

DOI: 10.12731/2218-7405-2015-5-61

УДК 316.334

ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ИНСТИТУТА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ

Галкова И.В.

В статье рассматриваются проблемы и достижения социально-трудового партнерства в России. Актуальность данного исследования заключается в возросшей потребности современного общества в социальных институтах, способных управлять социальными конфликтами, к каковым относится институт социального партнерства.

Цель работы выявление достижений и проблем института социального партнерства в современной России в традиционной для него сфере – трудовой.

Материалы и методы исследования. *Проведен обзор нормативно правовых документов, литературы и статистических исследований по данной теме. В исследовании применялись следующие теоретические методы: гносеологический, онтологический, генерализирующий, анализ источников.*

Результаты. *К достижениям института социального партнерства в трудовой сфере в России можно отнести: оформление собственной правовой базы, основанной на общемировых принципах социального партнерства и с учетом специфики российского общества; создание объединений работников, работодателей, основная цель деятельности которых – нахождение компромисса во взаимодействии друг с другом; рост популярности применения различных форм социального партнерства. Основными причинами, мешающими нормальному функционированию института социального партнерства в России, можно назвать несформированность согласительной культуры и социальной ответственности в современном обществе. Введенный силой государства этот гражданский институт требует для своего дальнейшего развития интернализации норм партнерского поведения.*

Ключевые слова: *социальное партнерство; социальный институт; трудовое право; конфликт; компромиссное взаимодействие.*

FEATURES OF FUNCTIONING OF THE INSTITUTE OF SOCIAL AND LABOR PARTNERSHIP IN RUSSIA

Galkova I.V.

This article deals with the considered problems and achievements of social and labor partnership in Russia. Relevance of this research consists in the increased need of modern society for the social institutes capable to operate the social conflicts what the institute of social partnership treats.

*The **purpose** of this researching is the identification of achievements and problems of the institute of social partnership in modern Russia in the traditional for it labor's sphere.*

***Materials and methods of researching.** The review of standard legal documents, literature and statistical researches on this subject is carried out. In the research were applied the following theoretical methods: epistemological, ontological, generalizing, the analysis of sources.*

***Results.** It is possible to carry to achievements of the institute of social partnership in the labor sphere in Russia: registration of own legal base, which is founded on the universal principles of social partnership and taking into account specifics of the Russian society; creation of worker's and employers' associations, whose main objective of activity is finding of a compromise in interaction with each other, increasing of popularity by application of various forms of social partnership. As the main reasons disturbing to normal functioning of the institute of social partnership in Russia should be called failing formation of conciliatory culture and social responsibility in modern society. This civil institute entered by force of the state demands of internalization of partner behavior's norms for its further development.*

***Keywords:** social partnership; social institute; labor law; conflict; compromise interaction.*

Процесс глобализации постепенно превращает мир во взаимосвязанную социальную сеть, где происходит тесное переплетение возможностей и деятельности, в связи с чем, при рассмотрении перспектив общественного развития, научный и политический мир все больше внимания уделяет проблемам взаимодействия и созданию механизмов, технологий, институтов разрешения конфликтов и предупреждения их негативных последствий. Одним из таких институтов является социальное партнерство. Социальное партнерство, подобно социальному

конфликту, возникает из противоречий, но в отличие от последнего направлено на уравнивание противоречивых интересов. Социальное партнерство становится возможным в случаях, когда

1. У взаимодействующих сторон совпадают интересы и цели.
2. Стороны взаимодействия стремятся к соглашению, на основе компромисса, а не к отстаиванию своих интересов (целей).
3. Во взаимодействии признается формально-юридическое равенство сторон партнерства.
4. Возникают обязательность и равная ответственность сторон за исполнение добровольно принятых решений (соглашений, договоров и т.п.).

