

УДК 334

Н.А. Колесникова, Ю.А. Нестеров

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

N.A. Kolesnikova, Yu.A. Nesterov

SOCIAL PARTNERSHIP IN MODERN RUSSIA

Цель исследования: анализ системы социального партнерства и коллективного договора как продукта социального партнерства на уровне предприятия (организации). Задачи исследования: 1) характеристика социального партнерства в современной экономике России; 2) рассмотрение нормативно-правовой основы социального партнерства; 3) исследование коллективно-договорных отношений в отечественной экономике. В ходе исследования применялись такие научные методы, как анализ, синтез, сравнительная аналогия, индукция и дедукция. Смысловое значение термина «социальное партнерство» сводится к совместной деятельности субъектов трудовых отношений. В экономической и социальной политике этот термин означает консультации и сотрудничество между наемными работниками и работодателями на разных уровнях по поводу определения взаимоприемлемых условий найма и оплаты труда. Для данного исследования определим социальное партнерство как особый тип социально-трудовых отношений, присущий современной рыночной экономике, обеспечивающий на основе равноправного сотрудничества его субъектов оптимальный баланс и реализацию их основных интересов. Правовой основой системы социального партнерства являются Конституция Российской Федерации, федеральные законы «О коллективных договорах и соглашениях», «О порядке разрешения трудовых споров», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другие законы и нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения, положения конвенций и рекомендаций МОТ. Основные проблемы, которые стоят перед системой социального партнерства в современной экономике: 1) разработка механизмов снижения отрицательных эффектов от роста МРОТ; 2) безболезненное внедрение профессиональных стандартов. На основании проведенного исследования можно сделать следующие выводы: 1) социальное партнерство сегодня – это механизм регулирования социально-трудовых отношений на предприятиях и в экономике в целом; 2) самым сильным звеном в системе социального партнерства выступает государство; 3) содержание коллективных договоров может сегодня свободно определяться сторонами и в них могут включаться любые позиции по соглашению сторон, не противоречащие законодательству.

Ключевые слова: социальное партнерство, профсоюзы, коллективный договор, коллективные договоры, соглашения, государственное регулирование.

The research objective was the analysis of the system of social partnership and collective agreement as the product of social partnership at the level of enterprise (organization). The research problems were: 1) the characteristic of social partnership in modern economy of Russia; 2) the consideration of a standard and legal basis of social partnership; 3) the research of collective and contractual relations in domestic economy. During the research such scientific methods as analysis, synthesis, comparative analogy, induction and deduction were applied. Semantic value of the term "social partnership" is reduced to joint activity of subjects of labor relations. In economic and social policy this term means consultations and cooperation between hired workers and employers at different levels concerning the definition of mutually acceptable terms of employment and compensation. For this research we will define social partnership as special type of social and labor relations inherent in modern market economy providing on the basis of equal cooperation of its subjects optimum balance and realization of their main interests. Legal basis of the system of social partnership are the Constitution of the Russian Federation, federal laws "About collective treaties and agreements", "About the order of decision of labor disputes", "About labor unions, their rights and guarantees of activity", other laws and regulations governing labor relations, provisions of conventions and recommendations of ILO. The main problems facing the system of social partnership in modern economy are 1) the development of mechanisms of decrease in negative effects from growth of the minimum wage rate, 2) painless introduction of professional standards. On the basis of conducted research it is possible to draw the following conclusions: 1) social partnership is a mechanism of regulation of social and labor relations at the enterprises and in economy today in general; 2) as the strongest link in the system of social partnership the state acts; 3) the contents of collective agreements can freely be defined by the parties today and they can join any positions by agreement of the parties which are not contradicting the legislation.

Keywords: social partnership, trade unions, collective agreement, collective agreements, agreements, state regulation.



Введение. С точки зрения эффективного регулирования социально-трудовых отношений в социальном государстве объективно необходим такой социальный институт, как социальное партнерство [1]. Новые политико-правовые и социально-экономические условия, возникшие в стране, потребовали на высшем государственном уровне опре-

делит место и роль партнерских взаимовыгодных отношений в современном обществе, регулировании социально-трудовых отношений [2]. Развитие экономических отношений ставит перед системой социального партнерства новые вызовы и приводит к необходимости поиска новых форм работы [3, с. 120–125]. Сегодня механизм социального партнерства выступает двигателем социальных преобразований и основным действующим звеном социальной политики, что определяет их ответственность за формирование и сохранение человеческого капитала в обществе [4].

