

23.00.00 Политические науки

23.00.02 Политические институты, процессы и технологии

## СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В РАМКАХ НОВОЙ КОНЦЕПЦИИ СОЦИАЛЬНО-ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА

Николаева Елена Анатольевна, соискатель Учреждения  
российской академии наук Института социологии РАН (г.Москва)

**Реферат.** Концепция социальной ответственности бизнеса заключается в расширении сферы ответственности компаний перед обществом в рамках реализации модели социального партнерства. Современный российский бизнес находится под давлением власти, однако бизнес-сообщество имеет возможность не только отвечать на давление власти, но и активно влиять на социально-экономическое окружение в своих целях. В настоящее время рождается новая парадигма социальной ответственности российского, а его основными элементами являются социальное партнерство власти, бизнеса и гражданского общества.

**Abstract.** The concept of the social responsibility of business is the expansion of the sphere of responsibility of the companies of the company in the framework of the implementation of the model of social partnership. Modern Russian business is under pressure from the authorities, however, the business community has the opportunity to not only respond to the pressure of the authorities, but also actively influence on the socio-economic environment for their own purposes. At the present time a new paradigm is born of the social responsibility of the Russian, and its main elements are the social partnership of government, business and civil society.

**Ключевые слова:** социальное партнерство, социально-ответственный бизнес, концепция социально-ответственного бизнеса в РФ.

**Key words:** social partnership, social-responsible business, the concept of socially responsible business in the Russian Federation.

Важной составляющей социального партнерства являются социальные инвестиции, расширяющие понятие социальной ответственности бизнеса. Они подразумевают переход от благотворительности к фокусированным социальным инвестициям компаний на национальном и региональном уровнях, направленным на решение актуальных для страны проблем в сфере занятости, борьбы с бедностью, образования, жилья, безопасности, охраны здоровья и среды обитания.

Выделяются два принципиальных критерия социальной ответственности в рамках модели социального партнерства и новой парадигмы отношений власти и бизнеса. Первый критерий позволяет выделить три уровня ответственности:

- перед собственными работниками предприятия;
- перед регионом, в котором находится предприятие;
- перед государством и обществом в целом.

На основе второго критерия формируется альтернатива, которая образует центральную смысловую ось данного понятия: юридическая или нравственная ответственность. Она позволяет различить два поля – «прагматическое» и «морализаторское». Наиболее последовательным вариантом прагматического подхода является формально-юридический, когда во главу угла ставится строгое выполнение налогового законодательства, что предполагает общегосударственный уровень ответственности.<sup>93</sup> Наиболее чистой моделью, заключающей в себе суть морализаторских

---

<sup>93</sup> Гуринович В. Проблемы и перспективы социального заказа // Интернет-газета Центра социального партнерства - Специальный выпуск к дискуссии «Развитие механизмов социального партнерства». - 2003. - № 20.

трактовок, выступает понимание социальной ответственности как благотворительности, идущей не от законопослушности, а от душевной щедрости. Следовательно, социальная ответственность бизнеса в рамках социального партнерства заключается в том, чтобы бизнес исправно платил налоги, определенные в законодательстве и не уходил от их уплаты, а обеспечивал нормальное существование тем людям, которых он обеспечивает работой. Прагматические трактовки социальной ответственности бизнеса сводятся к двум доминирующим подходам: формально-юридический подход, при котором обсуждаемое понятие заключается в строгие рамки правовой ответственности. Согласно этой точке зрения, социальная ответственность находит выражение в своевременной и полной уплате налогов.<sup>94</sup>

Второй подход - достаточно широко распространенное мнение связывает социальную ответственность с социальной политикой на предприятии. Эту интерпретацию можно назвать корпоративной трактовкой, потому что речь здесь идет об ответственном отношении к трудовому коллективу и поддержке социальной сферы конкретного предприятия.

Таким образом, социальное партнерство это многоплановый общественный феномен связано не только с многовариантностью форм общественного устройства, но и с определенными этапами развития, в частности рабочего движения, его зрелостью. Эти процессы отражают не только реакцию господствующих классов на «социальный вызов» масс, но и новые закономерности в развитии современной цивилизации.

Основной результат социального партнерства в рамках социально-ответственного бизнеса в России заключается в том, что в стране достигнуто относительное социальное согласие и мир в обществе. Его достижение потребовало решения целого ряда сложных задач.

