

ТЕОРИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Д.С. Клементьев, М.А. Мальшев

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК УСЛОВИЕ МОДЕРНИЗАЦИИ РОССИИ

В ходе модернизации такой страны, как Россия, преодолевающей последствия мирового финансово-экономического кризиса, решается сложнейшая задача построения новой политической и социально-экономической модели развития. Обновление России происходит со своими особенностями, отличающимися от соответствующих процессов в развитых странах. В ходе преобразований решаются проблемы формирования социальных приоритетов, связанных с реализацией концепции социального государства, формирования гражданского общества, преодоления негативных последствий глобализации и целенаправленного поступательного движения к повышению жизненного уровня населения, сохранения социального мира и стабильности.

Основное содержание реформ в современной России характеризуется не только становлением рыночных регуляторов экономической жизни, но и развитием новых социальных институтов. В обществе складываются формы, нормы и стереотипы трудового поведения, связанные с резким переходом к новой системе социально-трудовых отношений. В этих условиях происходят качественные изменения форм, направлений и содержания деятельности российских профсоюзов.

Ключевые слова. Социальное партнерство, социально-трудовые отношения, социально-трудовые конфликты, рынок труда, социальное государство.

During modernisation of such country as Russia, overcoming consequences of world financial and economic crisis, dares the most complicated problem of construction of new political and social and economic model of development. Updating of Russia occurs to the features different from corresponding processes in the developed countries. During transformations problems of formation of the social priorities connected with realization of the concept of the social state, formation of a civil society, overcoming of negative consequences of globalization and purposeful progress to increase of a standard of life of the population, preservation of the social world and stability are solved.

Клементьев Дмитрий Сергеевич – доктор философских наук, профессор, заведующий кафедрой социологии управления факультета государственного управления МГУ имени М.В. Ломоносова.

Мальшев Максим Алексеевич – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии управления факультета государственного управления МГУ имени М.В. Ломоносова, *e-mail*: mma.msu@mail.ru

The basic maintenance of the transformations occurring in modern Russia, is characterized not only formation of market regulators of economic life, but also development of new social institutes. In a society there are forms, norms and the stereotypes of labor behavior connected with sharp transition to new system of sociolabor relations. In these conditions there are qualitative changes of forms, directions and the maintenance of activity of the Russian trade unions.

Key words. Social partnership, sociolabor relations, sociolabor conflicts, a labor market, the social state.

Усовершенствование идеологии и политики социального партнерства постоянно дополняется новыми теориями и доктринами, делающими упор на изменение социально-классовой структуры, повышение активности трудящихся, формирование нового мировоззрения и осознание личности в рамках рыночных отношений. В частности, в рамках теории социального партнерства развиваются концепции «активного общества», «солидарного общества», «конфронтирующего партнерства», «политического партнерства», «фордизма» и «корпоративизма»¹.

В качестве методологических проблем можно указать на преобладание западных теорий в современной российской социологии, которые формировались в конкретных условиях, не совпадающих ни с социальной реальностью, ни с российским менталитетом².

По мнению многих авторов, определяющим фактором качественно новой системы социально-трудовых отношений выступает социальная ответственность всех субъектов, базирующаяся на современном нормативно-правовом регулировании в сфере труда.

Развитая рыночная экономика предполагает активное функционирование институциональной инфраструктуры, состоящей из нормативных, юридически обязательных актов, которые регулируют различные стороны общественной и производственной жизни, в том числе и сферу наемного труда, в целях устранения негативных последствий действия стихийных рыночных сил.

Современные методы правового регулирования в сфере труда в России представляют собой сочетание централизованного и локального видов управления; предполагают участие трудовых коллективов и профсоюзных органов в регулировании сферы труда и в контроле за соблюдением трудового законодательства; обеспечивают многообразие способов защиты трудовых прав ввиду наличия особых органов по рассмотрению трудовых споров. Созданы комиссии по трудовым спорам (КТС), Служба по урегулированию коллективных трудовых споров, Государственная инспекция труда и др. для защиты прав субъектов трудовых отношений.

¹ См.: Пашко Т.Ю. Гендерный аудит как метод анализа социально-экономических отношений на предприятии // Труд и социальные отношения. М., 2009. № 7 (61). С. 124.

² См.: Клементьев Д.С. Социология управления. М., 2008. С. 4.

Российское трудовое законодательство включает в себя ряд нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: федеральные законы, указы Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации, законы субъектов Российской Федерации, акты органов местного самоуправления, акты социального партнерства или договорные акты, акты социального партнерства или локальные нормативные акты на предприятиях.

