

331.1

Парушина Н.В., д.э.н., профессор,
Тимофеева С.А., ст. преподаватель,
Орловский государственный институт экономики и торговли

ОБ ОТДЕЛЬНЫХ ОСОБЕННОСТЯХ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СУБЪЕКТОВ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В последние годы проблемы социального партнерства стали объектом пристального внимания, как со стороны ученых, так и со стороны специалистов - практиков. В условиях развития острых социальных противоречий и конфликтов, с которыми столкнулось российское общество, подобный интерес вполне объясним. Научные подходы к исследованию системы социального партнерства достаточно подробно освещены в научных трудах следующих авторов: Мазин А.Л. [1], Остапенко Ю.М. [2], Горелов Н.А. [4], Волгин Н.А., Одегов Ю.Г. [5] и другие. Субъекты хозяйствования являются ключевым элементом системы хозяйственного развития социального партнерства.

На наш взгляд социальное партнерство – это способ обеспечения оптимального баланса основных интересов различных социальных групп. Вполне логично, что эти интересы не совпадают в своей основе, поскольку у каждого из их носителей свое назначение и вполне определенная общественная роль. В условиях посткризисной экономики необходимо учитывать положение каждого человека, перспективы его профессионального роста и развития и возможности общественно полезного использования его трудового потенциала. Это должно составлять конкретный предмет социального партнерства в сфере занятости, что обуславливает актуальность темы статьи.

Цель статьи – определить особенности функционирования отдельных субъектов хозяйствования в системе социального партнерства, их сильные и слабые стороны и направления их взаимодействия.

Авторы согласны с мнением Горелова Н.А., что социальное партнерство необходимо рассматривать не только как состояние, но и как процесс динамического равновесия возвышения интересов всех его субъектов [4].

Авторами уточнена субъектная структура социально-экономического партнерства, которая, характеризуется трехкомпонентным построением (табл.1) с позиций трех подходов.

Таблица 1

Субъекты социального партнерства.

1 подход	2 подход	3 подход
Государство	Органы государственной власти и местного самоуправления	Властные структуры
Правительство РФ, министерства, федеральные агентства, органы государственной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления и др.		
Объединения работодателей	Бизнес-структуры	Бизнес
Собственники, предприниматели, малый и средний бизнес, ассоциации, коммерческие и некоммерческие организации, Торгово-промышленная палата РФ		
Профсоюзы	Гражданское общество	Общественные организации
Общественные организации, Всероссийские ассоциации (профцентры), традиционные и альтернативные профсоюзы, наемные работники		

Каждый из субъектов преследует свои собственные цели. При этом от степени организованности их представителей, точности выражения ими интересов представляемой группы в значительной степени зависит результативность взаимодействия. Именно в их бесконечных взаимных уступках, договоренностях и компромиссах достигается общий результат: стабильная, развитая, процветающая страна.

Автор согласен с мнением Остапенко Ю.М., что состав участников социального партнерства напрямую зависит от их деятельности [2]. Так, если общественные отношения складываются в целях использования и охраны окружающей среды, то субъектами партнерства могут выступать хозяйствующие субъекты и природоохранные организации; если в целях образования - учителя и учащиеся и т.д.

Научный анализ данной проблемы закладывает основы для выработки оптимальных управленческих технологий, направленных на регулирование процессов в сфере труда, гармонизацию и стабилизацию общественных отношений на основе социального партнерства.

По мнению авторов, выявление сути социального партнерства как социального института невозможно без комплексного анализа интересов, целей, степени готовности и результативности взаимодействия этих партнеров. Механизм социального партнерства включает: соглашения, коллективные договоры и контракты, партнерские переговоры.

Взаимодействие субъектов социального партнерства нами рекомендуется осуществлять с помощью определенных методов (рис.1), которые позволяют упорядочить процесс взаимодействия социальных партнеров.