Потенциал социального партнерства впервые был применен в начале XX в. к одной из самых конфликтных сфер человеческой жизнедеятельности – трудовой. В 1919 г. в Уставе Международной организации труда было провозглашено, что социальная справедливость возможна только при условии равных прав представителей рабочих, предпринимателей и правительств. Этому предшествовал ряд социальных потрясений, экономические и политические изыскания ученых XIX – начала XX веков. Так, еще в первой половине XIX в. Дж.С. Милль сформулировал идею партнерства в социально-трудовой сфере, говоря о естественной эволюции капитала, при которой в одних случаях произойдет объединение работников с капиталистами, в других – объединение работников между собой [12].

В течение всего прошлого столетия социальное партнерство явилось ориентиром совершенствования трудового законодательства в странах с рыночной экономикой. Формы и механизмы реализации социального партнерства утверждались в соответствии с социально-экономическими и этническими особенностями этих стран. В России необходимость в институте социально-трудового партнерства возникла в конце 80-х – начале 90-х гг. XX в., когда произошло разделение функций государства и бизнеса. 20-летняя история официального существования института социального партнерства в нашей стране требует анализа его достижений и выявления проблем для дальнейшего определения стратегии действия по демократизации отношений в трудовой сфере. Актуальность исследуемой темы усиливается влиянием механизмов социального партнерства на такие области социальной сферы, как здравоохранение, образование, социальная защита, социальное обслуживание и другие.

В ходе исследования применялись теоретические методы – гносеологический метод – сопоставление идеальной модели социального партнерства с формой её модификации в современной России; онтологический метод, заключающийся в выявлении сущности изменений,

происходящих в процессах социального партнерства в условиях конкретного государства; генерализирующий метод также помог выявить, обобщить основные, главные тенденции в становлении института. Естественно, не обойтись в данной работе без анализа социологической, исторической, политической литературы, нормативно-правовых актов, материалов конференций и семинаров по данной теме.

Результаты работы над темой показали, что корни социального партнерства в трудовой сфере уходят в советский, перестроичный период, когда стала активно применяться практика привлечения работников к решению социально-трудовых вопросов. Трудовые коллективы на производстве были наделены полномочиями в вопросах социально-экономического планирования, распределения и использования фондов общественного потребления. Закон СССР «О государственном предприятии (объединении)» от 30 июня 1987 г. провозгласил трудовой коллектив полноправным хозяином предприятия и предоставил ему право заключения с администрацией коллективного договора, выбора или /отзыва членов совета трудового коллектива, заслушивание отчетов об их деятельности, право выбора руководителя. Само понятие «социальное партнерство» и его принципы были официально определены Указом Президента РСФСР «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» (от 15 ноября 1991 г.) и Законом РФ 1992 г. «О коллективных договорах и соглашениях». Закон РФ «О занятости населения в РФ» (от 19 апреля 1991 г.) расширил круг партнеров в социально-трудовой сфере. Вопросы занятости по этому закону были призваны совместно решать представители профессиональных союзов (или иных представительных органов работников), работодателей, органов служб занятости и других заинтересованных государственных органов, общественных объединений, представляющих интересы граждан.

Большим шагом в развитии основ социально-трудового партнерства стало введение в действие Трудового кодекса РФ (от 30 декабря 2001 г.), в котором второй раздел был посвящен социальному партнерству в сфере труда. Статья 23-я Трудового кодекса РФ установила официальную формулировку социального партнерства в сфере труда – 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». Федеральный закон от 30 июня 2006 г. внес дополнение в Трудовой кодекс РФ, предоставив право представителям работодателей и работников участвовать в разработке и обсуждении правовых актов и программ социального развития, и закрепил обязанность государственных

органов и органов местного самоуправления обеспечить условия для реализации данного права. Правовую основу для деятельности института социального партнерства на федеральном уровне в современной России составляют и некоторые другие нормативно правовые акты. В частности, административная и уголовная ответственность за нарушение законодательства о труде в сфере социально-партнерских отношений установлена статьями Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (5.28-5.31) и Уголовного кодекса Российской Федерации (ст. 143). Следует заметить, что этот список законодательных актов, регулирующих область социально-трудового партнерства в современном российском законодательстве, огромен, он раскрывается, в том числе и через значительное количество подзаконных нормативно-правовых актов, которые в целом расширяют и дополняют Трудовой кодекс РФ.

