С.А. Стрижов,
кандидат экономических наук, доцент

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИЙСКИХ УСЛОВИЯХ

Принципиальные изменения в системе обеспечения жизнедеятельности социума в корне изменили сферу общественных отношений. Государство вынуждено изменить социальную политику, передать значительную часть своей ответственности за социальное обустройство населения развивающемуся бизнесу. Сохранив за собой значительную часть социальных функций, оно начало выстраивать современную систему социального партнерства (далее – СП) с бизнесом.

Важнейшим принципом СП становится равноправное участие в нем государства, представителей собственника, бизнеса и самого работника. СП, построенное по такому принципу, представляет собой важнейший феномен развитых стран с рыночной экономикой и имеет целью эффективное регулирование социальных отношений, мирное разрешение социальных конфликтов, обеспечение социального согласия и прогресса. Мировая практика свидетельствует о том, что СП является важнейшей составляющей идеологии цивилизованного рыночного общества с социально ориентированной экономикой. СП есть процесс взаимодействия социальных общностей, чьи социально-экономические интересы различны, а иногда противоположны, и для их реализации необходимо определенное согласование позиций сторон.

Предпосылкой становления СП выступает постоянно изменяющийся баланс сил в соотношении труда и капитала. Бизнес в силу исключительности мотивационной ориентации на получение прибыли любой ценой нередко провоцирует появление новых форм защиты интересов людей наемного труда, обеспечивающих его функционирование. Они вынуждены искать формы социальной защиты от бизнеса, способствующие достижению оптимального соотношения в реализации своих интересов с интересами работодателей и общества на основе партнерства и поиска компромисса, снижающего возможности развития конфликта между трудом и капиталом.

Необходимым условием развития СП в России является возможность государственного вмешательства в отношения между трудом и капиталом и их регулирование в интересах общества. В перспекти-

ве СП должно перерасти в такие общественные отношения, которые присущи цивилизованному гражданскому обществу.

Идеология СП лежит и в основе правового общества: в гражданском обществе исходное право есть право суверенного гражданина в общественном договоре, сотрудничестве и согласии с другими гражданами формировать, образовывать общество, его экономику, социальную политику, реально воздействовать на нее.

Становление партнерских социальных отношений не может быть построено на предпочтениях интересов только одной части общества, например бизнеса, или только для части субъектов общественных отношений. СП есть там, где объективно существует взаимозависимость и заинтересованность сторон в сотрудничестве. В таком понимании возможно СП как совокупность отношений между основными группами общества по поводу осуществления социального порядка, построенного на возможности и необходимости учета и реализации интересов сторон на основе согласия, взаимопонимания и выгоды. Такое СП сможет отстаивать и защищать интересы каждой из сторон, не ущемляя ничьи запросы.

Возможности достижения эффективного СП определяются его целями и содержанием. В российском обществе с различными групповыми интересами грань между СП и противоборством в конкретных сферах жизни общества четко не определена, и первое при определенных обстоятельствах способно переходить во второе. В такой ситуации эффективность СП во многом зависит от лидеров, представляющих участников сторон, особенно от позиции и конкретных действий государства как объединяющего начала и гаранта ответственных социальных решений и действий по их исполнению.

Общие основы и принципы СП одинаковы в любой стране, но в каждой оно имеет свои особенности. Они детерминированы различными условиями формирования рыночной экономики и организации политической жизни в этих странах, исторической средой и традициями, культурой и национальным характером народа, особенностями развития бизнеса, другими специфическими факторами.

В России СП имеет многоуровневую основу. Начальный уровень связан с развитием и функционированием партнерских отношений в обществе в целом. Он задает тон и во многом предопределяет качество этих отношений во всех сферах жизнедеятельности. Серьезную роль при этом играет культура народа, традиции и практика их использования в конкретные исторические периоды развития общества, государства и бизнеса. На втором уровне устанавливаются роль и влияние социального партнерства на экономическую, политическую и духовную сферы жизни общества. Третий уровень способству-

ет выявлению специфики партнерских отношений, позволяет определить их отличие от других типов социальных отношений.

В реализации всех уровней СП особую роль играет институционализация общества. Организации и институты по форме и содержанию составляют фундамент системы СП. Их взаимодействие и функционирование должно быть направлено на распределение и перераспределение власти и ее ресурсов в социально-экономической и политической сферах жизни общества.

Среди институтов СП выделяются организации, назначением которых является представительство и защита интересов социальных общностей: групп, слоев населения. В экономически развитых странах к ним относят организации, представляющие интересы наемных работников – профсоюзы, советы трудовых коллективов; объединения и организации работодателей – союзы промышленников и предпринимателей, торговые палаты, институты государственных органов исполнительной власти.

Институты социального согласия становятся частью не только экономической, но и политической системы, налаживая прямые и обратные связи государства и гражданского общества, различных общественных и профессиональных объединений. С помощью системы социальных институтов должна обеспечиваться системная реализация таких основных функций СП, как реальное воздействие на социальную политику; ее общественный контроль; обеспечение баланса реализации интересов социальных партнеров посредством системы договоров и соглашений; развитие самоуправления; совершенствование демократии и гражданского общества; развитие экономической демократии; формирование благоприятного климата в обществе; достижение социальной стабильности, построенной на учете интересов и потребностей сторон, на доверии и уважении граждан к власти.

