

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Л. М. Низова

На основе эволюции развития системы социального партнерства раскрыты его теоретико-методологические и институциональные основы на международном, национальном и региональном уровне. Предложен механизм социального развития предприятия и меры по совершенствованию социального развития трудового коллектива.

«Социальное партнерство — это еще и идеология общества, в котором отсутствует безраздельное господство государства-собственника, работодателей или пролетариата. Социальное партнерство отрицает всякую диктатуру, утверждает общественный договор и согласие на основе оптимальной реализации прав и интересов сторон.»

В. А. Михеев [19]

Возросший интерес к развитию социального партнерства на современном рынке труда продиктован наличием болевых точек в социально-трудовой сфере:

— существенный разрыв между стоимостью и ценой рабочей силы;

— высокая дифференциация оплаты труда между рядовыми работниками и администрациями предприятий;

— усиление дисбаланса спроса и предложения рабочей силы;

— несоответствие рынка образовательных услуг потребностям рынка труда (каждый третий выпускник учебных заведений является дипломированным безработным, а 60% работают не по специальности);

— рост численности маргинальных неконкурентоспособных категорий граждан на рынке труда;

— несоответствие профессионально-квалифицированной структуры безработных и профессионального среза вакантных должностей;

— недостаточный уровень социальных гарантий и социальной защищенности работников в большинстве сфер экономики;

— низкая территориальная мобильность рабочей силы и отсутствие необходимой инфраструктуры рабочих мест для ее трудоустройства;

— значительный разрыв показателя безработицы на общем и регистрируемом рынке труда в территориальном разделе [21], а также излишняя численность занятых в отраслевом разрезе.

Эти и другие проблемы явились объективными предпосылками возникновения и развития социального партнерства как в мировом сообществе, так и в Российской Федерации. В то же время исторический опыт показал, что именно социальное партнерство способствует положительному их разрешению.

Для лучшего понимания сущности и роли социального партнерства, его использования в практической деятельности органов управления, работодателей и профсоюзных организаций (как представителей работников) следовало бы подробнее рассмотреть наиболее узловые вопросы:

1. Эволюционное развитие системы социального партнерства.

2. Институциональные основы социального партнерства.

3. Социальное развитие предприятия на основе социального партнерств

1. Эволюционное развитие системы социального партнерства

В научный оборот, теорию и практику регулирования социально-трудовых отношений понятие «социальное партнерство» вошло сравнительно недавно. В мировом сообществе оно получило развитие после Второй мировой войны, окончательно сформировавшись в 60–70-е гг. XX столетия, а в Российской Федерации — после перехода к рыночной экономике.

Становление системы социального партнерства носит сложный характер и зависит от социально-экономической ситуации в обществе и состояния социально-трудовых отношений между наемными работниками и работодателями. Эволюцию развития социального партнерства можно представить по этапам, социально-экономическим факторам и элементам социального партнерства (табл. 1).

Этап 1. Социально-экономический фактор: возникновение капиталистического производства и формирование двух классов — собственников средств производства и наемных работников.

Элементы социального партнерства: борьба рабочего класса за сокращение продолжительности рабочего дня и повышение зарплаты,

Этапы эволюционного развития социального партнерства [21, с. 65–66]

Этапы	Периоды	Социально-экономические факторы	Элементы социального партнерства
1	XIX в.	Возникновение капиталистического производства и формирование двух классов — собственников средств производства и наемных работников	Борьба рабочего класса за сокращение продолжительности рабочего дня и повышение зарплаты. Объединение рабочих и работодателей, формирование политики попечительства, создание обществ взаимопомощи рабочим
2	Конец XIX в. — начало XX в.	Новая фаза развития капитализма. Концентрация капитала, рост производства, развитие международной кооперации труда, конкуренция на внутреннем и внешнем рынке. Мировой экономический кризис (1929–1933 гг.) и Вторая мировая война	Забастовки рабочих, рост активности профсоюзов, формирование трудового законодательства и образование МОТ. Заключение коллективных тарифных, отраслевых договоров
3	Первая половина XX в.	Укрепление международных позиций СССР, освободительные движения в странах третьего мира	Усиление рабочего и профсоюзного движения, новое соотношение сил между наемными работниками и работодателями, регулирование социальных конфликтов
4	Середина XX в.	Усложнение экономических связей, обострение социальных проблем, усиление милитаризации экономики и расширение экономических функций государства	Изменились социальные отношения, усилилось давление левых сил, развивалось социальное законодательство, формировалась идеология «государство всеобщего благоденствия», появился термин «социальное государство», создавались социально-экономические советы из числа предпринимателей, профсоюзов и государства
5	Конец XX в.	Кризис советской системы социально-трудовых отношений. Развитие институтов гражданского общества, формирование и развитие демократических процедур принятия решений и гласности	Становление новой системы регулирования социально-трудовых отношений в форме социального партнерства
6	Начало XXI в.	Переход к рыночным условиям, введение хозрасчета, самофинансирования и самоуправления на производстве. Возникновение независимых профсоюзов	Формирование новых подходов к подготовке и заключению коллективных договоров и соглашений, развитие цивилизованных форм регулирования социально-трудовых отношений: создание примирительных комиссий и третейских судов

объединение рабочих, становление договорных форм социально-трудовых отношений.

Проблемы регулирования социально-трудовых отношений появились с возникновением капиталистического товарного производства и формированием двух основных классов — собственников средств производства и наемных работников. Их интересы в социально-трудовой сфере не совпадают, что и поставило вопрос о создании механизма их согласования, разработки системы процедур урегулирования конфликтов [21, с. 60].

К. Маркс в своей работе «Капитал» показал, что первоначально такой механизм склады-

вался стихийно и ограничивался борьбой рабочего класса за сокращение продолжительности рабочего дня и повышение заработной платы. Государство на данном этапе помогало капиталу в насильственном удлинении рабочего дня. Лишь тогда, когда система капиталистических отношений окончательно утвердилась, государство, по образному выражению К. Маркса, превратилось в «ночного сторожа», который наблюдал за тем, чтобы никто и ничто не нарушало сложившегося порядка вещей [17, с. 246]. Поэтому рабочие не могли рассчитывать на поддержку государства, так как оно находилось на стороне нарождающегося ка-

питала. Это вынуждало рабочих объединяться. Развитие капитализма, с одной стороны, провоцировало, а с другой — препятствовало объединению рабочих. Во многих странах на данном этапе существовали законы, запрещающие профсоюзы, но в конце XIX в. профсоюзы смогли легализовать свою деятельность. В России началось организованное профсоюзное движение в 1906 г.

Трудовые отношения работников и работодателей, взаимодействие труда и капитала развивались сложно и противоречиво. Профессор МГУ И.Х. Озеров, исследуя состояние трудовых отношений на рубеже XIX–XX вв., писал: «Русский рабочий вполне беззащитен: по закону может отказаться от сверхурочных работ, но это только на бумаге, фактически же он сделать этого не может: его тогда „ставят к воротам“» [23, с. 14–15].

