

Тенденции развития института социального партнерства в России

© 2013 Пшеничный Сергей Павлович
Казанский (Приволжский) федеральный университет
420008, г. Казань, ул. Кремлевская, д. 18
E-mail: Sergey.Pshenichnyi@kpfu.ru

Выделяются ключевые этапы институционализации социального партнерства в экономике России. Особое внимание уделено анализу направлений развития системы социального партнерства.

Ключевые слова: социальное партнерство, коллективно-договорное регулирование, качество жизни.

Социальное партнерство как система взаимодействия государства, бизнеса и гражданского общества находится под пристальным вниманием современных исследователей. Социальное партнерство рассматривается как междисциплинарное понятие и затрагивает как социальную, так и экономическую сферу жизни.

В качестве наиболее значимых направлений исследований выделяют анализ целей взаимодействия, поиск эффективных механизмов согласования и реализации социально-экономических интересов субъектов партнерских отношений, разработку системы критериев и показателей оценки качества реализации экономических интересов.

Термин “социальное партнерство” был предложен представителями ордолиберализма в рамках теории социального рыночного государства. Особое внимание основателями данной теории Л. Эрхардом и Г. Мюрдалем уделено вопросам реализации принципов свободы рынка и справедливого распределения благ через механизм социального выравнивания. Практическое воплощение идей ордолиберализма было предпринято в экономике Германии 40-50-х гг. XX в. В дальнейшем, после Второй мировой войны, термин “социальное партнерство” получил законодательное оформление в конституциях ФРГ, Швеции, Италии, Франции и других стран.

Зарождение социального партнерства в России, как правило, связывают с 1906 г., когда было положено начало профсоюзному движению. Исследователи выделяют три периода в его развитии: с 1906 по 1917 г. - время, когда появились первые тарифные соглашения; с 1917 по 1990 г. - эпоха, связанная с развитием командно-административной экономики и фактическим отсутствием коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений; с 1991 г. по настоящее время - стадия формирования рыночных отношений, активного развития отно-

шений социального партнерства и их институционализации. В рамках данной работы проводится анализ последнего из обозначенных периодов и на основании анализа динамики экономических процессов, а также научных разработок, посвященных социальному партнерству, выделяются этапы его развития в условиях современной России.

Процесс построения системы социального партнерства в России на основе трипартизма начался с изданием 15 ноября 1991 г. Указа Президента РСФСР № 212 “О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)”¹. С этого момента в научной среде ведется активная работа по соотнесению процессов, имеющих место в российской экономике, с общемировыми тенденциями и по созданию понятийного аппарата. Разрабатываются вопросы формирования системы согласования интересов бизнеса, государства и наемных работников на разных уровнях хозяйствования: от уровня предприятия до уровня Федерации². Создавая систему социального партнерства, государство рассматривало возможность переложить часть полномочий по обеспечению социальных гарантий населению на бизнес-сообщество, предприниматели же были мало заинтересованы в участии в этом процессе и воспринимали происходящее как дополнительный скрытый налог³. Эффективное функционирование обозначенной системы развивалось лишь в тех субъектах, где имело место активное участие первых лиц.

Взаимодействие государства и представителей наемных работников в указанный период существенно отличается от того, как оно складывалось ранее во времена СССР, когда государство одновременно являлось и гарантом социальной стабильности, и работодателем. В качестве представителей наемных работников выступали профсоюзы, роль которых сводилась к обеспечению работников социальными благами. Та-

кое положение вещей было инициировано государством и преследовало цели сохранения социальной стабильности в обществе в обмен на гарантии государства по обеспечению социальных благ наемным работникам.

На этапе формирования рыночных отношений складывалась парадоксальная ситуация, когда государство зачастую одновременно выступало и регулятором экономических отношений, и работодателем. Это приводило к конфликту интересов и снижению эффективности взаимодействия в рамках системы социального партнерства. Кроме того, в обозначенный период профсоюзы были неспособны эффективно разрешать конфликтные ситуации, возникавшие между наемными работниками и руководством предприятий⁴.

Следующий этап развития социального партнерства связан с 2003–2006 гг. Исследователи уделяют особое внимание изучению влияния системы социального партнерства на эффективность развития предприятий. Проводится анализ потенциала механизмов коллективно-договорного регулирования и их внедрение на практике. Коллективно-договорное регулирование зарекомендовало себя как эффективный механизм согласования социально-экономических интересов. Это подтверждается данными Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП), согласно которым на 8 апреля 2013 г. в национальном регистре числилось 444 отраслевых, региональных и межрегиональных трехсторонних соглашения, из них 138 действовали в 2013 г.⁵