Социально-трудовое партнерство между представителями работников, работодателей и органов государственной власти осуществляется на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом, территориальном и локальном уровнях. На всех этих уровнях реализуются следующие формы социально-трудового партнерства: коллективные переговоры, взаимные консультации, участие работников в управлении организацией, участие работников и работодателей в разрешении трудовых споров. При этом среди основных форм социального партнерства выделяют коллективные переговоры по разработке и заключению коллективных договоров, соглашений. Суть этой формы социального партнерства заключается в том, что государство оставляет за собой право установления минимальных социально-трудовых гарантий, а далее открывается простор для улучшения условий труда, по сравнению с трудовым законодательством, на основе договоренностей между работниками и работодателями. Коллективный договор устанавливает особенности условий труда на локальном уровне (уровень предприятия, организации), соглашения – на всех остальных уровнях партнерства. Так, Генеральное соглашение заключается между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительством РФ и устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне. Отраслевые (межотраслевые) соглашения устанавливают условия труда для работников отрасли (отраслей) при участии соответствующих общероссийских профсоюзов и их объединений, общероссийских работодателей и иных уполномоченных работодателями представительных органов, Министерства труда и социальной защиты РФ.

Общая численность заключаемых договоров и соглашений имеет тенденцию к росту. Например, согласно данным официальной статистики Министерства здравоохранения и социального развития, на начало 2011 г. более чем 1 млн. предприятий страны имели 223, 3 тыс. коллективных договоров, тогда как в 2005 г. было 177 тыс., в 2004 г. – 156 тыс. [10, с. 44]. Однако,

несмотря на очевидную популярность данной формы реализации социального партнерства, специалисты выделяют следующие проблемы. По результатам проверок 2010 г., проведенных трудовыми инспекторами Роструда, во многих организациях коллективные договоры не заключались. В основном, это предприятия мелкого и среднего бизнеса, сельского хозяйства, организации негосударственного сектора экономики, частной и смешанной форм собственности. Ситуация в 2014 г., видимо, не изменилась, о чем свидетельствует региональный пример. По данным Иркутского областного объединения организаций профсоюзов, в 2014 г. на 61653 организации в области действовали 3 тысячи коллективных договоров. Это означает, что в 58653 организациях коллективных договоров нет и, скорее всего, список таких предприятий (по формам собственности) не отличается от списка 2010 года. Причиной тому является нежелание руководителей брать на себя определенные обязательства и уверенность в том, что работники неспособны эффективно управлять предприятием. Генеральный секретарь Союза профсоюзов России Е. Куликов предложил исправить ситуацию внесением в законодательство нормы: если в организации нет коллективного договора, работодатель не может быть допущен к участию в конкурсах, тендерах по государственному или муниципальному заказу [14, с. 4]. Однако даже там, где коллективные договоры между работодателем и работниками заключены, возникают проблемы иного рода. Например, очень часто заключение коллективных договоров является формальной процедурой, проведенной для проверяющих органов с целью подтверждения, что в организации учитывается мнение работников. Возникает ситуация квази-партнерства, т.е. социальное партнерство существует в различных нормативно-правовых актах, но принципы партнерского взаимодействия работниками и работодателями не соблюдаются. Так, не происходит обсуждение правил взаимодействия работодателя и наемного работника, включенных в коллективный договор. Администрация разрабатывает эти правила самостоятельно, работники просто подписывают коллективный договор, нередко даже не читая его, что является нарушением одного из основных принципов социального партнерства - равноправия сторон.

