Список литературы

Панарин, А.С. Агенты глобализма. − М., 2003.

Панарин, А.С. Политология. – М., 1997.

Лиотар, Жан-Франсуа. Состояние постмодерна /Институт экспериментальной социологии. − М.; СПб, 1998.

Эко, У. Заметки на полях «Имени розы» / Имя розы. − М., 1997.

Эпштейн, М. Постмодерн в России: Литература и теория. − М.,2000.

Фуко, М. Воля к знанию / М. Фуко. Воля к истине. − М., 1996.

© Хван Е.А., 2010

С А. Чаплыгина

ГОСУДАРСТВО И ПРОФСОЮЗЫ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА: ВЗАИМНЫЕ ОЖИДАНИЯ

ЧАПЛЫГИНА Светлана Александровна – аспирантка кафедры социологии РАГС (e-mail: levashov@ur.rags.ru)

Аннотация. *В статье рассматривается социальное партнерство как эффективный инструмент управления социальными отношениями в сфере труда.*

Ключевые слова: *социальное партнерство, профсоюз, работодатель, наемный работник, трехсторонняя комиссия.*

Перевод российской экономики на рыночные принципы функционирования создал реальную основу для появления и воспроизводства социально-трудовых конфликтов разных масштабов и уровней сложности. Жесткое противостояние конфликтующих сторон на предприятиях ряда отраслей промышленности в начале 90-х гг. XX в. актуализировало значимость договора и согласия в качестве основных методов преодоления кризисных ситуаций. В мировой социально-трудовой практике накоплен большой опыт переговорной политики, согласования интересов основных субъектов труда, достижения взаимоприемлемых решений. Речь идет о социальном партнерстве, институте, теоретически разработанном в зарубежной науке, востребованным гражданским обществом и рыночной экономикой. В своем классическом варианте социальное партнерство предполагает систему взаимоотношений между государством, работодателями и наемны-

ми работниками, цель которой согласование социально-экономических интересов каждого из этих субъектов.

Необходимым условием реализации данной системы является наличие следующих компонентов: а) соответствующие ресурсы для выражения и защиты интересов, взаимодействующих сторон; б)переговорный процесс для согласования позиций по обсуждаемым проблемам; в) социальная ответственность субъектов за результаты сотрудничества. Эти параметры имеют принципиальное методологическое значение для социально-трудовых отношений в России, которые приобрели новое качество в условиях рыночной экономики и постепенной замены административно-распорядительных методов управления контрактными. Россия имеет сравнительно небольшой практический опыт социального партнерства. Начало этому процессу было положено Указом Президента РФ Б.Н. Ельцина «О социальном партнерстве в разрешении трудовых споров (конфликтов)» от 21 ноября 1991 года.

В настоящее время развитие социального партнерства опирается на разработанную законодательную базу (федеральные законы о коллективных договорах и соглашениях, о Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и др.); соответствующие структуры созданы и действуют в субъектах РФ, в муниципальных образованиях, на уровне производственных объединений и крупных предприятий[1]. Ключевые направления деятельности отражаются в документах органов государственной власти и профсоюзных организаций разного уровня, принимаемых ими решениях по защите социально-трудовых прав и гарантий наемных работников.

Понимание необходимости социального партнерства на предприятиях постепенно входит и в среду работодателей. Непосредственные участники коллективных трудовых споров− предприниматели в лице их объединений, трудящиеся, представляемые профсоюзами, и государственная власть, от имени которой выступают правительственные структуры, отраслевые министерства и ведомства. Участвуют в этом процессе региональная и муниципальная власть, общественные объединения, бизнес-сообщества.

Однако, как показала последующая практика и научные исследования в этой области, законы о социальном партнерстве с обоснованием соответствующих структур и правил, с указанием важности социального диалога не создали эффективный механизм взаимодействия потенциальных партнеров. В результате постепенно, но устойчиво на каждом уровне взаимоотношений стали накапливаться серьезные проблемы, осложняя согласование социально-экономических интересов работодателей и наемных работников, накапливая у них вопросы к государству.

[1] См.: *Кацва, А.М.* Социально-трудовые конфликты в современной России. − М.; СПб. − 2002. − С. 22.

