

## УЧАСТИЕ РОССИЙСКИХ ПРОФСОЮЗОВ В СТАНОВЛЕНИИ МЕХАНИЗМА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

*Дорожкин Ю.Н д.ф.н. профессор*

*Сунарчина М.М. аспирант*

*Уфимский государственный нефтяной технический университет*

Переход от «государственно-социалистической» к рыночной экономике меняет суть и характер всех общественных отношений, в том числе и социально-трудовых. Специфику развития социального партнерства в России определяет то обстоятельство, что его становление происходит на основе сложившихся традиций и ценностей, существенно отличающихся от тех, которые были основой развития социального диалога между трудом и капиталом в странах с развитой рыночной экономикой. Это, очевидно, не позволяет чисто механически переносить имеющийся в этих странах опыт регулирования социально-трудовых отношений на Россию.

С другой стороны, следует особо подчеркнуть, что Россия переживает глубокий социально - экономический кризис. В России более 40 млн. населения живут за чертой бедности, произошла резкая поляризация в доходах между богатыми и бедными, предельно допустимый коэффициент достиг в последнее время 14-15 (в СССР он не превышал пяти) По своему содержанию бедности Россия сейчас приблизилось к понятию возможности физического выживания человека.

Десять лет экспериментов монетаристов, априори базирующихся на утверждении, что рынок способен автоматически регулировать любые экономические и гражданские отношения по принципу «выгодно – не выгодно», показал свою несостоятельность прежде всего с позиции утраты социальной защиты наемных работников и их семей.

Стихийное рыночное регулирование оказалось неэффективным также из-за разных стартовых уровней, бюджетных и других ресурсных возможностей, особенностей структуры производства, уровня развития производительных сил и социальной инфраструктуры в субъектах РФ.

Сегодня в обществе созрело сознание, что гипертрофированно доминирующее значение сугубо монетаристских экономических критериев в оценке и прогнозировании ситуации должно уступить место объективным критериям, характеризующим уровень и качество жизни людей. Поэтому более верными для России представляются выводы о целесообразности усиления регулирующей роли государства в период кризиса<sup>1</sup>.

В России профсоюзы являются обязательным и активным субъектом регулирования социально-трудовых отношений. Более того, в последние годы, по нашему мнению, происходит определенный сдвиг в сторону усиления влияния профсоюзов на регулирование социально-трудовых отношений.

В этом процессе профсоюзы все более активно и эффективно используют самые различные формы воздействия на других субъектов регулирования социально-трудовых отношений - от участия в законотворческой и законоприменительной деятельности до проведения грандиозных массовых акций протеста и забастовок.

При этом профсоюзы России особое предпочтение отдают участию в регулировании социально-трудовых отношений на принципах социального партнерства, посредством равноправного участия в разработке, заключении и реализации различного рода соглашений и коллективных договоров.

Крупнейшее объединение профсоюзов России - ФНПР в начале 90-х г.г. выступила инициатором практического становления и развития социального партнерства в России. ФНПР первая в своих официальных документах зафиксировала, что социальное партнерство является главным методом взаимодействия профсоюзов с органами государственной власти и объединениями предпринимателей, работодателей.

Сегодня в России существуют объективные предпосылки развития системы социального партнерства, направленной на достижение оптимального баланса интересов работников и общества в целом. Выделим, на наш взгляд, самые важные предпосылки:

- значительное изменение природы собственности в течение последних лет (процесс приватизации во всех сферах) Так, например, только 30% национальных активов находится в собственности государства, а 70% являются частной или смешанной собственностью. Не менее 60-70% акционерных капиталов собраны в крупные или контрольные акции.
- создание базового законодательства для коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, формирование базовых институтов и механизмов проведения коллективных переговоров и рост независимости организаций работников от государства и работодателей. Известно, что в данное время создана первичная законодательная основа коллективного трудового права в России.
- снижение уровня централизованного (государственного) регулирования трудовых отношений. Произошло принципиальное разграничение экономической компетенции в секторах собственности. Наука, образование, оборона и основная часть оборонной промышленности, электроэнергетика, дороги, связь и коммуникации, транспорт, система здравоохранения – главным образом собственность или компетенция государства. Все остальное – частная или смешанная собственность.
- формирование базовых институтов и механизмов проведения коллективных переговоров.

Также характерной чертой состояния социального партнерства в современной России является значительная дифференциация форм и методов взаимодействия: от активной позиции профсоюзов в отстаивании интересов работников и развитых форм социального диалога на предприятии – до отсутствия намека на учет интересов работников и полного неприятия профсоюзов в каких либо формах.

Исходя из вышеназванных факторов и черт, можно сделать заключение, что в России действительно немало серьезных препятствий на пути дальнейшего развития и совершенствования системы социального партнерства созданных во многом по вине горе-реформаторов начала 90-х годов.

Но правомочен будет и вопрос: «Если не социальное партнерство в качестве баланса интересов работника и работодателя, то что другое?». Очевидно, возможны два пути развития (точнее, окончательного развала российского общества): возврат к диктатуре рабочего класса на основе нового передела собственности (со всеми вытекающими и хорошо известными из истории последствиями) или обретение другой диктатуры – собственника, что также чревато бунтом окончательно загнанных в угол работников.