С укреплением профсоюзного движения начали создаваться объединения работодателей. На данном этапе в отдельных странах формировалось трудовое законодательство. Так, в 1907 г. был принят Датский гражданский кодекс, в 1911 г. — Швейцарский кодекс обязанностей, в 1915 г. появилось специальное законодательство в Норвегии, в 1918 г. аналогичные законы принимаются в Германии, в 1919 г. — во Франции. В 1919 г. была образована Международная организация труда (далее МОТ). Необходимость ее создания определялась тремя основными причинами:

1. *Политическая.* Поводом для ее образования послужили революции в России и ряде других европейских стран. В целях предотвращения разрешения возникающих в обществе противоречий взрывным, насильственным, революционным путем организаторы МОТ решили создать международную организацию, призванную всемерно содействовать социальному прогрессу, установлению и поддержанию социального мира между различными слоями общества, способствовать решению возникающих социальных проблем эволюционным, мирным путем.

2. *Социальная.* Тяжелыми и неприемлемыми с общечеловеческих позиций были условия труда и жизни трудящихся. Они подвергались эксплуатации в ущерб их здоровью, семейной жизни, личным интересам. Их социальная защита практически отсутствовала.

3. *Экономическая.* Стремление отдельных стран к улучшению положения трудящихся вызывало увеличение затрат, рост себестоимости продукции, что затрудняло конкурентную борьбу и требовало решения социальных проблем.

Таким образом, МОТ была создана в целях установления и сохранения социального мира, регулирования социально-трудовых отношений, защиты прав человека. Она стала одной из наиболее представительных и авторитетных международных организаций. Тем не менее социального партнерства еще не существовало, потребовалось почти полвека, чтобы это понятие вошло в теорию и практику регулирования социально-трудовых отношений между наемными работниками и работодателями.

Этап 2. Социально-экономический фактор: новая фаза развития капитализма. Концентрация капитала, рост производства, развитие международной кооперации труда, конкуренция на внутреннем и внешнем рынке. Мировой экономический кризис (1929–1933 гг.) и Вторая мировая война.

Элементы социального партнерства (конец XIX — начало XX вв.): В 20–30-х гг. XX столетия капитализм вступил в новую фазу развития, усиление рабочего и профсоюзного движения, новое соотношение сил между наемными работниками и работодателями, становление профсоюзов как института социального партнерства, создание организационных структур по регулированию социально-трудовых отношений.

В 20–30-х гг. XX в. капитализм вступил в новую фазу развития:

— во-первых, усилилась концентрация капитала, увеличились масштабы производства, получила развитие международная кооперация труда, интернационализация производства, усилилась конкуренция как внутри страны, так и на внешнем рынке. В этих условиях участились забастовки рабочих, которые оборачивались для работодателей серьезными потерями. Они снижали конкурентоспособность их продукции, уменьшали прибыль;

— во-вторых, в этот период серьезные экономические потрясения охватили развитые капиталистические страны. Это и мировой экономический кризис 1929–1933 гг., и Вторая мировая война. В результате этого позиции капитала были подорваны, что ускорило поиск путей их сотрудничества с профсоюзами [21, с. 61];

— в-третьих, на фоне таких изменений росла активность профсоюзов. В 1949 г. было восстановлено профсоюзное движение в ФРГ, в 1945 г. образована в Бельгии Всеобщая федерация труда (ВФТБ). Развивалось профсоюзное движение и в южно-европейских странах: в Испании создана Профсоюзная конфедерация рабочих комиссий (ПКРК). В Великобритании

при содействии профсоюзов была образована Лейбористская партия Великобритании, которая после Второй мировой войны трижды находилась у власти.

Все это говорит о том, что процесс формирования отношений партнерства приобретает новые организационные начала в связи с развитием профсоюзного движения.

Этап 3. Социально-экономический фактор: укрепление международных позиций СССР, освободительные движения в странах третьего мира.

Элементы социального партнерства: усиление рабочего и профсоюзного движения, развитие отношений между наемными работниками и работодателями, либерализация трудовых отношений, апробация цивилизованных форм и механизмов их регулирования.

В середине XX в., после Второй мировой войны, в развитых капиталистических странах рабочее и профсоюзное движение все более заявляло о себе как о реальной силе, с которой уже нельзя было не считаться. Такому положению профсоюзов в немалой степени способствовали укрепление международных позиций СССР, распространение советской системы на страны Восточной и Центральной Европы, а также освободительные движения в странах третьего мира. Таким образом, после Второй мировой войны авторитет и влияние профсоюзов в развитых странах усилились, а в мире капитала сложилось новое соотношение сил между наемными работниками и работодателями. Одновременно изменялась и роль государства [21, с. 62].

Этап 4. Социально-экономический фактор: усложнение экономических связей, обострение социальных проблем, усиление милитаризации экономики, расширение экономических функций государства.

Элементы социального партнерства: изменились социальные отношения, усилилось давление левых сил, развивалось социальное законодательство, формировалась идеология «государство всеобщего благоденствия», появился термин «социальное государство», создавались социально-экономические советы из числа предпринимателей, профсоюзов и государства.

В первой половине XX в. увеличилась концентрация производства, усложнились экономические связи, обострились социальные проблемы и усилилась милитаризация экономики, что привело к расширению экономических функций государства. Государство стало занимать экономически активную позицию, оно

участвовало в регулировании не только экономических, но и социальных отношений. Во многих странах Западной Европы и США под давлением левых сил и профсоюзов получило развитие социальное законодательство. Именно на этой волне сформировалась идеология «государства всеобщего благоденствия» (*Welfare State* — государство благоденствия) [21, с. 62].

Его политика в 40–50-е гг. XX в. включала программы достижения высокого уровня жизни населения путем создания государственной системы образования, здравоохранения, жилищного строительства, а также программы социального обеспечения, регулирования минимального размера заработной платы. Затем они были дополнены демографическими и экологическими программами защиты национальной культуры и др. В программных документах многих политических партий, а также в конституциях трех государств Западной Европы (ФРГ, Франция Испания) появился термин «социальное государство».

Социальная политика позволяла стабилизировать общество, урегулировать конфликты и добиться солидарности и партнерства. Благодаря усилиям государства, разрабатывается и утверждается система минимальных стандартов социального обеспечения граждан, гарантированных государством. Итогом этой деятельности явилась достаточно четкая фиксация государственных гарантий в социально-трудовых отношениях: минимальная заработная плата, средняя продолжительность рабочей недели, отпусков, размеры социальной помощи и т. п. При этом социально-трудовые вопросы могли стать предметом переговоров наемных рабочих и собственников, среди которых вопросы оплаты труда, занятости, социального обеспечения, устанавливаемые сверх гарантированного государством минимума. Благодаря усилиям государства в послевоенный период в большинстве европейских стран были созданы национальные социально-экономические советы из представителей объединений предпринимателей, профсоюзов и государства.

Большая роль в развитии системы социального партнерства принадлежит Международной организации труда в сфере регулирования социально-трудовых отношений. Она приняла более двух десятков конвенций и рекомендаций, реализация которых позволила многим странам выстроить свой механизм коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

Этап 5. Социально-экономический фактор: развитие институтов гражданского обще-

ства, формирование и развитие демократических процедур принятия решений и гласности.

Элементы социального партнерства: становление новой системы регулирования социально-трудовых отношений в форме социального партнерства.

Развитию социально-трудовых отношений способствовало становление институтов гражданского общества, формирование демократических процедур принятия решений как на уровне общества в целом, так и на уровне отдельных предприятий. Опыт развитых стран показывает, что демократические процедуры при принятии решений могут иметь место в случае эффективной связи между руководством страны и населением. В этом случае правительство реагирует на критические выступления трудящихся, принимает меры по их реализации. Для работников наличие демократического правового государства является гарантией того, что работодатели в случае нарушения обязательств, зафиксированных в коллективных договорах, несут полную ответственность за их невыполнение [21, с. 64].