В социально-экономической сфере отношения социального диалога возникают в принципиально новых социально-экономических процессах: занятости, приватизации, банкротстве и реорганизации предприятия, законодательстве о труде, охране труда и окружающей среды [5, с. 78–83]. Сегодня необходимо уметь решать посредством диалога самые разноплановые проблемы и быть готовым к любым вызовам, в том числе решению конфликтных ситуаций [6].

На IX съезде ФНПР, проходившем в феврале 2015 г. в г. Сочи, была принята резолюция о социальном партнерстве, в которой оговаривалось, что развитие института социального диалога – это прямой интерес общества и государства. Без участия сторон социального партнерства не может быть сформирована модель устойчивого экономического развития общества.

Цель исследования: анализ системы социального партнерства и коллективного договора как продукта социального партнерства на уровне предприятия (организации).

Задачи исследования:

1. Характеристика социального партнерства в современной экономике России.
2. Рассмотрение нормативно-правовой основы социального партнерства.
3. Исследование коллективно-договорных отношений в отечественной экономике.

Сам термин «социальное партнерство» появился в период Первой мировой войны. Теория социальных реформ должна была стать противовесом теории классовой борьбы, которая претендовала с середины XIX в. на роль главного регулятора исторического процесса.

В практике функционирования экономики развитых стран мира сложились следующие модели социального партнерства на предприятии.

Американская модель предполагает участие персонала в управлении предприятием. Предполагается участие как в управлении, так и во владении компаниями, на которых работает наемный работник. Участие осуществляется в разных формах: от создания групп по решению про-

блем до выборов работников в Совет директоров. В американской модели распространены так называемые производственные советы, которые включают представителей всех работников: от простых рабочих до топ-менеджеров. Их цель состоит в том, чтобы совместно вырабатывать и принимать важные решения на предприятиях, максимально учитывающих интересы всех групп.

Германская модель социального партнерства базируется на системе национальной и корпоративной солидарности, которая подкреплена формированием соответствующих финансовых механизмов (например, социальное страхование). Участие в социальных фондах носит обязательный характер для работодателя и наемного работника и регулируется государством. Германская модель построена на взаимных обязательствах нанимаемых и нанимателей, принципе трудового участия, когда лучше обеспечен тот, кто больше работает, больше зарабатывает и платит социальные отчисления. Государство определяет все основные условия найма персонала.

Англосаксонская модель социального партнерства предполагает, что бизнес, в первую очередь, преследует свои экономические и финансовые интересы, получение компанией прибыли, а решение социальных проблем работников базируется не на основе законодательства, а в соответствии с кодексами компаний и деловых ассоциаций. Социальное партнерство и решение социальных проблем персонала ставится в зависимость от традиций в деловом сообществе, этических принципов работодателей.

Российская модель социального партнерства характеризуется преобладающей ролью государства в регулировании социально-трудовых отношений; значением региональных особенностей для развития социального партнерства; многоуровневостью партнерства и широкой разновидностью заключаемых договоров и соглашений, а также некоторыми другими особенностями.

Одна из особенностей российской модели социального партнерства в том, что в отличие от стран Запада она начала формироваться не в условиях зрелого капиталистического общества, а на начальном этапе становления рыночных отношений в России. Непосредственное воздействие на ее становление оказали такие негативные обстоятельства, как резкий спад экономики в постсоветский период, катастрофическое ухудшение социальной ситуации в стране, неразвитость правовой базы рыночных отношений и собственно социального партнерства, невысокая степень ассоциированности работодателей, слабость профсоюзов, сформировавшихся в условиях иной общественно-политической формации, и т. д.

В юридической науке социальное партнерство рассматривалось по-разному: как метод трудового права (М.В. Лушникова, А.А. Крыжанов-

ская), как принцип трудового права (Н.И. Гонцов), как элемент отрасли (Э.Н. Бондаренко) и др.