Функционирование института социального партнерства достаточно целенаправленно отслеживается социологической наукой, накапливая теоретические и эмпирические знания. В начале 90-х гг. публикации носили преимущественно теоретический характер, раскрывали суть этого нового для российской экономики института, освещали зарубежный опыт его развития, социальные функции и объективную необходимость для предупреждения конфликтов на предприятиях[11].

В конце 90-х гг. было опубликовано довольно много работ, в которых отражался реальный процесс становления социального партнерства на российских предприятиях, освещались возникающие в этом процессе проблемы и противоречия, опыт оптимальной модели, адаптированной к российским условиям[2].

Объективная необходимость социального партнерства в сфере труда, с одной стороны, и его практическая неэффективность − с другой, способствовали сохранению и воспроизводству социальной напряженности в трудовых коллективах предприятий. Данная ситуация требовала проведения эмпирических социологических исследований с целью выяснения, как реально осуществляется взаимодействие органов власти, работодателей и наемных работников в сфере труда, какова роль профсоюзов в этом процессе, что является препятствием в налаживании системы эффективного социального сотрудничества.

С 1995 г. учеными Российского института социально-экономических проблем народонаселения совместно с Лигой содействия оборонным предприятиям России и Союзом развития наукоградов России проводится мониторинговое исследование предприятий оборонного комплекса страны. Основные его задачи: 1) анализ социально-экономической ситуации на предприятиях; 2) отношение руководителей и работников к государственной политике в сфере социально-трудовых отношений комплекса; 3) влияние государственных преобразовательных мер на ситуацию в трудовых коллективах, положение и управленческую деятельность руководителей[3].

Исследование подобных проблем в значительной степени повлияло на содержание совместной российско-канадской работы «Становление тру-

---

[1] См.: Социальное партнерство. Обзор зарубежного опыта. − М., 1992; Модели социального партнерства // Общество и экономика. − 1993. − № 7−8; Социальное партнерство в европейских странах. //Труд и социальные отношения. − 1992. − №1; *Семигин, Г.Ю.* Социальное партнерство в современном мире. − М., 1996 и др.

[2] См.: *Косалс, Л.Я., Рывкина, Р.В*. Социология перехода к рынку в России. − М., 1998; *Борисов, В.А.* Социальное партнерство в России: специфика или подмена понятий? // СОЦИС. − 2001. − № 5; *Зверев, А.Ф*. Социальное партнерство в предпринимательстве. − М., 2001; *Черныш, М.Ф.* Противоречия становления социального партнерства. // СОЦИС. − 2004. − № 6 и др.

[3] См.: *Витебский, В.Я., Коленникова, О.А., Косалс, Л.Я., Рывкина, Р.В., Симагин Ю.А. и др.* Оборонные предприятия России: 1995 – 2001 гг. – М., 2002.

довых отношений в постсоветской России» Ее выполняли в 2004 г. ученые Института социологии РАН и Карлтонского университета.

Российские участники проекта имели богатый опыт изучения социально-трудовых отношений в стране. Учитывая острую проблемность в данной сфере, связанную с использованием старых, новых и гибридных структур в новых ролях, они определили исследовательский ракурс − солидаризация наемных работников в условиях рыночной экономики и конкурентности на рынке труда[1].

В декабре 2004 г. Социологический центр РАГС под руководством В.Э. Бойкова провел социологическое исследование «Социально-трудовые отношения в современном российском обществе», в ходе которого были опрошены 1 612 человек в возрасте 18-ти лет и старше в 20-ти субъектах РФ. База − общероссийская выборка, репрезентирующая работников основных отраслей народного хозяйства, занятых на предприятиях различных форм собственности. Результаты исследования показали отсутствие явного конфликтного потенциала на предприятиях: относительную удовлетворенность респондентов обстоятельствами работы (более 50%); отношениями с руководством и непосредственными начальниками (64-84%) и т.д. Вместе с тем данные опроса, выявили обеспокоенность значительной части работников(56,8%) возможной потерей работы по причине сокращения штатов (35,6%), ликвидации предприятия (30,3%), возраста (24,9%), возможного изменения собственника (23%) и других обстоятельств. В числе неблагоприятных для трудовых коллективов факторов были так же отмечены нарушения трудовых прав работников, отсутствие гарантий социальной защищенности. Эти данные свидетельствовали о наличии явного противоречия между институциональным оформлением социального партнерства и уровнем его практической реализации.