В России СП может развиваться в том случае, если государство выступит в качестве эффективного работодателя и социального партнера бизнеса. К сожалению, функция государства по гарантированному обеспечению каждого россиянина работой реализуется слабо. Безработица в стране находится на высоком уровне и превышает допустимые ее параметры в экономически развитых странах с рыночной ориентацией. Что касается бизнеса, от государства требуется создание условий для формирования социального слоя собственников, предпринимателей, среднего класса и развития объединений, выражающих их интересы. Здесь имеются существенные резервы, использование которых позволит поставить СП на новый, более высокий качественный уровень.

В России накоплен опыт СП на различных уровнях управления. Практики считают, что основополагающим для развития социальных

партнерских отношений стало принятие Трудового кодекса РФ, который закрепляет систему трудовых прав, устанавливает государственные гарантии их соблюдения, регулирует отношения работников и работодателей, возникающие в связи с заключением и реализацией трудовых коллективных договоров и соглашений. Это позволяет формировать качественно новую систему СП. В организациях всех форм собственности возможно заключение коллективных договоров. Однако анализ работы по заключению и уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений в муниципальных образованиях показывает, что процесс находится на низком уровне. Количество договоров растет медленно, многие коллективы их не заключают, демонстрируя низкую социальную активность из-за невысокой эффективности данной формы отношений между работодателем и работниками.

Население муниципальных образований признает, что в развитии партнерских отношений важной является проблема сохранения жизни и здоровья работников на производстве, однако социальные функции профсоюзов в этом вопросе не реализуются. Программные мероприятия по созданию безопасных условий труда работников, предупреждению производственного травматизма, снижению профзаболеваний не реализуются из-за нехватки финансовых ресурсов и отсутствия действенного контроля со стороны соответствующих органов власти, несмотря на то, что муниципальные образования получили большую свободу, в том числе в формировании доходной части бюджета и расходовании средств.

Главной причиной, сдерживающей развитие СП, является пассивность органов местного самоуправления и профсоюзных органов. По мнению практиков, высказываемому в СМИ, разработка и принятие на уровне муниципального образования трехстороннего соглашения между бизнесом, общественными организациями и муниципальной властью позволит обеспечить внедрение эффективного механизма регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на районном уровне.

Другая причина такого положения кроется в том, что во многих районах отраслевые территориальные организации не имеют первичных профорганизаций. Как правило, в муниципальных структурах существуют профсоюзы только 4-5 отраслей. Имея права и гарантии, профсоюзные работники порой подвергаются гонениям, вплоть до увольнения. Это затрудняет развитие СП, негативно сказывается на качестве коллективных договоров и соглашений. В тех муниципальных образованиях, где приняты трехсторонние соглашения, четче выполняются программы по формированию доходов местного бюджета, обеспечению занятости населения, усилению социальной за-

щиты и охраны труда, снижению социальной напряженности в обществе. Решению этих проблем способствуют принятые в ряде регионов областные законы «О регулировании трудовых отношений».

В последние годы проблемы СП на региональном уровне стали объектом пристального внимания как власти, так и бизнеса и общественных организаций. Об этом свидетельствуют многочисленные публикации в научной литературе и периодической печати, российские и международные конференции, симпозиумы, семинары. В условиях развития социальных противоречий и конфликтов, с которыми столкнулись регионы, подобный интерес вполне объясним. В регионах России, где на практике решается задача создания социально ориентированной рыночной экономики и формирования гражданского общества, развитие СП является условием, необходимым для успешного проведения намеченных преобразований.

Процесс создания механизмов СП в регионах связан с взаимодействием представителей профсоюзов, работодателей и органов власти. К настоящему времени издан ряд указов, регулирующих деятельность сторон, начала работу Российская трехсторонняя комиссия. Однако эта работа идет сверху, по существу, при отсутствии серьезно разработанной концепции СП применительно к национальным, региональным условиям. Тем не менее, начиная с 1990-х гг., в субъектах Федерации идет процесс институциализации СП. В некоторых из них накоплен уникальный опыт строительства СП, многое из которого может стать полезным для других территорий и федерации в целом.

В регионах действуют двухсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В них принимают участие представители администраций регионов и областных советов профсоюзов. Отношения между ними регулируются специальным соглашением. Действуют и положения об областной трехсторонней комиссии, утвержденные постановлениями глав администраций областей. Целью комиссии является обеспечение гражданского согласия и содействие проведению экономических реформ. Задачи комиссии: контроль выполнения принятого соглашения; выявление причин возникновения конфликтных ситуаций в сфере трудовых отношений и урегулирование коллективных трудовых споров и конфликтов; проведение трехсторонних консультаций и обсуждений проектов постановлений главы администрации области, решений законодательных органов региона, относящихся к экономическим и социально-трудовым вопросам.

