**Понятие социальной политики,**

**ее роль в современной экономике**

*Социальная политика*:

* *в широком смысле* – действия государства по регулированию отношений с различными социальными группами населения в целях повышения их уровня благосостояния и рационального использования трудового потенциала страны;
* *в узком смысле* – деятельность участников рынка труда (работодателей, органов управления, профсоюзов), которая влияет на формирование оптимальной социальной инфраструктуры на этом рынке и удовлетворение потребностей членов общества, повышение уровня их благосостояния и качества трудовой жизни.

*Субъектами социальной политики* являются представители и институты гражданского общества, которые активно взаимодействуют в социальной сфере. Это могут быть как отдельные граждане и социальные группы, так и органы власти различных уровней управления, работодатели из различных отраслей экономики, общественные объединения и другие структуры, оказывающие влияние на разработку и реализацию государственной социальной политики.

*Объектом социальной политики* принято считать общество, неоднородное по своей структуре и составу. Это диктует необходимость дифференциации объектов социальной политики, которая может быть осуществлена по различным основаниям (способности людей к труду, состояние здоровья, возраст, уровень жизни и прочие социально-демографические характеристики).

*Главная цель социальной политики* – обеспечение повышения уровня и качества жизни населения при помощи стимулирования трудовой и хозяйственности деятельности граждан, и предоставление каждому трудоспособному человеку таких условий для трудовой деятельности, которые позволят обеспечить высокий уровень благосостояния его семьи.

К основным мерам социальной политики относятся:

* поддержка трудоспособных граждан в вопросах занятости, условий и оплаты труда, обеспечение взаимовыгодных отношений работодателей и работников;
* помощь нетрудоспособным, незащищенным категориям граждан и обеспечение им минимальных социальных стандартов (прожиточный минимум, минимальная оплата труда и пр.);
* развитие социальной инфраструктуры;
* обеспечение социальной безопасности и минимизация социальных рисков.

*Социальная политика государства* – комплекс мер, осуществляемых органами государственной власти, которые направлены на обеспечение благоприятных условий жизни и труда населения (увеличение доходов населения и потребления им благ, повышение качества жизни, обеспечение социальной защиты населения).

Понятие «социальная политика» трактуют по-разному:

* мероприятия по достижению социального развития общества;
* деятельность по защите социально незащищенных слоев населения;
* политика перераспределения, смягчающая классовое неравенство. Социальная политика касается рынка труда, образования, быта, куль-

туры, искусства, здравоохранения и т. д. В ходе ее проведения население получает социальную поддержку и защиту, повышение качества жизни, реализацию своих прав и свобод, происходит снижение социальной напряженности в обществе.

Можно сделать вывод, что проводимая государством социальная политика призвана устранить или уменьшить последствия негативных социальных явлений в стране (безработицы, социальной дифференциации) и противодействовать социальной дезорганизации общества.

Выделяют три уровня социальной политики: интеруровень (межгосударственный уровень), макроуровень (уровень страны), микроуровень (уровень предприятий).

1. На *интеруровне* заключаются международные договоры и соглашения сторон (стран), касающиеся вопросов миграции, социального обеспечения и социально-культурного взаимодействия.
2. *Макроуровень* включает следующие подуровни: а) федеральный уровень (РФ);

б) региональный (субъектов РФ) и внутрирегиональный уровни.

На макроуровне реализуется государственная социальная политика и социальная политика регионов, определяемая уровнем благополучия граждан, проживающих на территории данных регионов, степенью удовлетворения их потребностей и интересов.

1. *Микроуровень* включает следующие подуровни:

а) уровень функционирующих отраслей и организационно-правовых форм хозяйствования, предусмотренных действующим гражданским законодательством;

б) уровень общественных организаций и объединений граждан; в) личностный и семейный уровни.

На микроуровне решаются вопросы создания и расширения производства, повышения трудовой мотивации, качества жизни и благосостояния, регулирования доходов.

Выделяют коллективные (массовые) и индивидуальные (личностные) формы проведения в жизнь социальной политики.

При реализации *коллективных форм* все субъекты социальной политики имеют право на получение гарантированных государством выплат (стипендий, пособий, пенсий и т. д.), при реализации *индивидуальных форм* – только отдельные граждане или категории населения.

Все используемые в современной практике методы социальной политики государства делятся на четыре группы:

1. Правовые (законодательные).
2. Экономические.
3. Административно-распорядительные.
4. Идеологические.

*Правовые* (*законодательные*) *методы* подразумевают регулирование разных сторон деятельности комплекса потребления национальной экономики на основе реализации пакета нормативно-правовых актов. *Экономические методы* предусматривают меры экономического характера, такие как установление цен, тарифов, налогов, льгот, размеров пенсий и определение величины других социальных выплат.

*Административно-распорядительные методы* включают различные разрешительные и ограничительные меры. *Идеологические методы* направлены на создание и поддержание понятий, правил и норм нравственно-этического характера в обществе и связаны с такими категориями, как «добро», «зло», «нравственность», «безнравственность» и т. п.

На сегодняшний день социальная политика государства ориентируется на следующие важные принципы:

* принцип социальной справедливости;
* принцип социальных гарантий в получении минимального размера социальных благ каждым гражданином (минимальных пенсии, уровня заработной платы, потребительского бюджета);
* принцип равенства возможностей каждого в получении социальных благ и услуг.

В рамках реализации социальной политики государства действует Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 309  
«О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года». В соответствии с данным документом были разработаны национальные проекты и программы по следующим направлениям:  сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи; реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности; комфортная и безопасная среда для жизни; экологическое благополучие; устойчивая и динамичная экономика; технологическое лидерство; цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы.

Президентский указ непосредственно относится и к политике в сфере труда, предусматривая мероприятия, которые касаются повышения производительности труда и поддержки занятости. Правительству Российской Федерации при реализации программ совместно с органами государственной власти субъектов Российской Федерации предписывается обеспечить:

а) достижение следующих целей и целевых показателей:

* увеличить ожидаемую продолжительность жизни до 78 лет к 2030 году и до 81 года к 2036 году;
* обеспечить рост МРОТ к 2030 году более чем в два раза по сравнению с суммой, установленной на 2023 год, с достижением его величины не менее чем 35 тыс. рублей в месяц;
* обеспечить граждан жильем общей площадью не менее 33 кв. метров на человека к 2030 году и не менее 38 кв. метров к 2036 году;
* обеспечить устойчивый рост доходов населения и уровня пенсионного обеспечения не ниже уровня инфляции;
* снизить уровень бедности - ниже 7% к 2030 году и ниже 5% к 2036 году, в том числе уровень бедности многодетных семей (до 12% к 2030 году и до 8% к 2036 году).

