Е. М. Осипов

Социальное партнерство как фактор стабилизации социально-трудовых отношений

Осипов Егор Михайлович — кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии управления факультета государственного управления МГУ им. М.В.Ломоносова (e-mail: Egosipov@yandex.ru).

Аннотация. В статье рассматривается социальное партнёрство как альтернатива социальному противостоянию, как способ согласования интересов различных социальных групп в процессе разрешения возникающих противоречий в различных сферах общественной практики.

Ключевые слова: разрешение социальных конфликтов, согласование интересов, социальное партнёрство, субъекты социального партнёрства, юридические обязательства.

Социальное партнёрство выступает как альтернатива социальному противостоянию, как способ согласования интересов различных социальных групп, применяемый в процессе разрешения возникающих противоречий и предотвращения конфликтов в различных сферах общественной практики. В случае социальных конфликтов механизм социального партнёрства позволяет достичь согласия и взаимопонимания между конфликтующими сторонами без насилия и подавления одной из них. Система социального партнёрства ориентирована на первоочередное достижение общенациональных интересов, не ущемляя при: этом групповые и корпоративные интересы, учитывая их, находя точки соприкосновения, пути сотрудничества.

Установление определённого уровня партнёрских отношений во всех сферах жизнедеятельности общества — это объективная потребность различных сил, имеющих свои интересы в общественной жизни. Как отмечает В. В. Комаровский, «в России социальное партнёрство, его формирующая модель выступает как определённого рода амортизатор социальной напряжённости»[1].

[1] Комаровский В. В. Система партнёрских отношений в России // Общественные науки и современность. — 1998. — № 3. — С. 21 – 31.

Партнёрские отношения в обществе возможны лишь при наличии определённых объективных условий. Некоторые учёные[1] считают, что в России сегодня такие условия отсутствуют. Общество переживает огромные трудности, а субъекты социального партнёрства находятся не в лучшем состоянии и положении. Социальная структура в нашей стране ещё не вполне устоялась. Отдельные социальные группы и слои переживают различные стадии трансформации, поэтому степень их адаптации к изменившимся и продолжающим меняться условиям существования неодинакова. Кроме того, если говорить о конкретных группах, например о предпринимателях, то данная категория ещё далека от завершения процесса интеграции в единую группу или слой. Соответственно пока не сложилась более или менее устойчивая иерархия ценностей и интересов, не определились долгосрочные мотивы поведения, общая групповая стратегия.

Однако, по нашему мнению, это не означает, что российское общество должно отказаться от социального партнёрства. Социальное партнёрство для России желательно и даже необходимо. Оно может стать основным механизмом реализации общих социальных интересов россиян, способствовать их интеграции в единый социум многонационального федеративного государства. Особого внимания заслуживает вопрос об участии государства в процедурах социального партнёрства. Властное управление в нашей стране имеет три уровня: национальный, региональный и местный. Каждый из уровней управления имеет собственную компетенцию. Первой попыткой стабилизации социальных отношений через механизмы социального партнёрства на национальном уровне является Договор об общественном согласии, подписанный в апреле 1994 года. Договор был призван стать основой для установления гражданского мира и стабильности в России. В разработке документа на равных принимали участие представители президента, фракций парламента, правительства, ведущих партий, организаций и общественных движений. Они выражали интересы практически всех слоёв населения страны. Договор давал шанс выхода из кризиса, основанный на сотрудничестве, а не на противостоянии.

Наша страна ориентирована на проведение политики социального партнёрства. В документах МОТ содержатся важнейшие положения и международно-правовые принципы социального партнёрства. Сегодня Международная организация труда осуществляет свою правотворческую деятельность путём принятия двух видов международно-правовых документов:

- рекомендательные (декларации, рекомендации);
- юридически обязательные (пакты, конвенции, протоколы).

---

[1] См. : Беленький В. Х., Будякова С. И. Социальное партнёрство в России: проблема и решения // Социально-политический журнал. — 1996. — № 5. — С. 21 – 35.

Общепризнанно, что юридическая сила международных норм трудового права строится на трёх аксиомах:

1. Ни одно государство не обязано вступать в ООН и МОТ, но если оно это сделало, то должно соблюдать обязательства, налагаемые ООН.

2. Ни одно государство не обязано ратифицировать ту или иную конвенцию МОТ, но если оно это сделало, то обязано привести в соответствие с конвенцией национальное законодательство и практику его применения.