Этап 6. Социально-экономический фактор: переход к рыночным условиям, введение хозрасчета, самофинансирования и самоуправления на производстве, возникновение независимых профсоюзов.

Элементы социального партнерства: формирование новых подходов к подготовке и заключению коллективных договоров и соглашений, развитие цивилизованных форм регулирования социально-трудовых отношений: создание примирительных комиссий и третейских судов.

В современных условиях социальное партнерство выступает как альтернатива классовый борьбе и социальному противоречию, как способ согласования интересов различных социальных групп. Партнерские отношения развиваются на условиях широкой гласности, соблюдения прав и свобод для всех сторон общественного согласия, наличия и реализации законодательно-правовых актов.

Все это говорит о том, что возникновение социального партнерства явилось результатом длительного экономического и социально-политического развития.

2. Институциональные основы социального партнерства

В научной литературе представлено множество трактовок понятия «социальное партнерство». Одни ученые рассматривают его как метод регулирования социально-трудовых отно-

шений [11], другие — как вид корпоративизма и неокорпоративистских отношений трех основных субъектов (бизнеса, профсоюзов и государства) [24, с. 49-58], третьи — как социальный и многоплановый противоречивый общественный процесс [10], а четвертые — как цивилизованную форму общественных отношений [19]. Обобщая различные точки зрения, автор склоняется к тому, что социальное партнерство — это форма взаимодействия институтов государства и гражданского общества. Рассмотрим его действия на примере сферы занятости с учетом положений институционально-социологического направления экономической теории [22, с. 150-151].

Представители институционализма расширительно трактуют предмет экономики в сфере занятости под воздействием экономических, социальных, правовых и экономических факторов, создающих институциональную среду, состоящую из формальных и неформальных институтов. К формальным относятся: институт государства, законы, органы службы занятости, общественные организации, учреждения. Система неформальных правил представлена этническими и социально-психологическими институтами, к которым относятся традиции и обычаи занятости отдельных народов (рис. 1).

Словарное понятие «институциональное» происходит от слова институт (от лат. *institutum*) — это совокупность норм права в какой-либо области общественных отношений, та или иная форма общественного устройства [25, с. 670, 499-501].

Проблема институтов в современной экономике широко обсуждаются отечественными учеными-экономистами. Так, по мнению А.В. Кашепова, «институты в экономике — это социальные нормы, привычки и поведение субъектов и в то же время крупные общественные, в том числе государственные структуры» [15]. Более узкое определение дает Е.Г. Ясин: «Институты — это правила поведения, то есть регулятивные принципы, которые предписывают или запрещают те или иные способы действия» [26, с. 135-140]. Отталкиваясь от этих двух мнений, мало назвать государственным институтом органы службы занятости, к ним необходимо отнести нормативно-правовую базу, как основу их деятельности, формы и методы функционирования. Именно на это сделан акцент в ходе нашего исследования.

Нормативно-правовые акты являются основой для принятия практических решений государственного регулирования занятости насе-

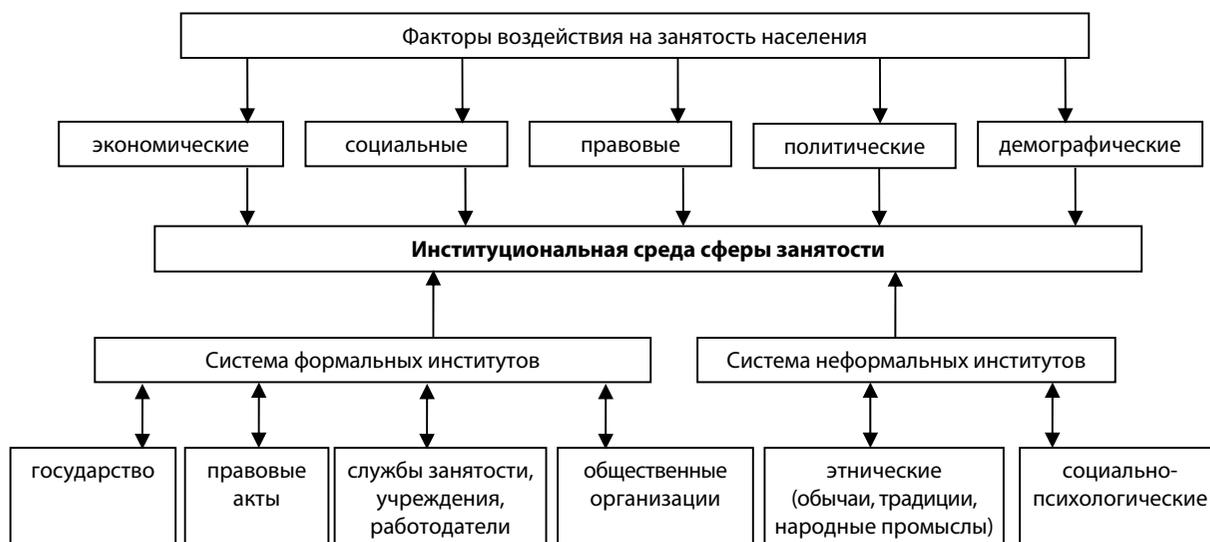


Рис. 1. Основные составляющие институциональной среды сферы занятости

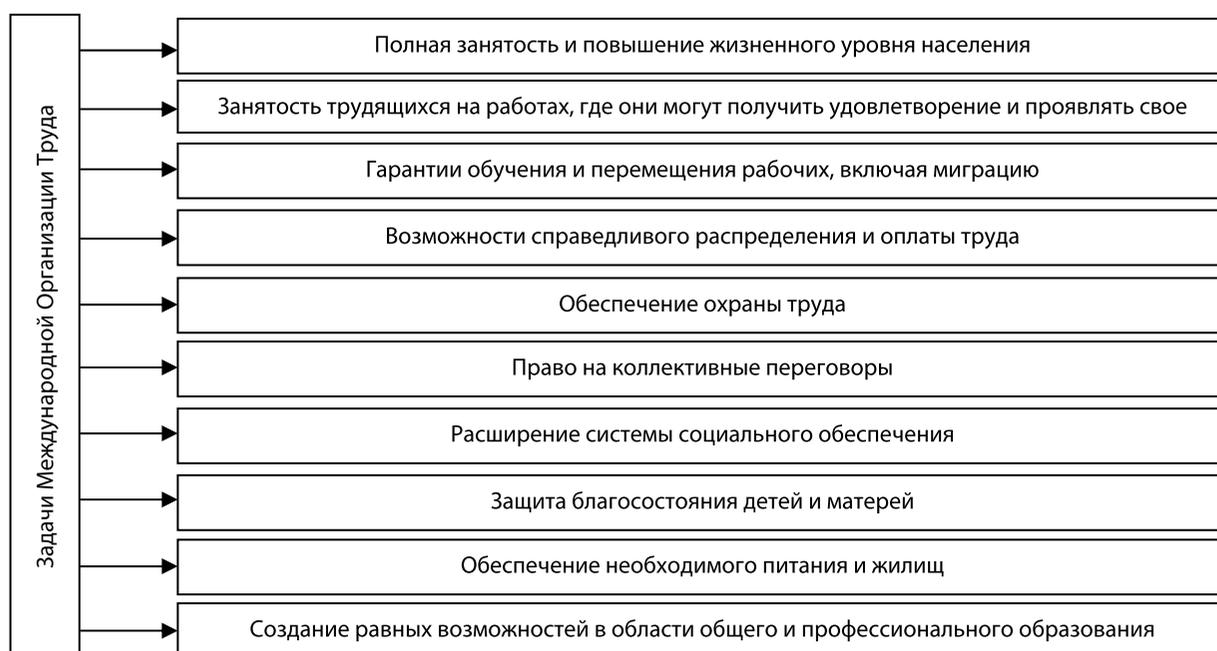


Рис. 2. Задачи МОТ в сферах труда и социального обеспечения

ления. Представляется необходимым рассмотреть их на четырех уровнях: международном, национальном, региональном и муниципальном в их взаимосвязи.

