

РОЛЬ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ПЕРИОД ЭКОНОМИЧЕСКИХ КРИЗИСОВ

© Катков В. В., 2016,
канд. экон. наук,
Владимирский филиал РАНХиГС
E-mail: kwant55@mail.ru

Аннотация: в статье рассматриваются вопросы институционализации социального партнерства в РФ на современном этапе. Исследуется вопрос соответствия действующего института социального партнерства существующим реалиям. Предлагается с учетом экономического спада, кризиса пересмотреть существующие нормы, существующий статус всех участников системы социального партнерства, ответственность всех сторон.

Ключевые слова: социальное партнерство, институты, экономический кризис, средний класс, социальная напряженность.

Abstract: The article examines the social partnership institutionalization issues in the Russian Federation in modern times. The problem of the compliance of the currently operating social partnership institution with the emerging realities is studied. It is argued that in view of the current recession it is necessary to revise the existing norms, the status of all actors of the social partnership system, and the responsibility of all parties.

Keywords: social partnership, institutions, economic crisis, middle class, social strain.

Рыночные отношения способствовали коренному изменению социально-экономических устоев в российском обществе. Внешняя стабильность социально-экономических отношений еще не позволяет утверждать, что в обществе нет процессов, которые бы не способствовали нарастанию социальной напряженности в различных слоях населения. Ни для кого не секрет, что обостряется социальное неравенство, усиливается социально-экономическая дифференциация регионов и отраслей народного хозяйства, усложняются процессы в социальной сфере. Эти процессы в перспективе могут вызвать социальные конфликты, дезинтеграцию российского общества. Опыт развитых стран показывает, что в таких условиях реформирование существующих институтов социального партнерства является одним из значимых факторов, способствующих решению указанных проблем. Отечественная наука длительное время рассматривала социальное партнерство преимущественно как технологию регулирования трудовых отношений в организациях, предприятиях, учреждениях. В последние годы научный интерес к социальному партнерству все больше проявляется как к специфическому виду общественных отношений между профессиональными, социальными группами, слоями, классами, их общественными объединениями, органами власти, всеми видами бизнеса, условием и целью развития различных сфер общественной жизни и фактором консолидации общества.

Институционализация социального партнерства является решающим ресурсом и условием развития бизнеса в современной России, позволяет объективно в этой сфере выработать необходимый механизм, способный согласовывать и корректировать социальные взаимодействия бизнеса не только с субъектами, включенными в эту область

социально-экономических отношений, но и с обществом. Роль бизнеса в создании национального богатства и прогресса общества настолько значима, что правомерно рассматривать институт социального партнерства в его развитии как способ достижения компромисса между социальными субъектами, представляющими различные интересы экономического, политического и социального характера, как фактор социальной интеграции различных слоев общества различного уровня, роста качества жизни населения. Однако в этой сфере отчетливо проявляется противоречие между потребностью в институционализации социального партнерства в российском бизнесе как необходимого условия его развития и отсутствием эффективных направлений реализации этого процесса на практике. Отсюда необходимость применения институционального подхода к изучению социального партнерства только возрастает. Разработкой институционального подхода к изучению экономических, политических, социальных, культурных, идеологических и т.д. явлений и процессов занимались многие известные ученые, назовем некоторых из них: Т. Веблен, Д. Гэлбрейт, Дж. Коммонс, К. Маркс, У. Митчелл, Р. Коуз. В итоге следует отметить, что проблема институционализации социального партнерства в различных состояниях социально-экономических систем требует дальнейшего изучения и внесения изменений в существующие правила, особенно в трудовой сфере.

Опыт эволюционной институционализации социального партнерства свидетельствует, что становление этого института начинается, как правило, в трудовой сфере, но по мере развития институциональных признаков он интегрируется в другие области общественной жизни, вовлекая в систему партнерских отношений все большее количество социальных субъектов, признающих незаменимую роль института социального партнерства в преодолении социальной напряженности, поддержании социального мира и стабильном развитии общественных отношений. Основными субъектами института социального партнерства являются представители бизнеса, где основной акцент делается на деловые и организаторские качества менеджера, в первую очередь, топ-менеджера, у которого главным мотивом деятельности становится не только максимизация прибыли, но и получение иных, нематериальных дивидендов. Бизнес в данном случае выступает не только как субъект развития своего дела, но и как социально ответственная личность, активный социальный партнер, включенный в широкий контекст социальных отношений, участвующий в повседневном жизнеобеспечении населения, обладающий навыками сотрудничества, общения и убеждения в организации совместной деятельности людей. Институционализация социального партнерства в российском обществе за более чем двадцать лет реформ не продвинулась далее этапа формирования институциональных признаков преимущественно в трудовой сфере, и, несмотря на легализацию формальных норм в трудовом законодательстве, поведение основных субъектов характеризуется институциональной незавершенностью, выраженной в низком статусе профессиональных союзов, пассивности наемных работников, нежелании работодателей участвовать в процедурах социального партнерства и формальном участии государства в этой области социальных отношений.