Именно поэтому социальное партнерство, его идеология и практика дают шанс современной России уберечь общество от окончательного раскола, а страну – от неизбежной гибели. Именно оно – как цель и как современная, не откладываемая на неопределенное будущее практика позволяет успешно регулировать взаимоотношения в сфере труда и капитала.

В этих непростых условиях важно рассматривать проблемы становления социального партнерства с учетом специфики российской действительности. Хотя, безусловно, нам предстоит пристально изучать мировой опыт социального партнерства. Однако при этом нужно исходить из того, что ни одна страна не может дать нам примера, который мы могли бы в неизменном виде, целиком перенести на свою, российскую почву<sup>2</sup>.

В российском законодательстве складывается широкое понимание термина социального партнерства. Например, в Федеральном законе «О профессиональных

союзах, их правах и гарантиях деятельности» указывается, что «отношения профсоюзов с работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), органами местного самоуправления строятся на основе социального партнерства и взаимодействия сторон трудовых отношений, их представителей...» (ст. 15), в Трудовом кодексе (2002 г.) фиксируется, что «социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), организациями 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»<sup>3</sup>.

На наш взгляд, социальное партнерство нужно рассматривать и как механизм регулирования социально-трудовых отношений, и как социальный институт, и как особый вид общественных отношений, и как идеологию. Появление в последние годы значительного количества работ по общим проблемам социального партнерства свидетельствует о потребности в систематизированных знаниях по данной проблеме.

Отечественными специалистами еще не выработан 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.

При этом некоторые опубликованные работы по данному вопросу содержат немало противоречивых суждений, поскольку многие авторы не учитывают исторически сложившуюся многозначность понятия, смешивают разные смысловые значения социального партнерства<sup>4</sup>.

Так, например, высказывается точка зрения, что понятия «социальное партнерство» и «социальный диалог» - это понятия почти однопорядковые, и никакого социального партнерства на практике не может быть без социального диалога, сотрудничества, взаимодействия.

Однако на самом деле между ними существует принципиальное различие. Социальное партнерство предусматривает: переговоры, диалог трех сторон на равноправной основе, обязательное его выполнение всеми сторонами. А вот социальный диалог, сотрудничество, взаимодействие уже не предусматривает обязательность равноправия и заключения соглашения, что делает эти формы регулирования социально-трудовых отношений при бесспорной их нужности, полезности принципиально иными по своей эффективности и действенности.

В регулировании социально-трудовых отношений участвуют профсоюзы, работодатели, органы власти. При этом от степени организованности их представителей, точности выражения ими интересов представляемой группы в значительной степени зависит результативность взаимодействия. Выявление сути социального партнерства как социального института невозможно без комплексного анализа интересов, целей, степени готовности к взаимодействию трех партнеров. Вкратце рассмотрим эти вопросы.

Специфическую роль играют в социальном партнерстве органы власти. Именно с их участием на определенных условиях в регулировании взаимоотношений между работниками и работодателями связывается понятие трипартизма и специфика российской модели социального партнерства.

Роль, которую играет государство в процессе регулирования социально-трудовых отношений, крайне ощутима для партнеров – как для работодателей, так и для наемных работников, - сколько бы ни заявлялось об абсолютной самостоятельности участников диалога. В соответствии с действующим законодательством в качестве представителей интересов государства в системе социального партнерства сегодня выступают органы исполнительной власти различных уровней.

Современное законодательство возлагает на государство как участника переговорного процесса в лице правительства, местных органов исполнительной власти следующие функции: формирование социальной и экономической политики, гаранта соблюдения законодательных норм, интересов общества; установления принципов и правил ведения коллективных переговоров; законодательной регламентации разрешения разногласий сторон в ходе коллективных переговоров, реализации соглашений и коллективных договоров; арбитража в отношениях труда и капитала; выполнения функции работодателя.

Однако государство, увы, не является, как это должно быть, объективным арбитром в отношениях труда и капитала.

Тем не менее, как справедливо отмечает профессор В.Н. Киселев, российский путь к реальному и действенному социальному партнерству (с учетом развитости патерналистских традиций в России) лежит в русле усиления роли и ответственности государства, но непременно в рамках равноправного общественного сотрудничества.

На основании вышесказанного можно сказать, что основой характеристики российской модели социального партнерства является, достаточно широкие границы участия государства, но при этом подчеркнем, эффективного и ответственного участия в процессе регулирования социально-трудовых отношений.

Также российская модель характеризуется, - а в дальнейшем эта черта будет неизбежно усиливаться, - высокой степенью региональных особенностей в практике становления и развития социального партнерства, что является отражением значительной специфики «вхождения» различных регионов России в рыночную экономику. Эту специфику развития социального партнерства в России выделяют многие исследователи<sup>5</sup>.

Также в этих работах находит отражение разнообразие тактических подходов к становлению региональных систем социального партнерства на основе общей стратегии, базирующейся на поиске компромисса при максимальном учете и уважении интересов сторон.

