

Социальное партнерство как механизм взаимодействия государства, бизнеса и общественности в современной России

Старший преподаватель кафедры общего менеджмента КФУ, к.с.н. Хафизова К.Н.

В современном мире под социальным партнерством понимают взаимодействие представителей государства, бизнеса и общественности (двухстороннее или трехстороннее) с целью решения какой-либо социально-значимой проблемы. В Российской Федерации на сегодняшний день наиболее распространенной сферой социально-партнерских отношений пока считается сфера труда и занятости, где сторонами социального партнерства являются представители государства (например, министерства и ведомства), представители работников (например, профсоюзы) и представители работодателей (например, союзы работодателей). Тем не менее, следует иметь в виду, что социальное партнерство как философское понятие охватывает куда больший круг участников. В настоящее время различают социальное партнерство в сфере образования, в военной сфере, и т.д.. С каждым годом набирает популярность такой тип отношений, как социальное партнерство в экологической сфере, где в качестве участников выделяют представителей общественности, которые активно отстаивают свои конституционные права (право на жизнь, здоровье, благоприятную окружающую среду), а также представителей государственных органов и представителей бизнес-структур, повышающих свой уровень социальной ответственности и реализующих экологические программы.

Если говорить о социальном партнерстве не только в узком (социально-трудовом), но и в широком аспекте, то следует отметить, что роль бизнеса отнюдь не ограничивается наймом работника и подписанием с ним трудового договора, а роль представителей общественности (например, в узком социально-трудовом аспекте под ними понимают работников) не ограничивается борьбой за достойную заработную плату и достойные условия труда в виде митингов, забастовок, пикетов и т.д.. Так, бизнес-структуры могут обращаться к общественности при разработке инновационных проектов в

социальной сфере, а общественные социальные институты, в свою очередь, воздействуют методом общественных экспертиз на качество работы коммерческих и государственных органов. Государство как участник социально-партнерских отношений – это не только система государственных органов и нормативно - правовых актов. Роль государства в социально-партнерском диалоге заключается еще и в разработке и проведении программ образования населения, что помогает формировать образованных участников социально-партнерского диалога. Именно из-за того, что принимаются эффективные меры по повышению уровня культуры, по формированию ценностей и норм поведения населения, снижается количество проведения радикальных акций и повышается количество мероприятий на принципах равноправного цивилизованного диалога. Также на уровне государства принимаются меры социально-партнерского взаимодействия в отношении и бизнес структур: разрабатываются программы, связанные с повышением ответственности бизнеса, которые ложатся в основу его развития. С другой стороны, бизнес, его специфика и эффективность, условия его ведения дают информацию для разработки новых аспектов формирования государственных программ. Таким образом, происходит взаимовлияние участников социально-партнерского диалога.

Особенность феномена социального партнерства в узкой сфере, т.е. в сфере труда и занятости, в том, что он имеет законодательное закрепление в Трудовом Кодексе РФ, в трудовых договорах и соглашениях, в то время как иные сферы социально-партнерских отношений носят более декларативный характер. Так, например, работник и работодатель могут проводить между собой переговоры по поводу величины заработной платы, условий труда, графика работы и т.д. В заключении переговоров между работником и работодателем обязательно заключается трудовой договор, в котором находят законодательное закрепление оговоренные пункты. Представители же общественности и бизнес-структур, договорившись, например, о переносе объектов строительства с территории двора на иную территорию, могут вовсе

не заключать соглашения и не подписывать договора (если только такое дело не решается в судебном порядке). Так или иначе, но в каждой сфере социально-партнерских отношений присутствует своя специфика, и поэтому механизм социального партнерства следует рассмотреть не в узком социально-трудовом аспекте (а именно такой аспект механизма социального партнерства описывается чаще всего в современной литературе), а в широком, философском аспекте.

Механизм социального партнерства в широком смысле представляет собой совокупность методов и инструментов, с помощью которых обеспечивается достижение партнерского взаимодействия сторон. Важнейшими элементами механизма социального партнерства являются:

- постоянно действующий переговорный процесс между участниками социально-партнерских отношений;
- постоянно работающие органы по регулированию социальных отношений;
- установление и соблюдение процедур согласования интересов и позиций сторон;
- кодификация отношений партнерства в законах РФ, субъектов Федерации, в нормативных документах органов государственного управления;
- системы контроля за выполнением принятых договоров и соглашений;
- работа экспертов партнерских отношений, анализирующих состояние и перспективы развития системы социального партнерства;
- доведение идей социального партнерства до широких слоев общественности.