б) выполнение следующих задач:

* стимулирование внедрения передовых управленческих, организационных и технологических решений для повышения производительности труда и модернизации основных фондов, в том числе посредством предоставления налоговых преференций;
* сокращение нормативно-правовых и административных ограничений, препятствующих росту производительности труда, а также замещение устаревших и непроизводительных рабочих мест;
* формирование системы методической и организационной поддержки повышения производительности труда на предприятиях;
* формирование системы подготовки кадров, направленной на обучение основам повышения производительности труда, в том числе посредством использования цифровых технологий и платформенных решений.

Можно сделать вывод, что социальная политика, проводимая на различных уровнях, предполагает выполнение комплекса мероприятий, которые нацелены на улучшение благосостояния и повышение уровня жизни определенных категорий граждан.

**Поддержание качества жизни и качества трудовой жизни**

**как важных составляющих социальной политики**

В современной литературе понятия «качество жизни» и «уровень жизни» нередко смешиваются и подменяют друг друга. Можно сказать, что эти понятия связаны между собой, дополняют друг друга, хотя и имеют свои особенности. Если уровень жизни характеризует реализацию потребностей членов общества в благах, то качество жизни – степень удовлетворения потребностей с достижением определенного личностно- психологического состояния, без адекватной оценки которого невозможно судить о реальном их удовлетворении. Эти понятия могут быть определены как через систему статистических показателей, так и через субъективные оценочные суждения.

*Уровень жизни*:

* + - *в узком смысле* означает количество и качество благ и услуг, потребляемых человеком, или отношение уровня доходов граждан к стоимости жизни;
    - *в широком смысле* характеризуется уровнем человеческого развития (состояние здоровья и возможности людей для удовлетворения потребностей) и условиями жизнедеятельности населения (состояние среды обитания и безопасности населения).

Уровень жизни служит критерием при выборе направлений и приоритетов экономической и социальной политики государства.

*Качество жизни* представляет собой более широкий набор условий жизни человека и включает в себя уровень жизни, а также компоненты, связанные с окружающей средой, социальным благополучием, политическим климатом и психологическим комфортом.

Некоторые трактовки качества жизни:

* общее обозначение принятых фактических норм, на которые ориентируются население и социальная политика в целом;
* обозначение, ориентированное на определенные высокие стандарты, которые используются для критики реальной социальной политики;
* основной интегральный показатель, призванный совокупно охарактеризовать степень развития и полного удовлетворения всего комплекса потребностей и интересов людей.

Государство, являясь основным регулятором социально-экономических процессов в обществе, призвано обеспечить перераспределение государственных доходов между разными категориями граждан и стремится не допускать значительного дисбаланса в уровне жизни населения и расслоения общества. Это позволяет ему обеспечивать баланс развития двух основных систем: экономической и социальной.

Составляющими качества жизни могут выступать следующие интегральные показатели:

1. Благосостояние населения, отражающее уровень его материального благополучия и степень удовлетворения материальных потребностей.
2. Качество жизни населения, отражающее степень обеспеченности образованием и уровень медицины, демографические показатели (продолжительность жизни, уровень рождаемости и др.).
3. Условия жизни населения, включающие обеспеченность жильем, необходимой инфраструктурой.
4. Экологическая и социальная безопасность, что отражает уровень безопасности для населения.
5. Условия для разностороннего развития, что включает уровень развития культуры, спорта, других условий и свободы личности.

Фокусирование на интересах граждан позволит обеспечить и прорывное развитие страны. При этом постановка новых целей потребует изменения системы национальных проектов и документов стратегического планирования.

Для поддержки приоритетных направлений определены следующие национальные цели развития РФ на период до 2030 года:

а) сохранение населения, укрепление здоровья и забота о благополучии людей;

б) предоставление возможностей для самореализации и развития талантов;

в) создание комфортной и безопасной среды для жизни;

г) организация достойного эффективного труда и поддержка предпринимательства;

д) цифровая трансформация.

По мнению ряда отечественных авторов, на развитие российской экономики и повышение качества жизни населения положительное влияние могут оказать такие социальные меры, как повышение уровня оплаты тру- да и снижение его дифференциации. При этом данную проблему трудно решить только с помощью повышения минимального размера оплаты труда (МРОТ), поскольку данная мера будет провоцировать работодателей переводить работников на неполные ставки и пр.

Наиболее перспективным решением был бы переход к оценке деятельности отдельных компаний и регионов по медианным значениям, а не по среднедушевому доходу и среднедушевой заработной плате. Также действенным инструментом может стать установление максимума оплаты труда руководителей регионов и компаний как кратной величины от медианного значения оплаты труда на руководимых ими объектах.

Все это позволит не только поднять уровень оплаты труда наемных работников и сократить дифференциацию доходов, но и резко повысить доверие населения к государству и работодателям.

В трудовой сфере в вопросе создания условий для продуктивной работы и отдыха персонала важным показателем является качество трудовой жизни. Его повышение способствует росту эффективности использования персонала.

*Качество трудовой жизни* создает наиболее приемлемые условия для трудовой деятельности работников и приводит к их профессионально- квалификационному и личностному росту. Однако не все руководители компаний осознают важность и необходимость его обеспечения и повышения.

Впервые о качестве трудовой жизни стало известно в 60–70-х годах XX века в странах Западной Европы и Северной Америки. С тех пор появились многочисленные научные работы, посвященные проблемам обеспечения качества трудовой жизни, даны различные подходы к его определению, выявлены факторы, влияющие на него, определены его показатели, разработаны методики его оценки.

Качество трудовой жизни на сегодняшний день считается комплексным фактором повышения эффективности труда, включающим в себя технико-технологические, организационные, социально-экономические, административно-управленческие, информационно-коммуникационные, психо- физиологические (личностные) факторы.

Рассмотрим их более подробно.

1. Организационные:
   * рациональная организация труда;
   * прогрессивные формы организации труда;
   * благоприятные условия труда;
   * творческое отношение работников к труду;
   * чувство удовлетворенности трудом.
2. Административно-управленческие:
   * партисипативное управление;
   * наличие у работников полномочий принимать решения по поводу поддержания уровня качества и режима труда;
   * разделение ответственности в вопросах, оказывающих непосредственное влияние на работу персонала.
3. Технико-технологические:
   * внедрение новых технологий, формирующих условия труда работающих.
4. Социально-экономические:
   * справедливое и надлежащее вознаграждение за труд;
   * стимулирование трудовой активности;
   * уверенность в будущем, социальной полезности работы;
   * интерес к выполняемой работе;
   * хорошие взаимоотношения с коллегами и руководителем;
   * возможность профессионального и карьерного роста.
5. Психофизиологические:
   * активность работника в трудовом процессе;
   * желание и готовность трудиться;
   * уровень самосознания.
6. Информационно-коммуникационные:
   * создание, распространение и внедрение новых идей, знаний и технологий.