Определенный вклад в развитие теории социального партнерства внесли представители институционализма. Так, Дж. Коммонс вводит концепцию социального компромисса, когда процесс разрешения конфликтов в обществе между субъектами основывается на принципах правового регулирования и активного участия в нем государства. Эти идеи легли в основу политики «нового курса» Ф.Д. Рузвельта.

Отечественными специалистами еще не разработан общий подход к пониманию сущности социального партнерства, классификации его моделей, их генезису, структуре и функциям. Такой подход можно выработать только на основе обсуждения специалистами различных вариантов системных представлений о сущности социального партнерства [7, с. 299–302].

Смысловое значение словосочетания «социальное партнерство» сводится к тому, что осуществляется совместная деятельность субъектов трудовых отношений. В экономической и социальной политике этот термин означает консультации и сотрудничество между наемными работниками и работодателями на разных уровнях по поводу определения взаимоприемлемых условий найма и оплаты труда.

Для целей данного исследования определим социальное партнерство как особый тип социально-трудовых отношений, присущий современной рыночной экономике, обеспечивающий на основе равноправного сотрудничества его субъектов оптимальный баланс и реализацию их основных интересов.

Субъектами (сторонами) социального партнерства являются работники, работодатели и государство. Взаимодействие этих трех сторон получило название «трипартизм».

Представителями сторон, выражающими их интересы, могут быть:

– от имени работников – органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами, органы общественной самодеятельности, образованные на общем собрании (конференции) работников организации и уполномоченные им;

– от имени работодателей – руководители организаций или другие полномочные в соответствии с уставом организации, иными правовыми актами лица, полномочные органы объединений работодателей, иные уполномоченные работодателями органы;

– от имени государства – Правительство Российской Федерации, федеральные органы исполнительной власти, Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

– на территориальном уровне (район, город) – соответствующие органы местного самоуправления.

Таким образом, в качестве представителей интересов государства в системе социального партнерства сегодня выступают органы исполнительной власти различных уровней. Российское законодательство соответствует в этом аспекте международно-правовым нормам. Международная организация труда (МОТ) в 1948 г. приняла Конвенцию №87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию», которая провозглашает права в этой сфере как для работников (трудящихся – по тексту Конвенции), так и для предпринимателей [8, с. 133–137].

Исходя из классификации представителей субъектов социального партнерства видно, что оно включает ряд уровней применительно к коллективно-договорному регулированию по территориально-отраслевому признаку. На федеральном уровне могут заключаться генеральное и отраслевые соглашения, на региональном уровне (субъект Российской Федерации) заключаются региональное и отраслевые соглашения, на территориальном уровне (муниципальное образование) – территориальное соглашение и на уровне предприятия (организации) заключается коллективный договор, предусматривающий взаимные обязательства работников и работодателей.

Для ведения переговоров и подготовки проектов соглашений на всех уровнях Российской Федерации создаются трехсторонние комиссии, двухсторонние комиссии на предприятиях и в организациях. Решения трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений должны стать обязательными для органов государственной власти и органов местного самоуправления при принятии документов, регулирующих социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения, призванные решать различные социальные проблемы в обществе [9, с. 881–888]. Независимые институты гражданского общества, прежде всего, организации, представляющие интересы наемных работников и работодателей, в состоянии самостоятельно заключать коллективные договоры и соглашения, определяющие качество трудовой жизни, и эффективно контролировать их выполнение [10, с. 35–51].

Объектом (предметом) социального партнерства являются социально-трудовые отношения между его субъектами и реализация согласованной социально-экономической политики, исходя из норм законодательства, оценок уровня жизни и заработной платы в целом по Российской Федерации, в субъектах Российской Федерации, а также в районах, городах и организациях.

Социальное партнерство осуществляется в следующих формах: 1) совместные переговоры по подготовке проекта для заключения коллективного договора; 2) взаимные консультации по вопросам регулиро-

вания трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав; 3) участие сотрудников в управлении организации; 4) участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров; 5) постоянно действующие комиссии.

