В.А. Галактионов

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО: СУЩНОСТЬ И ФОРМЫ РЕАЛИЗАЦИИ

В современной социологии, управлении и социальной политике социальное партнерство рассматривается в двух плоскостях. В широком смысле это способ представления интересов социальных групп в обществе и принцип социального государства, заключающийся в равноправном взаимодействии всех институтов общества в интересах человека[1]. Социальное партнерство в узком смысле – это система отношений между наемными работниками и работодателями, нацеленная на согласование социально-экономических интересов тех и других[2].

Социальное партнерство имеет теоретическое обоснование в хорошо разработанном в социологии и политической науке понятии «социальный контракт». Это понятие вбирает в себя идеи партнерства государства, бизнеса и общества; гражданского общества; социального государства; социальной ответственности бизнеса. Фундаментальной методологической основой социального партнерства является признание прав человека и ценности гражданского мира безусловными приоритетами. Основоположниками такого подхода были Г. Лейбниц и И. Кант, характеризовавшие социальные отношения как «взаимность»[3]. Э. Дюркгейм, М. Вебер и Р. Дарендорф обосновали идеи справедливого обмена между товаропроизводителями; достижения социальной солидарности в борьбе за нее различных общественных сил[4]. Т. Парсонс указывал на устойчивость взаимных

---

[1] *См.: Гриценко Н.Н., Шарков Ф.И.* Социальное партнерство как принцип социального государства // Социальная политика. Энциклопедия. М., 2006. С. 329.

[2] *Михеев В.А., Михеев А.В.* Социальное партнерство: теория, политика, практика. М., 2003. С. 175; *Мысляева И.Н.* Социальное партнерство как институт рыночной экономики // Государственное регулирование рыночной экономики. М., 2002. С. 616–617; *Сулимова Т.С.* Социальное партнерство как институт регулирования социально-трудовых отношений // Социальное партнерство: Проблемы и перспективы развития: Сб. научных статей / Под. ред. Н.А. Волгина. М., 2003. С. 19–20.

[3] См.: *Кант И.* Сочинения 1747–1777 гг.: В 2 т. М., 1940; *Лейбниц Г.* Избранные философские сочинения. М., 1908.

[4] См.: *Вебер М.* История хозяйства. Очерк всеобщей социальной и экономической истории. Пг., 1924. С. 221–222; *Дюркгейм Э.* О разделении общественного труда. Метод социологии. М., 1990.

ожиданий субъектов социального взаимодействия и подчеркивал, что именно данное обстоятельство делает социальное взаимодействие таким прочным, и таким образом «устойчивость взаимных ожиданий» является важнейшим фактором стабильности общества[1].

Социальное партнерство – это система взаимоотношений внутри рыночной экономики. Оно явилось важной частью концепции социальной рыночной экономики, разработчиками которой выступили ученые фрайбургской школы В. Ойкен, Л. Эрхард, Ф. Бем, А. Мюллер-Армак, А. Рюстов. Еще до Второй мировой войны они критиковали современную им модель рыночной экономики, рыночное качество которой было практически уничтожено монополиями, устранившими главный механизм рынка – конкуренцию. Они показали, что рынок будет максимально эффективным в решении социально-экономических задач страны, если станет партнером государства, которое как партнер призвано обеспечить рынку устойчивый антимонопольный порядок[2]. Только тогда государство будет по-настоящему социальным. Оно сделает рыночную экономику социальной: установит правовыми средствами баланс между экономическими целями рыночного сектора, с одной стороны, и социальными целями общества – с другой. Государство – партнер рынка способно сделать так, чтобы: а) рынок шел к своим экономическим целям на социально-справедливой основе; б) общество добивалось своих справедливых целей – гарантий гражданских прав и свобод, в том числе экономической свободы[3].

Таким образом, основополагающим принципом социальной рыночной экономики является партнерство рынка и государства. Государство выступает партнером рынка, поскольку гарантирует его выживание и развитие, устанавливая на нем нормы справедливой конкуренции, исключающей появление на рынке властных центров как «центров саморазрушения» рынка. Рынок выступает партнером государства, поскольку, поставленный в правовые условия осуществления справедливой конкуренции, полноценно и эффективно участвует в реализации государственной политики экономического и социального роста[4].

Особый предмет социального партнерства – согласование интересов работодателей и наемных работников по поводу производ-

---

[1] См.: *Парсонс Т.* Общетеоретические проблемы социологии // Социология сегодня. М., 1965.

[2] См.: *Ламперт Х.* Социальная рыночная экономика. Германский путь. М., 1994. С. 17.

[3] См. там же. С. 151.