Для устранения препятствий в плане повышения качества трудовой жизни на предприятии руководству необходимо решить следующие задачи:

* + обеспечить приемлемый уровень интенсивности и напряженности труда работников при определении и разработке норм труда в целях снижения его тяжести;
  + следить за поддержанием рационального режима труда и отдыха, исключив вредное влияние окружающей среды на здоровье и жизнь работника в целях сохранения его здоровья и поддержания высокой продуктивности;
  + привлекать творческих, квалифицированных, не боящихся брать на себя риск за решения работников к участию в управлении;
  + предоставлять каждому работнику возможности обучения, прохождения соответствующей переподготовки и повышения квалификации;
  + совершенствовать систему коммуникаций для ориентации на более точное обеспечение достоверности и надежности сообщений;
  + доводить до сведения работников их права и обязанности, которые не должны противоречить трудовому законодательству РФ.

Социальная политика важна для функционирования любого общества и направлена на создание благоприятных условий для жизни его граждан, решение социальных проблем и повышение качества жизни.

**Социальная защита населения как важный аспект социальной политики**

Важным аспектом социальной политики государства является социальная защита населения, реализуемая на основе нормативно-правовых актов, которые гарантируют предоставление нуждающимся гражданам равных прав и свобод.

Социальная защита граждан является важным элементом прав человека, согласно Конституции РФ, и предполагает поддержание достойного уровня жизни граждан РФ. Также меры по социальной защите и поддержке граждан РФ направлены на повышение качества жизни и качества трудовой жизни.

В настоящее время реализуются различные меры, которые предполагают помощь наиболее нуждающимся категориям населения. На уровне государства создаются программы социальной поддержки для семей с детьми, инвалидов, граждан, потерявших работу, и прочих категорий.

Законодательно утвержденное понятие «социальная защита» в настоящее время отсутствует. Данный термин рассматривается либо как социально-экономические отношения, которые возникают при распределении общественного дохода, либо как меры перераспределения государственных средств нуждающимся категориям населения.

Термин «социальная защита» впервые был использован в США в законе о социальном обеспечении. Он установил пособия для различных категорий граждан, страхование от безработицы и другие формы поддержки социально уязвимых категорий.

Социальная защита может рассматриваться как комплексная функция государства, гарантирующего трудовое право, защиту частной собственности, поддержку семьи и брака. Долгое время это понятие ассоциировалось с социальной помощью, под которой понимается предоставление уязвимым категориям населения субсидий, социальных услуг и товаров первой необходимости.

*Социальная защита* – комплекс мер, направленных на защиту граждан от социальных рисков, которые ухудшают качество жизни. Данная деятельность имеет целью поддержание необходимого уровня материального положения с помощью создания в государстве необходимых механизмов и институтов социальной защиты.

Уровнями социальной защиты являются индивидуальный (отдельные работники, работодатели, государство) и групповой (профессиональные союзы работников и объединения работодателей).

Система социальной защиты включает в себя социальное обеспечение, социальную поддержку и социальное страхование.

*Социальное обеспечение* – система государственного материального обеспечения и обслуживания граждан, которые являются нетрудоспособными. Оно может быть возможным способом распределения части ВВП через предоставление гражданам материальных благ для выравнивания их доходов при наступлении социальных рисков за счет средств целевых финансовых источников.

Мерами социального обеспечения являются:

* + программы социальной поддержки граждан, которые оказались в трудной жизненной ситуации и имеют доходы ниже прожиточного минимума;
  + оказание адресной социальной помощи;
  + развитие социального сектора экономики.

В целом социальное обеспечение предполагает формирование условий для реализации прав человека на достойное существование с помощью предоставления ему минимальных гарантий и защиты от возможных угроз, связанных с вероятностью потерь средств, необходимых для существования.

*Социальная поддержка* – мероприятия, носящие разовый или эпизодический характер, проводимые для граждан, находящихся в кратковременной трудной ситуации, вызванной проблемами со здоровьем. Мерами социальной поддержки можно считать выплаты населению РФ из бюджетов всех уровней в форме материальных благ или денежных средств.

*Социальное страхование* – инструмент реализации социальной политики государства, предполагающий создание специальных страховых фондов для выплаты денежных пособий социально уязвимым категориям граждан.

Социальная защита – это защита от социальных рисков путем оказания комплексной помощи гражданину со стороны государства в решении проблем на протяжении всей жизни. Большую роль при осуществлении социальной защиты граждан играют социальные программы для определенных категорий людей. Под данные программы выделяются ресурсы из федерального и регионального бюджетов. К ним относятся жилищные программы, предполагающие помощь в приобретении жилья, программы помощи социально уязвимым категориям населения, нацеленные на повышение уровня и качества жизни населения и др.

В настоящее время на территории Российской Федерации реализуются следующие государственные программы:

1. Государственная программа РФ «Социальная поддержка граждан» (период реализации данной программы – 2013–2030 гг.).

Цели программы – повышение уровня социального обеспечения граждан, рост их благосостояния, повышение доступности социального обслуживания населения.

1. Государственная программа РФ «Содействие занятости населения» (период реализации данной программы – 2013–2030 гг.).

Цели программы – снижение уровня безработицы к 2030 году до 1 %, создание условий для культуры безопасного труда, сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

В рамках данной программы предполагаются:

* + реализация мероприятий в сфере занятости населения и социальная поддержка безработных граждан;
  + развитие институтов рынка труда;
  + осуществление надзора и контроля в сфере труда и занятости;
  + организация безопасного труда.

Влияние этой программы на достижение национальных целей РФ:

* + в рамках цифровой трансформации – увеличение доли массовых социально значимых услуг, доступных в электронном виде, до 95 %;
  + в рамках роста благополучия людей – снижение уровня бедности в два раза по сравнению с показателями 2017 года.

1. Государственная программа РФ «Доступная среда» (период реализации данной программы – 2011–2030 гг.).

Цели программы – формирование безбарьерной среды в РФ, повышение качества жизни инвалидов.

Достижение национальных целей РФ должно способствовать повышению ожидаемой продолжительности жизни до 78 лет.

С точки зрения социальной политики большое значение приобретает программа «Содействие занятости населения», предполагающая создание условий на рынке труда в плане безопасного труда, контроля и развития институциональной основы рынка труда, а также социальную поддержку граждан.

Озвученные в программах цели и задачи социальной политики реализуются через инструменты государственного регулирования социальной защиты населения.

