

Бочкова Нелли Васильевна,

аспирант, ассистент кафедры экономики и менеджмента,
Пензенской государственной
технологической академии,
e-mail: nellybochkova@mail.ru

МЕХАНИЗМ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ОСНОВЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Mechanism of regulation of labor relations on the basis of social partnership

В статье анализируются подходы к интерпретации трудовых и социально-трудовых отношений с позиций государства и современной науки. На основании оценки социально-трудовых отношений выявляются сходства и различия относительно их формирования и понимания структуры этих отношений в настоящее время. Статья содержит описание особенностей развития социально-трудовых отношений и становления на их основе института социального партнерства в России. Автор также рассматривает механизм регулирования трудовых отношений на основе социального партнерства и уточняет значение равноправия сторон социального партнерства при взаимодействии на различных уровнях.

The article analyzes the approaches to the interpretation of labor and social-labor relations with the state and modern science. On the basis of evaluation of social-labor relations the author reveals similarities and differences regarding their formation and understanding the structure of these relations in the present. This article describes features of the development of social-labor relations and the formation on their basis of social partnerships in Russia. The author also considers the mechanism of regulation of labor relations on the basis of social partnership and the relevance of the equality of the parties of social partnership in the interaction at various levels.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, трудовые отношения, социальное партнерство, трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, профсоюзы, коллективный договор, качество жизни, уровень жизни.

Keywords: social and labor relations, labor relations, social partnership, tripartite commission on regulation of social and labor relations, labour unions, collective contract, quality of life, standart of living.

«Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека»¹. Приоритетом государственной социальной политики на современном этапе является повышение эффективности инвестиций в человеческий капитал, обеспечение качественного воспроизводства рабочей силы, безопасных условий труда и социальных гарантий различным группам населения. Однако, несмотря на принципиальную значимость социальной политики,

понятийный аппарат в этой сфере сформулирован недостаточно четко.

Касается это, например, противоречий, возникающих по поводу определения трудовых и социально-трудовых отношений. Так, ТК РФ трактует трудовые отношения «как отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором»². Таким образом, стороны трудовых отношений – работник и работодатель – взаимодействуют друг с другом для решения вопросов, непосредственно связанных с процессом труда. В то же время понятие «социально-трудовые отношения», хотя неоднократно и упоминается в законодательных актах, официальной трактовки не имеет.

К настоящему времени сформировались различные подходы по определению социально-трудовых и трудовых отношений. Так, Б. Г. Збышко считает, что «важно проводить различие этих двух категорий, которые нередко употребляются как синонимы»³. Его позиция основана на том, что социально-трудовые отношения представляют собой проекцию предшествующей социально-экономической формации, определяются уровнем развития производительных сил и производственных отношений и подвержены влиянию глобализации. Именно социально-трудовые отношения являются основой для формирования и развития трудовых отношений. Последние, в свою очередь, представляют собой отношения между конкретным работником и конкретным работодателем.

Противоположную точку зрения имеет В. В. Куликов. Так как «трудовые отношения не ограничиваются рынком труда, а понимаются более широко, то рассматриваемые термины становятся тождественными»⁴. Непосредственными участниками социально-трудовых (трудовых) отношений признаются работник и работодатель, государство «остается вне этих отношений, не ставя себя в один ряд с их субъектами»⁵. Государство, таким образом, в этих отношениях играет особую роль, которая

² Статья 15 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ [Электронный ресурс] // Официальный сайт компании «Консультант плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>

³ Збышко Б. Г. Регулирование социально-трудовых отношений в России. Международный и национальный аспект: монография / Б. Г. Збышко. – М.: Социальное страхование, 2004. – 392 с.

⁴ Современная экономика труда: монография / рук. авт. кол-ва и науч. ред. В. В. Куликов. Институт труда России (НИИ труда). – М.: Финстатинформ, 2001. – 660 с. – С. 10.

⁵ Там же. С. 11.

¹ Статья 7 Конституции Российской Федерации [Электронный ресурс] // Официальный сайт компании «Консультант плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>

заключается в создании оптимальных условий для развития социальной, экономической и правовой среды.

Обе позиции сходятся в том, что социально-трудовые отношения направлены на регулирование качества жизни. Принципиальное же отличие состоит в интерпретации их структуры. Б. Г. Збышко рассматривает трудовые отношения отдельно от социально-трудовых. В. В. Куликов, Ю. П. Кокин, П. Э. Шлендер, напротив, считают, что трудовые отношения включены в структуру социально-трудовых и то, как их трактует ТК РФ, – это одно из направлений в процессе социально-трудового взаимодействия. По их мнению, социально-трудовые отношения не ограничиваются только сферой занятости, они охватывают все периоды жизни человека, начиная от воспроизводства, профессионального обучения и заканчивая обеспечением достойной старости. Подобная оценка социально-трудовых отношений формирует комплексный подход, который, по нашему мнению, и способен развивать качественное взаимодействие работников, работодателей и государства. Сегодня такое взаимодействие определяется как социальное партнерство. ТК РФ трактует его как «систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений»⁶.

