

Ляпанов Артем Владимирович

Владимирский юридический институт ФСИН России
Россия. Владимир

К проблеме развития социального партнерства в России

Рассматриваются подходы к определению социального партнерства, принципы социального партнерства, анализируется функционирование договорной модели социального партнерства на примере Владимирской области, выявляются основные проблемы.

Ключевые слова и словосочетания: социальное партнерство, модель, принципы, трехсторонняя комиссия, договор.

Одним из инструментов воздействия на рынок труда является социальное партнерство, в широком смысле представляющее собой систему отношений власти, бизнеса и общества. Проблема их взаимодействия – тема актуальная и широко обсуждаемая в России. При этом следует отметить отсутствие в науке единого подхода к определению сфер и даже самой категории взаимодействия.

Отдельные ученые обозначают *социальное партнерство* как частногосударственное (Public Private Partnership), говоря о двусторонних контактах бизнеса и власти без участия общественных организаций. Между тем в традиционной западной трактовке общественные и некоммерческие организации относятся к публичному сектору, т.е. в российском варианте – к государственному.

Другой подход, закрепленный в Трудовом кодексе РФ и ряде других законодательных актов, трактует социальное партнерство как форму регулирования социально-трудовых отношений на трехсторонней основе между работодателями, властью и профсоюзами [4].

Еще одной вариацией является так называемое межсекторное взаимодействие, т. е. взаимодействие между организациями из разных секторов, направленное на решение социальных задач (рис. 1). Центральная часть, образованная пересечением кругов, соответствует зоне социального партнерства, и задача современного (в идеале – гражданского) общества заключается в расширении этой области [6].

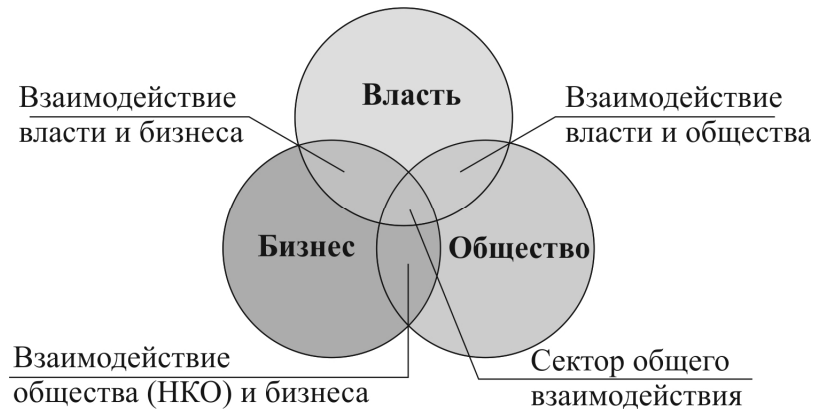


Рис. 1. Модель межсекторного взаимодействия

В силу того, что сфера социального партнерства в настоящее время выходит за рамки только социально-трудовых проблем, затрагивая также широкий спектр вопросов экономики, молодежной политики и т. д., модель взаимодействия трех секторов сообщества - власти, бизнеса и некоммерческих организаций – наиболее комплексно определяется категорией «социальное партнерство».

Более того, сегодня в условиях перехода к инновационному развитию, а в свете новых веяний – модернизации, возможно сформировать новую модель социального партнерства, перейдя от вышеописанной трехблочной схемы «власть – бизнес – сообщество» к обновленной – «наука – власть – бизнес – сообщество» [5] (рис. 2).

Данная модель за счет активного привлечения научной составляющей должна способствовать повышению эффективности государственного управления, коммерческой деятельности, сформировать наиболее рациональные парадигмы общественного поведения.

Однако следует учитывать, что все субъекты взаимодействия преследуют свои, отличные от других, цели. Например, главная цель бизнеса – это получение прибыли; сообщества – решение социально значимых задач; власти – служение людям (в идеале), поддержание определенного минимума во всем (на практике); науки – поиск объективных закономерностей развития природы и общества. Также наблюдается различие в целевой аудитории (клиентах): бизнес ориентирован на платежеспособных клиентов, общественные организации в основном оказывают услуги неплатежеспособным категориям граждан, власть сама часто выступает как заказчик, наука ориентируется и на тех, и на других.

Следовательно, целесообразно понимать под социальным партнерством такую оптимальную форму взаимодействия, которая основывалась бы и на принципе: выгодно каждому – выгодно всем.