Роль института социального партнерства заключается, прежде всего, в том, что его принципы составляют основу необходимых «правил игры» для добросовестной конкуренции, являющейся механизмом развития не только предпринимательства, но и в целом экономики. Идеология, принципы, переговорные и договорные процедуры социального партнерства должны содействовать согласованию разнообразных интересов социальных субъектов, включенных в сферу экономической деятельности, и тем самым обеспечивать соблюдение формальных и неформальных норм, что способствует внешней адаптации и внутренней интеграции субъектов экономической деятельно-

сти. К настоящему времени институционализация социального партнерства в российском обществе в основном представляет: 1) организационно оформленные субъекты социального партнерства в трудовой сфере: государство; объединения работодателей; наемные работники и их представители – профсоюзы [2];

2) сформированное трудовое законодательство, регулирующее отношения социального партнерства в трудовой сфере [1];

3) рост масштабов переговорных процедур и спектр субъектов социального диалога [3].

Следует выделить формальные характеристики этапа развития институциональных признаков, таких как: наличие структур социального партнерства, правовую базу, а также научно-методическое и информационное обеспечение, систему воспроизводства кадров, но только в одном из институтов социального партнерства – профессиональных союзах.

Несмотря на развитие формальных институциональных признаков социального партнерства в трудовой сфере российского общества, признаки этапа их формирования выражены еще не в полной мере, поскольку:

- влияние профсоюзов на отношения работодателей и наемных работников является слабым звеном в этой общественной организации и используется властью при принятии непопулярных решений. В крупных организациях представители профсоюзов выполняют волю работодателей, а на малых предприятиях численность их членов является минимальной;

- самосознание наемных работников и доверие к профсоюзам является низким, а ценностные ориентации в основном патерналистскими;

- российское государство, инициировавшее трансферт института социального партнерства в российское общество, не в полной мере уделяет внимание вопросам принятия решений в трудовой сфере, нередко сводя её к декларации о необходимости развития этого института, зачастую выступая на стороне работодателей;

- российская система социального партнерства имеет многоуровневый характер и высокую структурированность, слабое законодательное обеспечение и сравнительно небольшое число ратифицированных конвенций МОТ.

Социальное партнерство займет другую нишу в обществе в том случае, когда рост экономики очевиден или хотя бы имеются предпосылки для ее роста в ближайшее время. На сегодняшний день можно наблюдать падение производства, наличие безработицы, падение реальной заработной платы. В этих условиях наемным работникам сложно вести переговорные процессы с работодателями. Работодателям коллективные договоры просто не нужны. Работники же из-за боязни потерять работу опасаются открыто заявлять о своих требованиях. При постоянной угрозе увольнения работают на любых условиях работодателя. Безработица среди молодежи достигла максимальных значений. Поэтому о каком-либо реальном равновесии сил наемных работников и работодателей в нашей стране говорить пока не приходится. Для того чтобы договорная практика регулирования социально-трудовых отношений между наемными работниками и работодателями действительно получила развитие в России, недостаточно одного желания профсоюзов, наличия соответствующей правовой базы и некоторой заинтересованности государства [2]. Социальное партнерство как особый механизм регулирования социально-трудовых отношений предполагает наличие равных по силе сторон. Равных не в смысле своего социально-экономического положения, а равных в смысле возможности противостоять другой стороне в случае возникновения конфликта. Социальное партнерство невозможно также без отлаженного механизма

согласования интересов и разрешения конфликтов, неизбежно возникающих в процессе такого согласования.

Важнейшей миссией института социального партнерства кроме обеспечения общественной стабильности и повышения качества человеческого капитала, как известно, является обеспечение конкурентоспособности национальной экономики. В этом случае социальное партнерство выполняет как экономические, так и социальные функции, т.е. регулирует поведение экономических агентов на рынке труда и одновременно выступает в виде одной из форм организации, регулирования и упорядочения общественной жизни и поведения людей в социально-трудовой сфере. Д. Норт утверждал, что институты есть «правила игры» в обществе, или созданные человеком ограничительные рамки, которые управляют взаимоотношениями между людьми [9]. Социальное партнерство в данном случае выступает как особый вид социально-экономического института, определяющий правила поведения в системе социально-трудовых отношений. На фоне проявления негативных социально-экономических последствий, спада экономики, ежели не рецессии, глобального финансово-экономического кризиса, актуальность вопроса поиска, определения конкретной для данного периода позиции со стороны профсоюзов и работодателей возросла.