*Первой* из них является выделение и четкое определение субъектов партнерских отношений в Российской Федерации, а также тех институтов, которые могут правомерно их представлять.

С исторической точки зрения, первая структура субъектов партнерства была представлена двумя сторонами: работник (и) - работодатель (собственник средств производства). Такое двустороннее партнерство впоследствии получило название «бипартизм». Затем структура субъектов-партнеров претерпевает существенные изменения, так как в переговорном процессе начинает участвовать и государство. Возникшее трехстороннее партнерство стали называть «трипартизмом».

Модель трехстороннего соглашения была закреплена в Конвенции Международной организации труда (МОТ) под номером 144. По этой Конвенции государство также становится социальным партнером и подписывает общенациональное партнерское соглашение-договор наряду с союзами работников и работодателей.

Наконец, субъектная структура социального партнерства усложнилась еще больше - было введено многоуровневое сотрудничество. Оно означало, что принцип трипартизма должен соблюдаться не только на общенациональном уровне, но и на отраслевом, а также на уровне предприятия. Это ведет к тому, что, скажем, при заключении договора на предприятии партнеры должны учитывать содержание отраслевого договора, а при принятии отраслевого договора следует учитывать позиции, закрепленные в общенациональном договоре о социальном партнерстве.

*Вторая* структурная часть партнерства - *объекты* партнерских отношений. Кроме субъектной структуры социальное партнерство в целом, т. е. как особая система, включает в себя и определенную структуру объектов, по поводу которых достигается социальное партнерство. Выше отмечалось, что поначалу объектом были только тарифы заработной платы. Затем объектами становились условия труда, занятость, безработица и социальная защита.

<sup>94</sup> Симпсон С., Туркин С. Социальное измерение в бизнесе: бизнес, общество, власть. // Некоммерческое партнерство. Социальные инвестиции, М., 2001.

Еще одним, *третьим* элементом системы социального партнерства на современном этапе следует считать *стратегию и тактику* его достижения. Это означает необходимость выработки основной долговременной его направленности, т. е. стратегии, соответствующей общей социально-экономической цели, а также тактики ее достижения.

*Четвертый* структурный элемент системных партнерских отношений представляет их *механизм*. Эта составляющая настолько важна и специфична, что требует особого рассмотрения.

Наконец, *пятым* элементом современной системы социального партнерства следует признать культуру и этичность поведения партнеров. Под этим понимается взаимная уважительность партнеров, их честность, доверие, высокая ответственность, без чего невозможна реализация истинно партнерских отношений в обществе.<sup>95</sup> А без них в сложном современном мире, где достаточно много не только внутренних, но и внешних проблем и угроз, стране трудно обеспечить свою устойчивость и независимость.

Все названные элементы социального партнерства в отдельности не могут обеспечить выполнение его задач.<sup>96</sup> Только все вместе, в системном единстве они способны достичь главной цели социального партнерства - социального согласия и мира в обществе.

Под механизмом социального партнерства, как элементом его системы в целом, понимается совокупность методов и инструментов, с помощью которых обеспечивается достижение партнерского взаимодействия сторон. Как всякий механизм, он имеет ряд составляющих рычагов, взаимодействие которых приводит к достижению целевой функции.

Главным элементом (инструментом) рассматриваемого механизма является *переговорный процесс* между сторонами-партнерами. Этот стержневой элемент настолько важен, что остальные, по сути, обслуживают его, обеспечивая эффект его функционирования.

Следующим элементом механизма социального партнерства служат *процедуры (технологии)* выявления и согласования позиций партнеров (например, создание и работа специальных комиссий по изучению и нахождению «контактных» точек в интересах и позициях партнеров).

Еще одним важным элементом следует считать экспертную работу по анализу и оценке предлагаемых положений в общий договор партнеров.

В социальном партнерстве большая роль принадлежит созданию соответствующих законов и других нормативных документов, которые призваны фиксировать юридические рамки партнерства. Это еще один важный элемент механизма партнерства.

В рассматриваемом механизме социального партнерства должен наличествовать контрольный элемент, т. е. орган, главной функцией которого является отслеживание выполнения согласованного и принятого договора партнеров, выявление его нарушений и нарушителей. Наконец, в этом механизме для обеспечения его эффективности должен найти место элемент, выполняющий функции арбитража.