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

Однако в публикациях некоторых ученых-социологов содержится достаточно резкая критика деятельности профсоюзов именно как субъектов социального партнерства. Так, Буданова М.А. и Халушаков М.М. отмечают: «... наемные работники не удовлетворены тем, как профсоюзные организации справляются с задачами по представительству и защите их интересов. Профсоюзы еще слабо подготовлены к рынку. Их недоработки в сфере социального партнерства связаны с недостаточным уровнем компетенции профсоюзных кадров и зачастую с соглашательской позицией лидеров в отношениях с работодателями. Работники рассматривают профсоюзы как организации, отстаивающие и защищающие не их права, а свои корпоративные интересы - расширение влияния, повышение статуса в системе власти»<sup>6</sup>.

Не отрицая реальных и вполне очевидных недостатков в работе современных профсоюзов России, однако, вряд ли можно согласиться со столь категоричной и обобщенной оценкой роли профсоюзов в системе социального партнерства.

Тем более, по нашему мнению, вряд ли можно полностью согласиться с мнением вышеуказанных авторов о том, что «наиболее зрелым субъектом системы социального партнерства в России сегодняшнего дня выглядят предприниматели. Их позиции как субъекта социального партнерства защищены капиталом, связями с государственными

органами, большими возможностями лоббирования своих интересов. От них зависит сама возможность реализации на производстве именно партнерских трудовых отношений, поскольку они являются работодателями и могут диктовать условия найма и работы персоналу»<sup>7</sup>.

Сегодняшний российский предприниматель, работодатель (при всей его необходимости для формирования и развития рыночных отношений) в ряде моментов еще «не созрел» для осознанного активного участия в развитии социального партнерства.

Это реально выражается, как минимум, в следующих положениях. Во-первых, сегодняшний российский предприниматель, работодатель любым путем пытается ускользнуть от заключения коллективного договора - важнейшего инструмента социального партнерства на уровне организации. Так, по данным Министерства труда и социального развития РФ, в 2001 году из почти 3 млн. организаций только в 165 тысячах были заключены коллективные договоры.

И при этом, по словам председателя ФНПР М. Шмакова за всю историю развития социального партнерства в РФ ни одного коллективного договора не было заключено по инициативе работодателя, но все - по инициативе профсоюза.

Во-вторых, предприниматели России до настоящего времени, в особенности на отраслевом уровне, слабо представлены соответствующими объединениями, организациями, что не дает основания для утверждения, что предприниматели более «зрелы» и активны как субъекты социального партнерства, чем, например, работники и профсоюзные организации, представляющие их интересы на всех уровнях регулирования социально-трудовых отношений. Более того, участие представителей некоторых объединений в социальном партнерстве, в коллективно-договорном регулировании трудовых отношений рассматривается лишь как дополнительная возможность лоббировать корпоративные интересы в органах государственной власти<sup>8</sup>.

Однако, недостатки в организации объединений предпринимателей, их распространенное нежелание реализовывать на практике принципы социального партнерства как важнейшего метода регулирования социально-трудовых отношений, ни в коей мере не должны расхолаживать российские профсоюзы в деле эффективного использования социального партнерства. Это было особенно четко еще раз отмечено в материалах IV съезда ФНПР.

Вкратце обозначим основные задачи профсоюзов в сфере социального партнерства: 1) необходимо завершить свое формирование как независимого, авторитетного представителя трудящихся, автономного от предпринимательских и государственных структур; 2) добиться четкого законодательного закрепления прав и полномочий профсоюзов в системе социального партнерства, разграничения их прав и полномочий других участников; 3) работать над созданием специализированного арбитражного суда и арбитражных комиссий по социально-трудовым отношениям.

Таким образом, социальное партнерство для профсоюзов – важнейший метод осуществления их основной функции – защитной, а также повышения авторитета, укрепления своей роли и признания со стороны членов профсоюзов и общества в целом.

#### Литература:

- 1 Шмаков М.В. «Повышение уровня и качества жизни – цель и главный критерий оценки эффективности экономических преобразований» Сборник «Социальные приоритеты и механизмы экономических преобразований в России. М., 1998 г. С.24
- 2 В.Н. Кисилев. Российская модель социального партнерства (Сущность, проблемы, факторы становления) // Труд и социальные отношения М., АТ и СО 2002 №3 С 103-106.
3. Трудовой Кодекс Российской Федерации. – М., 2002. С.17

4. Кисилев В.Н., Смольков В.Г. Социальное партнерство в России 2-е изд. М.: Экономика, 2002 .
5. Гайнуллина Ф.И. Становление системы социального партнерства в республике Татарстан (Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора политических наук. АТ и СО. М.;
- Русинов О.В. Социальное партнерство: некоторые проблемы и перспективы развития: // Региональная политика и проблемы развития Европейского севера. Архангельск, 1999 г.
- 6 Буданова М.А., Халушаков М.М. Предприниматели современной России как субъект социального партнерства.// Народонаселение 2001. №3(13) С.69.
7. там же
8. Бирюков А. Работодатель - новый полномочный партнер социального диалога // Управление персоналом.- М., 2000 №4 С.18-