Другой серьезной проблемой коллективных договоров является не выполнение их непосредственной функции – улучшение положения работников по сравнению с минимальными требованиями, установленными трудовым законодательством. Заключенные коллективные договоры часто дублируют Трудовой кодекс, соответственно в их существовании просто нет никакого смысла, так как Трудовой кодекс работодатели обязаны выполнять и без согласования с работниками.

Также не редки случаи заключения коллективного договора с нарушением трудового законодательства. Да и установленные в коллективном договоре нормы, по данным Роструда, не всегда выполняются.

Достижения и проблемы функционирования института социального партнерства, несомненно, связаны с уровнем развития субъектов социальных взаимодействий, которые должны уметь слышать и слушать друг друга. В трудовой сфере традиционно взаимодействующими сторонами являются работодатели, работники и государство (их представители). Уровень демократического развития названных субъектов, как считают современные исследователи этих проблем, оставляет желать лучшего. Так, основные представители (защитники) прав работников – профессиональные союзы – имеют низкую степень доверия среди работников. Об этом говорит уже тот факт, что только 25% работников состоят в профессиональных союзах. Социологические исследования ряда организаций подтверждают это суждение. Согласно данным исследовательской группы ЦИРКОН, в 2008-2009 гг. доверие к профсоюзам выражали лишь 12% респондентов, а на вопрос о способах защиты трудовых прав лишь 7% участников всероссийского опроса выбрали ответ «личное обращение в профсоюзную организацию» [16]. ВЦИОМ в 2011 г. определил уровень доверия к профсоюзам в 25%, 2014 году – 37% (предпоследнее место в рейтинге) [13]. Обращение или вступление в профсоюз для решения конфликтных вопросов опрошенные не рассматривают в качестве эффективной меры (только 7% и 2%), т.к. в конфликтной ситуации профсоюз чаще всего выступает в роли сдерживающего фактора, буфера между администрацией и работниками, чем защитника их интересов. Работники характеризуют позицию профсоюзов в конфликтах как соглашательскую: «больше делают вид, что отстаивают интересы работников, но в действительности проводят линию руководителя» (27% опрошенных). И только 5% опрошенных считает, что профсоюз реально выступает на стороне работников [11, с. 36-37]. Опросы 2011 года показали, что профсоюзы не превратились в независимые структуры, способные на равных общаться с руководителями предприятий. Это означает, что институт социально-трудового партнерства не действует должным образом. Одновременно можно увидеть, что в сравнении с 2009 г. уровень доверия к профсоюзам в 2014 г. существенно сдвинулся в сторону позитивных оценок. И здесь возникает вопрос о реальной возможности превращения профессиональных союзов в эти самые независимые структуры при неразвитости в нашей стране социальной ответственности бизнеса (особенно это касается малого и среднего бизнеса) и при низком уровне согласительной культуры в стране. В этих условиях особо важная роль в становлении и реализации партнерских отношений в России отводится государству, его органам, что, по мнению, В.Н. Киселева и В.Г. Смолькова, является спецификой социального партнерства в России. Введение социального партнерства законодательными нормами, безусловно, необходимая мера для гуманизации отношений между ра-

ботниками и работодателями на начальном этапе становления нового института. Дальнейшая институционализация социального партнерства потребует интернализации его норм, то есть принятия этих норм большинством людей, превращение их в общепринятые и само собой разумеющиеся для общества. Этот процесс, как показал опыт западных стран, достаточно длительный и требует от государства обеспечение комплекса условий: устойчивого экономического роста, повышение уровня правовой грамотности и образованности в обществе.

