

УДК 331.1(470)

## ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ

Фейзуллаев М.А.

*БУ Высшего образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский государственный университет», Сургут, e-mail: feyzullaev@bk.ru*

Статья посвящена проблемам формирования взаимоотношений участников процесса социального партнерства в России. В публикации проведен анализ основных недостатков процесса развития социального партнерства в стране. Автор рассматривает и выявляет причины неэффективности подходов в решении вопросов социального партнерства, определяет перечень наиболее актуальных направлений развития социального партнерства. В исследовании доказано, что существующий механизм взаимодействия профсоюзных организаций и руководства компаний в процессе решения важных социальных вопросов носят формальный характер. Лидеры профсоюзных организаций часто попадают под влияние руководства предприятий и не могут отстаивать интересы трудового коллектива. Неоднозначная трактовка понятия социального партнерства участниками процесса социального партнерства приводит к тому, что данный процесс становится инструментом политики и для многих служащих способом удержаться во власти. На основании этого автором выявлены и предложены конкретные мероприятия для повышения эффективности процесса социального партнерства в стране. В статье автором установлено, что существующая российская система взаимоотношений в рамках процесса социального партнерства должна меняться. В заключительной части работы предложены конкретные рекомендации, касающиеся вопросов повышения эффективности социального партнерства для общества в целом.

**Ключевые слова:** социальное партнерство, эффективность, коллективный договор, трудовое законодательство

## PROBLEMS OF DEVELOPMENT OF SOCIAL PARTNERSHIP IN RUSSIA

Feyzullaev M.A.

*University of Higher Education of the Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug – Ugra Surgut State University, Surgut, e-mail: feyzullaev@bk.ru*

The article is devoted to the problems of forming relationships between the participants in the process of social partnership in Russia. The publication analyzes the main shortcomings of the process of development of social partnership in the country. The author examines and identifies the reasons for the ineffectiveness of approaches to solving issues of social partnership, determines the list of the most relevant areas of social partnership development. The study proved that the existing mechanism of interaction between trade union organizations and companies in the process of solving important social issues is of a formal nature. The leaders of trade union organizations often fall under the influence of the management of enterprises and cannot defend the interests of the workforce. The ambiguous interpretation of the concept of social partnership by the participants in the process of social partnership leads to the fact that this process becomes an instrument of policy, and for many employees a way to stay in power. Based on this, the author identified and proposed specific measures to improve the efficiency of the social partnership process in the country. In the article, the author found that the existing Russian system of relations in the framework of the process of social partnership should change. In the final part of the work, specific recommendations are proposed concerning the issues of increasing the effectiveness of social partnership for society as a whole.

**Keywords:** social partnership, efficiency, collective agreement, labor law

Социальное партнерство как новая для России категория появилась и активно внедряется в жизнь последние 10–15 лет. Основной фактор развития данной деятельности – это перенос на плечи бизнеса решения социальных вопросов общества в условиях нехватки государственных финансовых ресурсов. Несмотря на то, что социальное партнерство как необходимый атрибут экономического развития существует в развитых странах уже давно, наша страна ощутила необходимость формирования и стимулирования этого направления только после экономического кризиса 2008 г. За прошедший с этого времени период в этом направлении много было достигнуто, крупный бизнес активно был вовлечен в развитие корпоративной социальной ответствен-

ности. Однако очень много нерешенных проблем до сих пор остались без внимания.

В разное время в своих научных трудах свое понимание решения вопросов социального партнерства выражали российские авторы И.И. Янжул, В.П. Литвинов-Фалинский, И.Х. Озеров, А.А. Микулин, В.И. Усенин, И. Киселев, М. Машенский, Б.Н. Жарков, И.Я. Киселев, А.С. Пашков, С.Ю. Чуча, А.В. Соловьев, С.А. Иванов, В.М. Лебедев, В.А. Васильев, В.А. Михеев, а также зарубежные ученые, такие как Г. Лебер, Л.А. Гордон, Б. Жернигон, А. Одеро, Г. Гуидо [1]. И сегодня эта тема активно обсуждается многими учеными с целью повышения эффективности взаимоотношений бизнеса, общества и государства.

Одним из направлений развития социального партнерства, требующих внимания, является повышение эффективности трехсторонних соглашений – «трипартизма» в России. О причинах неэффективности в практике трипартизма в России, подробно написано в статье О.А. Волкова – председателя Межрегионального профсоюза государственных и муниципальных служащих «О модернизации системы социального партнерства в России или: «О российском трипартизме без лицемерия», откуда, цитируя, можно выделить основную главенствующую позицию: «...трипартизм в России до сих пор является неосвоенным заморским инструментом формирования социальной политики. И причиной тому является то, что в истории современной России от провозглашения суверенитета и признания социального партнерства важной составляющей демократических преобразований к настоящему времени мало что осталось от первоначальных замыслов» [2].