Социальное партнерство, показавшее в ходе исторического развития наибольшую эффективность в достижении согласованного взаимодействия между классами, группами, слоями общества и властными структурами, логично выступает универсальным механизмом регулирования социально-трудовых отношений в условиях современной рыночной экономики, предлагая разрешение социальных, экономических и политических конфликтов путем согласия, компромисса и взаимопомощи³.

Система социального партнерства как универсальная система регулирования социально-трудовых отношений на всех уровнях реализуется посредством системы трехсторонних соглашений и коллективных договоров. В силу различных экономических особенностей соглашения различаются по содержанию. Вместе с тем вопросы принятия управленческих решений в рамках действующей на предприятии системы менеджмента должны решаться децентрализованно и могут быть отражены в конкретном коллективном договоре⁴.

Основное содержание преобразований, происходящих в современной России, характеризуется не только становлением рыночных регуляторов экономической жизни, но и развитием новых социальных институтов. В обществе складываются формы, нормы и стереотипы трудового поведения, связанные с резким переходом к новой системе социально-трудовых отношений.

Социальные изменения в российском обществе являются предметом эмпирических социологических исследований разного уровня обобщения. В них проявлена значительная социальная дифференциация: есть богатые семьи, люди со средними доходами и малоимущие, показано, что складывается новая социальная структура современного общества, формируется класс собственников, предпринимателей, так называемый бизнес-слой, и класс наемных работников, как правило, лишенных собственности на капитал.

Картина дифференциации накопленных ресурсов демонстрирует то, что в России возникли олигархические кланы, в руках которых находится собственность. В результате – гигантская поляризация доходов и сбережений населения⁵.

³ См.: *Мальшев М.А.* Профсоюзы в социально-партнерских отношениях в сфере труда. М., 2009. С. 79.

⁴ См.: *Пашко Т.Ю.* Указ. соч. С. 125.

⁵ См.: *Шулус А.А.* Социальное государство как концептуальная основа построения союзного государства // Труд и социальные отношения. М., 2007. № 2.

Таким образом, новые общественные отношения резко обострили следующие тенденции: кардинальные изменения в формах собственности с одной стороны, предоставили некоторую свободу действий, способствующих реализации потенциала личности; а с другой – активизировали социальное отчуждение. В результате рабочая сила превратилась в товар, что сопровождается такими явлениями, как безработица и обнищание широких слоев населения.

Объединенные рамками, иногда и интересами одного производства собственник, работодатель и наемный работник при этом имеют различные и противоположные социально-экономические интересы, которые и определяют суть и содержание их социально-трудовых отношений⁶.

На основе различия, противоположности этих интересов возникают соответствующие противоречия, присущие рыночному обществу на всех этапах его существования и развития. Неразрешимость этих противоречий во многом обуславливается тем, что источником удовлетворения интересов собственников (в первую очередь получение большей прибыли) и интересов работников (в первую очередь получение большей заработной платы) является общественно произведенный продукт. И чем больше берет себе работодатель, тем меньше достается работнику, а чем больше получает работник, тем меньше прибыль собственника, предпринимателя.

Эти противоречия в свою очередь и обуславливают необходимость целенаправленной деятельности государства, представителей наемных работников и представителей работодателей по урегулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических и социальных отношений. Особенности социально-трудовых отношений в России, предусматривающие государственное договорное регулирование, позволяющие сформировать систему мер по включению трудящихся в решение ряда вопросов посредством коллективных договоров и соглашений, что определяется термином «экономическая демократия».

Экономическая демократия как тип социально-трудовых отношений представляет собой реализацию целей и задач, установленных в соответствии с конкретными интересами людей – участников трудового процесса⁷.

В качестве основного носителя экономических интересов выступают работники наемного труда. Однако необходимо учесть, что носители интересов могут быть организационно раздроблены. В любом демократическом обществе субъектами выступают не только носители интересов, но и их выразители – представители. Главным представителем интересов трудящихся являются профессиональные союзы.

⁶ См.: Киселев В.Н., Смольков В.Г. Социальное партнерство в России. М., 2002. С. 49.

⁷ См.: Шулуз А.А. Методологические основы исследования экономической деятельности // Труд и социальные отношения. М., 2001. № 1. С. 45.

Следует отметить, что проблематика гражданского общества привлекает в последние годы внимание все большего числа людей — от государственных деятелей до простых граждан. Для первых это важная часть общеполитической риторики, так как без развитого гражданского общества немислимо демократическое правовое государство (а именно эта цель определяется как стратегическая для России). Для вторых это разнообразные формы общественной самоорганизации, включенности в социальное взаимодействие на основе и для удовлетворения разнообразных по содержанию и уровню значимости интересов. Организационное оформление этих взаимодействий привело к созданию большого количества организаций⁸.

