

Социальное партнерство: на пути к Российской модели

Барабанов Антон Анатольевич

Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов
Доцент кафедры отраслей права
Кандидат политических наук, доцент
tony.barabanov@list.ru

Лобок Дмитрий Владимирович

Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов
Заведующий лабораторией по анализу и прогнозу профсоюзного движения СПбГУП
Кандидат исторических наук, доцент
dima_1964@mail.ru

РЕФЕРАТ

Формирование механизма взаимодействия государства, бизнеса и профсоюзов как институтов социального партнерства является актуальной проблемой, так как от качества взаимодействия этих институтов зависит процесс развития общества, предупреждение и разрешение социальных конфликтов, а следовательно, и будущее России.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

социальное партнерство, социальное государство, социально-трудовые отношения, профсоюзы, работодатели, достойный труд, социальный диалог

Barabanov A. A., Lobok D. V.

Social Partnership: on the Way to the Russian Model

Barabanov Anton Anatolyevich

Saint-Petersburg University of the Humanities and Social Sciences (Russian Federation)
Associate Professor of the Chair of Law Branches
PhD in Political Sciences, Associate Professor
tony.barabanov@list.ru

Lobok Dmitry Vladimirovich

Saint-Petersburg University of the Humanities and Social Sciences (Russian Federation)
The head of the laboratory on the analysis and the forecast of trade-union movement
PhD in History, Associate Professor
dima_1964@mail.ru

ABSTRACT

Formation of the mechanism of interaction of the state, business and labor unions as institutes of social partnership is an urgent problem since development of society. Prevention and permission of the social conflicts and, therefore, the future of Russia depends on quality of interaction of these institutes.

KEYWORDS

social partnership, social state, social and labor relations, labor unions, employers, worthy work, social dialogue

В России термин «социальное партнерство» на законодательном уровне впервые был закреплен в Указе Президента РСФСР от 15 ноября 1991 г. № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)»¹. На основании этого Указа было заключено Генеральное соглашение между Правительством Рос-

¹ Ведомости СНД РСФСР и ВС РСФСР. 1991. № 47. Ст. 1611.

сийской Федерации, российскими объединениями профессиональных союзов и объединениями предпринимателей (работодателей) на 1992 год¹. В последующие годы принятие Генерального соглашения стало традиционным. Данный документ устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

В соответствии с действующим законодательством социальное партнерство включает в себя как двусторонние отношения между работниками и работодателем, так и трехсторонние отношения: работники-работодатели-органы государственной власти или органы местного самоуправления. Трудящиеся и работодатели через систему социального партнерства на всех уровнях и при участии государства должны решать все экономические вопросы [2, с. 238].

Социальное партнерство является одним из основных понятий Трудового кодекса РФ. Статья 1 Трудового кодекса определяет его как один из принципов трудового права [3]. Социальное партнерство — это цивилизованная система общественных отношений в социально-трудовой сфере, которая строится на согласовании и защите интересов работников, работодателей, предпринимателей, органов государственной власти и местного самоуправления на основе договоров, соглашений, достижении компромисса, консенсуса по актуальным проблемам экономической и социально-политической жизни общества [1].

В. А. Михеев предложил три основные модели социального партнерства. Первая модель характерна для стран Северной Европы (Финляндия, Швеция, Бельгия, Норвегия, Нидерланды) предполагает активное вмешательство государства в регулирование трудовых отношений, имеет три ярко выраженных уровня социального партнерства: общенациональный, отраслевой и предприятие [там же].

Вторая модель, применяемая, в основном, в США, Канаде, Японии и большинстве стран Азии и Латинской Америки, характеризуется заключением коллективных договоров только на уровне предприятий.

Третья модель социального партнерства типична для Центральной Европы (Германия, Австрия, Франция и др.) и Великобритании. Существует мнение, что эта модель является усредненным вариантом двух первых.

Степень институционализации социального партнерства зависит от формирования механизма взаимодействия института профсоюзов и государства. Трудовой кодекс (ч. II, разд. II «Социальное партнерство в сфере труда», ст. 27) устанавливает следующие формы социального партнерства: коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключения; взаимные консультации (переговоры по вопросам регулирования трудовых отношений); обеспечение гарантий трудовых прав работников; совершенствование трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и т. д.²

В Конституции Российской Федерации (ст. 7) провозглашено, что «Российская Федерация — социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека»³. Со-

¹ Генеральное соглашение от 25.03.92 «Между Правительством Российской Федерации, Российскими объединениями профессиональных союзов и объединениями предпринимателей (работодателей) на 1992 год» (вместе с Протоколом заседания Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 03.04.92 № 10) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.zakonprost.ru/content/base/80980> (дата обращения: 15.08.2016).