Глубинной особенностью социального партнерства, тем, ради чего оно возникло и развивается, на наш взгляд, является разрешение социальных противоречий. Такие противоречия между основными субъектами, особенно в экономике, не будучи разрешенными или хотя бы смягченными, способны затормозить, прервать и даже остановить социально-экономическое развитие. Более того, вызвать социальное напряжение, социальный конфликт или противостояние в опасных формах.

Таким образом, в рамках новой Концепции социально-ответственного бизнеса социальное партнерство, по нашему представлению, должно определяться на основе этой главной сущностной своей особенности, своей «изюминки». При таком подходе

<sup>95</sup> Гурнов И., Авраимова Е. Стратегии выживания промышленных предприятий в новых условиях. // Вопросы экономики. - 1995. - № 6. - С.22-31.

<sup>96</sup> Государство и негосударственные некоммерческие организации: формы поддержки и сотрудничества. - М.: «СИГНАЛЪ», 1997. - 176 с.

социальное партнерство - это система социальных отношений между партнерами, обеспечивающая разрешение противоречий, и оптимально возможную сбалансированность их действий на основе равноправного взаимного учета их интересов в переговорно-договорном процессе.

Как отмечается в Программе социально-экономического развития Российской Федерации на 2008-2010 годы,<sup>97</sup> одним из направлений совершенствования социального диалога в среднесрочной перспективе является выработка новых форм взаимодействия между государством, бизнесом и обществом. Налаживанию долгосрочных партнерских отношений, развитию конструктивного социального диалога с организациями профсоюзов, объединениями работодателей, другими некоммерческими организациями Минздравсоцразвития России уделяет особое внимание.

Административная реформа, элементом которой является разграничение полномочий между Центром и субъектами Федерации, внесла серьезные коррективы в сложившиеся схемы. Конкретный пример. До выхода Указа Президента от 9 марта 2004 г. № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» общероссийские объединения профсоюзов, представляющие интересы работников организаций, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, заключали отраслевые соглашения с соответствующими министерствами, в положениях которых была предусмотрена функция по заключению отраслевых соглашений на федеральном уровне.

Новые министерства, службы и агентства эти полномочия утратили, в связи с чем представители работников организаций, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, оказались без соответствующей стороны социального партнерства.<sup>98</sup> Чтобы восполнить этот пробел, правительство выпустило постановление «О наделении федеральных органов исполнительной власти правом представления работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении отраслевых (межотраслевых) соглашений на федеральном уровне» от 10 августа 2005 г. № 500.

В соответствии с этим постановлением представлять работодателей вправе федеральные органы исполнительной власти - федеральные службы и федеральные агентства, имеющие подведомственные организации.

Вместе с тем в соответствии с п.3 Указа Президента РФ от 9 марта 2004 г. № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» и п.1.4. Типового регламента взаимодействия федеральных органов исполнительной власти, утвержденного постановлением Правительства РФ от 19 января 2005 г. № 30, федеральные министерства обязаны координировать и контролировать деятельность своих служб и агентств в указанной сфере. В этой связи целесообразно заключение на уровне федеральных министерств более общих соглашений о социальном партнерстве и взаимодействии в установленной сфере. В настоящее время Минздравсоцразвития РФ совместно с заинтересованными сторонами прорабатывает данный вопрос с тем, чтобы рассмотреть его на Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Суть системы социального партнерства заключается в согласовании интересов сторон, достижении консенсуса, что наиболее ярко проявляется в досудебных примирительных процедурах по урегулированию трудовых споров.

Роль системы досудебного разрешения трудовых споров в профилактике трудовых конфликтов, сохранении социальной стабильности и согласия в обществе трудно переоценить. В текущем году сохранилась тенденция к уменьшению социальной напряженности в стране. Число зарегистрированных коллективных трудовых споров за

<sup>97</sup> <http://www.chelt.ru/2005/11-05/marat11-05.html>

<sup>98</sup> Солодка М.С. Ответственность субъекта управления: состояние проблемы и перспективы исследования // Credo. Оренбург. 1998. N 11. С. 33-43.

январь-июль 2011 года снизилось с 40 до 24, забастовок - с 10 до 2. Количество участников коллективных трудовых споров сократилось более чем с 50 тыс. человек в до 20 тыс. в 2011 году.