Особую актуальность приобретает оценка роли общественных организаций работодателей как одного из институтов гражданского общества и основного субъекта социально-трудовых отношений. Однако объединения работодателей России еще очень молоды, а сами работодатели только начинают осознавать свою ответственность в качестве реальных собственников.

На протяжении всего периода становления системы социального партнерства роль работодателей и их объединений оценивалась как наиболее пассивная⁹.

Профсоюзы занимают особое место в становлении гражданского общества в России, так как они представляют интересы трудящихся в таких главных сферах жизни человека, как производство и труд. В гражданском обществе профсоюзам отводится роль социального механизма саморегуляции в важнейшей общественной сфере — сфере трудовых отношений, социального инструмента развития производственной демократии¹⁰.

Профсоюзы именуются и рассматриваются не только как определенного вида организации, к ним также применимо понятие «институт», когда говорится о профсоюзах как об организации, инструменте, обеспечивающем социальную защиту работников.

Применительно к России условно-трансформационные процессы перехода к рыночным отношениям можно разделить на три периода (этапа):

1. Либерализации или «шоковой терапии» (90-е гг. XX в.);
2. Модернизации (начало XXI в.);
3. Экономического подъема.

Преобразования в период либерализации (конец 80-х — 90-е гг. XX в.). Экономические реформы в России затронули интересы всех

⁸ Социальная работа и гражданское общество / Под ред. И.А. Григорьевой. СПб., 2006. С. 16.

⁹ См.: *Осипов Е.М.* Социальное партнерство и малый бизнес в России: теория, методология, анализ. М., 2011. С. 83.

¹⁰ См.: *Башмаков В.И., Санатулов Ш.З.* Профсоюзы современной России. М., 2007. С. 87.

социальных слоев общества. В условиях отсутствия реальных рычагов воздействия на экономические процессы работники наемного труда вынуждены были прибегнуть к коллективным акциям протеста. Профсоюзы России, ранее являясь структурным подразделением ВЦСПС, слабо реагировали на идущие в стране преобразования¹¹.

Однако в новых условиях профсоюзы оказались весьма институциональным образованием, несмотря на существенные социальные трансформации и изменения их социально-групповой базы, они сохранились как организация, поскольку сохранилась общественная потребность в профсоюзах¹².

Осмысление роли, стратегии и тактики профсоюзов, объединенных в Федерацию независимых профсоюзов России (ФНПР), проходило в три этапа.

Для первого этапа (становление ФНПР, определение ее роли и места в российском обществе, поиск форм и методов профсоюзной работы, 1990 – 1993 гг.) было характерно, что борьба за социальные права трудящихся осуществлялась в условиях, когда профсоюзы непосредственно имели крепкую материально-финансовую базу и управляли средствами фонда социального страхования.

Специфика первого этапа состоит в том, что сложился своеобразный механизм перехода профсоюзов к коллективным акциям протеста. Этим акциям, как правило, предшествовала большая организаторская работа прежде всего в профсоюзных первичных организациях (выдвижение определенных требований, провозглашение призывов).

Второй этап (реформирование профсоюзов) обусловлен опасностью противоправной ликвидации ФНПР в октябре 1993 г. Произошла смена руководства. Внеочередной съезд (1993) принял решение отказаться от противостояния с правительством¹³. На этом этапе (октябрь 1993 – 1996 г.) происходило переосмысление и изменение направлений деятельности профсоюзов в условиях проведения государственной политики отторжения профсоюзов от участия в управлении и организации контроля за расходованием средств социального страхования, попыток снижения тарифов страховых взносов и консолидации внебюджетных средств в федеральном бюджете, образования и роста задолженностей по выплате пенсий и социальных пособий.

Специфика второго этапа заключается в том, что в это время в основном завершается формирование правовой базы забастовочного движения, принимаются Федеральные законы «О порядке разрешения

¹¹ См.: *Бизюков П.В.* Альтернативные профсоюзы на пути освоения социального партнерства // Соис. 2001. № 5. С. 164.

¹² *Комаровский В.В.* Особенности профсоюзов как общественного института // МЭиМО. 1998. № 2. С. 34.

¹³ Профсоюзы России: Современный этап. 1990 – 2005 годы / Под рук. Н.Н. Гриценко. М., 2005. С. 238.

коллективных трудовых споров», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и др.