Кроме социальных программ, принятых на федеральном уровне, в субъектах РФ реализуются региональные программы в области социальной защиты граждан, проживающих в регионе. Данные программы учитывают интересы групп населения, которые живут в конкретном регионе, и позволяют решать проблемы с учетом его специфики.

Мероприятия, осуществляемые в рамках социальной политики в сфере труда, предполагают:

* формирование эффективной инфраструктуры как на взаимосвязанных рынках, так и на самом рынке труда;
* улучшение демографической ситуации в плане рождаемости, миграции;
* создание новых рабочих мест под потребности экономики региона.

На сегодняшний день улучшение социальной защиты граждан страны предполагает разработку и эффективную реализацию комплексных программ, направленных на улучшение уровня жизни, повышение качества жизни и качества трудовой жизни в различных регионах РФ. В свою очередь реализация данных программ в трудовой сфере и создание благоприятных условий для осуществления трудовой деятельности граждан являются важным направлением социальной политики.

**МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКОЙ Социальное партнерство**

Политика социального партнерства основана на реализации программы сотрудничества между различными силами общества, поиске согласия и достижении консенсуса. Социальное партнерство призвано способствовать развитию демократии, утверждению цивилизованных форм согласования многообразных интересов различных социальных групп населения, формированию демократического гражданского общества.

Правовую основу социального партнерства в сфере труда РФ обеспечивают:

* Конституция Российской Федерации;
* общепризнанные международные нормы;
* ТК РФ (раздел «Социальное партнерство в сфере труда»);
* федеральные законы;
* указы Президента Российской Федерации;
* постановления Правительства Российской Федерации;
* нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;
* законы субъектов Российской Федерации.

Стороны – участницы социального партнерства – работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Стоит отметить, что органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в том случае, когда они выступают работодателями, и в ряде других случаев, прописанных в трудовом законодательстве.

*Социальное партнерство в трудовой сфере* – это взаимовыгодный процесс взаимодействия работников, работодателей и властных структур, представляющий интерес для всех сторон. Посредством регулирования социально-трудовых отношений оно направлено на обеспечение оптимального баланса интересов в реализации главных вопросов, на создание благоприятных экономических, политических и социальных условий для стабильного социально-экономического и политического развития.

Социальное партнерство – это сложное общественное явление, которое принято рассматривать в разных аспектах (общественно-политическом, экономическом, правовом и др.). Это порождает множество научных определений данного понятия. Рассмотрим некоторые из них.

1. Социальное партнерство – практика совместной выработки решений и сбалансированной, разделяемой ответственности.
2. Социальное партнерство – тип социального взаимодействия, который характеризуется в первую очередь способом регулирования общественных отношений между большими группами и слоями населения.
3. Социальное партнерство – одна из форм взаимодействия институтов государства и гражданского общества, политика согласования интере- сов различных слоев, социальных групп, классов общества.
4. Социальное партнерство – система принципов взаимодействия государства, бизнеса и гражданского общества, несущих ответственность за свои действия.

В данных определениях социальное партнерство трактуется *в широком смысле*, а *в узком смысле* его можно понимать как систему взаимодействия субъектов в определенных сферах:

* + социальное партнерство в трудовой сфере;
  + государственно-частное партнерство в осуществлении различных проектов;
* партнерство в социально значимых сферах (образование, здравоохранение, ЖКХ и др.).

На рис. 1 представлены существующие в трудовой сфере виды социального партнерства.

Трехстороннее (трипартизм)

Виды социального партнерства

Двустороннее (бипартизм)

Многостороннее

*Рис. 1*. Виды социального партнерства

Для каждого вида социального партнерства свойственно разное количество сторон-участниц (табл. 1).

*Таблица 1*

**Виды социального партнерства в зависимости от количества сторон**

|  |  |
| --- | --- |
| Вид | Количество сторон |
| Двустороннее  (бипартизм) | Этот вид партнерства существует между работодателем и работниками |
| Трехстороннее (трипартизм) | Помимо работодателей и работников в этом виде партнерства задействованы государство или органы местного самоуправления |
| Многостороннее | Помимо привычных участников подключаются органы местного самоуправления, государственные и негосударственные учреждения, бизнес-структуры, совместная деятельность которых нацелена на решение актуальных социальных проблем |

В настоящее время в ТК РФ в статье 23 понятие социального партнерства определено как взаимоотношения между работниками, работодателями и органами государственной власти, органами местного самоуправления для обеспечения согласования интересов работодателей и работников по вопросам урегулирования трудовых отношений и других непосредственно связанных с ними отношений.

Согласно статье 24 ТК РФ можно выделить следующие принципы социального партнерства:

* учет и уважение интересов сторон;
* равноправие сторон-участниц;
* заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
* содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства;
* соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
* полномочность представителей сторон;
* свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
* добровольное принятие обязательств на себя сторонами-участницами;
* реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
* обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
* контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
* ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

В Российской Федерации основы взаимоотношений в трудовой сфере определены Конституцией РФ. В соответствии со статьей 37 Конституции принудительный труд запрещен. Каждый граждан имеет право:

* свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию;
* трудиться в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;
* получать вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом МРОТ;
* быть защищенным от безработицы;
* участвовать в индивидуальных и коллективных трудовых спорах с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку;
* трудиться с соблюдением установленных федеральным законом продолжительности рабочего времени, выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска.

Главной целью социального партнерства считается развитие взаимоотношений разных субъектов в трудовой и социальной сферах, посредством деятельности которых происходит регулирование интересов всех участников данного процесса для поддержания социальной стабильности и развития.

Организационными формами социального партнерства принято считать:

* коллективные переговоры;
* отношения, направленные на защиту и обеспечение прав работников в трудовой сфере;
* участие работников в управлении предприятием;
* участие работодателей и работников в урегулировании трудовых конфликтов.

Социальное партнерство может осуществляться в форме:

* проведения коллективных переговоров с целью подготовки коллективных договоров и соглашений и их заключения;
* проведения консультаций и переговоров по вопросам регулирования трудовых отношений для обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования механизма трудового законодательства и других нормативно-правовых актов, имеющих отношение к нормам трудового права;
  + участия работников и их представителей в управлении компанией;
  + участия работодателей и их представителей в решении трудовых споров.

Важной формой социального партнерства считается трехстороннее социальное партнерство, которое необходимо для урегулирования трудовых отношений. Это определено тем, что сфера производства осуществляет выпуск товаров, которые удовлетворяют потребности людей. Поэтому все общество, работники, представители бизнеса заинтересованы в потреблении товаров, которые выпускаются этой сферой. Для работников урегулирование трудовых отношений имеет целью получение вознаграждения за труд. Тогда они могут приобрести товары, необходимые для удовлетворения потребностей. Интерес государства и общества в целом в данном случае продиктован обеспечением социальной стабильности в обществе и предотвращением социальных потрясений.