Мировым центром социально-трудового сотрудничества является, как было сказано выше, Международная организация труда (МОТ). От всех международных организаций ее отличает трехсторонняя структура. Каждая страна участвует в ней представителями правительства, трудящихся и предпринимателей.

В условиях новой России широко используется законодательная база данной организации. С регулированием рынка труда и занятости населения, охраны и оплаты труда, со-

циального обеспечения и защиты населения связаны 10 программных задач МОТ, определенных в третьем разделе Филадельфийской декларации (рис. 2).

Для целенаправленного использования документов МОТ их целесообразно систематизировать по направлениям социального партнерства:

1. Для развития социального партнерства особую значимость имеют следующие документы МОТ: Конвенция №98 «О праве на организацию и ведение коллективных переговоров» (1949 г.); Рекомендация №91 «О коллективных договорах» (1951 г.); Рекомендация №94 «О сотрудничестве на уровне пред-

приятия» (1952 г.); Конвенция №154 и Рекомендация №163 «О коллективных переговорах» (1981 г.); Конвенция №153 «О представителях трудящихся» (1971 г.); Конвенция №81 и Рекомендация №81 «Об инспекции труда» (1947 г.); Рекомендация №92 (1951 г.) «О добровольном примирении и арбитраже»; Рекомендация №113 (1960 г.) «О консультациях в отраслевом и национальном масштабе»; Конвенция МОТ №144 (1971 г.) и Рекомендация №152 (1976 г.) «О трехсторонних консультациях»; Конвенция №154 (1981 г.) и Рекомендация №163 (1981 г.) «О коллективных переговорах» и другие [8].

В этих документах сформировано положение об установлении соглашений между государственными органами, организациями предпринимателей и трудящихся. Здесь речь идет о трипартизме и о трехсторонних переговорах как основной форме социального партнерства.

2. Проблемам регулирования рынка труда и занятости населения посвящены следующие законодательные акты МОТ: Конвенция №150 и Рекомендация №158 «О регулировании вопросов труда» (1978); Конвенция №2, дополненная Рекомендацией №1 о безработице; Конвенция №122 и Рекомендация №122 «О политике в области занятости» (1968); Конвенция №168 и Рекомендация №176 «О содействии занятости и защите от безработицы» (1988); Рекомендация №57 «О профессиональном обучении» (1937); Рекомендация №87 «О профессиональном ориентировании» (1949) Рекомендация №117 «О профессиональном обучении» (1962); Конвенция №142, дополненная Рекомендацией №150 «О развитии людских ресурсов» (1975) [8].

В названных международных документах определяются задачи по обеспечению полной, продуктивной и свободно избранной занятости, предупреждению и сокращению безработицы, профессиональной ориентации и обучению на основе социального партнерства заинтересованных органов и организаций.

3. Проблемам оплаты труда, дискриминации и социальной защиты населения посвящены такие законодательные акты МОТ, как: Конвенция №100 «О равном вознаграждении» (1957); Конвенция №105 «Об упразднении принудительного труда» (1957); Конвенция №111 «О дискриминации в области труда и занятости» (1958); Конвенция №26 и Рекомендация №30 «О создании и применении процедуры установления минимальной заработной платы» (1928 г.) Конвенция №95 «Об охране за-

работной платы моряков» (1939 г.); Конвенция №99 «О процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве» (1951 г.); Конвенция №131 и Рекомендация №135 «Об установлении минимальной заработной платы» (1970 г.) [8].

Более 30 конвенций и почти 20 рекомендаций относятся к проблеме социальной защиты населения. Наиболее важным нормативным документом является Конвенция №102 «О минимальных нормах социального обеспечения» (1952 г.). Эти нормативные акты утвердили принцип универсальности социального обеспечения, охватывающего все слои населения и все виды социального страхования в рамках социального партнерства [8].

4. Главные документы МОТ в области прав человека — это конвенции и рекомендации о свободе ассоциации, свободе от принудительного труда и от дискриминации. К ним относятся: Конвенция №87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (принята в 1948 г.); Конвенция МОТ №98 «О праве на организацию и ведение коллективных переговоров» (принята в 1949 г.); Конвенция №135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» (1971 г.) и одноименной Рекомендация №143 (1971 г.), которые предусматривают создание на предприятиях условий, способствующих эффективному выполнению представителями трудящихся своих обязанностей [8].

В условиях вступления в ВТО большую роль играет Конвенция №144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» и одноименная Рекомендация №152 (1976 г.) [8].

Из сказанного видно, что конвенции и рекомендации МОТ играют важную роль в регулировании социально-трудовых отношений на принципах социального партнерства, в становлении и развитии полноценного социально ориентированного рынка труда. Они создают всеобъемлющую нормативную базу, на которой и должно строиться социальное партнерство.

Многие из перечисленных международных трудовых норм ратифицированы в Российской Федерации и легли в основу правовой базы по вопросам социального партнерства, труда и занятости населения. В настоящее время они находят свое отражение в Конституции Российской Федерации [1], Трудовом кодексе Российской Федерации [3] и в Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации» [2]. В статье 37

