

ПРАВОВЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

УДК 316.342.6

О РОЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РЕГУЛИРОВАНИИ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА

© 2017 О. А. Колесникова, А. М. Донецкий

Воронежский институт высоких технологий

В статье раскрывается суть, значение социального диалога для социально-ориентированной экономики. Анализируются основные принципы цивилизованных отношений между партнерами на рынке труда. Показана роль и значение каждого из субъектов рынка труда в регулировании социально-трудовых отношений, приведены методы их взаимодействия. Рассмотрены особенности системы социального партнерства в Российской Федерации.

Ключевые слова: социальное партнерство, социально-трудовые отношения, профсоюзные организации, государство, социальный диалог.

Термин «социальное партнерство» вошел в практику регулирования социально-трудовых отношений в России с конца 1991г. Что означает это понятие, какова его сущность? Отечественная и мировая практика показывает, что есть два способа формирования социально-трудовых отношений и разрешений трудовых конфликтов – насильственный и мирный. Социальное партнерство и социальный диалог предполагают взаимодействие различных сил общества, прежде всего представителей труда и капитала, достижение ими взаимоприемлемых компромиссов при решении проблем, затрагивающих общие интересы. Однако позиции партнеров могут не совпадать или даже быть диаметрально противоположными, что способно привести к конфликтам и социальной дестабилизации. Цель социального партнерства – избежать подобных ситуаций, используя арсенал различных материальных, моральных, политических, юридических средств для урегулирования возникающих проблем. Именно таким образом

вот уже несколько десятилетий пытаются строить свои отношения с организациями, защищающими интересы трудящихся, представители капитала и менеджмента стран Европейского Союза. Следует отметить, что бизнес довольно быстро сориентировался, оценил возможности социального партнерства и стал предлагать приемлемые формы улаживания конфликтов и снятия напряженности, привлекая трудящихся к участию в управлении предприятиями (промышленная демократия), но при этом бизнес как бы перекладывает на них долю ответственности за благополучие и конкурентоспособность экономики.

Процессы интеграции и создание единого внутреннего рынка дали дополнительный импульс развитию и совершенствованию социального партнерства. Флагманы европейской экономики взяли на вооружение упреждающую стратегию, которая во многих случаях позволяла предотвращать назревавшие социальные столкновения.

Что означает словосочетание «социальное партнерство»? «Социальное» - значит общественное, относящееся к жизни людей и их отношениям в обществе. «Партнер» - участник совместной деятельности (от французского слова «партия» - группа лю-

Колесникова Ольга Андреевна – ВИВТ АНОО ВО, д. э. н., профессор, OAkolesnikova@mail.ru.
Донецкий Анатолий Митрофанович - Воронежский институт высоких технологий, к. э. н., доц., kryumova70@mail.ru.

дей, товарищей по общим целям). Следовательно, смысловое значение словосочетания «социальное партнерство» применительно к сфере регулирования социально-трудовых отношений в общем плане – это совместная деятельность правительства, предпринимателей и профсоюзов, направленная на согласование интересов и решение проблем, прежде всего в социальной и производственной деятельности людей. Конечно, дословный перевод слова «партнеры» как «товарищи по общим целям» не совсем точно характеризует истинное отношение между всеми членами трудового «общества», т.к. их интересы не всегда одинаковы. Но в данном случае их интересы сходятся на решении социально-трудовых проблем.

Суть этих проблем в том, что существует рынок труда, на этом рынке есть и продавец, и покупатель. Они сами должны договориться о цене и условиях купли-продажи рабочей силы, точнее, способностей к труду и возможностей индивидуума. Но проводиться этот «торг» должен в определенных рамках, цивилизованно, по правилам и нормам, защищающим интересы обеих сторон, т. е. на основе партнерских взаимоотношений.

Следовательно, социальное партнерство представляет собой такой тип и систему отношений между работодателями и работниками, при которых в рамках социального мира обеспечивается согласование их важнейших социально-трудовых интересов. В реальной жизни социальное партнерство выступает в качестве альтернативы всякой диктатуре класса или личности и является цивилизованным методом решения социальных конфликтов на разных уровнях.

В Трудовом кодексе РФ дается следующее определение этому понятию: «Социальное партнерство – 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» [3].