Рассмотрим в качестве примера поведение участников социально-экономических отношений в период финансово-экономического кризиса 2008-2009 годов и последовавшие чуть позже намерения участников сторон. Так со стороны работодателей был высказан ряд предложений, которые потом активно обсуждались в обществе. В первую очередь, предложения касались повышения возраста выхода на пенсию до 65 лет как для мужчин, так и для женщин, переход на более длительную рабочую неделю, введения в стране 60-часовой рабочей недели, отмена обязательной нормы об уведомлении работника о сокращении, увольнение по единоличному решению работодателя, рассмотрение законодательной инициативы о внедрении практики заключения срочных договоров всего лишь на 1 год, изменение Трудового кодекса в части ответственности работодателей за задержку выплат заработной платы. Однако поддержки, как у Правительства РФ, так и у профсоюзов эта так называемая «инициатива» не нашла. Подобного рода предложения еще раз доказывают, что в период экономического спада, кризиса стороны социального партнерства не имеют общих позиций, способных удовлетворить интересы всех сторон. По нашему мнению, в таких случаях роль государства как участника социальных отношений значительно возрастает. На рынке труда в период кризиса 2008-2009 гг. число занятых заметно снизилось и составляло 69,9 млн. чел., а численность безработных увеличилась до 6,1 млн. чел., что составляло 8,1% от экономически активного населения. В этом случае Правительство РФ увеличило господдержку финансирования рабочих мест, поддержку проблемных предприятий, адресную работу, помощь банкам. Однако данные меры не привели к снижению социальной напряженности. Это было вызвано экономической нестабильностью, задержками заработной платы, вероятностью отправки в неоплачиваемые отпуска, что гораздо выгоднее для работодателя, чем увольнение работника. В результате обострились конфликты между персоналом и менеджерами, разрешение которых, как известно, возможно через механизмы социального партнерства. Просроченная задолженность по заработной плате в 2008-2009 гг. выросла с 2 668 млн руб., до 4 674 млн руб. Используя механизм «задержки» выплат, многие предприятия таким образом сокращали затраты на рабочую силу. Гарантии государственного надзора за полной и своевременной выплатой заработной платы не срабатывали, хотя материальная ответственность работодателя (ст. 236 ТК), институт самозащиты работника (ст. 142 ТК) законом установлены [1]. И только в 2010-2011 гг. задолженность по заработной плате су-

щественно сократилась и составляла 2 632 млн руб. Рост задолженности по заработной плате стал возможен в основном из-за отсутствия у организаций собственных оборотных средств. Часть задолженности образовалась из-за несвоевременного перечисления средств федеральным, региональными и местными бюджетами. Почти половину от общей суммы задолженности приходилось на обрабатывающие отрасли, до 14-16% приходилось на строительство, сельское хозяйство, лесную отрасль.

На примере экономического кризиса 2008-2009 гг. наглядно видно, что институциональные изменения в социальном партнерстве необходимы. Всем участникам социальных отношений на условиях трипартизма необходимы гарантии равного участия и ответственности сторон в любой сложившейся экономической ситуации в стране. В отношении заработной платы следует соблюдать Конвенцию МОТ «Об охране заработной платы» № 95. Только в этом случае можно гарантировать отсутствие роста социальной напряженности в обществе в сложных экономических ситуациях. Спад экономики, снижение ВВП, санкционные меры в адрес нашей страны в 2015 году и дальнейшее их продолжение следует считать экономическим кризисом, сравнимым с кризисом 2008-2009 гг. Снижение у основной массы населения реальных доходов, рост стоимости услуг, рост инфляции, резкое падение на неопределенное время цен на энергоресурсы, доходы от продажи которых являются основным источником поступлений в бюджет, обесценение рубля и т.д., все это вызывает ситуацию неуверенности, постепенного роста социальной напряженности и ожиданий, которые бы способствовали разрешению проблемы. Необходимость коренных изменений института социального партнерства налицо.