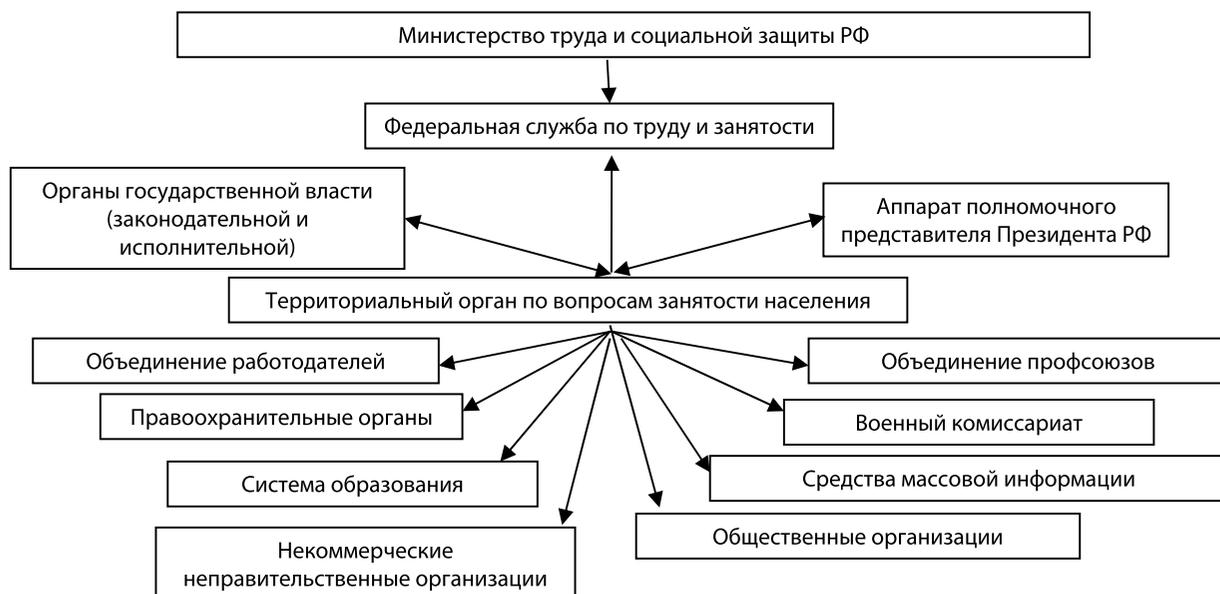


Рис. 3. Схема взаимодействия социальных партнеров в сфере занятости населения Российской Федерации [20, с. 76]

Конституции РФ [1] отражены основы регулирования занятости населения.

Социальное партнерство в Российской Федерации имеет свою специфику. Оно было учреждено государственными структурами как один из элементов реформируемого механизма управления обществом. О нем заговорили в 1991 г., когда начались интенсивные «шоковые» преобразования экономики. Считалось, что рыночное хозяйство не может развиваться без отлаженной системы социального партнерства. Ему отводилась роль буфера, смягчающего переход к новой экономической системе. Оно должно было обеспечить гражданский мир в условиях непопулярных реформ. Поэтому именно в этот период активно создавалась законодательная база по формированию системы социального партнерства [21, с. 77].

Понятие «социальное партнерство» вошло в юридический оборот с момента принятия Указа Президента Российской Федерации «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» от 15 ноября 1991 г. № 212. Позднее законодатель включил данный термин в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (ст. 20) [2] и Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 15).

Однако законодательное понятие «социальное партнерство» впервые закреплено в Трудовом кодексе Российской Федерации, вступившем в действие с февраля 2002 г. В разделе II «Социальное партнерство в сфере труда»

впервые дается определение этому понятию: «социальное партнерство — 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, ст. 23].

В Российской Федерации переход к рыночной экономике сопровождался значительными изменениями в сфере занятости, главный смысл которых выражался в переходе от всеобщей к оптимальной занятости. Однако уровень такой занятости, начиная с 90-х гг. XX в. и до сегодняшнего дня, далек от поставленной цели из-за отсутствия интеграции программ занятости с программами социально-экономического развития страны.

В Концепции становления и развития социального партнерства в Российской Федерации определяется механизм социального партнерства как особый тип социально-трудовых отношений, присущих рыночной экономике, обеспечивающий на основе равноправного сотрудничества наемных работников и работодателей оптимальный баланс и реализацию их основных интересов. Отечественная система социального партнерства включает следующие уровни:

— федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования трудовых отношений в Российской Федерации;

— региональный уровень, устанавливающий основы регулирования трудовых отношений в субъектах Российской Федерации;

— 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 [21, с. 69].

Федеральный уровень устанавливает основы регулирования отношений в сфере труда Российской Федерации в рамках Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации. В нем содержатся общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне.

В настоящее время в Российской Федерации сформированы основные институты социального партнерства (рис. 3). Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров 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.

В Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011–2013 гг. выделены следующие разделы: экономическая политика; заработная плата, доходы и уровень жизни населения; развитие рынка труда и содействие занятости населения; социальное страхование, социальная защита, отрасли социальной сферы; защита трудовых прав, охрана труда, промышленная и экологическая безопасность; социально-экономические проблемы северных регионов России; социальное партнерство и координация действий сторон соглашений [4].

Региональный уровень устанавливает основы регулирования отношений в сфере труда субъекта Российской Федерации. Соответственно, на региональном уровне заключается региональное соглашение, устанавливающее общие принципы социального партнерства на

уровне субъекта Российской Федерации. Так, Закон Республики Марий Эл «О республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 9 ноября 1999 г. № 171-3 определяет, что трехстороннее соглашение — это правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Республике Марий Эл как субъекте РФ, социальные нормативы и программы, нормы оплаты и другие условия труда, социальные гарантии и льготы на территории Республики Марий Эл, взаимные обязательства, заключаемые Правительством Республики Марий Эл, республиканским объединением организаций профсоюзов Республики Марий Эл, республиканским объединением работодателей в пределах их компетенции [5]. В разделе 7 «Развитие социального партнерства и координация действий Сторон» нового Соглашения на 2013–2015 гг. говорится: «Стороны считают необходимым обеспечить в предстоящий период дальнейшее развитие системы социального партнерства и повышение его эффективности» [5, разд. 7]. В сентябре 2011 г. заключено Соглашение о минимальной заработной плате в республике, в соответствии с которым с 1 ноября 2011 г. установлена минимальная заработная плата для организаций внебюджетной сферы в размере 5 652 руб., что выше, чем в среднем по стране [20, с. 70].

По состоянию на 1 января 2013 г. в Республике Марий Эл заключено 60 соглашений, проведена уведомительная регистрация более 1350 коллективных договоров. Численность работников, охваченных ими, составляет 117,3 тыс. человек, или 98% от общей численности работников [20, с. 70].

Механизм социального партнерства на рынке труда в Республике Марий Эл носит многоуровневый характер и строится по схеме (табл. 2).

Отраслевой уровень устанавливает основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях). На отраслевом уровне заключается отраслевое (межотраслевое) тарифное соглашение, которое устанавливает нормы оплаты и другие условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников отрасли (отраслей). Так, в соответствии с выше-названным законом, в Республике Марий Эл реализуются городские отраслевые (межотраслевые), профессиональные соглашения — правовые акты, устанавливающие нормы оплаты и другие условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников определен-

Механизм социального партнерства на рынке труда в Республике Марий Эл (РМЭ)