² Трудовой Кодекс (ТК РФ) [Электронный ресурс]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/901807664> (дата обращения: 15.08.2016).

³ Конституция Российской Федерации / Глава 1. Основы конституционного строя [Электронный ресурс]. URL: <http://www.constitution.ru/10003000/10003000-3.htm> (дата обращения: 15.08.2016).

циальное государство имеет прямое отношение к социальному партнерству, так как социальное партнерство предусматривает социально ориентированную политику, проводимую государством.

В российских условиях с 90-х годов XX в. проявились две модели государственной экономической политики: либеральная и социально ориентированная. Первая модель характеризуется ослаблением роли государства в решении социальных проблем, что было характерно для страны в период с 1991 по 1997 годы. Социально ориентированная модель характеризуется усилением государственного регулирования процессов развития социальной сферы. Эта модель получила распространение в конце 90-х годов после августа 1998 г.

В России становление системы социального партнерства совпало с периодом глубокого экономического и политического кризиса. Экономические реформы 90-х годов во многом проходили за счет социальных нужд трудящихся. Люди труда с особой болью воспринимали социальную несправедливость. Заработная плата стала терять способность выполнять свои основные функции — обеспечивать нормальное воспроизводство рабочей силы и побуждать работников к эффективному труду.

Очень многое в становлении трудовых отношений зависело от предпринимателей, нового класса, появившегося в период рыночных реформ. Даже сегодня трудно создать социальный портрет российского предпринимателя 90-х годов. К нему не применимы общепринятые стандарты западного предпринимательства.

Крупный частный капитал был представлен в значительной мере бывшими директорами государственных предприятий. Именно они становились основными социальными партнерами профсоюзов трудящихся на крупных акционированных предприятиях.

Значительная часть российских предпринимателей недооценивала роль профсоюзов. В лучшем случае они терпели «поислушные» профсоюзы, но решительно выступали против «независимых». В новых экономических структурах практически отсутствовали профсоюзные организации трудящихся. Предпринимались попытки создания профсоюзов корпоративного типа, т. е. ассоциации, в которых были объединены и работодатели, и наемные работники.

Все это не могло не отразиться на развитии системы социального партнерства. Профсоюзам приходилось работать в постоянно сужающемся правовом поле, испытывать на себе вмешательство со стороны различных государственных структур в их внутреннюю жизнь (например, вопрос, касающийся сбора профсоюзных взносов). Срыв Генерального соглашения за 1993 г. показал, что власти всех уровней утверждают на практике своеобразную систему взаимоотношений с профсоюзами — соглашаться, обещать и делать все наоборот.

В обществе проявились признаки, характерные для раннего капитализма, подталкивание профсоюзного движения к расколу с целью ослабления его влияния в обществе. В общественное мнение внедрялась «теория» о том, что профсоюзы тормозят развитие рыночных отношений, что коллективный договор на предприятии вообще не нужен, так как трудовые отношения работника и предпринимателя регулируются трудовым договором (контрактом). Часть предпринимателей стремилась вытеснить профсоюзы с предприятий или свести их влияние к нулю.

Все более явно проявлялось стремление работодателей как можно больше использовать временных работников (мигрантов из ближнего зарубежья), которые не являлись членами профсоюзов. На ряде предприятий создавались «беспрофсоюзные зоны» при полнейшей социальной незащищенности работников.

Подводя итог развитию системы социального партнерства в период «лихих 90-х», следует отметить, что, несмотря на тяжелую экономическую и политическую ситуацию, преобладание в обществе либеральных настроений, профсоюзы сумели

оказать серьезное влияние на развитие социального диалога в стране. Руководство Федерации независимых профсоюзов России сумело выработать предельно ясные рекомендации по важнейшим вопросам текущей политики для профсоюзных организаций различного уровня.

Однако мощный потенциал социального партнерства использовался не полностью. Качество многих нормативно-правовых актов в системе социального партнерства оставляло желать лучшего: обязательства в области заработной платы, занятости носили порой общий, декларативный характер, а иногда даже шли вразрез с законом.

К концу 90-х годов сложившиеся экономические реалии стали абсолютно неприемлемыми. Государство вынуждено было признать, что, не занимаясь вопросами социально-трудовых отношений, не защищая права работников, не участвуя в социальном диалоге, не укрепляя роли профсоюзов, оно подрывает доверие населения, экономику, развитие и воспроизводство трудовых ресурсов.

В стране сложилась следующая ситуация: низкий уровень заработной платы за исключением отдельных секторов экономики; огромные долги по заработной плате; нежелание бизнеса участвовать в социальных программах; перекладывание на государство ответственности за пенсионное и социальное страхование.

