Список литературы

Федеральный закон от 27июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации // СЗ РФ. − 2004. − № 31. − Ст. 3215.

Указ Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 года №261. «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 − 2013 годы)» // СЗ РФ. − 2009. − № 11. − Ст. 1277.

Атаманчук, Г.В. Теория государственного управления. курс лекций. – М.: Омега-Л, 2004.

Магомедов, К.О, Турчинов, А.И. Информационная записка по итогам экспертного опроса по актуальным проблемам государственной гражданской службы современной России/ Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации. Кафедра государственной службы и кадровой политики. – М., 2009 .

Управление государственной службой Российской Федерации. Материалы научно-практического семинара / Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации; под ред. А.И. Турчинова. − М., 2004.

Комментарий к Федеральному закону от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» и Федеральному закону от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» / под общ. ред. Г.В. Мальцева и И.Н. Барцица. − М.: Изд-во РАГС, 2005.

© Мамичев Н.Г., 2010

Е.М. Осипов

ОСОБЕННОСТИ СТАНОВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

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

Аннотация: *Рассматриваются особенности становления социального партнерства в России. Особое внимание обращается на проблемы участия государства в процедурах социального партнерства.*

Ключевые слова*: социальное партнерство, профсоюзы, коллективный договор, экономическая демократия.*

Социальное партнерство − сравнительно новая для России проблема. Ей уделяется большое внимание с тех пор, как началось фактическое движение российского общества к рыночным отношениям.

Социальное партнерство − это особый тип социально-трудовых отношений, присущих рыночной экономике и обеспечивающих оптимальный баланс реализации основных интересов различных социальных групп, в первую очередь наемных работников и работодателей. Эти отношения основываются на взаимодействии сторон в процессе коллективных переговоров, совместного участия или согласованных действий с целью бесконфликтного решения острых социальных проблем и задач.

Наиболее характерным показателем движения к кардинальным переменам в сфере трудовых отношений в России стало возрождение независимого рабочего движения и на его основе профсоюзов, представляющих наемный труд. На начальном этапе новые профсоюзы создавались из реорганизованных действовавших профсоюзов, на основе которых в 1990 г. была образована Федерация независимых профсоюзов (ФНПР). Кроме того, организовывались независимые отраслевые профсоюзы (Независимый профсоюз горняков и т. д.). Чаще всего они возникали на волне забастовочного движения. Был принят закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Создавались, хотя и не так активно, объединения работодателей (Российский союз промышленников и предпринимателей, Конгресс российских деловых кругов и т. д.).

В 1991 г. − начале 1992 г. прошли консультации представителей профсоюзных объединений, объединений работодателей, Правительства РФ по вопросу регулирования социально-трудовых отношений в условиях начинавшихся реформ. В ноябре 1991 г. был издан Указ Президента РФ «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров». В соответствии с постановлением Правительства РФ и указом Президента РФ в 1992 г. начала действовать Российская трехсторонняя комиссия (РТК). Параллельно с конца ноября 1991 г. началась работа над отраслевыми тарифными соглашениями. С 11 марта 1992 г. действует Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях».

Однако даже создание правовой базы не свидетельствовало о возникновении реальных партнерских отношений. Скорее всего, уместнее было бы обозначить этот процесс как состязательно-двусторонний тип промышленных отношений, где действуют два вида субъектов − независимые

рабочие организации, с одной стороны, и хозяйственная администрация − с другой. Такая двусторонняя, по преимуществу состязательно-конфликтная система трудовых отношений часто выбирает силовые методы решения социальных проблем, когда забастовка является основным методом давления на представителей администрации. Первоначально власти в двухсторонних переговорах пытались уйти от действительно равноправного диалога, стремясь косвенным путем восстановить свое командное положение. Делалось это обычно посредством отстранения от соглашений с новыми профсоюзами. Например, проект Генерального тарифного соглашения в угольной промышленности был предложен Независимым профсоюзом горняков, а подписали его, с одной стороны, представители старого союзного министерств, а с другой − старого официального профсоюза[1]. Понятно, что на уменьшение числа забастовок это повлиять не могло. Возможно, именно рост забастовочного движения определил необходимость принятия новых механизмов разрешения промышленных конфликтов и социальных противоречий.

