

РОССИЙСКИЙ РЫНОК ТРУДА В РАМКАХ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА

Жукова Мария Андреевна

магистрант, Уральский институт Управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, РФ, г. Екатеринбург

THE RUSSIAN LABOR MARKET IN THE FRAMEWORK OF SOCIAL DIALOGUE

Maria Zhukova

Undergraduate, Ural Institute of Management – a branch of the Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation, Russia, Yekaterinburg

Аннотация. Дается понятие и описывается сущность социального диалога как одного из важнейших механизмов регулирования социально-трудовых отношений на современном российском рынке труда. Проблема социального диалога в условиях адаптации российского рынка труда в новых условиях, предложения по преодолению возможных трудностей процесса социального диалога в рамках совершенствования организационно-экономического механизма.

Abstract. The concept and essence of social dialogue as one of the most important mechanisms of regulation of social and labor relations in the modern Russian labor market is given. The problem of social dialogue in the conditions of adaptation of the Russian labor market in new conditions, proposals for overcoming possible difficulties in the process of social dialogue within the framework of improving the organizational and economic mechanism.

Ключевые слова: социальный диалог, рынок труда, социальное партнерство.

Keywords: social dialogue, labor market, social partnership.

За многие годы в рамках международного опыта построения социально-трудовых отношений было выявлено, что наилучшим способом определения условий работы, оплаты труда, профессионального обучения и возможностей трудоустройства является проведение добровольных коллективных переговоров между социальными партнерами. Очень важен для проблематики данного исследования следующий факт: согласно Программе сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2021–2024 годы были сформулированы следующие приоритеты: «содействие дальнейшему развитию социально-трудовых отношений в Российской Федерации в направлении достижения и реализации принципов достойного труда путем концентрации усилий в таких областях, как поддержка устойчивых предприятий, расширение занятости, социальная защита, социальное обеспечение, условия и охрана труда, социальный диалог, международные трудовые нормы и

основополагающие принципы и права в сфере труда» [1].

Но в свою очередь вышеуказанных целей невозможно будет достичь без конструктивно выстроенного социального диалога. В соответствии с Докладом IV, представленным на Международной конференции труда в 2013 году, «Социальный диалог – это термин, определяющий участие работников, работодателей и правительства в процессе принятия решений в сфере занятости и в отношении проблем, возникающих на рабочих местах. Он включает все виды переговоров, консультаций и обмена информацией между представителями этих групп относительно общих интересов в области социально-экономической политики и политики в сфере труда. Социальный диалог – это и средство обеспечения социально-экономического процесса, и цель сама по себе, поскольку социальный диалог позволяет людям выражать свои мнения и отстаивать их в своих обществах и на рабочих местах» [2]. В связи с чем, социальный диалог можно рассматривать как инструмент реализации социального партнерства. Особенно важен данный инструмент для развития регионов, ведь успешные деловые отношения между исполнительной властью, работодателями и работниками способствуют развитию предпринимательской среды, а также инфраструктуры регионов в целом. Можно с уверенностью сказать, что эффективный социальный диалог дает некий стимул для разработки политики и поиска компромиссных решений, которые будут учитывать условия труда, потребности, и приоритеты не только работодателей, но и сотрудников. Это в свою очередь повлечет за собой долгосрочный устойчивый результат, как для компании, так и для общества в целом. В первую очередь социальный диалог ориентирован на обеспечение занятости населения. В условиях отсутствия четкой стратегии развития занятости на федеральном уровне, особое значение приобретает формирование согласованной политики в определении приоритетов развития социально-трудовой сферы на уровне регионов. Это тем более актуально в условиях адаптации российского рынка труда в новых условиях, ключевую роль в которых играет модернизация службы занятости [3]. До сих пор на территории Российской Федерации службы занятости носили не превентивный, а реактивный характер, т.е. возвращение безработных на рынок труда, возвращение безработных к занятости. На сегодняшний день понятно, что трансформация будет происходить к направлению проактивности, а это означает, что будет значимым отложенный долгосрочный эффект [4].

В рамках происходящих изменений на рынке труда социальному диалогу так же придется претерпеть изменения, чтобы в дальнейшем доказать свою эффективность. Для работодателей и профсоюзов одна из главных задач стоит – это представительство интересов, но если сейчас мы видим рост числа самозанятых, рост числа малых предприятий, то каким образом обеспечить баланс интересов при защите законных прав и продвижения интересов работодателей и профсоюзов при соблюдении принципа добровольности. Возникает вопрос как добиться самоорганизации самозанятых? А это является растущим классом работников. В рамках социального диалога нужно найти взвешенные решения, чтобы российский рынок труда отвечал запросам граждан и запросам экономики. Для решения вышеуказанных вопросов необходимо уже сейчас:

пересмотреть основные подходы к оценке социального партнерства как механизма регулирования трудовых отношений;

провести сопоставительный анализ динамика структуры и состава обязательств региональных соглашений;

выявить основные тенденции и проблемы развития российского рынка труда и разработать предложения по их решению;

провести анализ практики взаимодействия социальных партнеров на российском рынке труда;

разработать предложения по усилению их регулирующего воздействия на российский рынок труда в целом.

Принятие данных мер будет направлено на совершенствование организационно-экономического механизма регулирования российского и региональных рынков труда на основе усиления взаимодействия социальных партнеров через механизм социального диалога.

Список литературы:

1. Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2021-2024 г. – [Электронный ресурс] / Режим доступа URL: <https://mintrud.gov.ru/uploads/editor/bc/28/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BC%D0%B0%20%D1%81%D0%BE%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0%20%D0%BC%D0%B5%D0%B6%D0%B4%D1%83%20%D0%A0%D0%A4%20%D0%B8%20%D0%9C%D0%9E%D0%A2%202021-2024.%20RUS.%20FINAL.pdf> (дата обращения 02.03.2022).
2. Доклад IV «Социальный диалог». Глава 1, с. 5 // Международная конференция труда. 102-я сессия, 2013 г. – [Электронный ресурс] / Режим доступа URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wems_210128.pdf (дата обращение 04.03.2022).
3. О занятости населения в Российской Федерации: Федеральный закон от 19.04.1991 № 1032-1 (с изм. и доп.) // Собрание законодательства РФ, № 17, 22.04.1996, ст. 1915.
4. Александр Шохин: «Наша цель – создание привлекательной бизнес-среды», 2019 г. – [Электронный ресурс]. / Режим доступа URL: <https://businessofrussia.com/items/2019-02-187/article-295> (дате обращение 15.03.2022).