3. Независимо от ратификации конвенции на государство-члена МОТ, налагаются конкретные обязательства представить конвенцию на рассмотрение правительства и компетентных государственных властей и по запросу МОТ представить доклады о состоянии национального законодательства по вопросам, изложенным в нератифицированной конвенции.[1]

Целостное исследование системы социального партнёрства предполагает выявление ею функции. Конечно, выяснение функциональных характеристик системы во многом зависит от степени развития самого объекта изучения, способности исследователя отделять существенное от несущественного, определения критериев для классификации и т. д.

Под системой социального партнёрства с точки зрения ею функционального содержания, мы понимаем упорядоченную совокупность социально-политических институтов, социальных отношений и процессов, норм и принципов, идеологических и культурных стереотипов сознания и поведения, направленных на разрешение социальных конфликтов и формирование социального мира и согласия.

Формирование системы социального партнёрства в России находится в стадии становления, но сегодня уже можно сделать некоторые предварительные выводы, определяющие известные достижения и проблемы на пути решения этой проблемы.

Во-первых, за эти годы происходил процесс становления субъектов социального партнёрства. Постепенно, временами очень сложно, происходит процесс становления гражданского общества. Постепенно изменяется характер взаимоотношений между государством и обществом, они становятся менее зарегулированными, более свободными. В последнее десятилетие происходит процесс формирования новых независимых профсоюзов России. Правда, пока профсоюзы во многом ещё не стали настоящими, а не просто «удобными» партнёрами администрации или предпринимателей, подлинными партнёрами-оппонентами, опирающимися на доверие коллектива, способными на деле защищать интересы человека труда.

Во-вторых, социальные отношения в России постепенно приобретают черты демократизации — исторически наиболее целесообразного пути обще-

[1] *Аметистов Э. М.* Международное право и труд. — М. , 1982.

ственного прогресса. Стержнем же демократизации выступает рационально и социально оправданный консенсус. Его обеспечивает, прежде всего, профсоюзное движение как носитель демократических традиций. Одним из важнейших направлений деятельности профсоюзов является формирование и развитие экономической демократии.

В-третьих, сложность формирования системы социального партнёрства, отношений консенсусного типа заключена в том, что трудящиеся массы и особенно интеллектуальная часть российского общества практически отстранены от активного участия в процессе реформ.

В-четвертых, политическая и экономическая элита России прохладно, если не сказать враждебно, настроена к отношениям самоорганизации и самоуправления снизу. Современная политическая элита не смогла пока выдвинуть объединяющих идей для достижения общенациональной (общефедеральной) солидарности.

В-пятых, усугубляет ситуацию процесса формирования системы социального партнёрства и то, что политическая система и соответственно политическая культура носят фрагментарный характер, который не способствует становлению отношений согласия и сотрудничества.

В-шестых, построение системы социального партнёрства в России успешнее всего идёт в институциональном и нормативно-правовом плане, хотя и здесь достаточно недостатков. В то же время, важнейшие принципы и ценности социального партнёрства ещё не укоренились в общественном сознании и деловой практике, не вошли в быт и привычку, как это имеет место в развитых странах мира.

Типичные примеры общества социального партнёрства — Голландия и Германия. В обеих странах компромисс между капиталом и трудом институционализирован на всех уровнях экономики. В Голландии сложившаяся форма социального партнёрства получила название «модель социальной гармонии». На макроуровне ведущие организации рабочих и предпринимателей создали Фонд труда. Данный институт признан федеральным правительством в качестве основного консультативного органа по вопросам трудовых отношений. Одновременно государством создана трёхсторонняя структура — Совет по социально-экономическим проблемам. Учреждённый в качестве основного планирующего органа, он постепенно превратился в консультативный. Правительство теперь обязано консультироваться с Советом по всем социально-экономическим вопросам.

На мезоуровне законом об организации предприятий, принятым в 1950 г., были созданы новые отраслевые органы с целью регулирования различных отраслей экономики. Идея состояла в том, чтобы предприятия объединялись в корпоративные отраслевые организации, которые получили бы полномочия в области регулирования цен и заработной платы в конкретной отрасли.

В их руководстве были также представлены на равноправной основе профсоюзы. Однако на практике такие организации функционировали лишь в нескольких отраслях, например, в сельском хозяйстве.