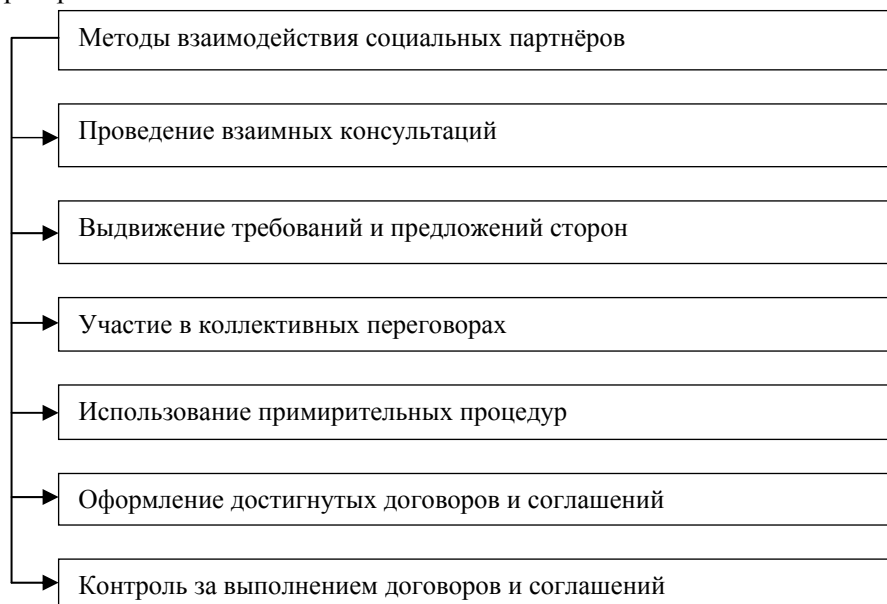


Рис. 1. Методы взаимодействия социальных партнеров

В условиях социально-ориентированной экономики меняется экономическое и правовое положение субъектов трудовых отношений, формируются их новые социальные роли, обуславливается значительный спектр мотивации. Мы считаем, что это связано с усилившейся дифференциацией населения по стартовым условиям, по уровню доходов, по имеющимся возможностям экономической и психологической адаптации к рынку.

Остановимся подробнее на основных субъектах. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ (ред. от 17.06.2011г.), в качестве работодателей на российском рынке труда выступают юридические или физические лица, осуществляющие найм работников. 27 ноября 2002 г. Президентом РФ был подписан Федеральный закон «Об объединениях работодателей» (в ред. ФЗ от 01.12.2007г. №307-ФЗ). Закон определяет правовое положение объединений работодателей, порядок их создания, деятельности, реорганизации и ликвидации. В настоящее время можно выделить несколько групп объединений хозяйствующих субъектов:

некоммерческие союзы и ассоциации промышленников и предпринимателей, действующие на федеральном, региональном и территориальном уровнях и образованные, в основном, на базе бывших общественных объединений;

российские акционерные общества отраслевого характера;

Торгово-промышленная палата Российской Федерации, действующая на основе Федерального закона «О торгово-промышленных палатах в Российской Федерации» от 07.07.1993г. №5340-1 (в ред. от 23.07.2008 г. №160-ФЗ) и ее региональные отделения;

структуры органов исполнительной власти, осуществляющих функцию работодателя.

Хотя организационный процесс еще далек от завершения, в России уже существует достаточно развернутая сеть бизнес-объединений, представляющих интересы работодателей: Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП); Круглый стол бизнеса России (КСБР); Международный Конгресс промышленников и предпринимателей; Ассоциация российских банков; Федерация товаропроизводителей и другие. Для координации действий работодателей в сфере регулирования социально-трудовых отношений в начале 90-х годов был создан Координационный совет объединений работодателей России (КСОРР), выражающий позицию работодателей в РТК.

Наряду с объединением, действующим на федеральном уровне, формируется сеть региональных объединений. Создание региональных и территориальных объединений работодателей ускорило развитие социального диалога на всех уровнях.

Авторы отмечают, что никакие законодательные инициативы не решат проблему недостаточности представительства работодателей и их низкой активности в этой области. Незрелость социально-ответственного бизнеса и недостаточность представительства работодателей - самая острая проблема в сфере социального партнерства. Так, активность участия предпринимателей в договорном регулировании трудовых отношений можно связать со следующими факторами:

- 1) с темпами утраты монополии государства в формировании трудовых отношений;
- 2) со степенью экономической зависимости хозяйствующих субъектов от государства;
- 3) со степенью активности, солидарности профсоюзов и их объединений.

Главный интерес предпринимателя заключается прежде всего в том, чтобы вложенный им капитал как можно быстрее принес прибыль. А это возможно только при стабильном и устойчивом состоянии коллектива. Поэтому каждый предприниматель должен быть заинтересован в социальном партнерстве как инструменте социального мира, ему не нужны конфликты, которые могут свести на нет все его усилия по получению прибыли.

По ст. 29 ТК РФ, представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Профсоюзы - это по существу единственная массовая организация, представляющая и закрепляющая социально-экономические, социально-трудовые отношения наемных работников на рынке труда, защищающая интересы человека как носителя определенной рабочей силы и обеспечивая занятость, условия и оплату труда, согласно ст.352 ТК РФ. Профсоюзы являются наиболее устойчивой организованной формой социально-экономических связей наемных работников, основанной на принципах единства, солидарности, справедливости и направленной на выполнение функций представительства интересов трудящихся и на обеспечение их социальной защиты.

По мнению Сошниковой Т.А., несмотря на то, что профессиональные союзы не являются политической организацией, они сотрудничают со всеми политическими партиями, различными общественными объединениями и движениями, которые реально добиваются сохранения и расширения социальных гарантий для граждан России, взаимодействуют с ними в вопросах организации и проведения демократических выборов в органы власти [3].

Современные профсоюзы активно участвуют в работе Совета Федерации, Государственной Думы, Правительства РФ, законодательных и исполнительных органов в субъектах Федерации, органов местного самоуправления, органов управления экономикой и социально-трудовой сферой на принципах социального партнерства.