В России становление социального партнерства началось не снизу, с предприятий, с уровня коллективных договоров, переходя затем к региональным, отраслевым и генеральному соглашениям, а по инициативе власти, сверху вниз. Отсюда возникла политизированность субъектов социального партнерства, каждый из которых питается заявить о себе представительством в ФНПР и РТК.

Перенимая опыт западных стран, организаторы социального партнерства в России не учли ряд факторов.

Во-первых, система социального партнерства на Западе имеет длительную историю, основной тенденцией которой было движение буржуазного общества от острейших антагонизмов во взаимоотношениях между рабочим классом и классом капиталистов к постепенному их ослаблению. В России таких условий не было, поэтому «свою» модель социального партнерства необходимо строить с учетом того, что и в СССР и в Российской Федерации длительное время преобладали коллективистские отношения.

Во-вторых, в капиталистических странах организация социального партнерства характеризуется плюрализмом. Там существуют трипартизм и бипартизм, к тому же все участники социального партнерства являются достаточно зрелыми для выполнения своих обязательств и имеют для . этого экономическую и социальную базу. В России ни государство, ни профсоюзы, ни работодатели оказались не готовыми к выполнению своих обязательств, особенно в условиях затянувшегося кризиса

Российское профдвижение еще не стало фактором существенного влияния на формирование социальной политики государства, и в частности,

[1] См.: Полис. − 1992. − № 2 (1-2). − С. 174.

в сфере труда. Оно поверхностно освоило идеи социального партнерства. Основным орудием борьбы российские профсоюзы все чаще выбирают силовые методы, прежде всего, забастовки.

Когда для многих предприятий «удерживаться на плаву» становится задачей номер один, естественно, упор делается на экономическую эффективность, но не на социальную справедливость, которой должны добиваться профсоюзы.

В связи с разгосударствлением многих предприятий, безработицей, неполной занятостью и т. д. социальная база профсоюзов сужается. Это ведет к сокращению числа членов профсоюзных организаций. Многие работники не выступают на стороне профсоюзов из-за боязни увольнения. На некоторых предприятиях профсоюзы вообще не создаются.

По заявлению секретаря ФНПР К.Д. Крылова, «Самое главное, что удалось за последние четыре года − это отмена в России принудительного труда. Второе − перейти от централизованного регулирования к договорному регулированию. Но пока это только на бумаге. Большинство юридических лиц сегодня не заключают коллективных договоров»[1].

В свою очередь предприниматели и работодатели также разобщены по разным признакам: по сфере деятельности, размеру и типу бизнеса и т. д. В основном они участвуют в разработке направлений социально-экономической политики на федеральном уровне. На территориальном же и отраслевом уровнях их участие недостаточно активно.

Нуждаются в совершенствовании законодательные и другие нормы. В целях решения социальных проблем они должны способствовать и побуждать работодателей к более интенсивному взаимодействию с представителями работников на отраслевом и региональном уровнях.

Особого внимания заслуживает вопрос об участии государства в процедурах социального партнерства. В западных странах государство участвует в социальном партнерстве, лишь «устанавливая правила игры», а также в случаях, когда профсоюзы или их партнеры обращаются к государственным органам с просьбой о посредничестве, или когда речь идет о государственных предприятиях. В России же законодательство создало стройную систему обюрокрачивания социального партнерства. Шести видам соглашений федерального, отраслевого, профессионального и территориального уровня соответствуют шесть участников переговоров со стороны исполнительной власти или ее органов.

Есть основание считать, что принятие идеи социального партнерства правящими кругами, директорами, профсоюзами России носит скорее идеологический и политический, чем социальный характер. В реальности

[1] Общество и экономика. − 1996. − № 5. − С. 70.