Как показывает мировая практика, социальное партнерство, юридически закрепленное в нормах трудового права, представляет собой эффективный инструмент управления социальными отношениями в сфере труда. Для рыночной экономики это особенно значимый фактор, так как здесь взаимоотношения труда и капитала имеют свои особенности в зависимости от состояния национальных экономик. Для современной российской экономики, как обоснованно отмечает, В.Э.Бойков, цель социального партнерства − согласование экономических и социальных интересов работодателей и наемных работников на основе переговоров между представителями государственной и муниципальной власти предпринимателей и профсоюзов. В числе ключевых обсуждаемых проблем значатся: регулирование рынка труда, стимулирование трудовой деятельности, улучшение

[1] См.: Становление трудовых отношений в постсоветской России. (Социологический анализ пяти случаев российского менеджмента в сравнении с практикой Канады и Германии). − М., 2004.

качества рабочей силы, развитие социальной инфраструктуры предприятий и другие не менее значимые вопросы[1]. Эффективность их решения зависит от ресурсов влияния каждого из партнеров, уважительного их отношения друг к другу.

Если государство и работодатели обладают такими мощными ресурсами, как власть и капитал, то основной выразитель и защитник интересов наемных работников − профсоюз находится в сложной ситуации. Несмотря на большой исторический опыт в предотвращении конфликтов между трудом и капиталом, в отстаивании социальных прав и гарантий наемных работников, современные российские профсоюзы имеют невысокий рейтинг в общественном мнении и соответствующий уровень доверия. По итогам социологического исследования «Социальное партнерство в системе управления производственными организациями», проведенного Социологическим центром РАГС в октябре − ноябре 2006г., только 15,7% респондентов отметили высокий авторитет профсоюза своей организации, 47,5% − как небольшой, 22% из числа опрошенных ответили категорично: «Совсем не имеет авторитета», а 14,8% не смогли по этому поводу ничего сказать. Работники предприятий, признавая внимание профсоюзных комитетов к организации культурного досуга (49%) и принятию коллективного договора (40%), указывали на неспособность их отстаивать трудовые права работающих, что собственно составляет суть профсоюзной работы. На вопрос, могут ли работники предприятия получить защиту в профсоюзе в случае несправедливого отношения к ним со стороны начальства, только 4,8% из числа опрошенных ответили «да» с твердой уверенностью.

Вместе с тем более 30% респондентов считают, что между руководителями (владельцами) предприятий и профсоюзами существуют конфликты (разной степени остроты), но около 22% отметили, что конфликтов нет, а 47% ничего не смогли сказать по этому поводу[2].

Все это свидетельствует о том, что в современных российских условиях система социального партнерства пока не дает должного эффекта, интересы основных социальных партнеров взаимодействуют с большими сложностями. В этом проявляются две основные проблемы: теоретическая несформированность оптимальной модели, учитывающей особенности национальной экономики, и низкий уровень осознания социальной ответственности социальных партнеров за результаты своей совместной работы.

---

[1] См.: *Бойков, В.Э.* Социальное партнерство: декорации и реальность / /Социология власти. − 2006. − № 5. − С. 15.

[2] Опрошено 1400 человек в возрасте 18 лет и старше в 20 субъектах РФ по общероссийской выборке, репрезентирующей работников основных отраслей экономики, занятых на предприятиях различных форм собственности. //Социология власти. Вестник Социологического центра РАГС. – 2006. – № 5.