Механизм социального партнерства функционирует на ряде общих и специальных принципов. Общие принципы – это те, которые присущи любой сфере социально-партнерских отношений. К ним относятся принципы дуализма и трипартизма, принципы равенства, ответственности, справедливости, законности и т.д. К специальным принципам, например, в экологической сфере, относятся принципы: социально-экологической ответственности, корпоративизма, активного общества и т.д..

Механизм социального партнерства действует на шести основных уровнях:

1. уровень социальной инфраструктуры (привязка к различным учреждениям всех ветвей власти – законодательной, исполнительной, судебной);

2. уровень социальной организации (понятия о юридических, организационных, корпоративных нормах, стандартах, правилах);

3. уровень социальной коммуникации (связан с информационными потоками, деятельностью средств массовой информации, глобальными информационными сетями);

4. культурно-ценностный уровень (включает исконные традиционные практики, которые структурируют ценностно-ориентированную деятельность – религиозную, ритуальную, магическую);

5. когнитивный уровень (устанавливаются взаимоотношения между логико-семантическими структурами субъектов деятельности, устанавливается иерархия смыслов и значений, которым сознание наделяет окружающий мир);

6. личностный уровень (реализуется в практике индивидуальной мотивации, персонального самоопределения, в структуре личной иерархии ценностей).

Вышеперечисленные уровни механизма социального партнерства имеют различный приоритет: например, в социально-трудовой сфере наиболее ярко проявляются первые два уровня, а в социально-экологической сфере наиболее важными, повышающими инициативу для реализации действий по охране природы является личностный уровень. В идеале для того, чтобы эффективно функционировали все уровни (от личностного до инфраструктурного), необходимо проводить мероприятия, повышающие уровень информированности граждан в той или иной сфере социально-партнерских отношений. Это может быть сделано в рамках курсов повышения квалификации, учебных программ в школах и вузах. Даже в детских садах, например, внедряют мероприятия по экологическому воспитанию и

образованию, что немаловажно для подготовки будущих участников социального партнерства в экологической сфере.

Несмотря на то, что в настоящее время в России проводятся мероприятия по внедрению социально-партнерских принципов в практику принятия управленческих решений, многие специалисты считают, что об эффективно налаженном механизме социального партнерства говорить пока рано. Однако верно ли то, что механизм социального партнерства в России намного хуже развит чем аналогичный механизм в западных странах? Чтобы ответить на этот вопрос, обратимся к исследованиям.

Так, ведущий научный сотрудник Института экономики РАН Э.Н. Соболев в конце 2000-х годов опубликовал свои исследования, в которых сравнивал механизмы социального партнерства в России и за рубежом. Согласно его исследованиям, и в России, и за рубежом основная нагрузка в социально-партнерском диалоге ложится на государственную власть. Именно государство должно обеспечить меры принудительного экономического и организационного характера, которые ограничивают силовое противоборство и направляют трудовые отношения в русло социального диалога. Достаточно высокий уровень социально-трудовых гарантий, контролируемых и обеспечиваемых государством, поддерживает механизм социального партнерства. В тех странах, где сильное государство (Германия, Франция), и партнерство также наиболее развито. В США при слабом партнерстве (по сравнению с Германией и Францией) функции государства по сравнению с Европой существенно ограничены.

В России, в отличие от других развитых стран с рыночной экономикой, коллективно-договорной процесс, как правило, начинается с «низов», с работников или групп общественности, которые «давят» на работодателей или иных представителей бизнес-структур и пытаются заставить их заключать различные виды соглашений. Все это приводит к тому, что договорно-правовое регулирование трудовых и иных социальных отношений во многом остается формальным и не выполняет возложенных на него задач, а в ряде случаев

играет прямо противоположную своему назначению роль - способствует обострению конфликтов в данной сфере и подрывает саму идею ее коллективно-договорного регулирования.

В развитых странах этот процесс идет в обратном направлении: сверху - вниз. Например, в Германии из всего количества договоров в социально-трудовой сфере примерно 85% заключается по инициативе и при активной деятельности самих работодателей и только 15% - по требованию работников. В развитых странах, имеющих более богатую историю коллективно-договорного регулирования процесса социальных отношений, прежде всего представитель бизнес-структур заинтересован в заключении соглашений и договоров, так как это стабилизирует ситуацию на предприятии, в отрасли, в регионе и одновременно, является принятой нормой цивилизованных отношений по поводу, например, рабочей силы, используемой в их производстве.