В рамках трехстороннего социального партнерства может осуществляться работа трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений. Она состоит из представителей объединений профсоюзов, объединений работодателей и Правительства РФ.

Главными задачами комиссии можно считать:

* + ведение коллективных переговоров и подготовку проекта генерального соглашения;
  + содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на федеральном уровне;
  + проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативно-правовых актов РФ в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения;
  + согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики;
* рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникающих в ходе выполнения генерального соглашения;
* распространение опыта социального партнерства, информирование отраслевых (межотраслевых), региональных и иных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений о деятельности Российской трехсторонней комиссии;
* изучение международного опыта, участие в мероприятиях, проводимых соответствующими зарубежными организациями в области социального партнерства и регулирования социально-трудовых отношений, проведение в рамках комиссии консультаций по вопросам ратификации и применения международных трудовых норм.

*Механизм социального партнерства* – взаимодействие нормативно- правовых актов, методов, технологий, ресурсов, направленное на урегулирование интересов государства, бизнеса и общества в целях достижения социальной стабильности общества.

Главными элементами механизма социального партнерства в сфере трудовых отношений являются:

* нормативно-правовые акты РФ, субъектов РФ, нормативные документы других органов государственного управления;
* переговорный процесс между сторонами социального партнерства;
* стратегии, технологии, процедуры переговорного процесса;
* работа постоянно функционирующих органов (трехсторонние комиссии) по регулированию социально-трудовых отношений;
* системы контроля за выполнением договоров и соглашений в сфере социального партнерства;
* работа экспертов, определяющих современное состояние и перспективы развития социального партнерства;
* информирование населения о политике социального партнерства;
* функции арбитража для обеспечения эффективности.

Механизм социального партнерства включает:

* + деятельность согласительных и примирительных комиссий, трудового арбитража, экспертных аналитических, консультационных групп;
  + применение санкций;
  + формирование системы научно-методического, информационного обеспечения.

Данный механизм разделяется по иерархическим уровням на федеральный, региональный, отраслевой и территориальный.

На *федеральном* уровне определяются основные вопросы регулирования отношений в трудовой сфере на уровне Российской Федерации. *Региональный* уровень предусматривает основы регулирования вопросов труда на уровне субъектов РФ. *Отраслевой* уровень призван установить основные аспекты регулирования трудовых отношений в отдельной отрасли, а на *территориальном* уровне определяются основы регулирования отношений в сфере труда применительно к муниципальным образованиям.

Независимо от рассматриваемого уровня социального партнерства образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон. Эти комиссии создаются для выполнения следующих задач:

* + регулирование социально-трудовых отношений;
  + проведение коллективных переговоров и подготовка проектов коллективных договоров и соглашений;
  + заключение коллективных договоров и соглашений;
  + осуществление процесса контроля за исполнением коллективных договоров и соглашений.

На федеральном уровне можно отметить работу постоянно действующей комиссии по регулированию процесса социально-трудовых отношений. Участниками данной комиссии выступают представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ. На региональном уровне формируются

трехсторонние комиссии, которые осуществляют свою работу в соответствии с законами субъектов РФ.

На территориальных уровнях создаются трехсторонние комиссии, их работа осуществляется на основе региональных законов и положений, которые утверждаются органами местного самоуправления. На локальном уровне образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

Подготовленные проекты трудовых законодательных актов, нормативно-правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, а также вся документация, необходимая для обсуждения, направляются органами власти, принимающими данные акты на рассмотрение, соответствующим комиссиям по регулированию социально-трудовых отношений.

Сформулированные решения комиссий или мнения их сторон по направленным им проектам обязательно изучаются федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов РФ или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

В целях развития социального партнерства следует переходить от формально-показных к реальным формам. Эта работа должна осуществляться одновременно на всех уровнях управления, начиная от предприятий и отраслей и заканчивая регионами и экономикой всей страны в целом, учитывая при этом четкое разграничение полномочий между верхними и нижними уровнями в системе коллективных соглашений.

Кроме институционального обеспечения, задачи государства не заканчиваются только формальным созданием многоуровневой системы социального партнерства, оно должно также принимать дополнительные меры организационного и экономического характера для привлечения субъектов социально-трудовых отношений к участию в социальном партнерстве. В практическом плане это предполагает создание эффективной и независимой от обеих сторон – участниц системы третейского суда (принудительного арбитража) для разрешения трудовых конфликтов.

Таким образом, роль социального партнерства в социальной политике в сфере труда трудно переоценить. Правовую основу социального партнерства составляют не только ТК РФ, но и иные нормативно-правые акты, регулирующие вопросы, касающиеся учета интересов всех сторон-участниц, присутствующих на рынке труда.

**Направления социальной политики в области оплаты труда**

Одним из направлений социальной политики можно считать социальную политику в области оплаты труда, которая реализуется на всей территории Российской Федерации. Под *оплатой труда* принято понимать систему отношений, которая связана с процессом установления и осуществления выплат работникам за проделанную ими работу в соответствии трудовым законодательством, различными нормативно-правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, иными локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Частой причиной трудовых конфликтов являются вопросы, связанные с оплатой труда работников, поскольку относительно оплаты труда могут возникать проблемы следующего характера:

* задержка работодателем выплаты заработной платы;
* снижение стимулирующей функции оплаты труда в развитии экономики страны или отдельного региона и сокращения объемов производства на предприятиях;
* низкая воспроизводственная функция оплаты труда;
* снижение реальной заработной платы (даже при росте номинального размера оплаты труда);
* снижение доли заработной платы в общей величине дохода работ- ника, приводящее к снижению его мотивации к продуктивному труду;
* неоправданно высокая дифференциация в оплате труда среди различных категорий работников и сфер деятельности.

Трудовым законодательством РФ определяется и гарантируется МРОТ, который устанавливается сразу на всей территории страны федеральным законом и не может быть меньше размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

МРОТ, определенный федеральным законом, должен обеспечиваться и в бюджетных организациях, и в любых иных за счет собственных средств. Вознаграждение, выплачиваемое работникам за труд, должно быть не меньше МРОТ.

При приеме на работу заработная плата является для каждой из сторон определяющим условием найма в трудовом договоре. За исключением бюджетной сферы, государство не вмешивается в процесс установления конкретного размера заработной платы, это считается областью договорных отношений работников и работодателей. При этом государство определяет на уровне законодательства систему государственных гарантий по оплате труда. Одной из них и является вышеназванный МРОТ, гарантирующий работнику минимальный уровень оплаты труда, который не может быть изменен по желанию работодателя.