Уровни социального партнерства	Формы и содержание социального партнерства
1. Федеральная служба по труду и занятости Российской Федерации ↔ Правительство Республики Марий Эл	Рабочие встречи представителей заинтересованных сторон и двухсторонние соглашения
2. Департамент ГСЗН РМЭ ↔ министерства и ведомства РМЭ	В рамках соглашения о сотрудничестве (принимается ежегодно с 13–15 министерствами и ведомствами). Разработка отраслевых программ «Развитие кадрового потенциала и повышение качества рабочих мест»
3. Департамент ГСЗН РМЭ ↔ администрации муниципальных образований	В рамках соглашений о намерениях и их пролонгация. Реализация программ содействия занятости населения муниципальных образований, их софинансирования.
4. Департамент ГСЗН по РМЭ ↔ ГУ РМЭ центры занятости населения городов и районов	В рамках договора о сотрудничестве и совместной работе по содействию занятости населения (постоянно действующий). Реализация территориальных программ содействия занятости населения
5. ГУ РМЭ центры занятости населения городов и районов ↔ администрации муниципальных образований	В рамках договора о совместной деятельности: реализация программ содействия занятости населения муниципальных образований и организация работы координационного комитета содействия занятости населения
6. ГУ РМЭ центры занятости населения городов и районов ↔ органы местного самоуправления	В рамках договоров о совместной деятельности: проведение общественных работ; трудоустройство безработных граждан, особо нуждающихся в социальной защите; реализация программ занятости населения; организация работы общественных советов содействия занятости и проведение деловых встреч («Дней занятости») с работодателями и безработными по месту жительства
7. ГУ РМЭ центры занятости населения городов и районов ↔ работодатели всех форм собственности	В рамках договоров о совместной деятельности: проведение общественных работ; организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан; трудоустройство граждан, испытывающих трудности в поиске работы; реализация программ содействия занятости населения; встречи с работодателями и безработными гражданами по месту жительства
8. ГУ РМЭ центры занятости населения городов и районов ↔ учреждения профессионального образования	В рамках договоров: реализация социальной адаптации безработных граждан; проведение профориентационной работы; организация профессионального обучения безработных граждан
9. Органы службы занятости населения ↔ общественные неправительственные организации: республиканская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений; республиканское объединение работодателей;	В рамках трехстороннего соглашения между правительством Республики Марий Эл, республиканским объединением работодателей, объединением организаций профсоюзов Республики Марий Эл: рассмотрение на заседаниях наиболее сложных проблем занятости; формирование банка вакансий, квотирование рабочих мест, обеспечение социальных гарантий, коллективные договоры
объединение организаций профсоюзов Республики Марий Эл; женские, молодежные и ветеранские (инвалидные) организации и общества	В рамках договоров содействие занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы. Деловые встречи и совещания по проблемам занятости и рынка труда
негосударственные (коммерческие службы занятости), кадровые агентства	Трудоустройство незанятых граждан

ной отрасли (нескольких отраслей), профес- сий, заключаемые отраслевыми профсоюзами, профсоюзами, созданными по профессио- нальному признаку, объединениями (ассоци- ациями) работодателей, действующими в ре- спублике, и соответствующими отраслевыми органами муниципальных образований.

Территориальный уровень устанавливает основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании. На их уровне действует 33 двух- и трехсторонних со- глашений по регулированию социально-трудо- вых отношений. В их рамках ежегодно заклю- чаются более тысячи договоров на реализацию программ содействия занятости населения [20, с. 71].

Уровень организации устанавливает кон- кретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем. Широко используют эту форму работы Волжский и Параньгинский муниципальные образования республики. Например, в коллективном дого- воре Волжского райпо при высвобождении ра- ботника предусмотрены следующие меры: про- изводить доплату за счет средств организации разницы между пособием по безработице и средним заработком работника; предоставлять рабочее время не менее 5 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего зара- ботка; осуществлять обучение для повышения конкурентоспособности работников [20, с. 73].

В коллективном договоре ЗАО племхоз «Упшер» работодатель обязуется не увольнять по сокращению штатов следующие категории работников: в период временной нетрудоспо- собности; во время пребывания рабочих в оче- редном декретном, учебном отпуске; лиц, мо- ложе 18 лет; женщин, имеющих детей до трех лет; работающих инвалидов; лиц, получивших трудовое увечье или профессиональное забо- левание; одиноких матерей или отцов, име- ющих детей до 16-летнего возраста; не допу- скать увольнения двух работников из одной семьи.

В коллективный договор ЗАО «Агрофирма Параньгинская» включены следующие пункты: администрация создает дополнительные рабо- чие места для трудоустройства высвобождае- мых работников; предоставляет преимущест- венное право на оставление на работе граждан: предпенсионного возраста, одиноких матерей и отцов, воспитывающих детей до 16-летнего возраста; предоставляет свободное время в ко- личестве 6 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением средней зарплат- ной платы [20, с. 73].

Практика показывает, что на этом уровне не только заключаются коллективные договоры, но и проводятся консультации между работ- никами и работодателями, происходит обмен информацией. Работники могут осуществить право на участие в управлении организацией, что имеет большое значение для достижения социального мира и процессов согласования интересов работников и работодателей.

На каждом уровне социального партнерства достигаются цели обеспечения эффективного регулирования социально-трудо- вых отношений и формирования механизмов такого регу- лирования, гражданского согласия в обществе на основе учета интересов всех участников со- циального партнерства.

Механизм соцпартнерства любого уровня, по мнению автора, должен включать следующие этапы:

- переговорный процесс между представи- телями сторон;
- процедура согласования интересов сто- рон;
- экспертиза и оценка соглашений и дого- воров;
- привлечение институтов гражданского общества в выработке соглашений;
- формирование органов регулирования партнерских отношений;
- контроль за выполнением отношений и договоров.

3. Социальное развитие предприятия на основе социального партнерства

Во всех экономических системах глав- ной производительной силой является чело- век. Своим трудом он создает материальные и духовные ценности. Чем выше человече- ский капитал и потенциал его развития, тем лучше он работает на благо своего предпри- ятия. Работники предприятия, тесно связан- ные между собой в процессе трудовой дея- тельности, не только создают новый продукт, выполняют работы и оказывают услуги, но и формируют новые социально-трудо- вые отношения [14, с. 63].

Социальная структура коллектива — это важный параметр, влияющий на эффектив- ность деятельности предприятия на основе со- циального партнерства. Благоприятная соци- альная структура способствует развитию тру- довой активности, творческой инициативы, высокой дисциплины труда и росту его эффек- тивности. Неблагоприятная социальная струк- тура затрудняет эффективное решение произ- водственных задач [12, с. 52].

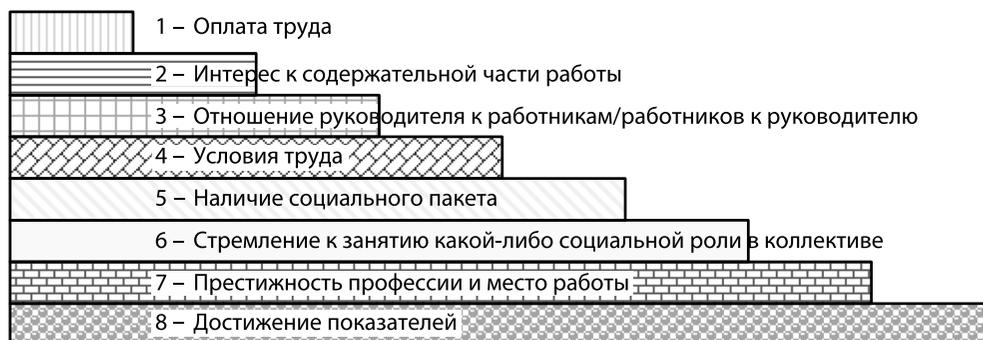


Рис. 4. Ранжирование мнений респондентов о наиболее важных стимулах в трудовой деятельности на предприятии

В целях изучения социального партнерства на корпоративном уровне нами проведено комплексное социологическое исследование трудового коллектива ЗАО «Сернурский сырзавод» Республики Марий Эл. Выборка составила 110 человек, т. е. 96 % от общего количества работающих на предприятии, среди которых 11 % – руководители и специалисты и 89 % – рядовые работники. При этом особое внимание было уделено изучению степени содержательности труда, его условий, факторов привлекательности и уровня оплаты.