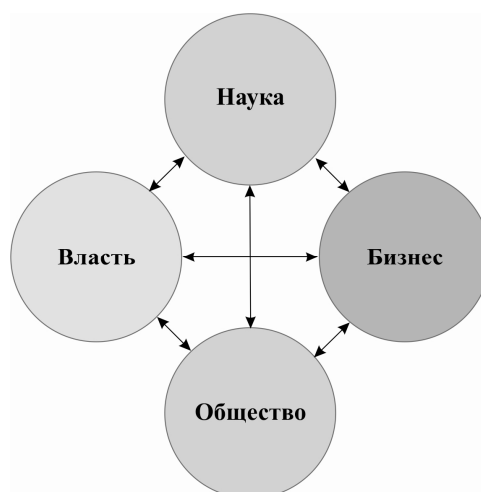


Рис. 2. Четырехзвенная модель социального партнерства

Принципы социального партнерства можно сгруппировать следующим образом:

- демократичность, законность, добровольность, равноправие сторон;
- социальная справедливость, уважение, согласование и защита интересов сторон, полномочность их представителей;
- социальный диалог, свобода выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание соглашений и договоров, обязательность их исполнения, ответственность сторон за неисполнение принятых соглашений и договоров;
- толерантность, компромисс, консенсус [8].

Социальное партнерство является специфической формой общественных отношений. Основная его цель заключается в вовлечении как можно большего числа различных организаций в процесс социально-экономического развития общества. За счет так называемого третьего сектора появляется потенциальная возможность справиться с множеством социальных проблем, опираясь не на бюрократический аппарат, а на общественность (потенциальная, потому что пока данной возможностью граждане не пользуются в должной степени).

Так, по данным Минюста России, в 2009 г. было зарегистрировано 123 406 общественных объединений (табл. 1). Сложно оценить, насколько данное количество является достаточным в современных условиях, бывало и больше. Как показывает практика, существенная часть зарегистрированных объединений и организаций прекращают свою деятельность через год-два. Так, из указанных выше в 2008 г. было зарегистрировано только 4912 общественных объединений и организаций.

Таблица 1

Количество общественных объединений и религиозных организаций

Общественные объединения и организации	Зарегистрировано
Всего общественных объединений	123 406
Из них:	
Общественные организации	54 351
В том числе: благотворительные	1 700
Общественные движения	1 882
В том числе: благотворительные	3
Общественные фонды	7 250
В том числе: благотворительные	2 720
Общественные учреждения	647
В том числе: благотворительные	1
Органы общественной самодеятельности	189
Иные виды общественных объединений	59 087
В том числе:	
– профессиональные союзы	47 007
– национально-культурные автономии	727
Политические партии	13
Всего некоммерческих организаций	73 212
В том числе: благотворительные фонды	4 571
Всего религиозных организаций	22 507

Источник: по данным [9].

Модель социального партнерства может применяться на различных уровнях. Однако при этом на уровне региона имеется больше возможностей для оптимизации процессов централизованного государственного регулирования и децентрализованного частно-предпринимательского саморегулирования. Именно на региональном уровне возможен комплексный учет интересов федерального центра, интересов работодателей и работников, а также учет собственных интересов регионального развития.

Общественная значимость социального партнерства определяется широтой его действия. Однако в силу того, что основной сферой функционирования данного типа отношений являются именно социально-трудовые отношения, рассмотрим модель социального партнерства на примере регионального рынка труда Владимирской области. Дело в том, что развитие и нормальное функционирование рынка труда является одной из важнейших предпосылок социально-экономического благополучия общества. Значимость хорошо отлаженного механизма рынка труда многократно повышается во времена кризисных явлений в экономике.

Закономерности общественного развития свидетельствуют об отсутствии единства интересов различных социальных групп, которые занимают свое особое место в структуре общества, в том числе в его экономической подсистеме. В связи с этим приобретают важное значение разработка и функционирование цивилизованного механизма взаимодействия государства, работодателей, наемных рабочих, некоммерческих организаций.

В сфере труда социальное партнерство – это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 Трудового кодекса РФ).

В России социальное партнерство реализуется в договорной форме. При этом складывается взаимосвязанная четырехуровневая модель: федеральный (генеральные соглашения) уровень, региональный (территориальные соглашения), отраслевой (трехсторонние тарифные соглашения) и уровень предприятия (коллективные договоры) [7]. Действующая законодательная база позволяет развивать взаимоотношения между сторонами как в рамках внутреннего (коллективные договоры), так и внешнего социального партнерства. Рассмотрим внешнюю составляющую.

Так, во Владимирской области в целях создания необходимых условий для дальнейшего экономического развития на 2009–2011 гг. заключено трехстороннее Соглашение между представителями областного объединения организаций профсоюзов, Ассоциации работодателей и товаропроизводителей, администрации области [2]. Данное Соглашение заключено на основании Трудового кодекса РФ, Закона Владимирской области от 12 ноября 1999 г. № 51-ОЗ «О социальном партнерстве». Основой этого Соглашения послужили обязательства Генерального соглашения, принятого общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2008–2010 гг., а также Соглашения между органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, входящих в Центральный федеральный округ, Ассоциацией территориальных объединений организаций Центрального федерального округа, Координационным советом руководителей объединений промышленников и предпринимателей (работодателей) в Центральном федеральном округе.