В заседаниях комиссии предусмотрено участие профсоюзов и объединений работодателей, не представленных в ней, в качестве наблюдателей с правом внесения вопросов для рассмотрения главой администрации. Это положение весьма важно с точки зрения воз-

можности привлечения к социальному диалогу новых участников и формирования полноценного представительства каждой из сторон. Вместе с тем в комиссиях наблюдается явно выраженная проблема отсутствия достаточно представительного союза региональных работодателей.

Помимо традиционных социальных проблем – заработной платы, здравоохранения, занятости – в повестку дня работы комиссии включается анализ экономических проблем региона. Каждая сторона самостоятельно формирует список своих представителей для участия в работе комиссии. Персональный состав этого органа утверждается специальным постановлением губернатора. Для изучения социально значимых вопросов, требующих согласования с комиссией, сбора и анализа предложений, поступающих от сторон, проработки возможных вариантов решений, сложилась практика создания рабочих групп, персональный состав которых формирует координатор каждой из сторон.

Общую организацию работы трехсторонней комиссии осуществляет секретариат, в который входят два представителя Управления труда администрации области и по одному секретарю от стороны работодателей и профсоюзов. Деятельность представителей администрации в секретариате закреплена их должностными обязанностями, тогда как у представителей работодателей и профсоюзов это лишь общественная работа. Таким образом, основную нагрузку по подготовке планов работы комиссии, контролю регламента, ведению делопроизводства, организации деятельности экспертов и экспертных групп, консультативную, организационно-методическую помощь территориям по развитию системы СП несут сотрудники Управления труда.

Заседания комиссии проводятся раз в два месяца. Однако, как показывает практика, встречи участников соглашения проходят чаще, поскольку, помимо подготовки и заключения проекта трехстороннего соглашения, на заседания комиссии выносятся и другие вопросы. Основной задачей Комиссии является подготовка областного трехстороннего соглашения и контроль его реализации. Первоначальный текст соглашения, как правило, разрабатывается секретариатом трехсторонней комиссии и рассылается каждой стороне для анализа. Затем начинается процесс согласования соглашения. При этом стороны профсоюзов и работодателей в большей степени апеллируют к органам власти, чем друг к другу. В областной администрации проект получают соответствующие отделы, которые готовят свои варианты решения касающихся их вопросов. Именно здесь предложения сторон проходят всестороннюю финансово-экономическую и правовую экспертизу, а затем возвращаются в рабочую группу.

Несмотря на то что представители каждой из сторон подчеркивают особую значимость принципов СП для решения проблем региона, картина переговорного процесса не идеальна. Нередко профсоюзы занимают непримиримую позицию и жестко настаивают на внесении в Соглашение своих предложений. При этом прослеживается их стремление закрепить в документе показатели, заметно превышающие реальные возможности других сторон социального диалога. Относительная пассивность стороны работодателей в обсуждении вопросов, выносимых на рассмотрение трехсторонней комиссии, характерна лишь для начального этапа становления социального диалога. В последнее время представители работодателей заметно активизировались. Это выразилось и в количестве проблем, обсуждение которых они инициировали, и в их позиции относительно общих вопросов. Переговорный процесс постоянно совершенствуется.

Анализ практики работы областной трехсторонней комиссии позволяет сделать вывод о понимании сторонами центральной идеи социального СП: достижение согласия путем переговоров, взаимных уступок и компромиссов.

Содержание документа, принимаемого комиссией, постепенно меняется в сторону конкретизации обязательств каждого из участников СП. Наиболее активно за это выступают профсоюзы. Важным достижением переговорного процесса можно считать и то, что обязательства администрации увязаны с областным бюджетом. Анализ документов и текстов интервью показывает стремление сторон к выстраиванию в регионе вертикальной структуры СП.

Одной из основных причин, сдерживающих развитие СП в регионах, является недостаточно развитое региональное законодательство, не позволяющее, например, обеспечить привлечение к партнерским отношениям собственников предприятий. В настоящее время этот реальный работодатель фактически остается за рамками социального диалога.

Работа по выстраиванию вертикальной структуры СП и расширению сферы действия соглашений различного уровня не завершена. Сторонам вместе предстоит добиться, чтобы принимаемые соглашения на всех уровнях не были партнерством «на бумаге», а стали реальными механизмами решения острых социальных проблем региона при условии соблюдения интересов каждой из сторон. Необходимо совершенствование действующей системы организационно-методической помощи субъектам СП на местах. Это даст дополнительный импульс расширению поля СП, консолидации заинтересованных сил. Эта система должна объединить знания и опыт всех специалистов–участников партнерских отношений: сотрудников Управления труда администрации области, местных администраций, профсою-

зов, представителей отдельных предприятий. От активизации усилий всех трех сторон во многом зависит будущее социального диалога в российских регионах.

Таким образом, СП – многогранное и сложное явление. Однако его адекватное понимание позволяет не только констатировать проблемы, связанные с социальным взаимодействием бизнеса, общества и власти, но и обеспечить их решение с помощью комплекса мер, направленных на создание условий для становления и использования данного феномена в жизнедеятельности государства.