Исследование показало, что определяющее воздействие на формирование отношения к труду оказывает мотивация трудовой деятельности как совокупность внутренних побудительных сил (потребностей, интересов, оценка ценностей, ценностных ориентаций, установок, мотивов, идеалов) и внешних побудительных сил – стимулов повышения трудовой активности работников. Огромную роль для повышения производительности труда играют условия труда и качество оборудования (рис. 4).

В основе социального партнерства лежит, как известно, коллективный договор. Опрос показал, что его положения выполняются со стороны работодателя не полностью. Так, основная часть респондентов (88%) даже не знакомы с содержанием коллективного договора, при этом каждый восьмой из опрошенных считает, что условия договора не выполняются в сферах жилищно-бытового обслуживания, охраны труда и здоровья человека (рис. 5).

Особенно остро на предприятии стоит проблема оплаты труда, по этой причине у 54% респондентов возникают конфликты с работодателем, у 16% – по работе в выходные и праздничные дни, у 12% они связаны с другими рабочими вопросами (рис. 6).

На вопрос анкеты «Что в условиях труда Вас не устраивает больше всего?» сотрудники отмечали напряженный режим работы (56%), несоблюдение работодателем охраны труда и

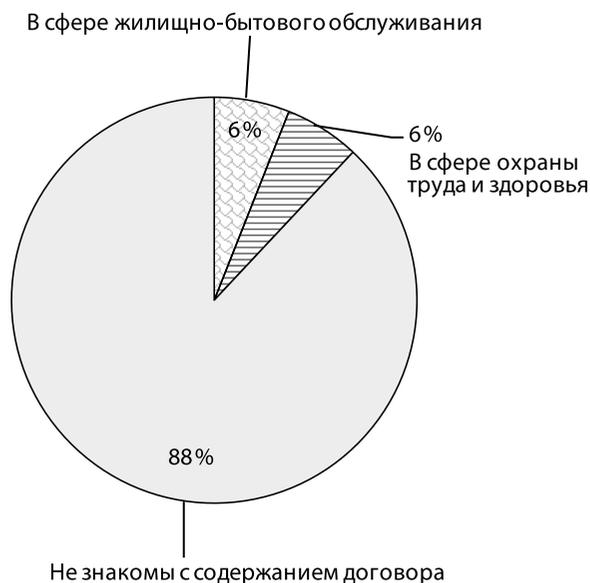


Рис. 5. Ранжирование мнений респондентов о нарушении работодателем коллективного договора



Рис. 6. Ранжирование мнений респондентов о причинах конфликтов с руководством предприятия

здоровья работника (24%), плохое состояние оборудования (16%) и недостаточную оснащенность рабочего места (4%) (рис. 7).

Небезынтересно мнение респондентов о нарушениях на предприятии по вине наемных работников: 78% считают, что нарушений по вине работников не происходит, 14% отметили факты нарушений дисциплины труда, 8% – невыполнение трудовых обязанностей работниками (рис. 8).

Респонденты видят различные формы разрешения конфликта с работодателем: 6% из них считают себя юридически грамотными и готовы обратиться за защитой в суд, 20% — в профсоюзную организацию, 16% — в трудовую комиссию по разрешению споров. Но абсолютное большинство (58%) могут смириться, согласившись с мнением работодателя (рис. 9).

В анкете был поставлен открытый вопрос о мерах по улучшению социально-трудовых отношений в коллективе, респонденты указали на необходимость:

— принятия нового коллективного договора с учетом мнения работников предприятия (98%);

— определения перспективы развития коллектива в форме социального плана (66%);

— проведения регулярных встреч с руководством предприятия и юристами (74%);

— более жесткого контроля за деятельностью работников предприятия (52%);

— создания надлежащих условий для труда за счет приобретения нового оборудования (100%);

— проведения культурно-массовой и спортивной работы (59%).

По мнению автора, для совершенствования социального партнерства в трудовом коллективе и привлечения к его управлению всех работников целесообразно разработать план социального развития предприятия, в котором следовало бы выделить следующие разделы (рис. 10).

План социального развития коллектива предприятия представляет собой научно обоснованную и материально обеспеченную систему мероприятий, направленных на всестороннее и гармоничное развитие всех членов коллектива на основе прогрессивных изменений структуры, условий жизни трудового коллектива, усиление социальной однородности труда, наиболее полное удовлетворение материальных и духовных потребностей членов коллектива. Он тесно должен быть увязан с планом научно-технического развития, совершенствования организации производства и управления, планом капитального строительства, планом по труду и персоналу, финансовым планом, планом внешнеэкономической



Рис. 7. Ранжирование мнений респондентов по обеспечению условий труда

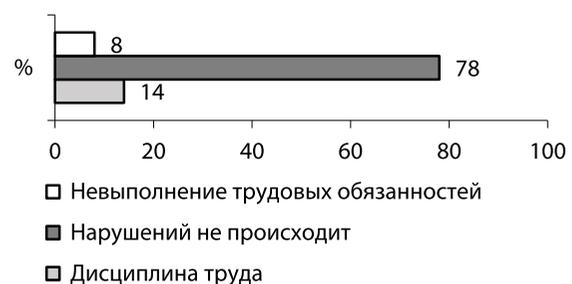


Рис. 8. Ранжирование мнений респондентов о нарушениях условий труда работниками

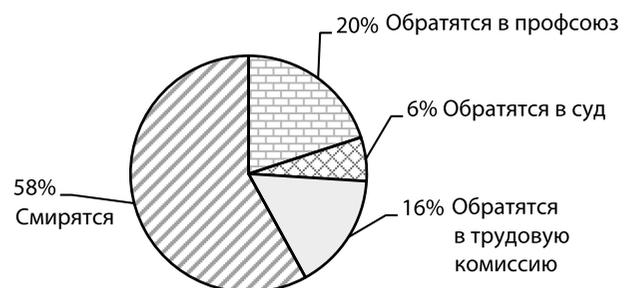


Рис. 9. Ранжирование мнений респондентов о путях разрешения конфликта с руководством предприятия

деятельности и с другими. Нами предложены следующие меры к программе социального развития трудового коллектива:

1. Усиление роли и ответственности социальных партнеров в выполнении коллективного договора:

1.1. Расширение ответственности работодателя:

— повышение заработной платы в соответствии с экономическими показателями предприятия и производительностью труда работников;

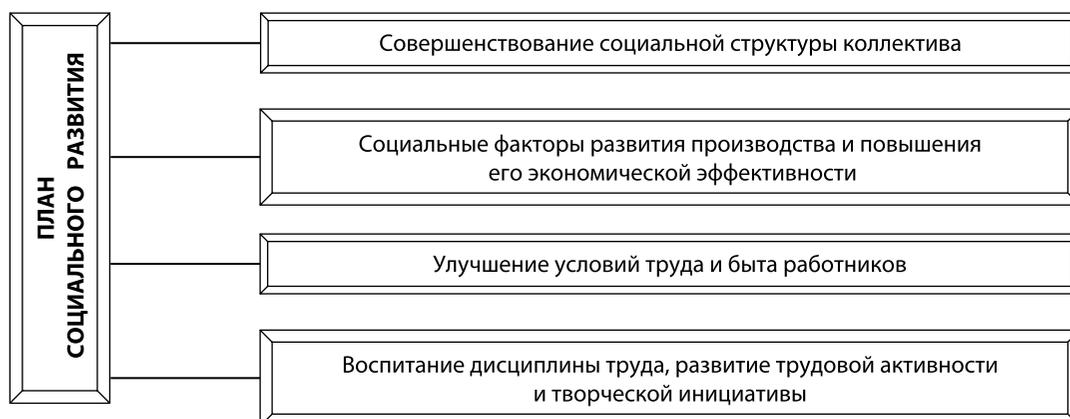


Рис. 10. Структура социального развития

— улучшение условий и охраны труда в соответствии с требованиями законодательства и стандартами социально ответственного бизнеса;

— формирование социального пакета, отвечающего потребностям всех категорий работников предприятия;

— предотвращение возможных увольнений и сокращений работников, а в случае наступления факта — сокращение рабочего дня на один час для поиска работы.