В основе цивилизованных отношений между партнерами лежат принципы, выработанные Международной организацией труда, структура которой приведена на рисунке 1 [2].



Рис. 1. Структура Международной организации труда

Первый принцип: всеобщий и прочный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости.

Второй принцип: непредоставление в какой-либо стране работникам человеческих условий труда является препятствием для

других стран, желающих улучшить положение трудящихся.

Третий принцип: свобода слова и свобода объединения являются необходимыми условиями постоянного прогресса.

Четвертый принцип: нищета в любом месте является угрозой для всеобщего благосостояния.

Пятый принцип: все люди независимо от расы, веры и пола, имеют право на материальное благосостояние и духовное развитие в условиях свободы и достоинства, устойчивости в экономике и равных возможностей.

Шестой принцип: полная занятость и повышение жизненного уровня.

Седьмой принцип: труд не является товаром (надо полагать, что МОТ имеет в виду социальное и нравственное, а не экономическое определение труда).

Наличие в структуре МОТ международного центра по повышению профессиональной и технической квалификации – свидетельство повышенного внимания, уделяемого этой организацией управлению качеством человеческих ресурсов, как основы конкурентоспособности работников.

Ориентируясь на принципы деятельности МОТ, которая по существу является высшим структурным звеном общемирового механизма системы социального партнерства, национальные социальные партнеры всех уровней – общегосударственных, региональных, отраслевых, производственных – должны также соотносить с ними свои принципы деятельности и строго руководствоваться ими. Но несомненно, что принципы, провозглашенные МОТ, имеют универсальный, общемировой характер.

Первый принцип МОТ требует соблюдения социальной справедливости. Безусловно, национальные партнеры всех уровней должны руководствоваться этим принципом, т. к. отступление от него чревато социальными протестами и взрывами. В условиях гласности, демократизма в управлении позиции партнеров быстро становятся известными всем работникам, анализируются ими, и быстро складываются отношения или доверия или недоверия. Если, например, доля прибыли, идущая на потребление, не обоснована или распределяется между администрацией и работниками несправедливо, и после прошедших переговоров, то такой партнерский договор не будет поддержан членами коллектива, не станет стимулом для труда, и рано или поздно приведет к трудо-

вому спору и конфликту. И наоборот, чрезвычайные требования работников, разрушающие или свертывающие производство и инвестиции в него, спровоцируют работодателя на поиск путей перепрофилирования предприятия или подбора более «сговорчивого» состава работников.

Второй принцип требует, чтобы социальные партнеры данной республики, региона, предприятия решали социально-трудовые проблемы, учитывая те последствия, которые могут вызывать их действия в других странах, регионах, предвидели, как данный «прецедент» будет использован другими регионами для ущемления социально-трудовых интересов трудящихся. Надо избегать эффекта цепной реакции.

Особое значение имеет соблюдение третьего принципа. Сама природа социального партнерства заждется на паритетном функционировании одного партнера (предпринимателя) и второго (профсоюза как представителя трудящихся). Поэтому признание и гарантия права на объединение – обязательное условие существования партнерства. Но работодателю нужен слаженный, стабильный, высококвалифицированный коллектив работников. Руководитель предприятия, наладив партнерские отношения с работниками, признав их право на объединение и содействие этому, приобретает и коллективных советников и конструктивных оппонентов. Кроме всего, производитель заинтересован поддерживать покупательский спрос своих работников на свою продукцию.

С другой стороны, и работник, сопоставляя конъюнктуру не только на рынке труда, но и на рынке товаров и услуг, заинтересован в надежном, конкурентоспособном функционировании своего предприятия и сбыте продукции. Это его экономическая безопасность, гарантия занятости и дохода. Поэтому экономические требования работника не безграничны, и он сможет понять мотивы рационального обоснования при установлении соотношений в распределении и перераспределении прибыли предприятия для нужд потребления и для нужд накопления, включая техническое обновление производства и улучшение условий труда.

Профсоюз, в свою очередь, должен участвовать не только в управлении производством, но и в партнерстве с работодателями в управлении рынком труда и всеми другими аспектами регулирования социально-трудовых отношений. Для этого профсоюзам нужны экономические и правовые

знания, квалифицированные кадры, новые формы и методы работы на основе принципов социального партнерства, умения грамотно защищать интересы трудящихся, применять тактику балансирования между конструктивным оппонированием и соглашательством.