Все необходимые инструменты, методы, атрибуты трипартизма на сегодняшний день в России имеются: профсоюзные объединения, готовые представлять интересы трудовых коллективов; работодатели, представляющие интересы бизнеса; Президент, обративший внимание на «заросший паутинной инструмент социальной политики – трипартизм» [2]. Открытым остается вопрос оценки эффективности использования этих инструментов и методов, заинтересованность участников данного процесса в решении вопросов трипартизма.

По оценкам автора, недостающими звеньями цепи развития трипартизма являются отсутствие политической воли, заинтересованность правительства страны [2].

Иными словами, основываясь на вышеизложенном, можно отметить, что в настоящее время власти, в числе которых также профсоюзные организации, преследуют не столько цель предоставления каких-либо социальных благ для работников или общества в целом, сколько стремятся к получению собственной выгоды и удовлетворению личностных потребностей, что на протяжении многих лет сказывается на понижении качества труда рабочего населения, снижении мотивации и увеличению количества безработных.

Развитие профсоюзного движения во многом зависит от государства, гарантирующего защиту прав трудового коллектива предприятий. Однако существующая система трехсторонних взаимоотношений не гарантирует работникам полноценного участия в решении социальных вопросов.

### Материалы и методы исследования

Чтобы достигнуть устойчивого и эффективного развития общества и социального взаимопонимания, необходимо принятие определенных правовых и организационных мер [3].

Действующие существующие механизмы социального партнерства в России могут только с относительно малой долей вероятности повлиять на решение возникающих проблем в системе трипартизма. Самые существенные и глобальные проблемы часто носят специфичный характер, из-за которого решение таких проблем трудновыполнимо, а порой практически невозможно, и заметно смягчить их только с помощью одних правовых норм не получается. Нельзя надеяться на то, что одними усилиями со стороны государства или иных властных структур возможно ощутимо помочь в данных условиях сторонам социального партнерства, чтобы они смогли стать представительнее, без чего они не в состоянии полноценно осуществлять свою роль в процессе трехстороннего российского сотрудничества. Также нельзя надеяться, что эта же совокупность правовых норм смогла бы существенно в этих же условиях оказать серьезное влияние – в национальном и региональном плане на все стороны экономической и социальной жизни, особенно на микроуровне.

Сегодня, в условиях продолжающегося падения уровня жизни населения, роста социальной напряженности, высокой дифференциации доходов в обществе, недовольство рабочего класса может привести к массовым мероприятиям негодования. Чтобы предотвратить такой сценарий развития событий, нам нужны действенные профсоюзные организации, сплотившие массы трудового народа и выступающие от их имени и в их интересах. Особенно острая необходимость в этом наблюдается в сфере малого и среднего предпринимательства, где никто о соблюдении прав работников не заботится. На сегодняшний день в стране образованы и функционируют много профсоюзных организаций малых и средних предприятий. Однако оценить их эффективность очень трудно, так как нет достаточной информации об их деятельности.

Существующие механизмы социального партнерства в России могут только с относительно малой долей вероятности повлиять на решение возникающих проблем в системе трипартизма. В настоящее время формально используются в качестве методов социального партнерства проведение консультаций, разработка требова-

ний и предложений, участия в коллективных переговорах, оформление соглашений и контроль за выполнением обязательств. Активно пропагандируется внедрение идей социального партнерства среди населения, развитие экспертной оценки состояния системы социального обеспечения.

Самые существенные и глобальные проблемы часто носят специфичный характер, из-за которого решение таких проблем трудно выполнимо, а порой практически невозможно и заметно смягчить их только с помощью одних правовых норм не получается. Нельзя надеяться на то, что одними усилиями со стороны государства или иных властных структур возможно ощутимо помочь в данных условиях сторонам социального партнерства, чтобы они смогли стать представительнее, без чего они не в состоянии полноценно осуществлять свою роль в процессе трехстороннего российского сотрудничества [4].

Для решения существующих проблем в области социального сотрудничества, одним из вариантов является привлечение Торгово-промышленной палаты Российской Федерации (ТПП РФ). В рамках развития системы трипартизма ТПП РФ могла бы осуществлять свою деятельность в направлении формирования основных показателей улучшения благосостояния, снижения социальной напряженности, с одновременным ростом экономического развития территорий. Без этого твердого желания и воли действующих субъектов данных отношений невозможно будущее полноценное развитие трехстороннего российского сотрудничества.