Данная ситуация требовала осмысления и изменений. Осознание шло до 2000 г., когда впервые государство выработало новый подход к сложившейся ситуации, новое стратегическое поведение во взаимоотношениях между социальными партнерами.

Новое руководство страны декларировало: период, когда работодателям и собственникам были предоставлены льготные условия для формирования себя как нового класса, закончился. Государство впервые стало отходить от системы патронирования бизнеса как единственной социальной опоры государства. Все более государственные органы брали на себя роль арбитра, для которого — работники и их профессиональные союзы, и работодатели — равноценны.

В 2001 г. был принят новый Трудовой кодекс РФ, в котором формально был установлен паритет всех сторон социального партнерства. С 2004 г. государство последовательно стало выступать за эффективное использование рабочей силы на производстве. Первоочередной задачей было провозглашено погашение долгов по заработной плате. Эта задача практически полностью была решена к 2007 г. Начались масштабные проверки соблюдения трудового законодательства. В 2008 г. Минздравсоцразвитие осуществило переход на новую систему оплаты труда в бюджетной сфере. Появилась новая система оплаты труда, знаменующая отход от системы патернализма в системе государственных взаимоотношений.

В стране началась модернизация социально-трудовых отношений, была сделана попытка привнести в них элементы модели существующей в европейских странах. Подобные изменения неизбежно порождали конфликт между руководящей элитой, привыкшей к иному образу жизни, и государством, которое стремилось установить новую систему взаимоотношений.

Начиная с 2005 г. основным направлением работы Федерации независимых профсоюзов России, интегрирующим большинство других направлений, выступила деятельность, суть и задачи которой были выражены в лозунге «Достойному труду — достойную оплату».

Концепция достойного труда предлагала систему ценностей для глобальной экономики, а также практические инструменты, позволяющие обеспечить достойный труд и одновременно учесть потребности производства.

Стабилизация экономики дала профсоюзам возможность влиять на формирование региональных бюджетов, размера заработной платы, используя систему социального партнерства. Впервые за годы реформ можно было говорить о переходе профсоюзов от «обороны» к «наступлению», укреплению их влияния в обществе. Данный период характеризовался отсутствием забастовок, достаточно

«легкими» и конструктивными переговорами. Именно в этот период профсоюзы страны достигли существенных результатов в повышении уровня жизни трудящихся.

Еще одним шагом к достойному труду стал существенный рост номинальной и реальной заработной платы, содействовавший постепенному снижению дифференциации в доходах населения. Во многом этому способствовала стабильная ситуация на рынке труда при дефиците рабочей силы. В этот период профсоюзы вели переговоры не столько о мерах поддержки безработных, сколько о повышении квалификации работников, что в результате приводило к росту заработной платы.

Однако с середины 2008 г. ситуация резко изменилась. Сотрясающий мир финансово-кредитный кризис чувствительно сказался на российской экономике. Активно включившись в процесс экономической глобализации, Россия не успела осознать последствия все возрастающей взаимозависимости стран мира. Принимаемые государством меры по смягчению этого воздействия не устранили неблагоприятия в экономике.

Последствия глобального экономического кризиса приостановили движение по достижению параметров достойного труда. Вырос уровень безработицы. Официальная статистика не до конца отражала реальную ситуацию. Более половины всех работников, лишившихся своих рабочих мест, увольнялись якобы «по собственному желанию» и в официальную статистику не попадали. Участились случаи, в том числе по согласованию с первичными профсоюзными организациями, перехода на режим неполного рабочего времени и объявления простоев. При этом в России в отличие от большинства развитых стран не работал механизм страхования от безработицы и не выплачивалось пособие по безработице за работу в условиях частичной занятости.

Профсоюзы столкнулись с кризисом системы трудовых отношений, который, с одной стороны, носил глобальный характер, а с другой — усугублялся чисто российскими реалиями, в основе которых лежал правовой нигилизм, стремление работодателя решать проблемы своего предприятия за счет работников. Экономический кризис выявил катастрофические последствия существования так называемой «экономики физического лица», когда представители бизнеса совершенно игнорировали сложившуюся в стране систему социального партнерства, стремясь принимать самостоятельные решения, руководствуясь исключительно своими корыстными интересами.

В подавляющем большинстве организаций работодатели не обсуждали с работниками социально-экономические прогнозы и планы развития. Исключение составляли те случаи, когда работодателю необходимо было принять выгодные для себя решения. В таких ситуациях зачастую имел место определенный шантаж работников. Им угрожали потерей рабочего места и существенной части социальных гарантий, предусмотренных коллективными договорами.