Правовой основой системы социального партнерства являются Конституция Российской Федерации, федеральные законы «О коллективных договорах и соглашениях», «О порядке разрешения трудовых споров», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другие законы и нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения, положения конвенций и рекомендаций МОТ.

К основным принципам социального партнерства относятся:

- полномочность представителей сторон;
- равноправие сторон на переговорах и недопустимость ущемления законных прав трудящихся и работодателей;
- приоритетность примирительных методов и процедур в переговорах;
- обеспечение гарантий, установленных в соглашениях более высокого уровня, по отношению к нижестоящим в иерархии системы социального партнерства;
- обязательность исполнения сторонами достигнутых договоренностей;
- регулярность проведения консультаций в ходе сотрудничества;
- ответственность за принятые обязательства.

Если оценивать роль государства в системе социального партнерства России, то можно констатировать, что она усилилась. Сегодня государство часто выступает главной движущей силой социальных инициатив. Например, принятый и вступивший в силу с 2018 г. Федеральный закон о том, что МРОТ должен быть равен прожиточному минимуму, за второй квартал предшествующего года показал, что проект проводило именно Правительство, тогда как профсоюзы выступили на вторых ролях. Что касается третьей стороны социального партнерства – предпринимательства, то они просто это приняли.

Точно также проявляется роль государства в вопросах внедрения профессиональных стандартов. Вопрос, безусловно, социально значимый, так как он напрямую связан с ростом человеческого капитала государства. Однако движущей силой этой реформы опять выступает государство, хотя законодательство затрагивает интересы и сектора бизнеса, и наемных работников. Однако, как профсоюзы, так и объединения работодателей не выступают с инициативами по поводу корректировки законодательства о независимой системе квалификаций.

Подобная ситуация касается всех знаковых законов в области социальной политики. Основные социальные преобразования на уровне государства заложены в «майских» Указах Президента. И именно он

инициирует меры по реализации социальной политики. Для сравнения, во многих странах требования к социальным преобразованиям исходят от профессиональных союзов, которые могут пойти даже на забастовки, чтобы отстоять свои права. В России забастовки – это редкость. Население в вопросах социальной защиты доверяет больше институтам государственной власти, нежели профсоюзам. Так, по данным опроса, проведенного в 2013 г. Левада-центром, из 1600 опрошенных 55 человек выразили доверие Президенту и только 18 – профессиональным союзам [11]. Тогда как ранее, еще пять или десять лет назад все социальные инициативы исходили от профсоюзов, а государство их рассматривало в качестве социального партнера и поддерживало или не поддерживало в зависимости от принимаемого решения. Сегодня, напротив, профсоюзы и объединения работодателей в системе социального партнерства принимают инициативы государства и лишь корректируют в переговорах существующие предложения.

Таким образом, тенденции развития социального партнерства проявляются в усилении роли государства и некотором ослаблении роли других социальных партнеров.

Эффективность деятельности сторон социального партнерства определяется целым рядом факторов, важнейшим из которых является адекватность имеющихся у участников сил и средств четко формулировать свои задачи и добиваться заявленных целей [12, с. 15–28]. Практика показывает, что из всех трех сторон социального партнерства в России эффективнее всего это получается у государства.

Для повышения эффективности действия механизма социального партнерства профсоюзы используют свои методы. Например, в коллективном договоре можно разграничить социальные льготы для работников членов профсоюза и для обычных работников. Это увеличит профсоюзное членство и даст возможность привлечь финансирование социальных направлений на предприятии (что действует в системе АО СУЭК сегодня).

К эффективным действиям современных профсоюзов можно отнести новые подходы к составлению коллективного договора, который может быть вариативен. Его содержание может отражать цели предприятия, а наполнения могут быть самыми различными. Например, коллективный договор компании АО СУЭК содержит пункты о возможности получения пайкового угля работниками предприятия. В коллективный договор могут быть включены позиции, отражающие формы найма работников, ведения с ними переговоров, возможности получения отпуска без содержания заработной платы, корпоративной культуры, правил индексации заработной платы и т. п.