Вопросы регулирования социально-партнерских отношений и уровня жизни в современной России актуальны сегодня как никогда раньше. Различные варианты решения этих вопросов прорабатываются на протяжении многих лет. При этом практика показывает, что действенное решение вопросов, связанных с социально-партнерскими отношениями возможно лишь через регулирование основных компонентов уровня жизни населения. К таким компонентам относятся: здоровье, питание, жилище, домашнее имущество, услуги населению, культурное развитие, условия труда и отдыха, социальное обеспечение и социально-бытовая обстановка. В целом наблюдается положительная динамика - в сторону возрастания количества всех видов соглашений. Весьма существенный рост наблюдается по количеству отраслевых (межотраслевых), профессиональных тарифных соглашений. Самым динамичным можно признать процесс увеличения количества территориальных соглашений, заключаемых на уровне городов и районов РФ.

В целом и на Западе, и в России для укрепления партнерства под него подводится экономическая и организационная база: соответствующие процедуры распределения доходов (соотношение зарплаты и

производительности, индексация, участие в прибылях и др.); участие наемных работников в собственности предприятий, вплоть до владения ими контрольным пакетом акций; участие в управлении предприятием (членство в наблюдательных советах, в разного рода комиссиях). Судьба партнерства зависит, во-первых, от выбора правящей элитой социально-экономического курса страны: ориентация на социально-ориентированную экономику предполагает определенное развитие партнерских отношений; во-вторых, от уровня социальной ответственности бизнеса; в-третьих, от степени организованности трудящихся, от меры осознания ими своих, а не привнесенных из-вне интересов. Согласно исследованиям, работа по совершенствованию механизма социального партнерства ведется как во всех развитых странах, так и в России. В тех же исследованиях были приведены и результаты некоторых опросов российских экспертов, которые старались объективно оценить механизм социального партнерства в России.

Экспертам, которые негативно оценили возможность разработки и существования механизма социального партнерства, задавался вопрос: «Почему вы считаете, что формирующаяся система социального партнерства не может способствовать мирному разрешению конфликтов? » Ответы распределились следующим образом (в % к числу ответивших):

- реально нет ни одной стороны для партнерства 27%;
- система социального партнерства не формируется 33%;
- нет четкой политики правительства в отношении социального партнерства 15%;
- у участников конфликта нет единства интересов 15%;
- в России нет опыта социального партнерства 12%.

(В ответах приведены только главные мотивы, поэтому сумма не равна 100%)

Тем не менее, было отмечено, в определенный уровень развития договорных, партнерских отношений, как в теории, так и на практике достигнут. Опрос показал, что эксперты к реально существующей действительности, опираясь на знание опыта стран с рыночной экономикой, относятся довольно

оптимистично. На вопрос: «Каково ваше мнение о формирующейся в России системе социального партнерства, включающей представителей профсоюзов, работодателей и правительства? Может ли она способствовать разрешению трудовых конфликтов?» ответы экспертов распределились следующим образом:

- да, сможет, — 63% опрошенных;
- нет, не сможет — 20%;
- затруднились ответить или ответили не знаю— 17%.

Этим ответам способствовала их четкая мотивация. Эксперты считают, что:

- другого способа не существует, этому другой альтернативы нет, на это указали 40% опрошенных;
- при определенных условиях, эта система будет способствовать мирному разрешению конфликта —31%;
- диалог и переговоры всегда способствуют разрешению конфликтов — 26%;
- сделаны первые шаги, показавшие, что разрешение конфликтов через механизм социального партнерства возможен — 6%.

В заключении следует отметить, что прогресс в совершенствовании механизма социального партнерства в России наблюдается, однако идет он медленно. Для того, чтобы ускорить данный процесс, следует ввести более эффективные программы образования населения, причем касаться аспектов социального партнерства не только в некоторых сферах (социально-трудовая, социально-экологическая), но и по возможности во всех сферах жизни общества.

Кроме того, в социально-партнерских отношениях ключевую роль играет гражданское общество. Под гражданским обществом понимаются не только социально активные представители общественности (например, активисты Greenpeace) , имеющие такой уровень опыта и образования, который позволяет им грамотно на принципах равенства отстаивать свои интересы, но и представители бизнес-структур, которые готовы пойти навстречу интересам общественности, которые имеют высокий уровень социальной ответственности и которые заинтересованы не только в получении краткосрочной прибыли

всеми доступными методами, но и на стратегическую перспективу. Например, когда обсуждалось решение о проведении по дну озера Байкал трубопровода, на защиту природного объекта встали не только представители общественности, но и представители бизнес-структур, в результате чего на государственном уровне были вынуждены принять решение об отмене решения по проведению трубопровода. За последние годы, к сожалению, подобных примеров проявления социально-партнерской активности немного, но, тем не менее они есть.