Основанием для установления МРОТ признается величина прожиточного минимума, которая определяется ежеквартально.

Также в систему государственных гарантий по оплате труда работников входят:

1. обеспечение мер по повышению уровня реального содержания заработной платы (индексация заработной платы в связи с ростом цен на товары и услуги);
2. ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
3. ограничение оплаты труда в натуральной форме (в неденежной форме может выплачиваться не более 20 % от общей суммы заработной платы);
4. обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности;
5. соблюдение сроков и очередности выплаты заработной платы. Заработная плата в системе управления персоналом призвана обеспечивать мотивацию трудового поведения работников, заинтересовывать их трудиться на данном предприятии, способствовать использованию личностного потенциала для улучшения своих и коллективных показателей.

Она должна удовлетворять человека, в противном случае он с самого начала будет неактивным, не стремящимся хорошо работать. Реальная ситуация такова, что работник соглашается на предлагаемое место и заработную плату не потому, что они его устраивают, а чтобы как-то обеспечить свой жизненный уровень.

Целями социальной политики в области оплаты труда являются:

* регулирование трудовых отношений;
* создание благоприятных условий труда;
* защита прав и интересов работников и работодателей;
* установление и предоставление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан.

Задачами социальной политики в области оплаты труда можно считать:

1. определение порядка заключения трудового договора;
2. регламентирование рабочего времени и времени отдыха, нормирования труда, оплаты труда, охраны труда;
3. развитие и установление системы социального партнерства;
4. установление надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства;
5. установление порядка разрешения трудовых споров;
6. обеспечение социальной защищенности работников.

Основные механизмы, обеспечивающие социальную политику в области оплаты труда:

1. Государственные минимальные социальные стандарты.

Под государственными минимальными стандартами понимаются социальные нормы и нормативы, установленные законодательством Российской Федерации и определяющие минимальный уровень гарантий социальной защиты, обеспечивающих удовлетворение важнейших потребностей человека.

В проекте Федерального закона «Об основах социальной политики в Российской Федерации» основными направлениями социальной политики в области труда, трудовых отношений, занятости и помощи безработным признаются:

* 1. обеспечение безопасности труда и контроль за соблюдением правил охраны труда; организация и поддержка обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
  2. установление минимальной заработной платы, которая позволяла бы гражданину содержать себя и семью (включая ребенка); обеспечение справедливой оплаты труда как фактора производства в сравнении с доходом от капитала;
  3. создание условий, позволяющих обеспечивать управляемый пере- ток рабочей силы между отраслями и регионами в связи со структурными изменениями в экономике; государственная поддержка отраслей и предприятий, создающих новые рабочие места;
  4. поддержка эффективного функционирования системы обязательного страхования на случай безработицы; помощь в поиске новых рабочих мест; организация переподготовки и переобучения; помощь семьям безработных.

1. Трудовое законодательство.

ТК РФ предоставляет гарантии всем работникам независимо от того, являются ли они работниками государственного, муниципального или частного предприятия. В трудовом праве работодатель обозначает организацию, которая на рынке труда выступает в качестве субъекта, предлагающего работу и организующего труд работников.

В соответствии со статьей 22 ТК РФ среди всех обязанностей выделяются следующие обязанности работодателя по осуществлению социальной защиты работников:

1. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
3. обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
4. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
5. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК;
6. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
7. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред.

Таким образом, социальная политика в области оплаты труда должна непрерывно развиваться, быть гибкой в отношении отдельных категорий работников в целях привлечения и удержания квалифицированного персонала, его мотивации к эффективному труду и повышения результативности работы.

**Совершенствование социальной политики организации**

Социальная политика организации позволяет эффективно реализовать ключевые направления мероприятий государства на микроуровне – уровне отдельных компаний.

*Социальная политика организации* представляет собой основу механизма управления социальными процессами на уровне организации и характеризуется как важный элемент системы управления персоналом, включая в себя комплекс мероприятий, связанных с добровольными социальными услугами организации. Как часть политики управления персоналом она предполагает проведение мероприятий, направленных на предоставление работникам услуг, льгот и выплат социального характера.

Цель социальной политики как подсистемы управления персоналом – обеспечение, сохранение и развитие кадрового потенциала предприятия, формирование коллектива, способного обеспечивать высокие результаты работы предприятия с помощью высокопроизводительного труда.

Функции социальной политики предприятия:

* повышение эффективности деятельности организации по основным направлениям;
* снижение процента текучести кадров и закрепление квалифицированных специалистов;
* снижение числа конфликтов в коллективе (в частности, речь идет о деструктивных конфликтах и их неблагоприятном влиянии на организацию);
* проведение мероприятий, направленных на создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе;
* улучшение взаимодействия между работодателями и работниками;
* привлечение новых работников, укрепление лояльного отношения к компании уже имеющихся;
* создание устойчивой хорошей репутации и благоприятного имиджа в глазах не только собственных работников, но и общественности.

Социальная политика, проводимая в организации, призвана соответствовать следующим принципам:

* выявление и учет материальных потребностей сотрудников в целях роста их мотивации;
* предоставление услуг сотрудникам в рамках социальной политики на условиях добровольности затрат на социальные нужды компании;
* экономическая целесообразность социальной политики, исходящая из затрат на социальные нужды организации и полученной эффективности;
* удовлетворение социальных нужд, не обеспеченных в полной мере государством или другими общественными учреждениями.

Разработка и реализация социальной политики компании может осуществляться по нескольким направлениям. Ключевыми из них являются следующие:

* политика доходов;
* политика сотрудничества с профсоюзами;
* политика социального обеспечения.

*Политика доходов* связана с определением соглашения о доходах, которое устанавливается на уровне государства и может конкретизироваться по отраслям и предприятиям в форме коллективных договоров работодателей и работников. Реализация политики доходов дает работникам предприятий гарантии роста заработной платы при повышении эффективности производства, а также служит механизмом защиты от инфляции.

*Политика сотрудничества с профсоюзами* подразумевает выполнение перечня мероприятий, которые обеспечивают защиту интересов и прав работников предприятия.

*Политика социального обеспечения* предполагает, что предприятие несет социальную ответственность за персонал компании. Данный вид деятельности считается наиболее востребованным направлением в социальной политике организации.

С этой целью может проводиться политика справедливого вознаграждения по результатам труда, обеспечиваются возможности для социальной защиты персонала, предоставляются социальные льготы в виде дополнительного вознаграждения персонала и реализуются в рамках внутрифирменного социального страхования, различных программ помощи и льготного обслуживания своих сотрудников.

Социальная политика, осуществляемая организацией, подразумевает механизмы социального обеспечения, которые всегда связаны с социальной защитой, социальной помощью и социальной поддержкой.