Стороны договорились о координации деятельности в области экономической политики и в сфере регулирования оплаты труда, доходов и уровня жизни населения; развития рынка труда и содействия занятости населения; социальной защиты населения; защиты трудовых прав и охраны труда; в сфере использования природных ресурсов и охраны окружающей среды, реализации молодежной политики, развития социального партнерства и координации действий сторон.

Постановлением губернатора Владимирской области от 8 декабря 2008 г. №862 в соответствии со ст. 20 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» создан Областной координационный комитет содействия занятости населения (далее - Комитет) [3]. Он представляет собой постоянно действующий совещательный орган по выработке предложений и рекомендаций, направленных на развитие рынка труда, создание благоприятных условий для эффективной занятости населения. В целях реализации данной задачи Комитет осуществляет взаимодействие участников рынка труда.

К основным функциям Комитета относятся: анализ положения в сфере занятости населения; участие в разработке и реализации областных программ содействия занятости населения; внесение предложений в региональное трехстороннее Соглашение; разработка мероприятий по предотвращению критических ситуаций на рынке труда и содействию занятости в условиях массового увольнения работников; информирование общественности о положении на рынке труда, предоставляемых государственных услугах по содействию занятости населения; взаимодействие с координационными комитетами содействия занятости населения муниципальных районов (городских округов) области; рассмотрение вопросов межрегионального сотрудничества по проблемам рынка труда и занятости населения, поощрения работодателей, создающих новые рабочие места для граждан с низкой конкурентоспособностью, испытывающих трудности в поиске работы.

Решения Комитета носят рекомендательный характер, но при этом являются обязательными для рассмотрения всеми органами государственного управления на территории области.

В соответствии с решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 апреля 2009 г. были выпущены Рекомендации по взаимодействию социальных партнеров в организации в условиях экономического кризиса [1]. В них, в частности, речь идет о возрастании роли социального диалога между работодателями и представляющими интересы работников профсоюзами, о том, что для преодоления кризисных явлений требуется выработка единых подходов социальных партнеров в области регулирования социально-трудовых отношений, направленных на сохранение конкурентоспособности организаций в период экономического кризиса, а также при выходе из него. Кроме того, трехсторонняя комиссия предлагает механизмы сотрудничества социальных партнеров в период экономического кризиса и рекомендации по разработке и реализации антикризисных мер.

Следует отметить, что многие из предложенных Российской трехсторонней комиссией рекомендаций были прописаны в вышеобозначенных областных законодательных актах. В целом социальное партнерство во Владимирской области развивается поступательно, но при этом наблюдается ряд проблем. Во-первых, ведущим субъектом социального партнерства на уровне

региона по-прежнему остается областная администрация, она наиболее четко выражает свои интересы как партнер, инициирует и последовательно реализует процесс нормотворческой и практической деятельности.

Во-вторых, не решена проблема низкой активности участия в переговорах по заключению областного соглашения работодателей. Необходимо изменить их отношение к этому правовому документу и к коллективным договорам, т.к. то работодатели считают, что данные документы необходимы только местной власти.

В-третьих, профсоюзы в трудовых коллективах имеют мало реальных возможностей, чтобы отстаивать интересы работников (при инертности самих работников).

Подобные «перекосы» характерны для большинства регионов РФ. Однако в целом существующая система социального партнерства имеет возможности для дальнейшего развития и преодоления текущих проблем.

1. Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации. - 2009. - №5.
2. Владимирские ведомости. - 2008. - 24 дек.
3. Владимирские ведомости. - 2008. - 17 дек.
4. Кузнецова, О.Б. Комплексная модель взаимодействия власти, бизнеса и общественных организаций в стратегии развития региона / О.Б. Кузнецова // Управление общественными и экономическими системами. - 2006. - №1.
5. Кретинин, В.А. Стратегическое управление переводом экономики региона на инновационный путь развития / В.А. Кретинин, А.В. Колесников // Региональная экономика: проблемы и перспективы: межвуз. сб. науч. тр. - Владимир, 2008. - С. 41–42.
6. Лянгасов, С.И. Что такое межсекторное взаимодействие? / С.И. Лянгасов [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.uzel.org/> (дата обращения 09.09.2011).
7. Одегов, Ю.Г. Рынок труда / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева. - М., 2007. - С. 685.
8. Холостова, Е.И. Социальная политика и социальная работа: учеб. пособие / Е.И. Холостова. - М., 2009. - С. 139.
9. Официальный сайт ФСТС. Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b09_13/IssWWW.exe/Stg/Html1/02-12.htm. (дата обращения 09.09.2011).