Специфика третьего этапа (с 1996 г. по настоящее время) заключается в том, что в соответствии с программными решениями III съезда ФНПР активно использовались возможности развивающегося социального партнерства.

Этот этап деятельности профсоюзов совпал с периодом модернизации.

Преобразования в период модернизации обусловлены тем, что в 2000 г. произошла смена федеральной исполнительной и законодательной властей страны. Впервые за последние годы стал возможным переход в отношениях между социальными партнерами от конфронтации к сотрудничеству и взаимодействию.

IV съезд ФНПР (ноябрь 2002 г.) призвал федеральные органы исполнительной и законодательной властей к проведению взвешенных социальных реформ с учетом последствий их реализации в интересах большинства российских граждан¹⁴.

На V съезде ФНПР (ноябрь 2006 г.) в отчетном докладе Генерального совета было подчеркнуто: «В 2002–2006 гг. профсоюзы действовали в условиях реформирования ключевых направлений жизни общества. На фоне административной реформы шли коренные преобразования. Начали реализовываться приоритетные национальные проекты»¹⁵.

Позиция ФНПР по совершенствованию системы оплаты труда заключалась в том, что заработная плата работников должна соответствовать прожиточному уровню (минимальной сумме денежных доходов, достаточных для удовлетворения объективно необходимых потребностей в пище, одежде, культурно-бытовых и других услугах при существующем уровне розничных цен)¹⁶.

Перемены, вызванные переходным периодом, внесли определенные изменения и в содержание **правотворческой деятельности профсоюзов**. Концентрация усилий ФНПР, ее членских организаций по разработке принципиальных предложений, законодательно усиливающих права работников и профсоюзов, составляют основу правотворческой работы, определяющей ее содержание и характер.

Самым значительным этапом правотворческой деятельности ФНПР стала работа над Трудовым кодексом.

В условиях становления рыночных отношений особое значение приобрело содержание **правоприменительной деятельности профсоюзов**. Только в 2005 г. юристы ФНПР провели юридическую экспертизу более 5 тыс. законопроектов и иных нормативно-правовых актов.

¹⁴ Четвертый съезд ФНПР. Стенографический отчет. М., 2002.

¹⁵ Солидарность. 2006. № 43. Приложение. С. 1.

¹⁶ ФНПР в меняющемся обществе: От IV к VI съезду. Информ. сб. М., 2006. С. 9.

Если в 2001 г. по инициативе профсоюзных юристов (ФНПР) в органы прокуратуры было направлено 685 материалов, то в 2005 г. их число возросло более чем в пять раз. В течение пяти лет по результатам свыше 10 тыс. проверок и направленным по ним в органы прокуратуры материалам в 70% случаев были приняты меры прокурорского реагирования в защиту нарушений прав трудящихся¹⁷.

По инициативе Московской федерации профсоюзов норма о необходимости создания специализированного учреждения «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» была закреплена Московским трехсторонним соглашением на 2001 г.¹⁸

Социальное партнерство строится на осознании необходимости и возможности согласования интересов участвующих сторон; сбалансированность их интересов настолько важна, что ее степень уже можно считать критерием партнерства сторон; спорные, конфликтные вопросы выносятся на обсуждение и решаются в переговорном процессе с участием всех заинтересованных сторон; для этого необходимы равноправие сторон, равнозначность их голоса при решении важного или спорного вопроса.

Главный эффект социального партнерства – социальное согласие и мир в обществе. Для его достижения требуется решение ряда сложных задач. Первой из них является выделение и четкое определение системы социального партнерства, второй – создание механизма, а также тех институтов (организаций), которые могут правомерно их представлять.

В понятие «система социального партнерства» включаются совокупность постоянно и временно действующих двух-, трехсторонних органов, различных совместных документов, коллективных договоров, соглашений, решений, соответствующий порядок взаимодействия и последовательность в разработке и принятии решений¹⁹.

Основными структурными элементами системы социального партнерства являются: **субъекты** – это государство, работодатели и работники. В системе социального партнерства взаимодействуют не сами работодатели и работники, а их представители. Интересы государства представляют исполнительные органы государственной власти.

Объекты представлены тарифами заработной платы, условиями труда, занятостью, безработицей, т.е. тем, по поводу чего достигается социально-трудовое взаимодействие.

Стратегия партнерских отношений представляет собой выработку долговременной направленности социально-трудового взаимодействия

¹⁷ Там же.

¹⁸ См.: *Нетеребский О.В.* Становление и развитие системы социального партнерства: (Региональный аспект). М., 2003.

¹⁹ См.: *Киселев В.Н., Смольков В.Г.* Социальное партнерство в России. С. 57.

