

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЯХ

Е.В. Максименко

(Белорусский государственный технологический университет, г. Минск)

В современном обществе регулирование социально-трудовых отношений определяется присущими рынку отношениями между наемными работниками и работодателями. Возникла и приобрела особую актуальность и остроту проблема поиска определения основных направлений и форм регулирования социально-трудовых отношений, адекватных современным социальным и экономическим условиям.

Состояние законодательства и реального положения дел в области сферы применения труда является не только показателем цивилизованности общества, но и условием эффективности экономики.

Специалисты все больше внимания уделяют проблемам и особенностям социально-трудовых отношений. Это обусловлено рядом факторов, таких как сокращение численности занятых на производстве, возрастание конфликтных ситуаций между работниками организации, ограничение финансовых средств, направляемых на оплату труда. В отдельных случаях наниматели основное внима-

ние уделяют проблемам снижения издержек, максимизации прибыли, то есть цели производственного характера являются доминирующими.

В настоящее время государство не является единственным работодателем, в экономике работают многочисленные собственники средств производства, интересы которых не совпадают с интересами наемных работников. Вместе с тем управление трудовыми отношениями является одним из основных элементов хозяйственной деятельности организации любой формы собственности. С целью достижения компромисса в отношениях между трудом и капиталом возникла объективная необходимость внедрения и совершенствования определенных процедур урегулирования разногласий. При этом базовые нормы, регулирующие трудовые отношения, устанавливает государство, а детали и дополнительные социальные гарантии – устанавливаются посредством переговоров.

Для государства методологической основой определения основных направлений регулирования социально – трудовых отношений является реализация конституционного положения социального государства, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

В качестве предмета социально-трудовых отношений могут выступать отдельные блоки правоотношений:

- социально-трудовые отношения занятости;
- социально-трудовые отношения, связанные с организацией труда;
- социально-трудовые отношения, связанные с оплатой труда.

Ключевыми являются анализ и оценка развития рынка труда, направления оптимизации занятости населения и их регулирование, проведение кадровой диагностики с целью определения потенциально избыточной рабочей силы.

На современном этапе происходят количественные и качественные изменения в системе рабочих мест. При этом основными элементами системы социально-трудовых отношений выступают рынок труда, занятость, связанная с системой рабочих мест, заработная плата, доходы и уровень жизни населения, охрана труда, социальная защита и социальные услуги населению и другие.

Все перечисленные факторы вызывают необходимость поиска эффективных методов правового регулирования.

Особое значение приобретает социальное партнерство, выражающееся во взаимодействии профсоюзов, нанимателей и органов государственного управления. Это создание и деятельность трехсторонних консультативных органов, ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров, соглашений; создание и совершенствование нормативной правовой базы, проведение консультаций, семинаров, конференций и т. д.

Возрастает роль местных соглашений и коллективных договоров, регулирующих трудовые и социально-экономические отношения между нанимателями и работниками. Все более широкий круг вопросов, возникающих в социально-трудовой сфере, относится к предмету регулирования их сторонами.

Посредством заключения коллективных договоров в организациях решаются вопросы оплаты и охраны труда, организации труда и отдыха, занятости, приватизации, гарантий и компенсаций при несчастных случаях на производстве, создания условий для работы профсоюзного актива, предоставляются дополнительные (по сравнению с законодательством) преимущества и льготы.

Совмещение целей отдельных работников и организации в целом, формирование образцов нового организационного поведения, современных систем мотивации и стимулирования работников является основным на современном этапе. Создание эффективной системы управления социально-трудовыми отношениями на уровне организации позволит в значительной степени снизить уровень конфликтности в коллективе, гармонизировать интересы в системе взаимодействия «работник с работодателем» и «работник с работником», повысить уровни самоорганизации и самоуправления. Учет и изучение особенностей социально-трудовых отношений позволят руководителю конкретной организации выбрать рациональный стиль управления и установить благоприятную психологическую атмосферу в коллективе. Достичь этих целей можно путем формирования эффективной системы управления социально-трудовыми отношениями в организации, а также четкой регламентации данной системы на уровне законодательства либо локальных нормативных правовых актов.