Рассматривая данную тему и опираясь как на российский, так и на зарубежный опыт, можно выделить следующий вопрос, в полной мере отражающий суть производственного анализа: в чем заключается эффективность профсоюзов?

Правовая база Российской Федерации для поддержки работниками деятельности профсоюзных движений существует, более того, она объединяет интересы работников одной отрасли. Однако с психологической точки зрения работники продолжают бояться защищать свои права, поскольку вместо желаемого они могут добиться противоположного результата. Например, пришедшего сотрудника, требующего повысить заработную плату, могут уволить. В такой ситуации вспоминаются слова заместителя председателя комитета по труду и социальной политике государственной думы России Олега Шеина: «Помимо прочего, в России нет культуры, которая бы отстаивала свои права, в том числе и трудовые.

А, как известно, без этого о высокой эффективности профсоюзов говорить не приходится» [5]. Одной из основополагающих задач профсоюзных движений является обязательный контроль показателей дифференциации доходов между различными категориями работников. Но, к сожалению, роль профсоюзных организаций в решении вопросов распределения дохода был и остается спорным.

Особенно это заметно на предприятиях с государственной долей в акционерном капитале. В частности, можно констатировать вопиющие факты высокой дифференциации заработной платы в нефтегазовом и банковском секторе экономики. Разница в заработной плате между высокооплачиваемыми и простыми работниками иногда достигает тысячекратной величины. Очень сложно в таких условиях говорить о социальной справедливости. Понятно, что только в условиях экономического роста в стране, и только под чутким контролем государства полностью можно решить задачи социальной справедливости.

#### Результаты исследования и их обсуждение

Из вышеизложенного можно сделать соответствующий вывод: в современной России профсоюзы не обладают существенной эффективностью, которая была бы способна повлиять на положение работников. Для изменения этой ситуации можно принять следующие меры:

1. Необходимо неизбежное изменение законодательства относительно трудовых отношений и деятельности профсоюзов.

2. Обязательное повышение грамотности людей в данном вопросе, которое было бы способно избавить работников от необоснованных страхов и недоверия по отношению к членству в профсоюзах.

3. Цель государства должна стать приоритетной в поддержке желания граждан защищать свое права не только во всех сферах общественной жизни, но и также в такой важной сфере, как трудовые отношения.

Альтернативой профсоюзной деятельности на многих предприятиях является и активно используется коллективный договор. Каково значение коллективного договора для предприятия и для самого рабочего коллектива?

Коллективный договор – это прежде всего правовой акт, который регулирует условия труда и уклад хозяйственной деятельности работников при активном участии самих работников, таким образом он повышает качество этих условия и целенаправленно развивает систему демократизма на

производстве. На сегодняшний день растёт регулятивная роль коллективного договора, что проявляется в расширении его локальных норм права. Вместе с тем коллективный договор является наиболее значимой и реализуемой на практике формой социального партнерства, а также качественным средством укрепления дисциплины труда и направлен на совершенствование производства, повышается качественный уровень выпускаемой продукции, улучшается организация труда, увеличивается его производительность.

Относительно коллективно-договорных процессов государство способно выполнять две роли: во-первых, оно выступает как субъект и потенциальный участник системы социального партнерства, а во-вторых, одновременно с этим государство является носителем публичной власти.

Коллективный договор в полной мере позволяет руководителю организации не только существенно повлиять на улучшение некоторых условий трудовых отношений, но и обезопасить себя, поскольку, как показала практика, в нормативно-правовых актах имеются ссылки, которые позволяют учитывать расходы при исчислении некоторых видов налогов, если они предусматриваются коллективным договором. Для рабочего коллектива коллективный договор является гарантом соблюдения социальных норм и прав работников. Однако важным аспектом является процесс составления коллективного договора. Инициирование основных задач, необходимых для решения, часто исходит от руководства компании, по причине пассивности коллектива, с одной стороны, недоверия и боязни, с другой. Часто становится затруднительным процесс организации комиссии для выработки решений, стоящих перед коллективным договором.

### Выводы

Итак, рассмотрев социальное партнёрство в масштабе не только России, но и зарубежных стран, можно сделать соответствующие выводы.

Как показывает опыт зарубежных стран, достижение всеобщего согласия в масштабах целой страны возможно только при четко ориентированной государственной политике в должном распределении национального дохода, а также при участии работников в управлении производством. Достижение эффективных показателей и успехи зарубежных стран демонстрируются такими примерами как:

1. Профсоюзы начиная с середины XX в. в Западной Европе, Северной Аме-

рике и Японии смогли достигнуть создания сформированного стандартного семейного бюджета, который полноценно обеспечивал автомобилизацию населения, а также механизацию домашнего хозяйства и развитие фермерских хозяйств.