Начиная с 2006 г. основным направлением исследований стал анализ социального партнерства как социально-экономического института регулирования интересов в социально-трудовой сфере. Исследователями выделяются цели существования института социального партнерства, механизмы согласования интересов субъектов экономической деятельности. Среди наиболее важных целей, как правило, указываются согласование социально-экономической политики, реализация социально-экономических интересов работников, работодателей и государства на основе сотрудничества. В качестве основного механизма отмечается коллективно-договорное регулирование. В научных трудах в данный период обозначается ряд проблем, характерных для системы социального партнерства. Первая из них – необходимость существенного повышения статуса органов социального партнерства и реализация принципа равенства сторон, а также последовательное повышение во всех отраслях и секторах экономики доли работников, охваченных коллективно-договорными механизмами регули-

рования социально-трудовых отношений. Исследователи отмечают, что слабо реализуется норма Трудового кодекса Российской Федерации об участии органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда, это связано с главенствующей ролью государства в трехсторонних комиссиях.

Еще одной проблемой является отсутствие действенного механизма ответственности сторон социального партнерства, что позволяет сторонам не выполнять нормы заключенных соглашений. Также осуществлению эффективного диалога партнеров препятствует несформированность субъектов социального партнерства на большинстве малых и средних предприятий реального сектора экономики, низкая социальная ответственность работодателей, их нежелание брать на себя обязательства по достойной оплате труда, продуктивной занятости, обучению персонала, социальным гарантиям и т.д.

В рамках трехстороннего сотрудничества в качестве важнейшего направления выбрано повышение качества жизни через материальную составляющую, выражающееся лишь в деятельности по формированию достойной оплаты труда наемных работников. Перечисленные выше тенденции характерны для развития социального партнерства лишь в узком понимании данной категории.

Условия развития института социального партнерства включают в себя, с одной стороны, наличие экономического роста, повышение качества жизни населения и качества трудовой жизни, с другой стороны, развитие экономики под влиянием институциональной матрицы с преобладанием институтов нерыночной экономики, унитарно-централизованное политическое устройство, коммунарные ценности. Согласно теории институциональных матриц, предложенной С.Г. Кирдиной, такая институциональная матрица называется X-матрицей и подразумевает наличие патерналистских отношений со стороны государства, существенно влияющих на развитие социально-экономических процессов⁶. Данное условие оказывало и оказывает значительное влияние на структуру системы социального партнерства, через которую реализуется взаимодействие государства, работодателей и гражданского общества.

Начало последнего на данный момент периода развития социального партнерства связано с 2009 г. В настоящее время исследователи обращают внимание на возможность использования потенциала социального партнерства не только как института регулирования социально-трудо-

вых отношений. Анализируется возможность включения новых субъектов, таких как некоммерческие организации и социальные предприниматели, в процесс реализации интересов.

Согласно отчету “Перспективы НКО в качестве поставщиков общественной пользы”, опубликованному исследовательской группой “Циркон”, “...привлечение НКО в сферу оказания услуг населению – один из нынешних приоритетов государства. Круг социальных услуг, которые могут быть делегированы третьему сектору включает в себя соцзащиту и соцобеспечение, просвещение, работу с молодежью и другие услуги социокультурного и гуманитарного содержания”⁷. В качестве преимуществ некоммерческих организаций, как правило, указывают персонализированный подход, более низкую себестоимость и снижение количества бюрократических процедур.

Перспективы дальнейшего развития социально ориентированных НКО (СО НКО) в России во многом будут зависеть, с одной стороны, от того, насколько активно СО НКО будут брать на себя исполнение организационных и экспертных функций в целях укрепления своих позиций равноправного партнера бизнеса и власти, а с другой стороны, от того, насколько государство готово создавать для этого благоприятные условия.

Также следует отметить стремление представителей бизнеса и гражданского общества взаимодействовать с заинтересованными сторонами для решения широкого круга проблем, связанных с социально-экономическим развитием страны⁸. Существуют проекты, финансируемые как частными инвесторами, так и крупными компаниями, направленные на внедрение инновационных технологий в социальную сферу⁹. Неуклонно растет количество компаний, публикующих социальные отчеты. В рамках таких отчетов, как правило, раскрываются сведения о стратегии, экономических результатах деятельности компании, экологической политике, повышении промышленной безопасности, формировании корпоративной культуры и развитии персонала, основных направлениях социальных инвестиций. Проведенный анализ позволяет нам сделать вывод о возрастающем желании реализовывать проекты в сферах, связанных с формированием человеческого капитала, как у представителей бизнеса, так и у представителей гражданского общества. В этой связи необходимо отметить, что эффективный институт социального партнерства будет способствовать лучшей реализации социально-экономических интересов субъектов экономической деятельности.