Наряду с общими принципами МОТ, на которых строится идеология всей системы социального партнерства, можно выделить ряд специфических принципов организации работы партнеров при осуществлении ими отдельных видов этой работы, в том числе при ведении коллективных переговоров, заключении договоров и соглашений, взаимных консультациях и контроле, а также разрешении коллективных споров.

Партнерство в процессе осуществления коллективных переговоров должно строиться на принципах:

- 1) трехсторонности на основе трипартизма, т. е. представительства правительства или исполнительных органов власти (государства), профсоюзов и предпринимателей;
- 2) равенства сторон на переговорах и недопустимости ущемления законных прав трудящихся и предпринимателей;
- 3) доверия в отношениях;
- 4) знания и уважения прав и обязанностей друг друга, недопущения конфронтации;
- 5) открытости и доступности равноправных переговоров;
- 6) умения слушать и слышать партнеров;
- 7) строгого соблюдения культуры полемки, дискуссии, критики: критиковать аргументировано позицию, а не личность оппонента;
- 8) обязательности и надежности, соблюдения правила: переговоры завершать договоренностью.

Нормальное функционирование системы социального партнерства обеспечивается равноправием и равноценностью сторон. Неравноправие ведет к превосходству одних над другим, к диктату сильного и последующего игнорирования им слабого партнера. В итоге вместо социального мира – конфронтация. Поэтому баланс интересов могут обеспечивать только равноправные стороны. Не менее важное значение для нормальных отношений сторон имеет их равноценность. Если равноправие обеспечивается нормативными актами, то равноценность во многом зависит от самих партнеров, от их личностных качеств, профессиональной подготовки, знаний, умений и навыков.

Партнеры на переговорах и в ходе консультаций должны быть в равной степени компетентными. Отсюда первоочередная задача – формирование профессионально-компетентных органов и всех других институтов социального партнерства.

Заключение коллективных договоров и соглашений строится на принципах:

- 1) соблюдения норм законодательства;
- 2) полномочности представителей сторон;
- 3) равноправие сторон;
- 4) свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров, соглашений;
- 5) добровольности принятий обязательств;
- 6) реальности обеспечения принимаемых обязательств;
- 7) ответственности за принятые взаимные обязательства;
- 8) каждый последующий уровень коллективных соглашений (договоров) не может ухудшать условий соглашений более высокого уровня и должен отличаться от предыдущего большей выгодой для трудящихся.

При взаимных консультациях и контроле должны соблюдаться принципы:

- 1) регулярности проведения консультаций в ходе сотрудничества;
- 2) систематичности контроля и неотвратимости ответственности;
- 3) ответственности за непредставление информации;
- 4) гласности в ходе осуществления контроля за соблюдением договоров, соглашений.

При разрешении коллективных споров (конфликтов) партнеры должны придерживаться следующих принципов:

- 1) приоритетности примирительных методов и процедур, принимаемых примирительными комиссиями и трудовым арбитражем;
- 2) применения забастовки лишь как крайней меры разрешения коллективного спора (конфликта);
- 3) стремления сторон к быстрейшему урегулированию возникшего коллективного трудового спора и подписания соглашения.

Большое значение в организации социального партнерства в России имеет изучение и обобщение зарубежного и первого отечественного опыта в этой сфере. Этот опыт дает богатый фактический материал, позволяющий убедиться в необходимости

трехстороннего сотрудничества в социально-трудовой сфере.

Так, например, в решениях британских тред-юнионов говорится о разработке и применении в целях «социального партнерства на работе» совместно с предпринимателями специальных процедур для урегулирования жалоб трудящихся, трудовых споров и дисциплинарных вопросов.

Предприниматели в Скандинавских странах выражают готовность учитывать справедливые интересы трудящихся, новые идеи, касающиеся гуманизации труда, повышения заинтересованности и ответственности рабочего за его результаты. В этом

смысле трудящиеся получают прямую пользу от социального партнерства.

Отделом международных трудовых норм Международной организации труда разработана модель коллективного соглашения на основе международных трудовых норм МОТ, соглашение состоит из 19 глав [1].

Тарифные соглашения, которые начиная с 1992 г. заключаются работодателями и профсоюзами в нашей стране, также впитали международный опыт, но и отразили свою специфику и требования. Представление об этапах работы в процессе заключения тарифных соглашений дает нижеприведенная схема (рис. 2).