[4] См.: *Павлов А.Г.* Проблемы формирования и перспективы развития социального партнерства в агропромышленном комплексе (АПК) России. М., 2003. С. 13.

ства и воспроизводства рабочей силы; оплаты труда; создания, использования и развития системы рабочих мест; защиты трудовых прав граждан; охраны труда, гарантий промышленной и экологической безопасности[1].

Описанные в научной литературе модели социального партнерства при всем их многообразии определяются следующими принципиальными параметрами: а) наличием соответствующих организаций для выражения интересов сторон; б) осуществлением переговорного (договорного) процесса, в ходе которого согласуются позиции и находится решение проблемы; в) вкладом каждой из сторон в решение проблемы.

Практика социального партнерства в развитых странах базируется на единых принципах, изложенных во «Всеобщей декларации прав человека», документах Международной организации труда (МОТ), соответствующих конвенциях и соглашениях Советы Европы, среди которых наиболее важными являются Европейская конвенция о правах человека и Европейская социальная хартия[2]. Последняя содержит статьи, декларирующие права работников: на безопасный труд; объединение с работодателями; заключение коллективных договоров; социальную защиту, профессиональную ориентацию и профессиональную подготовку; охрану здоровья. Хартия налагает на государства обязательство поддерживать все статьи или большую часть согласованных статей через национальные законодательства[3]. Основополагающим документом, определяющим стратегические цели развития государств и народов в XXI в., стала «Декларация тысячелетия», принятая ООН в 2000 г. Она включает: ликвидацию крайней нищеты и голода; обеспечение всеобщего начального образования; поощрение равенства мужчин и женщин и расширение прав и возможностей женщин; сокращение детской смертности; улучшение охраны материнства; борьба со СПИДом, малярией и другими заболеваниями; обеспечение экологической устойчивости; формирование глобального партнерства.

Частью стратегии глобального партнерства является стратегия партнерства в рыночной экономике. Последняя, функционирующая уже не только в национальных границах, но и в глобальном пространстве, требует партнерских отношений между всеми субъектами – внутринациональными и глобальными, – иначе в «коммунальном»

---

[1] См.: *Михеев В.А., Михеев А.В.* Социальное партнерство: теория, политика, практика. М., 2003. С. 49.

[2] См.: Социальные права человека. Документы и материалы. Ч. 1. М., 1996. С. 17.

[3] См.: Европейская социальная хартия // Социальные права человека. Документы и материалы. М., 1996. С. 113–141.

пространстве не выжить. «Коммунальное» (глобальное) пространство – сложное из-за столкновения множества интересов, и субъектам такого пространства необходимо договариваться между собой, т. е. устанавливать отношения партнерства не на дружеской, а на рациональной основе. В столь сложном социально-экономическом пространстве необходимы новые правила, охватывающие широкий диапазон трудовых ситуаций. Коль скоро эти новые правила обязаны ориентироваться на повышение статуса субъекта в современной рыночной экономике, они в первую очередь должны учитывать повышение субъектного статуса личности в такой экономике – наемного работника и работодателя. Суть социального партнерства в сфере взаимоотношений наемных работников и работодателей состоит в том, чтобы не ставить одну категорию личностей выше другой, но гарантировать равную защиту интересов тех и других, а это возможно лишь на пути переговоров, договора, компромисса.

Это – путь продуктивной социальной политики в современных экономических условиях, и «европейский опыт социального партнерства в сфере труда недвусмысленно показывает, что результативная социальная политика все более определяет темпы, характер, эффективность экономических процессов, позитивное развитие политических отношений, являясь надежным стабилизатором общественного развития, в котором так нуждается Россия»[1].

Сегодня механизм социального партнерства направлен на решение стратегических задач национального развития в направлениях: а) расширения занятости и улучшения условий занятости, повышения производительности труда, создания благоприятных условий для роста инвестиций, предпринимательской деятельности; б) реализации прав работников через делегирование полномочий своим представителям и участие в принятии решений, обеспеченной действенным законодательством; в) новых путей обеспечения социальной защиты лиц, не способных работать по причине возраста, болезни или потери трудоспособности; г) ведения диалога и переговорного урегулирования споров как средств защиты интересов людей[2].

Социальное партнерство – предельно широкая система: а) достижения баланса между трипартизмом и бипартизмом: трипартизм как

---

[1] *Храмцов А.Ф.* Социальное государство: Россия и европейский опыт. М., 2005. С. 23.