Новые вызовы перед Россией, связанные с обострением международной обстановки, поставили вопрос о новой стратегии и формах развития социального партнерства.

Идеология и политика социального партнерства в различных современных модификациях ставят в первую очередь задачу ослабления противоречий между трудом и капиталом, согласовывая интересы наемных работников и предпринимателей, добиваясь на этой основе достижения социального мира и политической стабильности в обществе. Безусловно, в пропаганде «справедливости», «гуманности», «демократизма» социального партнерства все участники партнерских отношений стремятся добиться укрепления своих властных полномочий, бесперебойного, бесконфликтного, политически стабильного функционирования общественной

системы. Степень результативности социального партнерства во многом зависит от заинтересованности сторон в сотрудничестве, взаимодействии и кооперации усилий, в их способности и стремлении идти на определенные уступки, компромиссы. Эффективное социальное партнерство требует обстановки гласности, строгого соблюдения прав и свобод. Это возлагает серьезную ответственность на все три стороны социального партнерства.

Радикальная трансформация социально-экономической и духовной реальности в России влекут за собой изменения всех сторон и аспектов социального пространства. Все стороны социального партнерства сталкиваются с целым рядом вызовов, обусловленных спецификой культурной формации, информационного общества и глобальными мировыми процессами.

Разработка новой стратегии развития социального партнерства должна учитывать и новые факторы в социально-трудовых отношениях. За последние годы стала общепризнанной исключительная роль информации и знания в современном производстве, превращение науки в непосредственную производительную силу и зависимость от научно-технического прогресса всех сфер общественной жизни. Постиндустриальное общество радикально изменяет сущность и мотивацию человеческой деятельности, модифицирует корпоративные принципы и определяет новые формы организации товарного производства.

Тенденции, проявившиеся на протяжении последних десятилетий, свидетельствуют о том, что формирующееся постиндустриальное общество не лишено социальных противоречий и не может рассматриваться как общество равенства. Напротив, распространение информации и знаний как основного фактора производства становится основой новой поляризации общественных групп.

Обострение проблемы бедности на протяжении последних лет выглядит естественным следствием становления постиндустриального общества и отражает расслоение общества на «интеллектуальную элиту» и низший класс, оказывающийся отчужденным от процесса современного наукоемкого производства.

Исходя из вышесказанного, мы в очередной раз можем убедиться в том, насколько сложно в России адаптировать зарубежные формы социального партнерства, тем более, за сравнительно небольшой отрезок времени. Но дело, разумеется, не только в том, чтобы «приспособить» к российским условиям чужие формы деятельности и чужие технологии, как бы ни были они успешны в своих отечествах. Важно, изучая и учитывая опыт других стран и народов, опираться на собственный опыт, находить собственное решение национальных задач, соответствующее национальной политической культуре и традициям.

Литература

1. Михеев В. А. Основы социального партнерства: теория и практика: учебник для ВУЗов. М. : Экзамен, 2001.
2. Стремоухов А. В. Генезис социального партнерства в сфере труда в РФ // Роль профсоюзов в становлении гражданского общества в России: материалы V Международной научно-практической конференции, 15 октября 2010 г. СПб. : СПбГУП, 2011.
3. Шахаев В. М. Реализация принципов социального партнерства в трудовом праве России // Социальное партнерство — опыт, проблемы и перспективы развития: материалы международной научно-практической конференции. Пермь : ПГУ, 2003. С. 45–49.

References

1. Mikheev V. A. *Bases of social partnership: theory and practice: textbook for higher education institutions* [Osnovy sotsial'nogo partnerstva: teoriya i praktika: учебnik dlya VUZov]. M. : Examination [Ekzamen], 2001. (rus)

2. Stremoukhov A. V. *Genesis of social partnership in the sphere of work in the Russian Federation* [Genezis sotsial'nogo partnerstva v sfere truda v RF] // Role of labor unions in formation of civil society in Russia [Rol' profsoyuzov v stanovlenii grazhdanskogo obshchestva v Rossii]: materials of the Vth International scientific and practical conference, on October 15, 2010. SPb. : St. Petersburg University of the Humanities and Social Sciences [SPbGUP], 2011. (rus)
3. Shakhaev V. M. *Realization of the principles of social partnership in the labor law of Russia* [Realizatsiya printsipov sotsial'nogo partnerstva v trudovom prave Rossii] // Social partnership — experience, problems and the prospects of development [Sotsial'noe partnerstvo — opyt, problemy i perspektivy razvitiya]: materials of an interregional scientific and practical conference. Perm : PSU [PGU], 2003. P. 45–49. (rus)