2. Социал-демократические партии и профсоюзы смогли добиться принятия общенациональной системы социального обеспечения, которая включает в себя такие социальные выплаты, как пенсии по возрасту, пособия по болезни, беременности, инвалидности, безработице, медицинскому страхованию и тому подобное.

3. Самым важным и крупным событием профсоюзного движения в странах Запада стало сокращение рабочего дня, и увеличение возможного свободного времени работников.

Проведенный анализ зарубежного опыта развития социального партнёрства приводит к выводу о том, что именно наличие западной демократии повлияло на сложившиеся подобного рода отношения в социально-трудовой сфере как основной формы взаимодействия работодателей, работников и государства. Социальное партнёрство является отражением исторически обусловленного компромисса интересов основных главных субъектов экономических отношений, выражая при этом объективную необходимость всеобщего согласия и мира, облекая это в основное условие дальнейшей политической, экономической и социальной стабильности.

На сегодняшний день в вопросе трехстороннего сотрудничества государства, работников и работодателей существует много изъянов, во многом благодаря отстраненности первого участника процесса. Очень заметной становится разница между способами отстаивания своих прав работниками в развитых странах и в России. Если в зарубежных странах мы становимся свидетелями открытого противостояния профсоюзных движений с руководством предприятий в вопросах социальной справедливости, то в России наоборот, пока что мы наблюдаем пассивность представителей трудовых коллективов и регулирование этих проблем по инициативе руководства компаний.

Предприятиям из разных секторов экономики присуще наличие несвойственных здоровой рыночной экономике «серых» схем оплаты труда, различных нарушений норм социальной защиты наемных работников, превышающий норму уровень их эксплуатации. Создаются условия с множественными нарушениями социально-трудовых прав работников. В этих условиях руководству предприятий неинтересна раз-

работка трехсторонних соглашений. Это приводит к сговору между руководством компании и профсоюзными лидерами. Отсутствие механизмов своевременного урегулирования проблемных вопросов, в условиях самоустранения профсоюза приводит к росту социального напряжения, недовольству среди работников и привлечению правоохранительных органов к решению сложившихся спорных моментов. Несмотря на то, что во многих предприятиях и организациях создаются комиссии по трудовым спорам, все равно такие споры заканчиваются тем, что со временем работодатель вынуждает недовольного работника уволиться по собственному желанию, тем самым еще раз подтвердив, что никто не гарантирует работнику справедливого решения его проблем.

Можно сформировать заключительный вывод о том, что российская модель трипартизма должна меняться. Повлиять на изменение этой системы могут только сами участники трудовых отношений – немалое влияние оказывают работники, которые позволяют узурпировать власть доминирующих лиц. Из-за этого авторитарная форма управления главенствует во многих предприятиях страны, развиваются тенденции бюрократизации.

На сегодняшний день если социальное партнерство в мире имеет несколько этапов формирования внедрения, такие как социальное партнерство с коллективом, с обществом, экологическое и так далее, то в России пока что главным является соблюдение прав трудового коллектива. Только единицы, и в основном крупные предпри-

ятия с государственным участием, охотно подключаются к программам социального партнерства. Отсутствие мотивов и желаний участвовать в этом процессе со стороны основной части предприятий связано главным образом с низкой эффективностью их производственно-хозяйственной деятельности, низкой заинтересованностью труда, а также с незаинтересованностью в уступках работникам. С целью организации взаимовыгодных отношений между профсоюзами, работодателями и государственными структурами необходимо прежде всего формировать «живой диалог». Только за счет взаимных уступок система трипартизма в России может развиваться и дать результаты. Главными вдохновителями развития социального партнерства должны быть: государство, в лице его исполнительных органов, частные негосударственные организации и, несомненно, сильное профсоюзное движение.

#### Список литературы

1. Семигин Г.Ю. Социальное партнерство в современном мире. М.: Мысль, 1996. 199 с.
2. Волков О.А. О модернизации системы социального партнерства в России. Или: «О российском трипартизме без лицемерия» – 2011. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.unionstoday.ru/news/russian/2011/04/25/14065> (дата обращения: 25.01.2019).
3. Колесников Б.Б. Профсоюзы в России. М.: Эксмо, 2013. 416 с.
4. Камалова П.М., Шейхова П.М. Специфика российской модели социального партнерства // Региональные проблемы преобразования экономики. 2015. № 8. С. 83–87.
5. Волкова Н. Профсоюзы в России: неэффективное наследие. [Электронный ресурс]. URL: [https://www.bbc.com/russian/russia/2010/05/100504\\_russia\\_tradeunions](https://www.bbc.com/russian/russia/2010/05/100504_russia_tradeunions) (дата обращения: 15.02.2019).