Между тем, в некоторых сферах в разрезе предприятия социальное партнерство пока работает недостаточно эффективно. Например, в сфере охраны труда на предприятиях [13, с. 315–318], при минимизации отрицательных эффектов от внедрения системы бережливого производства, менеджмента качества.

В современной экономике России появился термин «коллективный договор, эффективный для работодателя». Он подразумевает наличие коллективного договора, который фактически транслирует позиции вышестоящего законодательства, и, в первую очередь, Трудового кодекса. Наличие такого коллективного договора – это, как правило, имиджевая составляющая для работодателя, которая повышает его имидж перед стейкхолдерами.

Многие предприятия в условиях кризиса ограничены в финансовых возможностях. Именно поэтому часто не могут разработать эффективный социальный пакет. В этой ситуации социальная помощь может оказываться путем консультирования по различным социальным вопросам. Например, помощь в освоении функций и условий использования многофункциональных центров может помочь рядовому гражданину в жизни [14, с. 415–418]. Важными являются вопросы консультирования работников о современном состоянии рынка труда и требованиях работодателей [15, с. 106–109]. Актуальными являются вопросы защиты прав потребителей на рынке [16, с. 411–414]. Также могут быть рассмотрены в системе социального партнерства и другие вопросы, необходимые для социального обеспечения личности [17, с. 85–89].

Перечислим основные проблемы, которые стоят перед системой социального партнерства в современной экономике.

Первая, и едва ли не самая важная, которая возникла с 2018 г., заключается в разработке механизмов снижения отрицательных эффектов от роста МРОТ. Как было сказано выше, с 1 января 2018 г. был поднят минимальный размер оплаты труда, и теперь он будет приравнен к прожиточному минимуму. Однако это может оказаться непосильным финансовым бременем, особенно для работодателей в регионах. Таким образом, поднятие МРОТ может привести к росту неформальной занятости, оптимизации персонала, увеличению безработицы и другим, связанным с этим, негативным социальным явлениям. В итоге рост МРОТ негативно скажется на самих работниках. Разработка эффективных мер по снижению эффекта воздействия от поднятия МРОТ сегодня необходима. Расчет оптимальной величины МРОТ в России может происходить только на основе социального диалога всех трех сторон социального партнерства, тогда как в настоящий момент в решении данного вопроса приняли участие профсоюзы и органы государственной власти.

Вторая задача связана с внедрением профессиональных стандартов. Сегодня вопрос внедрения профессиональных стандартов отложен, однако в ближайшем будущем он приобретет огромную актуальность. Вступает в силу законодательство о профстандартах и независимой оценке квалификаций. Каждый работник должен соответствовать профстандарту, для чего придется проводить дополнительное обучение. Кроме того, работник будет сдавать экзамен в Центре оценки квалификаций на подтверждение квалификации. Сегодня проблема внедрения профессиональных стандартов влечет за собой целый ряд других проблем. К ним относятся проблемы изменения штатного расписания, оплаты труда, нормирования труда и в целом организации труда. Решение

всех вышеуказанных проблем и безболезненное внедрение профстандартов – это также задача социального диалога всех сторон социального партнерства.

Это далеко не все проблемы, которые сейчас стоят перед системой социального партнерства. Их гораздо больше, и мы указали лишь на основные, на те, которые наиболее волнуют бизнес сегодня.

В системе социального партнерства России все стороны (в том числе профсоюзы) должны активно вмешиваться в управленческие процессы на предприятии. Профсоюзы должны совместно с другой стороной социального партнерства вырабатывать взвешенные решения по вопросам функционирования предприятия. Такое взаимодействие возможно по опыту и подобию производственных советов за рубежом. Только две стороны партнерства в социальном диалоге смогут найти оптимальные решения, которые корреспондируют их права и обязанности и максимизируют в целом эффект деятельности компании и социальный эффект для работников.

Выводы

1. Социальное партнерство сегодня – это механизм регулирования социально-трудовых отношений на предприятиях и в экономике в целом.
2. Самым сильным звеном в системе социального партнерства выступает государство.
3. Содержание коллективных договоров может сегодня свободно определяться сторонами и в них могут включаться любые позиции по соглашению сторон, не противоречащие законодательству.