1.2. Активная позиция работников в регулировании механизмов социального партнерства:

— вынесение предложений по проблемным вопросам на заседание двухсторонней комиссии;

— проведение собраний и обсуждение проектов стабилизации действующих положений коллективного договора согласно специфике трудовой деятельности каждого работника;

— взаимодействие с профсоюзной организацией.

1.3. Предоставление профсоюзам необходимых полномочий в решении проблем рабочих и служащих:

— повышение готовности структурных организаций к защите социально-трудовых прав работников, ориентируясь на поиск новых форм и методов профсоюзной работы;

— организация действенного контроля за соблюдением коллективного договора;

— качественная оценка объективной и достоверной информации работодателя о реальном финансово-экономическом состоянии организации;

— повышение требовательности к работодателю по непосредственному привлечению представителей работников в разработке мероприятий и программ по снижению социальных рисков для работников;

— обеспечение взаимосвязи и согласованности действий между представителями работодателей и профсоюзными организациями;

— постоянное информирование членов профсоюза о состоянии дел в организации, способствующее снижению социальной напряженности.

2. Социальная поддержка работников предприятия.

2.1. Решение жилищно-бытовой проблемы:

— выдача работникам предприятия долгосрочных беспроцентных кредитов или кредитов с низкой процентной ставкой на приобретение квартир в жилых домах (данное предприятие имеет такую возможность);

— всесторонняя поддержка строительства в частном секторе в форме выделения земельного участка.

2.2. Решение проблемы оплаты труда:

— планирование бюджетных средств на оплату работающим в выходные и праздничные дни;

— предоставление оплачиваемого отгула, непосредственно после работы в эти дни;

— добавление к отпуску работника неиспользуемых отгулов в течение года.

3. Льготы и гарантии членам трудового коллектива:

— повышение оплаты дополнительных расходов на проживание в период командировок;

— оказание единовременной помощи работнику предприятия при рождении ребенка;

— установление ежемесячной фиксированной доплаты матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста;

— увеличение размера материальной помощи к юбилейным датам до трех окладов;

— предоставление дополнительных трех дней к отпуску работникам, проработавшим без временного листа нетрудоспособности

полный календарный год, или 20% оклада в конце года, для стимулирования работоспособности сотрудников;

— предоставление дополнительного дня к отпуску некурящим работникам;

— предоставление трех нерабочих дней для подготовки и проведения Дня знаний для родителей.

Данные меры должны осуществляться в рамках общей стратегии социально-экономического развития предприятия для совершен-

ствования социального партнерства и реформирования социальной сферы.

Все это позволяет сделать вывод о том, что социальное партнерство как способ цивилизованного регулирования социально-трудовых отношений работников и работодателей при посредничестве государства приобретает все большую значимость и позволяет создавать гарантии социально-экономической стабильности в обществе.

Список источников

1. Конституция Российской Федерации: (публ. с учетом поправок, внес. законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 дек. 2008 г. № 6. — ФКЗ и от 30 дек. 2008 г. п. 7 — ФКЗ) // Рос. газ. — 2009. — 21 янв.
2. О занятости населения в Российской Федерации: Федеральный Закон. — М.: Инфра-М., 2003. — 32 с.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации по состоянию на 5 апреля 2009 года: офиц. текст. — М.: Юрайт, 2009. — 227 с. — (Правовая библиотека).
4. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2011–2013 годы // Рос. газ. — 2011. — №9 (11 января).
5. Соглашение между Правительством Республики Марий Эл, Объединением организаций профсоюзов Республики Марий Эл и республиканским объединением работодателей о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2013–2015 годы. Документ не опубликован [Электронный ресурс]. URL: <http://portal.mari.ru/minsoc/Pages/safetydocs.aspx> — Загл. с экрана.
6. Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. — Женева: МБТ, 1988. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ilo.org/ilo/hex/Nussian/docs>.
7. Филадельфийская Декларация «О целях и задачах Международной организации труда» (1947 г.) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/>.
8. Конвенции, принятые Международной организацией труда [Электронный ресурс]. URL: http://www.oblprof.ru/dc_f/konven.htm.
9. Международная организация труда. Конвенции и рекомендации. 1957–1990. — Женева: Международное бюро труда, 1991. — Т. 2.
10. Волгин Н. А. Социальная политика : 4-е изд., перераб. и доп. — М.: Экзамен, 2008. — 943 с.
11. Гордон Л. А., Клопов Э. В. На пути к социальному партнерству. Развитие социально-трудовых отношений в современной России. — М.: Прогресс, 1993.
12. Дикарева А. Н., Мирская М. И. Социология труда. — М.: Высшая школа, 1989. — 215 с.
13. Дряхлов Н. И. Социология труда. — М.: Изд-во Московского университета, 1995. — 197 с.
14. Журавлев П. В. Менеджмент персонала. — М.: Экзамен, 2005. — 446 с.
15. Кашепов А. В. Рынок труда и политика занятости // Социальная политика. — 2006.
16. Леонова А. Б. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития: хрестоматия / А. Б. Леонова, О. Н. Чернышева. — М.: Радикс, 1995. — 448 с.
17. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. — М.: Политиздат, 1973. — Т. 1.
18. Международная организация труда [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ilo.org>.
19. Михеев В. А. Основы социального партнерства: теория и политика: учеб. для вузов. — М.: Экзамен, 2001. — 448 с.
20. Низова Л. М. Правовой аспект регулирования социального партнерства в сфере труда Российской Федерации // Вестник Марий Эл. — 2007. — № 2 (28). — С. 68-77.
21. Низова Л. М. Социальное партнерство как фактор развития рынка труда и занятости населения. Международный уровень. Экономический аспект формирования и эволюции развития системы социального партнерства на международном уровне // Вестник Марий Эл. — 2006. — № 3 (25). — С. 59-66.
22. Низова Л. М., Якимова Е. О. Занятость населения и ее регулирование в различных экономических системах // Журнал экономической теории. — 2012. — № 2. — С. 146-156.
23. Озеров И. Х. Нужды рабочего класса в России. — М., 1996.
24. Перегудов С. П. Новые экономические структуры и российское государство // Россия и современный мир. — 1996. — № 2 (11). — С. 49-58.
25. Советский энциклопедический словарь. — М.: Советская энциклопедия, 1979. — С. 499-501.
26. Ясин Е. Г. Функции государства в рыночной экономике // Вопросы экономики. — 1997. — № 6. — С. 135-140.

УДК 316.344.27

Ключевые слова: социальное партнерство, занятость населения, работники, работодатели, органы государственной власти, органы местного самоуправления, социально-трудовые отношения