Эффективное взаимодействие различных секторов является особо важным в условиях отмечающегося снижения темпов экономического роста. Необходимость внедрения мер, направленных на стимулирование экономического роста, прослеживается при анализе решений, принимаемых как на федеральном, так и на региональном уровне. В частности, Министерство экономики Республики Татарстан предлагает внести изменения в программу социально-экономического развития Республики Татарстан на 2011–2015 гг., направленные на повышение эффективности использования трудовых ресурсов в соответствии с потребностями экономики и сохранение высококвалифицированных специалистов в приоритетных отраслях. В республике предполагается создание 25 ресурсных центров, нацеленных на подготовку специалистов для экономических кластеров, среди которых автомобилестроение, нефтехимия, оборонная промышленность, сельское хозяйство. Реализация данных направлений также потребует участия различных социальных групп и организаций, в том числе и некоммерческих. Представители НКО уже имеют опыт участия в проектах по профессиональной ориентации молодежи, также потенциал социально ориентированных некоммерческих организаций задействован и в других сферах.

Следующим важным направлением развития социального партнерства, по мнению исследователей, является совершенствование механизмов сохранения достойных условий труда и качества жизни трудящихся, поскольку в период возможного кризиса диспропорции, возникающие в экономике вследствие некачественного согласования интересов, в первую очередь, наносят удар по человеку как носителю трудовых ресурсов¹⁰. Необходимо также учитывать, что в кризисные периоды, как правило, наблюдается рост числа протестов, которые вызваны причинами, находящимися внутри предприятий и обусловленными несовершенством сложившихся там трудовых отношений. Подтверждение сказанному можно найти, проанализировав динамику протестных акций в трудовой сфере, приводимую различными аналитическими центрами. Существенно увеличивается число акций, вызванных низкой заработной платой работников. Во многих случаях работники по-прежнему лишены возможности реально участвовать в регулировании трудовых отношений, им по-прежнему остается только соглашаться с политикой работодателей или демонстрировать свое несогласие, а не вести нормальный переговорный процесс. Наличие существенных противоречий между субъектами партнерских отношений не толь-

ко не позволяет им достичь компромисса, но, как правило, оказывает дестабилизирующий эффект в рамках всей экономики.

В заключение следует отметить, что на развитие институтов согласования и реализации интересов в целом и института социального партнерства в частности оказывает влияние значительное количество взаимодействующих факторов. В настоящее время наиболее значимыми факторами являются увеличение количества субъектов, формирующих партнерские отношения, расширение спектра приоритетных направлений, в которых реализуются социально-экономические интересы партнеров; функционирование системы в условиях существенного замедления экономического роста. Наличие заинтересованности в построении института, соответствующего вызовам времени и позволяющего эффективно реализовывать социально-экономические интересы представителей различных социальных групп, указывает на необходимость активизации исследований относительно потенциала различных форм взаимодействия представителей государства, бизнеса и гражданского общества с целью повышения качества жизни населения.

¹ О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов): указ Президента РСФСР № 212 // Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР. 1991. № 47. Ст. 1611.

² См.: Волков Ю.Е. Идеи истоки теории и практики социального партнерства // Труд и социальные отношения. 2000. № 5. С. 3-15; Каменецкий В.А. Соци-

альное партнерство в Европе и России (проблемы реформирования и развития): дис. ... канд. экон. наук. М., 1998; Киселев В.Н. Социальное партнерство в России. М., 1998.

³ Валитов Ш.М., Мальгин В.А. Взаимодействие власти и бизнеса: сущность, новые формы и тенденции, социальная ответственность / Федеральное агентство по образованию; Казан. гос. фин.-экон. ин-т. М., 2009. С. 147.

⁴ Бизюков П. Российские профсоюзы в 1990-е годы: траектория развития // Профсоюзное пространство современной России / под ред. В. Борисова, С. Кларка. М., 2001. С. 35.

⁵ Национальный регистр соглашений по регулированию социально-трудовых отношений. Официальный сайт Российского союза промышленников и предпринимателей. URL: <http://rspp.ru/simplepage/478>.

⁶ Кирдина С.Г. Модели экономики в теории институциональных матриц // Экономическая наука современной России. 2007. № 2. С. 35.

⁷ Перспективы НКО в качестве поставщиков общественной пользы // Официальный сайт исследовательской группы "Циркон". URL: http://www.zircon.ru/upload/iblock/d5d/Perspektivy_NKO_v_kachestve_postavshhikov_obshhestvennoj_polzy.pdf.

⁸ Багаутдинова Н.Г., Прусс Н.М. Формирование институтов социальной ответственности предпринимательского сообщества в российских регионах / Акад. упр. "ТИСБИ". Казань, 2009. С. 43.

⁹ Фахрутдинова Е.В. Детерминанты государственного регулирования социальной ответственности бизнеса в развитии уровня качества жизни населения // Экономические науки. 2012. № 97. С. 34.

¹⁰ Сафина Л.М. Институты формирования и развития качества жизни // Казанский экономический вестник. 2013. № 1. С. 55.

Поступила в редакцию 04.11.2013 г.