[2] См.: *Гринберг Р.С., Чубарова Т.В.* Социальное партнерство: мировой опыт и российская специфика. Доклад на заседании круглого стола Аналитического совета Фонда «Единство во имя России» 31 мая 2005 г. // Доклад Генерального директора МОТ на 95-й сессии Международной конференции труда (2006 г.) «Изменение моделей и структур в сфере труда» // International Labour Office. Geneva, 2006 // http://www.ilo.org/public/russian/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-i-c.pdf.

механизм трехстороннего (или многостороннего) договора эффективен в решении общенациональных вопросов, например модернизации национальной экономики, социально-экономической политики, однако при решении вопросов, возникающих между работодателями и наемными работниками, предпочтителен прямой диалог заинтересованных сторон (бипартизм); б) сосуществования и тесной интеграции межотраслевых и отраслевых уровней; в) расширения членского состава социального партнерства за счет организаций малого бизнеса и других представительных организаций гражданского общества; г) включения новых международных субъектов социального партнерства, например Всемирного совета предпринимателей по устойчивому развитию (ВСПУР), объединяющего около 150 крупнейших корпораций –представителей более 20 отраслей промышленности из 34 стран мира, Всемирного экономического форума (ВЭФ), выступающего объединением глобальных организаций и программ с участием всех секторов общества – от транснациональных корпораций до профсоюзов и Церкви.

Важнейшими субъектами широкой системы социального партнерства выступают транснациональные корпорации (ТНК). Сегодня их насчитывается 45 тыс. с более чем 280 тыс. иностранных филиалов. Многие из этих компаний имеют денежный оборот и «население» прямо и косвенно занятых сотрудников и членов их семей, превосходящие размеры ВВП и численность населения некоторых стран. Современная ТНК – это поистине «страна», и не случайно существует специальный регламент социального партнерства в отношении ТНК. Этот порядок установлен международными нормативными документами, включающими: разработанный ООН в 1973 г. Кодекс поведения для ТНК; принятую МОТ в 1977 г. «Трехстороннюю декларацию принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики»; Глобальный договор ООН, призывающий лидеров деловых кругов на практике руководствоваться принципами охраны прав человека, справедливых трудовых отношений, охраны окружающей среды, противодействия коррупции.

В настоящее время Глобальный договор объединяет более 2900 компаний из 90 стран мира. По инициативе ООН и Всемирного банка создан международный стандарт социальной ответственности – SA 8000, предназначенный для компаний, которые стремятся сделать условия труда более гуманными, и рассчитанный на применение в любой стране и любой хозяйственной отрасли. Это – первый стандарт, регламентирующий аудит условий труда.

ТНК активно проявляют себя в социальном диалоге в ЕС. Многие из них стремятся получить статус европейской компании, хотя это сопряжено с рядом серьезных обязательств. ЕС своей директивой

от 1994 г. узаконил новую форму социального партнерства, предусматривающую создание европейских советов по труду (ЕСТ) в компаниях, имеющих статус европейских. Эта форма социального партнерства позволяет администрации успешно сотрудничать с сильными профсоюзами в целях экономического роста, повышения эффективности производства и конкурентоспособности предприятия. ТНК уже стали реформаторами социально-трудовых отношений и, соответственно, новаторами в области коллективных соглашений – наиболее развитой формы социального партнерства. Стороны корпоративных соглашений – компании и профсоюзы – вышли на новый уровень отношений, демонстрируя расширение и углубление социального взаимодействия и экономической демократии. Например, для профсоюзов это выражается в большем участии в управлении производством и контроле над распределением доходов[1].

В перспективе предусмотрено усиление влияния профсоюзов в качестве социальных партнеров на государственную экономическую политику. В ЕС выработаны социальные стандарты, которых обязаны придерживаться все государства – члены ЕС, а в ряде стран принята практика социального аудита – ежегодного представления предприятиями отчетов о своей социальной политике. От профсоюзов ждут инициативы выработки профсоюзных индикаторов для оценки социальной политики компаний, и это будет весомым вкладом в развитие социального партнерства[2].

Важной частью системы социального партнерства является развитие государственно-частного партнерства как главного механизма решения государством задач социальной и экономической политики. В настоящее время общепризнано, что частный сектор эффективен в решении не только экономических, но и социальных задач, при том что сегодня практически во всем мире традиционное обращение к бюджетному перераспределению больше не считается эффективной социально-экономической политикой. Современное государство встало перед проблемой бюджетных ограничений. Общественные услуги во всем мире существенно подорожали, и перед национальными правительствами возникла дилемма: либо увеличивать налоги, либо привлекать частные средства даже в те области экономики, которые всегда считались прерогативой государства. Например, в 1993 г. в Великобритании была принята национальная

[1] См.: Корпоративные соглашения в сфере социально-трудовых отношений. М., 2005; Опыт и про-блемы социального диалога в России и странах Европейского Союза (совместно с Программой Европейского Союза «Europe aid» для Российской Федерации). М., 2005.