На микроуровне закон о советах предприятий 1950 г. дал наёмным работникам право быть представленными в объединённых советах предприятии, возглавляемых работодателем. В 70-е годы, получив право заседать без участия администрации, советы предприятий стали более независимыми. В настоящее время эти советы обладают множеством определяемых законодательно прав по вопросам консультирования и взаимных согласований[1].

Как отмечалось выше, целью создания центральных и корпоративных организаций являлось смягчение антагонистических противоречий между трудом и капиталом и решение проблемы «неправомерной экстраполяции» путём интегрирования методов политики доходов в макроэкономическое планирование. В послевоенный период главная цель состояла в возможно более быстром восстановлении хозяйства Голландии. Для формирования крупных объёмов инвестиций проводилась политика разумного ограничения заработной платы. В течение ряда лет заработная плата повышалась лишь вслед за ценами. Позже стало также обеспечиваться и увеличение реальной заработной платы посредством ею увязки с ростом производительности труда. Политика разумного ограничения заработной платы была институционализирована в ходе централизованных переговоров по этому вопросу, приведших к заключению коллективных соглашений по заработной плате. Огромный объем инвестиций был использован для создания современной индустрии, базирующейся на массовом потреблении и экспорте стандартизированных товаров. Государство проводило кейнсианскую политику, обеспечившую устойчивый рост общественных расходов (главным образом на социальное обеспечение).

Основополагающая предпосылка действенности такой системы состоит в том, что независимые профсоюзы низового уровня и фирмы признают централизованные соглашения, если соблюдаются три условия. Первое. Функция полезности независимых субъектов должна включать, помимо заработной платы, также и коллективные цели, такие, как стабильность и социальная справедливость. Второе. Субъекты должны исходить из того, что федеральное правительство будет эффективно реализовывать их цели. Третье. Субъекты должны быть уверены, что их интересы достаточно полно представлены на государственном уровне.[2]

Наиболее известны три модели модернизации экономической системы: английскую — консервативную, западногерманскую — социал-демократиче-

---

[1] Visser J. Continuity and Change in Dutch Industrial Relations. — In Baglioni G. and Crouch C. (eds). European Industrial Relations. London: SAGE, 1990.

[2] Economisch Statistische Berichten, 1976, p. 264 – 268, 828 – 831.

скую, французскую — социалистическую. Английская и французская модели исторически обеспечивали меньшую степень стабильности, чаще приводя к конфликтам и провалам согласительных процессов. В Великобритании консервативное правительство очень жёстко и последовательно проводит в сфере экономики политику, ущемляющую интересы трудящихся и совершенно очевидно направленную против профсоюзов. Подобные дисциплинарно-насильственные меры подрывают социальный консенсус, отвращают профсоюзы от попыток достичь с правительством компромисс и, в конечном счёте, мобилизуют их на борьбу со status quo. Во Франции, напротив, социалистическое правительство, тесно связанное с рабочим классом и профсоюзами, стремится осуществить модернизацию экономики, далеко не в достаточной степени учитывая интересы предпринимателей, их социальную роль и реальные позиции в обществе. Если английское консервативное правительство своей политикой пускало модернизацию фактически на самотёк, полностью передоверяя его бизнесу, то французские социалисты нередко впадали в другую крайность — они хотят единолично и во всем объёме руководить экономическим, технологическим и социальным развитием страны. Таким образом, английская и французская модели модернизации односторонне-радикальные и потому довольно ущербные, не принимающие во внимание плюралистической природы западного социума. Глубокие перемены в национальном организме, связанные с перестройками экономики, не могут успешно проводиться, если тяготы данных перемен будут взвалены на плечи только одной группы не важно, работодателей или наёмных работников. Следует признать в равной степени ошибочной как абсолютизацию неоклассеферизма, так и этатистского дирижизма.

Наибольшие шансы на успех имеет западногерманская модель модернизации. Она представляет собой как бы третий путь, «золотую середину» между крайностями английского и французского вариантов. В ФРГ вполне учитываются интересы и капитала, и труда. Профсоюзы, отстаивая позиции наёмных работников, готовы идти и идут на значительные уступки, ясно осознавая, что успешно и вовремя проведённая модернизация экономики завтра компенсирует трудности сегодняшнего дня.