В рамках социальной защиты работников предприятиями могут предоставляться разные гарантии и льготы, установленные на государственном уровне, и создаваться благоприятные условия для труда и отдыха не только работникам, но и их семьям.

Социальная помощь и социальная поддержка представляют собой программы денежных выплат, натуральных выдач и/или услуг нуждающимся в силу сложившихся обстоятельств. Организации могут давать своим работникам дополнительные льготы, относящиеся к материальному стимулированию, средства на которые выделяются из фондов социального развития.

Дополнительные льготы и услуги социального характера предоставляются по инициативе руководства либо в результате соглашений между администрацией и советом трудового коллектива. Данные выплаты также становятся обязательными, как и выплаты, установленные трудовым законодательством.

При проведении социальной политики предприятие в целом выигрывает, поскольку это приводит к росту мотивации работников, повышению производительности и эффективности их работы, несмотря на увеличение затрат на персонал.

Таким образом, социально ориентированная кадровая политика выгодна всем сторонам – участницам трудового процесса и предполагает проявление уважения и поощрение заслуг персонала.

Предоставляемые организацией своим работникам дополнительные социальные гарантии должны иметь ощутимую ценность не только для самого сотрудника, но и для руководства, быть одинаково полезны как для работодателя, так и для работника и направлены на достижение успеха всей компании.

В зависимости от уровня возникновения выделяют разные факторы, которые определяют направленность социальной политики (табл. 2).

*Таблица 2*

**Факторы, определяющие социальную политику**

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень | Факторы |
| Государственный | 1. Размер финансирования бюджетных организаций. 2. Проводимая политика оплаты труда и предоставления социальных гарантий |
| Региональный | 1. Развитие отраслей региона. 2. Состояние регионального рынка труда. 3. Региональные социальные программы |
| Организационный | 1. Стратегия и политика предприятия. 2. Состояние кадровой политики. 3. Политика руководства компании в области социального развития персонала |

На *государственном уровне* влияние на социальную политику предприятия оказывается в форме финансирования бюджетных организаций, проведения политики в области оплаты труда, установления социальных гарантий для населения.

На *региональном уровне* социальная политика отдельных организаций проявляется в следующем виде:

* достижение определенного уровня развития отраслевой региональной системы;
* современное состояние и развитие рынка труда региона;
  + реализация региональных программ, направленных на поддержку отдельных категорий работников, таких как молодые специалисты, высококвалифицированные специалисты, сотрудники, достигшие предпенсионного возраста, и др.

Уровень *отдельных организаций* включает в себя следующие факторы, влияющие на формирование и эффективность проводимой социальной политики:

* + существующая стратегия развития и политика компании;
  + направления кадровой политики организации;
  + пропагандируемая концепция социальной политики (ценностный фактор);
  + установки руководства организации в виде направленности социальной политики и их социальные предпочтения.

Задача ценностного фактора заключается в определении роли социальной политики с позиции менеджмента компании для реализации стратегии организации. Возможно два основных подхода к значению социальной политики:

* + социальная политика может определять смысл всей деятельности компании и подчинять себе все остальные аспекты ее деятельности;
  + социальная политика играет второстепенную роль и призвана обеспечивать достижение ключевой экономической цели предприятия.

Если организация в своей деятельности использует стратегический долгосрочный подход к управлению компанией и уделяет большое внимание человеческому фактору, то важная роль отводится социальной политике и достижению социальных целей.

*Человеческий фактор* в компании связан с высокой ценностью людей, которые составляют персонал организации и формируют ее потенциал и конкурентоспособность на рынке труда. Именно персонал является

носителем таких потребностей, удовлетворение которых определяет содержание социальной политики организации.

При проведении социальной политики предприятия важно учитывать и экономический фактор. *Экономический фактор* связан с реализацией концепции социальной политики, что подразумевает необходимость обеспечения предприятием определенных материальных затрат. Возможности предприятия в материальном плане зависят от успешности функционирования организации на рынке как экономического субъекта.

В настоящее время подход к социальной политике меняется как на государственном, так и организационном уровнях. Эти изменения вызваны стремлением способствовать активной жизненной позиции людей, которая проявляется в обеспечении им возможностей для реализации своих потребностей в самоутверждении, материальном благополучии, повышении жизненного уровня трудоспособного члена общества в зависимости от приложенных им усилий, одновременно обеспечивая наращивание потенциала для таких усилий.

Организация в своей деятельности может реализовывать патерналистскую модель социальной политики.

*Патерналистская модель* связана с жестким нормированием, строго определяет поведение работника в социальной среде предприятия и охватывает мерами социальной политики как можно больше работников предприятия.

Данная модель социальной политики построена на уравнительных принципах распределения социальных благ. Ее неспособность решать современные социальные проблемы приводит к необходимости замены на более эффективную модель – адресную модель социальной политики.

*Адресная модель* связана с дифференцированным подходом к осуществлению социальных функций в отношении различных категорий персонала предприятия. Эта модель подразумевает перераспределение социальных расходов в пользу наиболее уязвимых сотрудников компании, к которым могут относиться, например, молодые специалисты, и одновременно оказание адресной поддержки сотрудникам, считающимся наиболее эффективными работниками, которые показывают высокие результаты работы, обеспечивая конкурентные преимущества предприятию на рынке труда.

Замена патерналистской модели на адресную возможна в случае реализации задач социальной политики предприятия, нацеленных на решение актуальных социальных проблем сотрудников.

Под *социальными проблемами* понимаются объективно возникающие противоречия, связанные с социальным обеспечением людей в процессе функционирования и развития общества. Данные проблемы связаны с комплексом вопросов, которые необходимо решить с помощью средств социального управления.

Известны следующие виды социальной политики:

* + *открытая –* нацелена на предоставление персоналу максимально полной и достоверной информации о возможностях, условиях и средствах реализации существующих социальных программ и услуг;
  + *закрытая* – подразумевает, что социальные потребности работников удовлетворяются не в полном объеме и только для отдельных категорий;
  + *пассивная* – реализуется в очень усеченном виде, без четкой программы, выполняются только минимальные гарантии, которые установлены государством;
  + *реактивная* – направлена на решение только самых важных социальных проблем работников;
  + *активная* – нацелена на формирование у работников специфических потребностей и опережает их удовлетворение.

Следует иметь в виду, что в чистом виде данные виды социальной политики выделяются условно. В организации могут присутствовать элементы каждого вида при одновременном преобладании одного из них.

**Оценка эффективности социальной политики**

Практика определения эффективности социальной политики в сфере труда основывается на анализе индикаторов занятости, оплаты труда и согласования интересов всех участников рынка труда. Зачастую наиболее проблемными местами являются нарушения в области занятости, оплаты труда, интересов работников.

