

**Решение новых стратегических вопросов на предприятии
при помощи социального партнерства
Финенко Александр Юрьевич¹**

ассистент

Киевский национальный экономический университет

имени Вадима Гетьмана, Киев, Украина

E-mail: fiesta-2006@mail.ru

Введение

В современных условиях функционирования системы социального партнерства существует множество проблем, которые нужно рассматривать с позиции взаимосвязи экономик стран СНГ. На первое место выходит возможность внедрения специальной программы TACIS, которая была разработана Европейским Союзом для Новых независимых государств (бывших республик Советского Союза) с целью оказания помощи развитию гармоничных и крепких связей между Европейским Союзом и этими странами-партнерами. Ни в одной из стран СНГ механизм социального партнерства не функционирует в полном объеме по выше определенным нормам и нормативам. Профсоюзы существуют только формально, что вызвано нехваткой средств на проведение мероприятий по защите работников. В свою очередь организации или объединения работодателей борются за свои права с высочайшей мотивацией, иногда перерастающей в обман и нарушение общепринятых законов, как правового, так и морального характера.

Все названные процессы сопровождаются возникновением «теневой экономики», что приводит к безработице, снижению уровня оплаты труда на предприятиях и даже в целых отраслях экономики. Также снижается уровень социальной защищенности многих категорий трудящихся, что в итоге вызывает противоречия между работниками, работодателями и государственными органами власти. Но мировой опыт свидетельствует о том, что именно социальное партнерство помогает решить все эти противоречия и является единственным инструментом решения конфликтов.

Институт социального партнерства выступает, прежде всего, как гарант обеспечения мирного решения трудовых конфликтов, возможно при участии посредников, в результате чего сбалансированы интересы субъектов и сторон трудовых отношений и переоценивается ситуация на рынке труда.

Методы

Новые стратегические направления на предприятии предполагают, прежде всего:

- решение вопросов управления человеческими ресурсами, то есть администрирование труда. Эта работа включает в себя осуществление таких функций со стороны работодателя, как подбор кадров, назначения, определение размеров заработной платы, льгот и др. В данном случае автор подразумевает выполнение всех пунктов коллективного договора, который утверждается при помощи компромисса во благо общественному производству. Должен приниматься во внимание общественный фонд потребления и его равное и справедливое распределение между участниками трудовых отношений. Это направление должно быть приоритетным. Работник - это главная движущая сила производства, которая многочисленная и мало защищенная. Поэтому нужно лояльно оценивать трудящихся со стороны, как государства, так и работодателя. Также предлагается включить участие трудящихся в распределении прибыли предприятия. Это направление является приоритетным на современном этапе работы Международной Организации Труда, с целью перехода к цивилизованному рынку труда.

¹ Автор выражает признательность профессору, д.э.н. Гнибиденко Ивану Федоровичу

- управление размещением рабочей силы: сколько людей, какой квалификации потребуется на предприятии и в какой регион? Этот вопрос должен решаться на национальном уровне, где сторонами социального партнерства будут выступать центральные и местные органы власти, организации работодателей и профсоюзы трудящихся. Затем этот вопрос должен корректироваться на отраслевом уровне с учетом желания трудящихся относительно перехода на работу в другой трудодефицитный регион.
- решение проблем в сфере мотивации, развития и обучения персонала: в каком объеме трудящиеся нуждаются в обучении для успешной реализации своих трудовых функций на предприятии? При помощи социального партнерства пути решения проблем должны сосредотачиваться в точке совпадения знаний и профессиональных качеств с нововведениями (инновациями), которые связаны с научно – техническим прогрессом.

Результаты

Государственные органы, предприниматели и работники должны быть заинтересованными участниками социально – трудовых отношений и в равной степени нести ответственность за увеличение или уменьшение объемов общественного производства, социальную защиту трудящихся, обеспечение эффективного социально – экономического развития страны и общую социализацию всей экономической системы.