Литература

1. *Айснер Л.Ю.* Актуальные психолого-педагогические, философские, экономические и юридические проблемы современного российского общества. – Ульяновск: Зебра, 2017.
2. *Сочнева Е.Н.* Основные направления социальной политики российского государства на современном этапе. – Красноярск, 2014. – 236 с.
3. *Сочнева Е.Н.* Новые вызовы профсоюзного движения в России // Народонаселение. – 2014. – № 3. – С. 120–125.
4. *Сочнева Е.Н.* Человеческий капитал: проблемы измерения и роста в российской экономике / Сиб. федер. ун-т. – Красноярск, 2016. – 256 с.
5. *Рахинский Д.В., Король Л.Г., Малимонов И.В.* и др. Вопросы дискриминации при заключении трудового договора // Социально-экономический и гуманитарный журнал Красноярского ГАУ. – 2015. – № 1 (1). – С. 78–83.
6. *Король Л.Г., Малимонов И.В., Рахинский Д.В.* Конфликтология: учеб. пособие. – Ульяновск, 2015.
7. *Сочнева Е.Н.* Анализ современной модели социальной политики России // Проблемы современной экономики. – 2008. – № 3. – С. 299–302.

8. *Сочнева Е.Н.* О необходимости и целесообразности ратификации некоторых конвенций международной организации труда для социальной политики России // Мир образования – образование в мире. – 2016. – № 4 (64). – С. 133–137.
9. *Sochneva E.N., Malakhova A.A., Malimonov I.V., Kravtsov D.I., Zyablikov D.V.* The problem of poverty in russia: state regulation issues // 4th international multidisciplinary scientific conference on social sciences and arts (sgem 2017) 2017. С. 881–888.
10. *Сочнева Е.Н.* Институциональные основы социальной политики // Экономика и предпринимательство. – 2011. – № 3. – С. 35–51.
11. Исследование Левада-Центра: Доверие жителей России институтам власти и общества в 2013 году // Центр гуманитарных технологий. – URL: <http://gtmarket.ru/news/2013/10/08/6297>.
12. *Сочнева Е.Н., Колесникова Н.А.* Проблемы и перспективы социального партнерства в Красноярском крае // Молодежная политика профсоюзов: реалии и перспективы: сб. – М.: Изд-во АТиСО, 2014. – С. 15–28.
13. *Елесина О.С., Дадаян Е.В.* Компенсация морального вреда: сравнительно-правовой анализ // Инновационные тенденции развития российской науки: мат-лы VIII Междунар. науч.-практ. конф. молодых ученых / под общ. ред. А.Г. Миронова; Краснояр. гос. аграр. ун-т. – Красноярск, 2015. – С. 315–318.
14. *Дадаян Е.В., Сторожева А.Н.* К вопросу об оказании государственных и муниципальных услуг многофункциональными центрами // Наука и образование: опыт, проблемы, перспективы развития / отв. за вып. А.А. Кондрашев, В.Б. Новикова. – Красноярск, 2016. – С. 415–418.
15. *Сочнева Е.Н.* Повышение эффективности политики борьбы с безработицей в Красноярском крае // Восточный вектор: социально-экономическое развитие Красноярского края: мат-лы междунар. науч.-практ. конф. (29 октября 2015 г.) / отв. за вып. З.А. Васильева, О.А. Алмабекова, И.И. Зырянова [и др.]. – Красноярск: Изд-во СФУ, 2015. – С. 106–109.
16. *Щеголева Ю.К., Сторожева А.Н.* К вопросу защиты прав потребителей по договору энергоснабжения // Инновационные тенденции развития российской науки: мат-лы VIII Междунар. науч.-практ. конф. молодых ученых / под общ. ред. А.Г. Миронова; Краснояр. гос. аграр. ун-т. – Красноярск, 2015. – С. 411–414.
17. *Землянова О.А., Сторожева А.Н.* Семейное банкротство как способ урегулирования спора по вопросам реализации совместно нажитого имущества // Новое слово в науке и практике: сб. ст. по мат-лам III Междунар. науч.-практ. конф. – Новосибирск, 2017. – С. 85–89.