Анализ уровня и характера социального партнерства в современной трудовой сфере российского общества позволяет сделать следующие выводы. Социальное партнерство в России базируется на единых для данного социального явления мировых принципах. Сформирована собственная правовая база с учетом российской специфики, действуют объединения работников, работодателей, заключено большое количество коллективных договоров и соглашений на различных уровнях. Однако качество социального партнерства в социально-трудовой сфере России оставляет желать лучшего. Так, основные представители работников в социальном партнерстве – профсоюзы в целом по России имеют низкую оценку качества. Можно с достаточным основанием делать вывод, что, несмотря на 20-летнюю историю социально-трудового партнерства в России, его механизмы и формы применяются в несколько ущербной форме: при официальном (законодательном) признании социально-трудового партнерства работники и работодатели не понимают всей выгоды компромиссного взаимодействия. Стороны социального партнерства только учатся решать проблемы совместно. В этих условиях навязывание обществу гражданских институтов силой государства является политикой вынужденной и правильной, способной остановить развития социально-трудовых конфликтов в разрушительную сторону.

Дальнейшим шагом на пути институционализации социального партнерства должна стать научная проработка вопросов оценки эффективности работы субъектов федерации в этом направлении, потому как по регионам есть свои особенности и опыт (как положительный, так и отрицательный) в практике становления и развития этого института. Целесообразно на данном этапе использовать комплексные показатели эффективности их деятельности, такие как общее снижение трудовых конфликтов, организация систематического взаимодействия между органами государственной и муниципальной власти и объединениями работодателей и работников, а также повышение качества подготовки и выполнения региональных соглашений и коллективных договоров. Возможен вариант софинансирование региональных программ, которые по результатам оценки эффективности показали положительный опыт реализации.

Список литературы

1. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации». URL: <http://base.garant.ru/10164333/> (дата обращения 17.01.2015).
2. Закон РФ от 11 марта 1992 г. N 2490-I «О коллективных договорах и соглашениях». URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?base=law&n=48396&req=doc> (дата обращения 17.01.2015).
3. Закон СССР «О государственном предприятии (объединении)» от 30 июня 1987 года N 7284-XI. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ESU;n=886> (дата обращения 17.01.2015).
4. Кодекс РФ об административных правонарушениях (от 30.12.2001 N 195-ФЗ). URL: <http://base.garant.ru/12125267/> (дата обращения 17.01.2015).
5. Трудового кодекса РФ (от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ) URL: <http://base.garant.ru/5218620/> (дата обращения 17.01.2015).
6. Федеральный закон от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ, признании не действующими на территории РФ некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) РФ» URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=172552> (дата обращения 17.01.2015).
7. Уголовный кодекс РФ (от 13.06.1996 N 63-ФЗ) URL: <http://base.garant.ru/58060470/> (дата обращения 17.01.2015).
8. Указ Президента РСФСР от 15 ноября 1991 г. №212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_139/ (дата обращения 17.01.2015).
9. Устав Международной организации труда. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?base=LAW&n=134014&req=doc> (дата обращения 12.09.2013).
10. Буданова М., Иванов С. Профсоюзы и гражданское общество: практика и перспективы партнерского взаимодействия в сфере труда (по материалам социологических исследований) // Власть. 2012. №1. С. 41-44.
11. Виноградова Е.В., Козина И.М. Отношения сотрудничества и конфликта в представлениях российских работников // Социс. 2011. №9. С. 30-41.
12. Милль Дж.С. Основы политической экономии. [Пер. с англ.] Общая редакция члена-корреспондента АН СССР А.Г. Милейковского. Издательство Прогресс-Москва. 1980. 56 с. URL: econ.msu.ru/cmt2/lib/c/750/file/2-Dj_Mill.doc (дата обращения 19.12.2014).

13. Одобрение деятельности общественных институтов URL: <http://wciom.ru/173/>(дата обращения 20.12.2014).
14. Сергунькин Н. Переписать ли Кодекс // Трудовые отношения. 2011. №10. С. 5-6.
15. Социальное партнерство: словарь-справочник / Руководитель авторского коллектива В.Н. Киселев, В.Г. Смольков. – М.: ОАО Изд-во «Экономика», 1999. 236 с.
16. Трудовые права и их защита в условиях экономического кризиса // Файл-презентация результатов всероссийского опроса населения. URL: <http://www.zircon.ru/publications/sotsiologiya-politiki-obshchestvennoe-mnenie/> (дата обращения 20.12.2014).