Первая проблема связана с научными исследованиями в данной области. Современные концепции социального партнерства базируются на использовании накопленного объема знаний как в отечественной науке, так и за рубежом, что обусловливает многообразие интерпретаций социального партнерства, определение различных сфер его действия и сущностных характеристик

Для анализа реальной ситуации представляет значимость подход В.А. Михеева, который рассматривает социальное партнерство как «цивилизованную форму общественных отношений в социально-трудовой сфере», обеспечивающую согласование и защиту интересов работников, работодателей (предпринимателей), органов государственной власти, местного самоуправления по важнейшим направлениям социально-экономического и политического развития». Здесь отмечена весьма характерная тенденция − распространение данной системы взаимоотношений за пределы трудовой сферы. Наряду с классическим типом социального партнерства «государство − работодатель − наемные работники», получает распространение концепция «межсекторного социального партнерства»[1]. В ней в качестве партнеров получили обоснование такие три сектора общества, как власть, бизнес и некоммерческие организации, а в качестве сферы взаимодействия партнерства − весь спектр социальных проблем. Определенный элемент конструктивного поиска здесь заложен в концентрации различных ресурсов, необходимых для территориально-отраслевого развития. Как показывает реальная практика, за понятием «социальное партнерство» скрываются два пересекающихся, но не совпадающих, а в ряде случаев и противоречащих друг другу контекста. Один из них связан непосредственно с социально-трудовой сферой, а другой − с социальным развитием конкретных территорий.

Сторонники этого подхода выделяют различные ограниченные сферы действия (или объективации) социального партнерства, такие, как, «городское хозяйство и территориальное планирование», «рынок труда и сфера занятости», «профессиональное образование и подготовка кадров», «экология и охрана окружающей среды» и др.

Аналогичные научные поиски свидетельствуют о том, что идеи сотрудничества и взаимодействия между государственными и общественными структурами распространяются не только на сферу социально-трудовых отношений, но и на другие стороны жизни общества, что чрезвычайно важно в настоящее время.

На фоне социально-экономических трансформаций в стране, сопровождающихся сохранением низкого уровня заработной платы и резкой поляризацией доходов населения, механизм взаимодействия социальных

[1] См.: *Якимец, В.П.* Межсекторное социальное партнерство: основы, теория, принципы, механизмы / Эудиториал УРСС. − М., 2004. − С. 15.

партнеров функционирует неэффективно. Негативное влияние на экономику страны и предприятий, дальнейшее ухудшение социального положения работников и их семей продолжает оказывать мировой финансово-экономический кризис. Это, в частности, проявляется в недостаточно ответственном отношении органов исполнительной власти к выполнению своих обязательств по трехсторонним соглашениям. Естественно, данная ситуация негативно влияет на весь процесс договорного регулирования трудовых отношений.

Профсоюзы как наиболее близкие к интересам работников структуры, активизируют свою деятельность, особенно необходимую в условиях финансово-экономического кризиса. Важным здесь представляется наличие постоянной обратной связи с теми, кто непосредственно занят на производстве. Это отметил в своем выступлении в мае 2009 г. на Всероссийском совещании председателей первичных профсоюзных организаций, входящих в Федерацию независимых профсоюзов России (ФНРП), его Председатель М.В.Шмаков[1].

В ноябре 2008 г. на Генеральном совете ФНРП была принята и развита в решениях Исполкома ФНРП программа действий профсоюзов, направленная на защиту социально-трудовых интересов работников предприятий. В числе ее ключевых направлений значились: а)профсоюзный мониторинг на рынке труда; б) «антикризисный пакет», включающий меры поддержки стратегически и социально значимых предприятий; в) открыт информационный портал «Работа в России» − первый шаг в создании всероссийской электронной биржи труда.

В апреле 2009 г. Российская трехсторонняя комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений приняла Рекомендации по взаимодействию социальных партнеров в условиях экономического кризиса. Главное в их содержании − нацеленность на максимальный учет интересов работников, защита их трудовых прав, содействие занятости и снижение социальной напряженности в коллективах.

Следует признать, что профсоюзы в настоящее время − наиболее заинтересованная и последовательная сторона социального партнерства, инициатор практически всех переговоров по заключению соглашений и коллективных договоров. Для повышения продуктивности переговорного процесса и уровня его организованности ФНПР в 2002 г. начала создавать систему, сбалансированную по срокам переговоров, единым действиям, предпринимаемым в поддержку выдвигаемых профсоюзами требований.

В России зарегистрировано около 150 общероссийских профсоюзных объединений. Однако самой массовой из них является ФНПР. Профсоюзы работают в рамках законодательства. Однако социальная направленность

[1] См.: Союз. − 2009. − № 5−6. − Июль. − С. 6− 7.