В настоящее время правовой стороной деятельности профсоюзов в России являются: Конституция РФ, Трудовой Кодекс РФ, Федеральный закон от 12.01.96 № 10 – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. от 23.07.2008 г. №160-ФЗ).

Все крупные профсоюзы страны объединены во всероссийские ассоциации (профцентры), которых изначально было пять: Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР); «Соцпроф»; Конфедерация труда России (КТР); Всероссийская конфедерация труда (ВКТ); Конгресс российских профсоюзов. Два российских профцентра - Конфедерация труда России и Всероссийская конфедерация труда слились в 2009 году в одну профсоюзную ассоциацию. Но, следует отметить, что в российском обществе вопрос о критериях влияния тех или иных профобъединений остается открытым и является предметом дискуссии.

Специфическую роль играют в социальном партнерстве органы власти. Именно с их участием на определенных условиях в регулировании взаимоотношений между работниками и работодателями связывается понятие трипартизма и специфика российской модели социального партнерства.

Государство как субъект социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики выступает в следующих основных ролях: законодатель; защитник прав граждан и организаций; работодатель; посредник; арбитр при трудовых спорах. Можно отметить, что основой характеристики российской модели социального партнерства является, достаточно широкие границы участия государства и высокой степенью региональных особенностей в практике становления и развития социального партнерства. Эту специфику развития социального партнерства в России выделяют многие исследователи.

Для расширения социального партнерства необходима государственная поддержка развития системы взаимодействия участников через создание спектра институтов, механизмов и процедур социального диалога, системы эффективных санкций. Для работодателей со стороны региона требуется разработка компенсационного механизма создания и сохранения рабочих мест работодателями за счет областного и местного бюджета и др.

На наш взгляд, каждый сектор в системе социального партнерства имеет свои сильные и слабые стороны. Сильная сторона государства - его властные рычаги, сильная сторона бизнеса - способность обеспечения финансовыми ресурсами, третий сектор является инициатором новаторских идей.

Но неумение совместно их использовать рождает ряд проблем: поиск источника финансирования проектов; нехватка человеческих ресурсов, точнее - недостаток профессионалов, способных обеспечить эффективность процесса социального партнерства; неприспособленность к инновациям.

Чиновники различных органов государственного управления проявляют неприязнь к переменам, особенно в работе с третьим сектором. Бывает, что соперничество или даже зависть разгораются внутри одного сектора или организации, что приводит к блокированию дальнейшего сотрудничества.

Иногда возникает и обратная ситуация, когда ряд общественных деятелей считают, что государство многие вопросы должно решать самостоятельно. Такой подход объясняется общими причинами неразвитости институтов гражданского общества.

Все стороны должны осознавать, что социальное партнерство предполагает профессионализм, высокую ответственность за качество и полноту выполнения взятых на себя обязательств. Только при таком отношении к совместному сотрудничеству можно преодолеть существующие проблемы и сделать процесс социального партнерства устойчивым и эффективным.

Литература

1. Мазин А.Л. Экономика труда / А.Л. Мазин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 575 с.
2. Остапенко Ю.М. Экономика труда / Ю.М. Остапенко - М: ИНФРА – М, 2009. - 272 с.
3. Сошникова Т.А. Правовые проблемы повышения роли профессиональных союзов в управлении государственными и общественными делами, защите трудовых прав работников / Т.А. Сошникова //Государство и право. – 2005. - №4. – С.37-41.
4. Экономика труда /под ред. Н.А.Горелова – 2-е изд. - Спб.: Питер, 2007. – 704 с.
5. Экономика труда: (социально – трудовые отношения) /под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Издательство «Экзамен», 2006. - 736 с.

303.722.4

*Бузни А.Н., д.э.н., профессор, Доценко Н.А., аспирант,
ТНУ имени В.И. Вернадского, г. Симферополь*

МЕЖОТРАСЛЕВАЯ КЛАСТЕРИЗАЦИЯ В СИСТЕМЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОДОВОЛЬСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Одной из важнейших задач государственной политики является обеспечение продовольственной безопасности, что сопряжено с функционированием целого ряда отраслей народного хозяйства, находящихся в многообразии взаимозависимостей. По мнению авторов, эти взаимосвязи целесообразно рассматривать на основе кластерного подхода.

Использование кластеров является относительно новым подходом к формированию инновационной экономики, о чём свидетельствуют ряд публикаций [1-3]. Появился даже термин «кластерная политика», которым обозначается политика на государственном или региональном уровнях, направленная на развитие кластеров. В то же время некоторые эксперты полагают невозможным искусственное создание кластеров. До сих пор существует нечёткость в характеристике специфики кластерной политики, ее места в ряду уже существующих инструментов экономической политики.

В последнее время получает распространение кластеризация как группировка производственных формирований в целях совместного выполнения ими определённых функций. В этом случае понятие кластера связывают часто с регионом. Например, вслед за М. Портером,