государство и работодатели допускают целый ряд нарушений трудовых прав граждан.

К инструментам социального партнерства можно отнести коллективные договоры и другие специальные документы (касающиеся участия работников в собственности и прибыли предприятия, порядка формирования и функционирования органов социального партнерства и т. п.). Институциональная его сторона выражена соответствующей системой органов сотрудничества, в состав которых входят представители работников и работодателей.

Конкретное единство, реальная комбинация всех перечисленных элементов производственного социального партнерства обуславливают, как представляется, определенную его модель: Причем во всем многообразии возможных вариантов выявляются, принимая во внимание богатый мировой опыт, три главных. В рамках первого акцент делается на участие трудящихся в собственности предприятия (условно− «американская модель»). В основе второго – привлечение работников к управлению производством через специально созданные органы, наделенные самыми серьезными управленческими полномочиями («немецкая модель»). Третий модельный вариант социального партнерства на микроуровне характеризуется развитыми формами участия персонала в распределении результатов производства.

Так, в Европе, наблюдаются процессы «демократизации производства». Это, как правило, проявляется в гарантированном участии трудящихся в управлении производством, в получении согласованной доли прибыли независимо от форм собственности предприятия. Демократия − это в первую очередь народовластие. Если в цивилизованных развитых странах экономическая демократия во многом уже вполне реальное явление, то современная Россия, на наш взгляд, еще очень далека от воплощения экономической демократии в жизнь.

В России в первую очередь фактически отсутствует необходимая правовая основа для реализации целей экономической демократии. Так, в Федеральном законе «Об акционерных обществах» (1995) полностью обойден вопрос об участии наемных работников акционерных обществ в их управлении. В Законе «Об обществах с ограниченной ответственностью» (1998) также не определен вопрос об участии наемных работников в наблюдательных и исполнительных органах этих обществ. Решение этого вопроса отнесено к компетенции общего собрания участников общества, а определение состава совета директоров (наблюдательного совета), возможность и квота для наемных работников в этих советах, согласно закону, определяется уставом общества.

Анализируя проблему экономической демократии, ее роли и значения в обществе, следует особо подчеркнуть, что, во-первых, экономическая демократия имеет непосредственное отношение и взаимосвязь с демокра-

тией политической. Экономическая демократия образует основу демократических отношений и в политической сфере, так как демократия в политике «повисает в воздухе», теряет свою опору и основу без демократии в экономике. Во-вторых, экономическая демократия как идеология социал-демократической, социал-реформистской ориентации на деле представляет собой реальный переход от классового антагонизма, классовой вражды к классовому сотрудничеству и социальному согласию. В-третьих, экономическая демократия как идеология социального согласия в принципе не означает отказ грудящихся, работников, их профсоюзов и других организаций и объединений работников от борьбы за защиту своих прав.

Список литературы

Рыбакова, Е.Л., Никитина, И.В. Учет мнения выборного профсоюзного органа и гарантии профсоюзным работникам // Трудовое право. − 2003.− № 1.

Силин, А.А. Место и значение социального партнерства в регулировании трудовых отношений на западе и в Российской Федерации // Законодательство. − 2000. − № 8.

Сошникова, Т.А. Проблемы развития социального партнерства в Российской Федерации // Законодательство и экономика. − 2003. − № 4.

Социальное партнерство. – М.: Издательство «Экономика», 1999.

© Осипов Е.М., 2010

З.Р. Алижанова

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

АЛИЖАНОВА Зулайха Рурахмаевна − аспирантка кафедры государственной службы и кадровой политики РАГС, директор профессионального училища № 23 г. Хасав-Юрт Чеченской Республики РФ (e-mail: zulaihat@mail.ru)

Аннотация. *Рассматриваются теоретические проблемы определения эффективности государственного управления применительно к практике государственной службы.*

Ключевые слова*: управление, эффективность, государственная служба, результативность.*