законодательной базы еще крайне слаба. Поэтому, в частности, одним из важных направлений работы профсоюзов является взаимодействие с органами власти всех уровней.

С органами исполнительной власти, местного самоуправления решаются вопросы территорий по выполнению соглашений, регулированию оплаты труда, ликвидации задолженности по заработной плате, содействия занятости населения, оплаты жилищно-коммунальных услуг и жилья и др.

С законодательными органами, депутатами законодательных собраний профсоюзы взаимодействуют в формировании законодательной базы для решения вышеназванных проблем, направленных на улучшение жизни граждан, в лоббировании интересов профсоюзов. Вместе с тем профсоюзы еще не заняли свое устойчивое реальное место в социальном диалоге.

Для решения этой проблемы государство предпринимает определенные меры. Подтверждением заинтересованности в социальном диалоге стало выступление Председателя Правительства РФ В.В.Путина на Всероссийском совещании председателей первичных профсоюзных организаций, в котором была отмечена позитивная роль профсоюзов в жизни предприятий, и одновременно поставлена задача их модернизации за счет качественно нового уровня профессионализма профсоюзных кадров. «Если профсоюзы претендуют на то, чтобы принимать более активной участие в жизни предприятий, нужны люди, которые знают право, экономику, знают, как развиваются социальные процессы»[1].

Государство значительное место в социальном диалоге отводит проблеме занятости. Для профсоюзов важно, чтобы вопросы эффективной занятости рассматривались с точки зрения обеспечения права человека не просто на труд, а на достойный труд. Дискуссия по национальной концепции регулирования рынка труда идет пока достаточно сложно, поскольку каждая из сторон преследует свои цели, задача же государства − попытаться их сбалансировать. С регулированием рынка труда теснейшим образом связана проблема трудовой миграции. Новый механизм регулирования притока иностранной рабочей силы (квотирование) начал действовать в 2010 г. Поэтому особую значимость имеет взаимодействие всех трех социальных партнеров.

Список литературы

Бойков, В.Э. Социальное партнерство: декорации и реальность // Социология власти. − 2006. − № 5.

Кацва, А.М Социальное партнерство: декорации и реальность // Социально-трудовые конфликты в современной России. − М.; СПб., 2002.

[1] См.: Союз. − 2009. − № 5−6. − С. 9.

Семигин, Г.Ю. Социальное партнерство в современном мире. − М., 1996.

Якимец, В.П. Межсекторное социальное партнерство: основы, теория, принципы, механизмы // Эудиториал УРСС.− 2004.

© Чаплыгина С.А., 2010

Е.В. Чеснокова

ВЫСТАВОЧНАЯ КОММУНИКАЦИЯ В МАРКЕТИНГЕ

ЧЕСНОКОВА Елена Викторовна – аспирантка факультета социологии МГУ им. М.В. Ломоносова (e-mail: elf1306@mail.ru)

Аннотация. *Рассматриваются тенденции развития выставочной коммуникации как социально-управленческой системы. Согласно авторской концепциии коммуникация стимулирует развитие социальных форм деятельности людей, научно-технический прогресс, приращение культуры, рост инноваций в разных сферах жизни общества.*

Ключевые слова: *реклама, информация, социология рекламы, реализация товара, потребитель, ярмарка, выставочная коммуникация, стратегия рекламной кампании.*

Научные знания о типах, видах, формах, содержания выставочной коммуникации прямо не участвуют в управленческом процессе. Однако из этих знаний вытекает особого рода знание, которое связывает отмеченные знания с социальной практикой. Это технология, которая дает возможность расчленить выставочные коммуникации на компоненты, вступающие «в работу» в строго определенном алгоритме. В наиболее общем виде такая технология социального управления реализует себя в управленческом цикле. Применительно к выставочной деятельности это «вид деятельности и процесс принятия управленческих решений, относящихся к выставочной сфере предприятия. В данном случае это касается выставочных организаторов и предприятий, которые принимают участие в выставках. Выставочный менеджмент на предприятии, участвующем в выставочном мероприятии, представляет собой вид управленческой деятельности по обеспечению эффективного функционирования выставочно-ярмарочной деятельности предприятия»[1].

[1] Основы выставочно-ярмарочной деятельности. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – С. 153−154.