Процесс индустриализации сопровождался формированием союзов, объединений и групп интересов, которые наложили отпечаток практически на все развитие Германии в XX в. Параллельно становлению профсоюзов, активно происходящему с 60-х годов XIX в., шло формирование противостоящих им союзов предпринимателей, объединений ремесленников, сельскохозяйственных производителей, отраслевых объединений с лоббистскими функциями. Не менее значимым стал процесс картелирования, приобретавший все больший размах после 1880 г. Если до этого существовало около десятка картелей, то к началу века их число перевалило за 400. Решение имперского суда в 1897 г., допускавшее картельные соглашения и установление барье-

ров по отношению к конкурентам, способствовало их бурному росту, особенно в ходе и после Первой мировой войны: к 1925 г. в стране насчитывалось уже 2,5 тыс. картелей.

Ещё более важное значение для германской политики имел процесс сращивания картельных объединений с государством в годы Первой мировой войны, создавший основу для так называемого государственно-монополистического регулирования. Регламентация производства и сбыта со стороны госчиновников, прямое планирование хозяйственного процесса от снабжения предприятий сырьём до распределения готовой продукции — все это родилось отнюдь не в СССР, а в кайзеровской Германии, которая и вдохновила большевиков на построение народного хозяйства по образцу «единой фабрики» (или «германской почты»). Дважды разгромленная, прошедшая через кризисы и диктатуру Германия не сразу, но все же раньше советских коммунистов осознала неэффективность и тупиковость подобной политики.

Кардинальный перелом в хозяйственно-политическом развитии произошёл в результате выбора модели социального рыночного хозяйства после Второй мировой войны. Страна совершила глубокую трансформацию, в значительной мере порвала с прусским менталитетом в экономической политике. В этом успехе — непреходящая заслуга Л. Эрхарда и «духовных отцов» социального рыночного хозяйства В. Ойкена, В. Репке, А. Мюллер-Армака и др.

Реформы Эрхарда носили явную либеральную направленность, причём степень либерализации повышалась постепенно, но неуклонно, сопровождаясь «фланговыми» мерами социальной защиты. Упразднение административных мер регулирования экономики и прежде всего цен, стимулирующая предпринимательство налоговая реформа, меры по установлению конкурентной среды (в том числе и с помощью антикартельного законодательства), стабилизация покупательской силы валюты вследствие денежной реформы — все это в равной степени заложило фундамент эффективного хозяйственного порядка. В заключение сделаем несколько обобщающих выводов.

Во-первых, система социального партнёрства в странах с развитой рыночной экономикой возникла как естественная реакция на чрезмерно жёсткие принципы капиталистически рыночного хозяйства в целях сохранения социальной стабильности в обществе.

Во-вторых, развитие и отработка системы социального партнёрства происходило в течение длительного периода времени и под влиянием действия разноплановых факторов, причин и исторических традиций.

В-третьих, многообразие форм (моделей) социального партнёрства отражает многообразие условий хозяйствования и общественного развития. В свою очередь, конкретные их характеристики становятся важными признаками, раскрывающими особенности функционирования систем рыночного хозяйствования и систем общественно-политического устройства.

Естественно, любая система, и в том числе социального партнёрства, способна находиться в устойчивом состоянии при условии функционального паритета составляющих ею компонентов, обеспеченного правовыми и иными основаниями. Только тогда это будет целесообразная система, стремящаяся к достижению определённой цели. В современных российских условиях эта система в том виде, в каком она сейчас существует, скорее диспаритетна, поскольку безусловным изначальным преимуществом в ней обладает работодатель, у которого имеются в руках все решающие для трудовых споров аргументы. Прежде всего, он защищен множеством законов федерального и регионального уровней. В его арсенале — материальные ресурсы, кадровая и юридическая службы. Прочность его позиции усиливает, как это ни странно, экономический кризис, усугубляемый безработицей, который делает наёмных работников более сговорчивыми и терпеливыми. В отличие от них работодатель в срок (нередко вне зависимости от итогов финансово-хозяйственной деятельности) получает заработную плату, размер которой, как правило, в десятки раз превышает ею средний уровень на предприятии.

Наконец, самое главное — работодатель сегодня, к сожалению, не несёт какой бы то ни было серьёзной ответственности (ни материальной, ни юридической) за несоблюдение им же подписанного трудового договора.

Список литературы

1. *Комаровский В. В.* Система партнёрских отношений в России // Общественные науки и современность. 1998. № 3.
2. *Беленький В. Х., Будякова С. И.* Социальное партнёрство в России: проблема и решения // Социально-политический журнал. 1996. № 5.
3. *Аметистов Э. М.* Международное право и труд. М. , 1982.

© Осипов Е. М., 2011