в соответствии с общей социально-экономической целью государства, региона или конкретного предприятия.

Этика партнерских отношений – это взаимоуважение партнеров, честность, доверие, высокая ответственность, т.е. принципы социального партнерства.

Механизм социального партнерства является наиболее важным элементом системы социального партнерства, поэтому его авторы рассматривают подробно. Элементы системы социального партнерства в отдельности не могут обеспечить выполнение всех его задач. Только в системном единстве возможно достижение главной цели – социального мира и согласия в обществе.

Социальное партнерство – это цивилизованная форма общественных отношений, обеспечивающая защиту интересов сторон путем заключения соглашений и договоров²⁰.

Социологический подход к анализу категории социального партнерства дает возможность его рассмотрения как социальный институт. Понятие «социальное партнерство» как социальный институт основывается на взаимосвязи органов исполнительной власти, объединений и ассоциаций предпринимателей и профессиональных союзов. Эти социальные институты, занимающие во многом различное и неравное положение в обществе, в системе общественных отношений в целом, в системе социального партнерства выступают как равноправные субъекты этой системы, равноправные стороны переговоров и соглашений.

В системе социального партнерства профсоюзы представляют наиболее подвижный элемент трудовых отношений – наемных работников. Главным делом, общественным назначением профсоюзов являются защита конституционных прав и законных интересов трудящихся, понимаемых в самом широком смысле, недопущение в отношении их административного произвола, улучшение условий их труда и быта, решение социальных проблем.

Крупнейшее объединение профсоюзов России – ФНПР – в начале 90-х гг. выступило инициатором практического становления и развития социального партнерства в России, зафиксировав в своих официальных документах, что социальное партнерство является главным методом взаимодействия профсоюзов с органами государственной власти и объединениями предпринимателей, работодателей. Благодаря целенаправленной деятельности ФНПР фактически был создан механизм защитной деятельности профсоюзов в условиях трансформации социально-трудовых отношений – социальное партнерство.

Характеристики российской модели социального партнерства:

- особая, наиболее важная по сравнению с другими странами роль государства в становлении и реализации социально-партнерских

²⁰ См., *Михеев В.А.* Политика социального партнерства. М., 1999. С. 3.

отношений на всех уровнях регулирования социально-трудовых отношений, что в свою очередь определяется традиционно сильной ролью Российского государства во всех общественных процессах;

- высокая степень влияния региональных особенностей, что является отражением значительной специфики различных регионов России при вхождении в рыночную экономику;
- плюрализм уровней, форм, разновидностей договоров и соглашений, заключаемых в системе социально-трудовых отношений²¹.

Список литературы

Башмаков В.И., Санатулов Ш.З. Профсоюзы современной России. М., 2007.

Бизюков П.В. Альтернативные профсоюзы на пути освоения социального партнерства // Социс. 2001. № 5.

Киселев В.Н., Смольков В.Г. Социальное партнерство в России. М., 2002.

Клементьев Д.С. Социология управления. М., 2008.

Комаровский В.В. Особенности профсоюзов как общественного института // МЭиМО. 1998. № 2.

Мальшев М.А. Государство в системе российского социального партнерства. М., 2011.

Мальшев М.А. Профсоюзы в социально-партнерских отношениях в сфере труда. М., 2009.

Михеев В.А. Политика социального партнерства. М., 1999.

Осинов Е.М. Социальное партнерство и малый бизнес в России: теория, методология, анализ. М., 2011.

Нетеребский О.В. Становление и развитие системы социального партнерства: (Региональный аспект). М., 2003.

Пашко Т.Ю. Гендерный аудит как метод анализа социально-экономических отношений на предприятии // Труд и социальные отношения. М., 2009. № 7 (61).

Профсоюзы России: Современный этап. 1990 – 2005 гг. / Под рук. Н.Н. Гриценко. М., 2005.

Солидарность. 2006. № 43. Приложение.

Социальная работа и гражданское общество / Под ред. И.А. Григорьевой. СПб., 2006.

ФНПР в меняющемся обществе: От IV к VI съезду. Информ. сб. М., 2006.

Четвертый съезд ФНПР: Стенографический отчет. М., 2002.

Шулус А.А. Методологические основы исследования экономической деятельности // Труд и социальные отношения. М. 2001. № 1.

Шулус А.А. Гражданское общество и профсоюзы. М., 2006.

Шулус А.А. Социальное государство как концептуальная основа построения союзного государства // Труд и социальные отношения. М. 2007. № 2.

²¹ См.: *Мальшев М.А.* Государство в системе российского социального партнерства. М., 2011. С. 29.