Рис. 2. Этапы работы социальных партнеров по выработке и заключению тарифных соглашений

Отечественная система социального партнерства включает следующие уровни:

- федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования трудовых отношений в РФ;

- региональный уровень, устанавливающий основы регулирования трудовых отношений субъектов РФ;

- отраслевой уровень, устанавливающий основы регулирования трудовых отношений в отраслях;

- территориальный уровень, устанавливающий основы регулирования трудовых отношений в муниципальных образованиях;

- уровень организаций, устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателями.

Основная цель социального партнерства – разработка, принятие и реализация социально-экономической и трудовой политики, основанной на сбалансированности интересов общества, наемных работников и работодателей.

Основные составляющие этой цели на данном этапе развития нашего общества:

- формирование механизма коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений;

- обеспечение занятости и социальной защиты населения, охраны и безопасности труда, обучения работников, сохранение трудового потенциала общества;

- поэтапное повышение доходов работников на основе роста производительности труда, эффективности производства.

Важнейшая задача совершенствования социального партнерства – разграничение различных групп интересов и разработка механизмов их согласования и реализации.

Применительно к рассматриваемой проблеме можно выделить следующие группы интересов социальных партнеров (Кязимов К. Г.) [5]:

- интерес органов по вопросам занятости населения состоит в повышении эффективности программ и процедур трудоустройства безработных, удовлетворении запросов работодателей и соискателей рабочих мест;

- интерес работодателей к системе социального партнерства состоит в привлечении на работу профессионально подготовленной рабочей силы в целях повышения конкурентоспособности своей организации;

- интерес органов образования и учебных заведений состоит в повышении качества подготовки своих выпускников в соответствии с требованиями рынка труда и конкретных работодателей;

- интерес к системе социального партнерства у профессиональных союзов и различных объединений трудящихся – в повышении благосостояния и социальной защиты трудящихся;

- интересы государства значительно шире, выходят за рамки ведомственных интересов и направлены на улучшение благо-

состояния всех слоев населения. Наибольшее влияние на развитие отношений социального партнерства оказывают положение в сфере занятости и на рынке труда, а также социально-правовая среда.

Практика показывает, что именно партнерские отношения позволяют оперативно решать проблемы регулирования занятости и рынка труда, повышать с помощью совершенствования управления человеческими ресурсами их качество с целью их соответствия параметрам развитой экономики.

Социальное партнерство осуществляется в формах:

- взаимных консультаций и переговоров по вопросам регулирования трудовых отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров и соглашений;

- участия работников, их представителей в управлении организацией;

- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Основные методы взаимодействия социальных партнеров приведены на рисунке 3.

В России введена практика заключения генеральных соглашений по социально-экономическим вопросам между Правительством Российской Федерации, общероссийскими объединениями профсоюзов и общероссийскими объединениями работодателей.

На отраслевом уровне признано целесообразным заключать трехсторонние отраслевые (тарифные) соглашения между общероссийскими, отраслевыми профсоюзами, иными уполномоченными работниками общероссийскими представительными органами, работодателями (объединениями работодателей), которым делегированы права на ведение переговоров и заключение отраслевых (тарифных) соглашений, Министерством труда и социальной защиты. Аналогичные соглашения заключаются на территориальном уровне.

Соглашения определяют согласованные позиции сторон по вопросам проведения социально-экономической политики, устанавливают совместные действия по реализации социально-трудовых отношений на отраслевом и региональном уровнях.

В настоящее время в Российской Федерации сформированы основные институты социального партнерства.

