников в процессе управления организацией.

Отдельного внимания требует область профессионального образования, поскольку она тесно связана с проблемами занятости и социальной адаптации, что обусловливает необходимость ее вовлечения в орбиту социального партнерства. Реализация этого положения может происходить через систему договорных отношений между образовательными учреждениями и предпринимателями, при этом целесообразным является вовлечение в этот процесс служб занятости в части, касающейся вопросов определения реального спроса на труд, трудоустройства будущих выпускников и их адаптации в трудовом процессе.

*Выводы.* Исходя из вышесказанного, будет являться обоснованным вывод о том, что в условиях кризисного состояния экономики и растущего напряжения в социальной сфере, расширение социального партнерства требует комплексных решений и привлечения основных агентов рыка в лице представителей государства, работников и предпринимателей для выработки совместных, согласованных и взвешенных решений в социально-трудовой сфере. Развитие социального партнерства может и должно стать приоритетным для государственной политики, что позволит прогнозировать экономический и социальный климат, находить результативные способы разрешения потенциально конфликтных ситуаций, предупреждать общественные эксцессы.

*Список использованных источников*

1. Локтюхина Н.В. Теоретические проблемы социального партнерства на рынке труда // Труд и социальные отношения. – 2009.- № 7.- С. 48-56.
2. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» от 18 июня 1998г. // Российская газета. 1998. 16 декабря.
3. Большухина И. С. Социальное партнерство как механизм совершенствования системы социально-трудовых отношений / Ульяновск: УлГТУ.- 2010. – 183 с.
4. Абазиева К.Г., Белокопытов И.А. Социальное партнерство как элемент государственно-общественного управления/ В сборнике научных трудов: Современные тенденции социального, экономического и правового развития стран Евразии.- 2016. – С. 496 – 505.
5. Немиров А.Л. Социальное партнерство как ключевое направление регулирования социально-трудовых отношений в рыночном хозяйстве // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова.- 2012. – Т. 18.- № 6. – С. 171 – 174.