Все индикаторы состояния социально-трудовых отношений делятся на три группы:

1. В области занятости:
   * продолжительность рабочей недели работника;
   * процент работников, занятых на постоянных контрактах;
   * уровень безработицы;
   * процент безработных, охваченных пособиями;
   * продолжительность выплаты пособий по безработице и пр.
2. В области оплаты труда:
   * доля затрат на оплату труда и ВВП;
   * процент гарантированной части зарплаты в ее общей структуре;
   * процентное соотношение средней заработной платы и прожиточного минимума;
   * доля теневой заработной платы в фактической;
   * уровень межрегиональной части дифференциации в оплате труда.
3. В области согласования интересов:
   * уровень юнионизации в массовых производствах;
   * процент охвата коллективными договорами, доля трудовых конфликтов.

Основными причинами, которые приводят к негативным изменениям на рынке труда, можно считать:

* + увеличение разрыва в дифференциации уровня и качества жизни;
  + падение уровня социальной защищенности граждан;
  + уменьшение вклада государства в ключевых сферах нематериального производства.

По мнению отечественных авторов, состояние рынка труда на сегодняшний день отражает недостаточную эффективность согласования интересов его участников. Причинами такой неэффективности можно считать:

* + слабое развитие механизмов социального партнерства;
  + авторитарные механизмы руководства в бизнесе и власти, которые определяют ключевые параметры социально-трудовой сферы;
  + безынициативное поведение работников в плане защиты собственных интересов и формальная работа профсоюзов.

Социальная напряженность на рынке труда вызвана недоработками и несовершенством институциональной основы регулирования рынка труда, в частности трудового законодательства, и невозможностью эффективного разрешения конфликтов, которые вызваны его нарушениями.

При оценке эффективности социальной политики многими авторами отмечаются трудности в процессе регулирования трудовых конфликтов, поскольку не на всех предприятия созданы механизмы их разрешения. На одних предприятиях эти механизмы действуют крайне неэффективно, на других – еще не созданы. Это относится и к восстановлению нарушенного права, и к возможности социального диалога. Повышение порога терпимости работников способствует возникновению реальных конфликтов.

Вследствие этого возникает большое число подавленных конфликтов, когда работники, чувствуя нестабильность своего положения, не вступают в открытый конфликт с администрацией, потому что им сложно будет отстоять свои права. Также наблюдается рост числа конфликтов, которые либо не разрешаются вовсе, либо разрешаются не в пользу работника и зачастую сопровождаются его увольнением.

Одним из важных критериев социальной политики является *социальный эффект*, представляющий собой совокупный положительный результат, который получает общество как в процессе производства определенного социального продукта (услуги) или выполнения работы, так и при потреблении соответствующих материальных, социальных и духовных ценностей.

Результатом эффективной социальной политики в сфере труда может выступать качество жизни.

Показателями качества жизни можно считать:

* ожидаемую продолжительность жизни;
* естественный прирост населения;
* уровень образования;
* качество окружающей среды;
* уровень бедности;
* количество семей, улучшивших жилищные условия;
* уровень доступности жилья;
* уровень реальной зарплаты.

Критериями оценки социальной защиты выступают социальные гарантии и национальные характеристики (нормы) качества трудовой жизни, к которым относятся:

* условия труда работников;
* соблюдение режимов труда и отдыха;
* поддержание уровня материальной мотивации сотрудников;
* состояние условий труда и их безопасность;
* поддержание здоровья работников;
* соблюдение нормативов нагрузок на рабочем месте;
* поддержание трудоспособности работников;
* обеспечение условий для восстановления трудоспособности работников и пр.

Таким образом, переориентация на гуманизацию процесса труда будет способствовать повышению эффективности социальной политики.

В основе этой переориентации могут лежать следующие меры:

1. реформирование системы базовых социально-трудовых гарантий в первую очередь в сфере оплаты труда;
2. стимулирование процесса инвестирования для российских компаний в целях развития рабочей силы и создания новых рабочих мест;
3. стимулирование развития реального социального партнерства в трудовой сфере.

В настоящее время происходит усиление влияния человеческого фактора на обеспечение эффективного функционирования предприятия как социально-экономической системы. Это диктует необходимость изменения используемых подходов к оценке эффективности данной системы управления с позиции мотивации персонала и обеспечения развития человеческого капитала.

Особое внимание при оценке эффективности социальной политики уделяется анализу успешности решения проблем социального обеспечения на уровне регионов страны и эффективности регионального управления. Мнения отечественных ученых по вопросам конечных показателей для определения уровня эффективности социальной политики разнятся.

Одним из таких показателей может считаться *социальный потенциал региона* – совокупность возможностей и ресурсов (материальных, финансовых, природных и пр.), имеющихся у конкретного региона, которые используются для обеспечения наиболее благоприятных условий жизнедеятельности населения данного региона.

При этом отмечается двойственный характер социального потенциала региона. С одной стороны, он связан с наличием комплекса условий, которые устанавливаются как для отдельного человека или социальной группы, так и общества в целом, обеспечивая возможности для их жизнедеятельности, при этом соединяя социальный потенциал с непроизводственной сферой, которая нацелена на социальные нужды населения региона.

С другой стороны, социальный потенциал предусматривает необходимость формирования условий для осуществления процессов хозяйственной деятельности, что делает его ключевым структурным элементом функционирования всей производственной сферы в вопросах эффективного использования человеческого капитала.

Можно сделать вывод, что определить эффективность социальной политики возможно с экономической позиции, которая подразумевает социальное развитие отдельного региона при соблюдении условия привлечения минимального объема инвестиционных средств, в том числе и социальных, для потребностей региональной экономики. Такая оценка эффективности основывается на определении результативности деятельности региона в плане социальной политики и измеряется отношением полученного экономического эффекта к затратам ресурсов, которые обусловили этот эффект.

Помимо этого, оценить результат социальной политики можно на основе определения уровня человеческого развития, он исчисляется исходя из индикаторов, используемых в ООН. Такой подход позволяет унифицировать показатели измерения эффективности социальной политики как на уровне отдельных регионов, так и всей страны. Это обеспечит соответствие данных показателей при проведении межстрановых сравнений.

В соответствии с методологией ООН основными критериями человеческого развития называются:

* ожидаемая продолжительность жизни населения;
* средняя продолжительность обучения в стране/регионе;
* объем ВВП на душу населения.

Недостатком данного подхода к оценке эффективности социального развития на уровне региона можно считать то, что перечисленные критерии недостаточно отражают эффективность социальной политики региона, так как охватывают не все составляющие социальной сферы, обеспечивающие развитие человека.