На международном уровне основы социального партнерства заложены в Уставе МОТ и Декларации о целях и задачах МОТ⁷. В России становление института социального партнерства началось «сверху». Отказ от плановой экономики и необходимость развития рыночной экономики обусловили создание некоего общественного органа, который бы способствовал снижению политической и социальной напряженности, урегулированию экономических разногласий. В связи с этим Указом Президента от 15 ноября 1991 г. № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» было введено в практику ежегодное заключение на республиканском уровне генеральных соглашений по социально-экономическим вопросам между Правительством РСФСР, полномочными представителями общереспубликанских объединений профессиональных союзов и предпринимателей. Было также признано целесообразным, начиная с 1991 г., заключать трехсторонние отраслевые тарифные соглашения между органами государственного управления, профсоюзами и представителями собственников (работодателей).

В настоящее время для регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне на постоянной основе создана Российская трехсторонняя комиссия⁸. Комиссия может также создаваться на регио-

нальном, территориальном отраслевом (межотраслевом) уровне. Ее сторонами являются представители объединений профессиональных союзов, объединений работодателей, а также государство в лице уполномоченных лиц. Соответственно, в зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений на срок не более трех лет могут заключаться генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения. Соглашение обеспечивает взаимодействие сторон по регулированию социально-трудовых отношений и решению социально-экономических проблем⁹. Организует деятельность комиссии и председательствует на ее заседаниях координатор комиссии, который назначается Президентом РФ. Соглашение подписывают избранные координаторы сторон.

На основании статьи 35.1 ТК РФ комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в праве участвовать «в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда». Это, несомненно, является плюсом в развитии взаимодействия государства, объединений работодателей и работников. Однако следует обратить внимание на то, что общественные объединения работников (профсоюзы) в России не имеют той силы и сплоченности, которой они обладают в западных государствах. Важными проблемами профсоюзного движения сегодня является разобщенность действий, наличие большого числа немногочисленных, маловлиятельных профсоюзов, неучастие в движении работников малых предприятий, доля которых постепенно увеличивается. Необходимо также исключить финансовую зависимость профсоюзов от работодателей и возможность профсоюзных руководителей состоять на службе у государства с тем, чтобы позиция их была независима и интересы работников отстаивались в полной мере.

Результатом эффективного социального партнерства, на наш взгляд, можно считать симбиоз социальной, экономической и правовой сфер, когда каждая из них формирует предпосылки для качественного развития других. Непременным условием для этого является формирование культуры социально-партнерских отношений, основанной на трудовой грамотности и желании работников отстаивать свои права, легитимности и заинтересованности работодателей в развитии социальной сферы, мобильности государственных структур.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Относительно целей и задач Международной организации труда : Декларация Международной организа-

⁶ Статья 23 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ [Электронный ресурс] // Официальный сайт компании «Консультант плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>

⁷ Относительно целей и задач Международной организации труда : Декларация Международной организации труда (Филадельфия, 10 мая 1944 г.). [Электронный ресурс] // Юридическая Россия. Федеральный правовой портал. – Режим доступа: <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1312118>.

⁸ О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений : Федеральный закон от 01.05.1999 г.

№ 92-ФЗ (принят ГД ФС РФ 02.04.1999). [Электронный ресурс] Официальный сайт компании «Консультант плюс». – Режим доступа: www.consultant.ru/online/base/?req=doc;base=LAW

⁹ Так, Генеральное Соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2008-2010 годы решает вопросы в области экономической политики; заработной платы, доходов и уровня жизни населения; развития рынка труда и содействия занятости населения; социального страхования, социальной защиты, отрасли социальной сферы; условий и охраны труда, промышленной и экологической безопасности; социально-экономических проблем развития северных регионов России; социального партнерства и координации действий Сторон Соглашения.

ции труда (Филадельфия, 10 мая 1944 г.). [Электронный ресурс] // Юридическая Россия. Федеральный правовой портал. – Режим доступа: <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1312118>

2. Об основополагающих принципах в сфере труда : Декларация Международной организации труда (18 июня 1998 г.) // Российская газета. – 1998. – 16 дек. – Ст. 62.

3. Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ [Электронный ресурс] // Официальный сайт компании «Консультант плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>

4. О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений : Федеральный закон от 01.05.1999 г. № 92-ФЗ (принят ГД ФС РФ 02.04.1999). [Электронный ресурс] Официальный сайт компании «Консультант плюс». – Режим доступа: www.consultant.ru/online/base/?req=doc;base=LAW

5. О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов) : Указ Президента от 15 ноября 1991 г. № 212. [Электронный ресурс] // Информационно-

правовой портал «Гарант». – Режим доступа: <http://base.garant.ru/10105374/>

6. Збышко Б. Г. Регулирование социально-трудовых отношений в России. Международный и национальный аспект : монография / Б. Г. Збышко. – М. : Социальное страхование, 2004. – 392 с.

7. Мамытов Е. Г. Социально-трудовые отношения в условиях рынка / Е. Г. Мамытов. – М. : МАКС Пресс, 2008. – 288 с.

8. Экономика труда : учебник / под ред. проф. П. Э. Шлендера и проф. Ю. П. Кокина. – М. : Юрист, 2003. – 592 с.

9. Современная экономика труда : монография / рук. авт. кол-ва и науч. ред. В. В. Куликов. Институт труда России (НИИ труда). – М. : Финстатинформ, 2001. – 660 с.

10. Ващенко А. Н. Человеческие ресурсы России : актуальные вопросы бизнес образования и социальное партнерство / А. Н. Ващенко, М. П. Бондаренко // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2009. – № 10. – С. 139-145.

Головчанская Елена Эдуардовна,

к. э. н., доц. кафедры управления персоналом

Волгоградского государственного педагогического университета,

e-mail: Belenteva@rambler.ru

ЦЕНОВАЯ ПОЛИТИКА КАК СОВРЕМЕННЫЙ ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ СТОИМОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

The price policy as the modern approach of formation of cost of the personnel of the organisation

В статье рассматривается ценообразование с точки зрения маркетинга персонала, которое с учетом внешних и внутренних факторов определяет состав и структуру издержек на рабочую силу персонала, а также их изменение в процессе ее воспроизводства и оказывает непосредственное влияние на текущие и стратегические издержки предприятия.

Ценообразование – это процедура определения цены рабочей силы персонала, включающая в себя совокупность последовательных действий стратегической и тактической направленности: выявление факторов, влияющих на ценообразование, определение целей, анализ затрат, расчет индивидуальной стоимости работника, разработку ценовой стратегии и принятие тактических решений.

The article deals with the pricing from the point of view of the personnel marketing considering the external and internal factors that defines the cast and cost structure of the personnel and also their change during its reproduction and influences current and strategic costs of the enterprise.

Pricing is a procedure for defining the personnel labour costs, including a set of consecutive actions of a strategic and tactical orientation: revealing the factors influencing pricing, defining the purposes, the expense analysis, the calculation of individual cost of a worker, the development of pricing strategy and the acceptance of tactical decisions.

Ключевые слова: ценовая политика; ценообразование; цена труда; рынок труда; монополия; издержки; маркетинг персонала; ценовая тактика; ценовая стратегия; монополия; олигополия; совершенная конкуренция.

Keywords: the price policy; pricing, labour cost; labour market; monopsony; costs; personnel marketing; price tactics; price strategy, monopoly; oligopsony, perfect competition.

На современном этапе развития экономики вопросы формирования эффективной системы управления персоналом являются основополагающими в деятельности любой организации. Кризисные процессы обуславливают необходимость пристального внимания управленцев к проблемам экономичности использования человеческих ресурсов. В этой связи разработка комплексного механизма или набора инструментария, способного гибко и мобильно встроить новые подходы в традиционные системы управления персоналом, сегодня, как никогда, актуальна. И здесь, на наш взгляд, нельзя не обратить внимания на маркетинг персонала, который выступает эффективным средством достижения целей организации в рыночных высококонкурентных условиях.

Маркетинг персонала определяется как деятельность, направленная на удовлетворение конечных потребителей путем формирования, стимулирования, координирования и интегрирования персонала в рамках реализации стратегических и тактических решений организации¹. Маркетинг персонала фокусирует свое внимание как на потребностях персонала, так и на потребностях работодателя, формируемых в организации в соответствии с ее стратегией.

Важнейшим функциональным элементом маркетинга персонала является ценообразование, которое с учетом внешних и внутренних факторов определяет состав и структуру издержек на рабочую силу персонала,

¹ Головчанская Е. Э. Фундаментальные основы формирования маркетинга персонала на рынке труда / Е. Э. Головчанская // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов. – 2008. – С. 29-31.