[2] *Каргалова М.В.* Социальная политика Европы в XXI веке // Современная Европа. 2006. № 1.

программа по привлечению частных средств в объекты государственной собственности – Private finance initiative. Для ее реализации при правительстве были созданы специальные консультативные органы, ответственные за подготовку проектов государственно-частного партнерства, куда вошли представители и государства, и бизнеса. Всего за 10 лет в Великобритании привлекли до 50 млрд фунтов стерлингов частных инвестиций в объекты госсобственности, в том числе в строительство и обслуживание транспортной инфраструктуры, строительство больниц, школ, тюрем и управление ими[1].

Формируя единое социальное пространство и разрабатывая социальное право как составную часть европейского права в построении «Европы граждан», т. е. полноценного гражданского общества на пространстве ЕС, страны ЕС решают проблемы ликвидации региональных дисбалансов, создания общеевропейского рынка труда. Они широко используют возможности информационного обеспечения построения социально-партнерского пространства. Создаются разнообразные сети, позволяющие расширить базу исходных информационных данных для реализации международных проектов. Среди них Интернет, компьютерная сеть Европейского союза – ECSANET, Европейская информационная сеть по международным отношениям и региональным исследованиям – EINIRAS, региональные сети типа EURES и TESS, которые регулируют области занятости и социального обеспечения на едином экономическом пространстве.

Экспериментальный проект ЕС «Сеть обмена данными о трудоустройстве» (EDEN) представляет собой централизованную, многоязычную web-платформу для доступа к национальным службам поиска работы, к которой могут подключиться лица, ищущие работу, сотрудники государственной службы занятости, а также компании для опубликования имеющихся у них вакансий[2]. Население стран ЕС, кроме общеевропейского гражданства, имеет единые европейские карты здравоохранения, пользуется преимуществами европейского информационного и образовательного пространства (теле- и радиовещания), программами социальных инвестиций, программами ТАСИС, ФАРЕ, ЭВРИКА, ЭРАСМУС[3].

На развитие социального партнерства работают новые информационные технологии – новые способы коммуникации и обработки информации. Это существенно облегчает социальное взаимодей-

---

[1] См.: *Механик А.* Государственно-частное партнерство // Эксперт. 2004. 18 окт.

[2] См.: *Дрожжинов В., Широков Ф.* Европейский путь построения информационного общества. http://pcweek.ru/year1998/n47/cp1251/reviews/chapt1.htm.

[3] *Каргалова М.В.* Социальная политика Европы в XXI веке // Современная Европа. 2006. № 1.

ствие, например доступ людей к медицинскому обслуживанию, образованию, библиотечным фондам, получению услуг в виде электронных платежей, электронных запросов по основным житейским проблемам, разнообразных сведений из огромной базы данных, охватывающей около 4 тыс. предметных категорий.

В странах ЕС большое внимание уделяется качеству социального партнерства, которое определяется взаимосвязанностью и взаимным дополнением систем социальной защиты на макроуровне (государства) и микроуровне (предприятия), а также кругом решаемых вопросов – достаточно ли этот круг широк. В показатели качества включаются: уровень участия работников в принятии решений; уровень репрезентативности социальных партнеров; степень охвата коллективными договорами форм занятости – типичных и нетипичных; развитие способов разрешения трудовых споров неюридическими методами. В более общей постановке проблемы развития социального партнерства в сфере труда рассматриваются в Европейской социальной хартии, принятой в новой редакции в 1996 г. и законодательно воплощенной в странах ЕС.

На уровне предприятия социальное партнерство осуществляется в мировой практике в следующих формах: изменения структуры принятия решений через непосредственное участие работников в управлении, например при введении административного совета; участия работников при формировании содержания труда по механизму обратной связи в корпоративном управлении; обогащения содержания труда благодаря допуску работников к корпоративной системе принятия решений: работники получают возможность совместить исполнительский труд с элементами управленческого, т. е. расширить сферу своей деятельности; изменения структуры распределения собственности или/и результатов труда благодаря непосредственному участию работников в распределении результатов совместной деятельности или капитала предприятия; приобщения наемных работников к владению капиталом в рамках политики «распыления собственности»: широкой распродажи акций приватизируемых корпораций на льготных условиях для корпоративных работников.

Таким образом, социальное партнерство является важнейшим фактором формирования более эффективной системы управления, интегрирующей усилия правительств, бизнеса, профсоюзов и других партнеров в гражданском обществе, направленных на сокращение бедности и обеспечения структурных условий для устойчивого роста социально-экономической эффективности стран.