Социальное партнерство, по выражению французских социологов, означает переход от «конфликтного соперничества» к «конфликтному сотрудничеству». При этом жесткое противостояние работников и работодателей остается, но оно исключает разрушительные насильственные действия и ведется в рамках добровольной договорной основы. В нашей стране, следует констатировать, что институциональным изменениям системы социального партнерства всегда присущ монополизм государства. Главная проблема в деятельности трехсторонней комиссии на федеральном уровне интересна тем, что профсоюзы и организации предпринимателей формально участвуют в разработке стратегий экономических и социальных реформ [2]. В основном стратегии формируются узким кругом лиц, назначаемых Президентом РФ. Дальнейшие переговоры впоследствии ведутся комиссиями, с заранее ограниченными, определенными рамками. Социальное партнерство, отождествляемое с трипартизмом, то есть с сотрудничеством профсоюзов, объединений предпринимателей и государства, таит в себе опасность подмены всего комплекса элементов социального партнерства верхушечной надстройкой.

Как известно, социальные институты чаще всего создаются, скорее, для того, чтобы служить интересам тех, кто занимает позиции, позволяющие влиять на формирование новых правил. В нашем случае такую роль играет государство. Успешное развитие социального партнерства невозможно без наличия среднего класса, численность которого в нашей стране оставляет желать лучшего, хотя желание по развитию малого и среднего предпринимательства со стороны государства имеется. В то же время, если сравнить децильный коэффициент, то он в нашей стране в 4-5 раз выше, чем в развитых странах, что однозначно указывает на постоянно высокий уровень социальной напряженности. Считаем, что формирование организационной структуры социального партнерства в нашей стране началось, как зачастую говорят, «сверху» - с создания федеральной трехсторонней комиссии, отраслевых и региональных комиссий. Фундамент же структуры социального партнерства на уровне предприятий формируется крайне

медленно, чему есть немало причин, это: 1) недоверие населения к политическим и общественным организациям; 2) доминирование краткосрочности целей в деятельности многих компаний; 3) преобладание патерналистского мировоззрения в сознании большинства населения. Наличие огромного количества всероссийских объединений профсоюзов (более 50) приводит к разобщенности их действий, низкой эффективности, слабому влиянию на принятие конкретных решений. Разобщенность ассоциаций и союзов работодателей (45 структур) значительно затрудняет нахождение общих решений на федеральном и отраслевом уровне [4].

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации № 197-ФЗ от 30.12.2001 (ред.30.12.2015) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. - № 1, ч. 1, ст. 3.
2. Федеральный закон от 01.15.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» [Электронный ресурс]. URL: www.referent.ru/1/10974/card.
3. Федеральный закон от 12.12.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ред. от 22.12.2014). URL: <http://www.consultant.ru>.
4. Федеральный закон от 28.11.2015 № 355-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон "Об объединениях работодателей" и признании утратившими силу отдельных положений Федерального закона "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации"». URL: <http://www.consultant.ru>.
5. Анисимов Л. Российское законодательство о социальном партнерстве и необходимость повышения правового статуса профсоюзов // Вопросы трудового права. - 2012. - № 7. - С. 12.
6. Водопьянова Т. Повышение эффективности социального партнерства: проблемы, практика, технологии // Труд и социальные отношения. - 2011. - № 3. - С. 58.
7. Деханова Н. Г., Горланов Г. В. Партнерство труда и капитала: сущность и формы осуществления в постиндустриальном обществе // Социальная политика и социальное партнерство. – 2013. - № 2.
8. Куракин А., Соловьев А. Социально-трудовые отношения в малом бизнесе: социальное партнерство или патернализм? // Кадровик. - 2012. - № 9, 10; Вопросы трудового права. - 2012. - № 9.
9. Норд Д. Понимание процесса экономических изменений. - М. : Изд. дом Гос. ун-та - Высшей школы экономики, 2010. - 254 с.
10. Рожко Г. Правовой статус объединений работодателей в России и за рубежом // Кадровик. - 2014. - № 11. - С. 25.
11. Скавитин А. Коллективный договор в условиях кризиса // Вопросы трудового права. - 2010. - № 3. - С. 3.
12. Социальное партнерство в Международной организации труда (к вопросу о ратификации РФ Конвенции МОТ об оплачиваемых отпусках) // Социальная политика и социальное партнерство. - 2010. - № 10. - С. 61.
13. Урбан О. Региональная практика социального партнерства // Труд и социальные отношения. - 2012. - № 11. - С. 60.
14. Холоденко Ю. А. Модернизация социальной политики современного Российского государства // Социология и политология. -2014. - № 4.
15. Юханова И. Формирование института социального партнерства в РФ // Труд и социальные отношения. - 2011. - № 2. - С. 80.