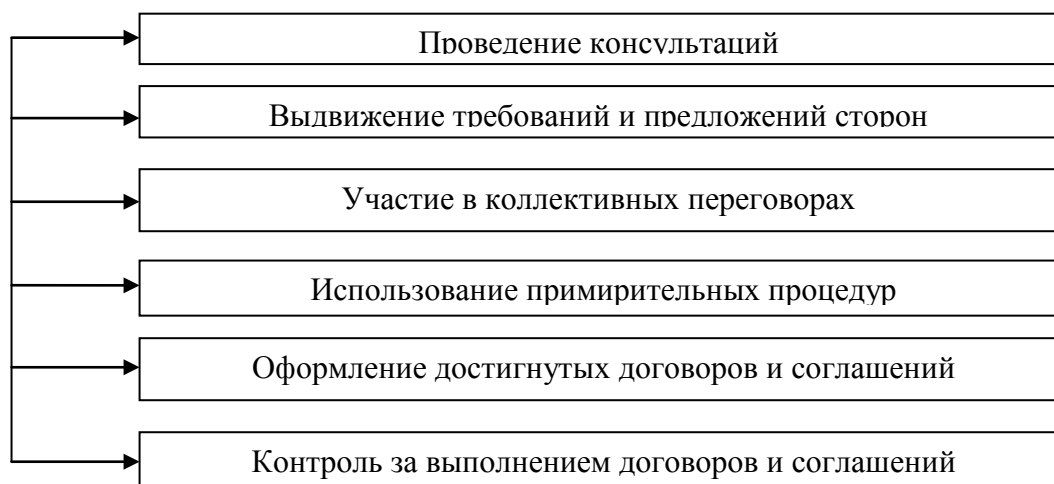


Рис. 3. Методы взаимодействия социальных партнеров

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров в рамках Генерального соглашения создан постоянно действующий орган – Российская трехсторонняя комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений. В промежутках между заседаниями работу комиссии обеспечивает Координационный совет, которым руководит координатор Трехсторонней комиссии, назначенный Указом Президента Российской Федерации.

На заседаниях комиссии регулярно рассматривается широкий круг вопросов регулирования социально-трудовой сферы.

На уровне регионов практикуется заключение отраслевых, региональных и территориальных соглашений с участием органов местного самоуправления. Содержание договоров во многом взаимосвязано с Генеральным соглашением, особенно по проблемам занятости, безработицы, профессионального обучения безработных [4].

В целом система социального партнерства представлена в таблице 1.

Таблица 1

Система социального партнерства в Российской Федерации

Уровни коллективного договорного регулирования	Виды соглашений	Участники соглашений
Федеральный	Генеральное	Общероссийские объединения работодателей, общероссийские объединения профсоюзов, Правительство РФ
	Отраслевое (тарифное), профессиональное (тарифное)	Министерства, комитеты, объединения работодателей, отраслевые объединения профсоюзов, Министерство труда и социальной защиты
Субъекты РФ (республика, край, область, автономная область, города федерального значения, автономный округ)	Специальное, региональные, отраслевые, межотраслевые	Объединения работодателей субъектов РФ, объединения профсоюзов субъектов РФ, орган исполнительной власти РФ
Территориальный (район, город)	Профессиональные (тарифные), территориальные	Территориальные объединения (организации) работодателей, территориальные объединения (организации) профсоюзов, органы исполнительной власти (местного самоуправления)
Предприятия	Коллективный договор	Представительные органы работников (профсоюз, совет трудового коллектива и др.), руководитель предприятия или иное уполномоченное лицо

Вместе с тем представляется необходимым разработку концепции социального партнерства для разных периодов – спада, стабилизации, подъема в экономике.

ЛИТЕРАТУРА

1. МОТ: Конвенции и рекомендации Международной конфедерации труда. Женева, МБТ, 1991.
2. Декларация МОТ Об основополагающих принципах в сфере труда и механизм ее реализации. МБТ. Женева. 1998.

3. Трудовой кодекс РФ : официальный текст. – М.: Норма, 2002. – 208 с.

4. Колесникова О.А. Региональный рынок труда: особенности формирования и регулирования / под ред. О.А. Колесниковой, И.Я. Львовича - Воронеж: Научная книга. 2016 - 371с.

5. Кязимов К.Г. Рынок труда и занятость населения. Учебное пособие. Москва: Перспектива, 2005.

ON THE ROLE OF SOCIAL PARTNERSHIP IN REGULATING THE CONTEMPORARY LABOR MARKET

© 2017 O. A. Kolesnikova, A. M. Donetsky

Voronezh Institute of High Technologies

The article reveals the essence, significance of social dialogue for a socially-oriented economy. The main principles of civilized relations between partners in the labor market are analyzed. The role and importance of each type of labor market in the regulation of social and labor relations, the latest methods of their interaction is shown. Features of the system of social partnership in the Russian Federation are considered.

Keywords: social partnership, social and labor relations, trade union organizations, the state, social dialogue.