References

1. Zakon RF ot 19 aprelya 1991 g. N 1032-1 «O zanyatosti naseleniya v Rossiyskoy Federatsii». <http://base.garant.ru/10164333/> (accessed January 17, 2015).
2. Zakon RF ot 11 marta 1992 g. N 2490-I «O kollektivnykh dogovorakh i soglasheniyakh». <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?base=law&n=48396&req=doc> (accessed January 17, 2015).
3. Zakon SSSR «O gosudarstvennom predpriyatii (ob'edinenii)» ot 30 iyunya 1987 goda N 7284-XI. <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ESU;n=886> (accessed January 17, 2015).
4. Kodeks RF ob administrativnykh pravonarusheniyakh (ot 30.12.2001 N 195-FZ). <http://base.garant.ru/12125267/> (accessed January 17, 2015).
5. Trudovogo kodeksa RF (ot 30 dekabrya 2001 g. №197-FZ). <http://base.garant.ru/5218620/> (accessed January 17, 2015).
6. Federal'nyy zakon ot 30 iyunya 2006 g. N 90-FZ «O vnesenii izmeneniy v Trudovoy kodeks RF, priznanii ne deystvuyushchimi na territorii RF nekotorykh normativnykh pravovykh aktov SSSR i utrativshimi silu nekotorykh zakonodatel'nykh aktov (polozheniy zakonodatel'nykh aktov) RF» <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=172552> (accessed January 17, 2015).
7. Ugolovnyy kodeks RF (ot 13.06.1996 N 63-FZ) URL: <http://base.garant.ru/58060470/> (accessed January 17, 2015).
8. Ukaz Prezidenta RSFSR ot 15 noyabrya 1991 g. №212 «O sotsial'nom partnerstve i razreshenii trudovykh sporov (konfliktov)». http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_139/ (accessed January 17, 2015).

9. Ustav Mezhdunarodnoy organizatsii truda. <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?base=LAW&n=134014&req=doc> (accessed September 12, 2013).
10. Budanova M., Ivanov S. *Vlast'*, no. 1 (2012): 41-44.
11. Vinogradova E.V., Kozina I.M. *Sotsis*, no.9, (2011): 30-41.
12. Mill' Dzh. S. *Osnovy politicheskoy ekonomii*. Moscow, 1980. 56p. econ.msu.ru/cmt2/lib/c/750/file/2-Dj_Mill.doc (accessed December 19, 2014).
13. *Odobrenie deyatel'nosti obshchestvennykh institutov*. <http://wciom.ru/173/> (accessed December 20, 2014).
14. Sergun'kin N. *Trudovye otnosheniya* no.10, (2011): 5-6.
15. Kiselev V.N., Smol'kov V.G. *Sotsial'noe partnerstvo: slovar'-spravochnik*. – Moscow: OAO Izd-vo «Ekonomika», 1999. P. 236.
16. Trudovye prava i ikh zashchita v usloviyakh ekonomicheskogo krizisa. Fayl-prezentatsiya rezul'tatov vserossiyskogo oprosa naseleniya. <http://www.zircon.ru/publications/sotsiologiya-politiki-obshchestvennoe-mnenie/> (accessed December 20, 2014).

ДААННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Галкова Ирина Владимировна, аспирант

Иркутский государственный университет, Педагогический институт

ул. Нижняя Набережная, 6, г. Иркутск, 664011, Россия

e-mail: galkova.i@mail.ru

DATA ABOUT THE AUTHOR

Galkova Irina Vladimirovna, post-graduate

Irkutsk State University, Pedagogical Institute

6, Nizhnyaya Naberezhnaya Str., Irkutsk, 664011, Russia

e-mail: galkova.i@mail.ru