Центральным звеном системы досудебного разрешения трудовых споров являются специализированные учреждения, создаваемые в субъектах Федерации. Так, в столице уже несколько лет успешно функционирует Московский трудовой арбитражный суд. Практика его работы стала хорошим примером и наглядной моделью для создания аналогичных учреждений в других регионах.<sup>99</sup>

При активном содействии Минздравсоцразвития РФ в рамках Проекта ТАСИС «Трудовое законодательство и арбитраж» в пилотных регионах на трехсторонней основе созданы центры примирительных процедур - модельные трудовые арбитражные институты по урегулированию трудовых споров.

Проект ТАСИС, нацеленный на развитие социального диалога и трехстороннего сотрудничества, осуществляется по трем основным направлениям: трудовое законодательство, трудовой арбитраж, социальное партнерство.

В ходе его реализации:

- подготовлены предложения по сближению трудового законодательства с трудовым правом ЕС и международными трудовыми нормами (МОТ, Совет Европы);
- разработан проект концепции системы досудебного урегулирования трудовых споров;
- организованы два модельных центра примирения для оказания содействия в урегулировании коллективных и индивидуальных трудовых споров (г.Санкт-Петербург и г.Пенза);
- образованы три центра социального партнерства (г.Калуга, г.Тамбов и г.Пермь);
- разработана модель регионального Регистра коллективных договоров и соглашений (г.Саратов).

Государство заинтересовано в сильных, ответственных профсоюзах, способных за столом переговоров на солидарной основе обсуждать с работодателями стратегические планы социально-экономического развития предприятий и организаций. Велика их роль в повышении трудовой дисциплины, проведении согласованной с работодателями политики управления трудовыми ресурсами и капиталом, улучшении качества рабочей силы, что обеспечивает бизнесу основные конкурентные преимущества в современных условиях развития экономики.

Особенно важна роль социального диалога с профсоюзами сейчас, когда ведется поиск оптимальных механизмов выполнения задач, поставленных президентом в соответствии с национальными приоритетами в области здравоохранения и образования.

Конструктивное сотрудничество в сфере поиска взаимоприемлемых решений можно продемонстрировать на примере переговорного процесса между федеральными органами исполнительной власти и Советом Ассоциации профсоюзов работников производственной сферы.

В 2009 году профсоюзы работников здравоохранения, образования и культуры, не согласные с размером индексации заработной платы и уровнем ее повышения, а также с отменой ряда социальных льгот, выдвинули свои требования Правительству РФ и провели акции протеста. Вопрос рассматривался на Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК), в соответствии с решением которой федеральные органы исполнительной власти при участии профсоюзов разработали комплекс мер по повышению оплаты труда бюджетников, а также определили направления ее реформирования.

В результате обсуждения на РТК были приняты Рекомендации по системе оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов - федерального,

<sup>99</sup> Социальное партнерство в современных условиях: Сравнительно - правовой обзор. / Гл.ред. В.Б. Фуреов. - М.: Профиздат, 1998.

региональных, местных. Состоялась серия встреч и консультаций с Советом Ассоциации для уточнения механизмов создания условий для повышения заработной платы работникам бюджетной сферы в 2009 году. На трехсторонней основе подготовлен проект единых рекомендаций по системе оплаты труда в 2011 году. После утверждения на РТК эти Рекомендации будут направлены субъектам Федерации.

В настоящее время по поручению Правительства РФ проводятся активные консультации федеральных министерств с Советом Ассоциации по индексации заработной платы бюджетников и ее повышению в рамках обсуждения в Госдуме проекта ФЗ «О федеральном бюджете на 2013-2015 годы».

В соответствии с поручением Правительства РФ в Минздравсоцразвития России проводятся регулярные консультации с представителями Ассоциации, где обсуждаются вопросы, связанные с увеличением оплаты труда бюджетников в субъектах РФ, повышением структурной эффективности бюджетной сферы, предоставлением работникам бюджетной сферы льгот по оплате жилищно-коммунальных услуг, обеспечением мер по увеличению оплаты труда бюджетников в соответствии с требованиями Ассоциации, заключением отраслевого соглашения на уровне Министерства.

Помимо множества задач, которые призвана решить административная реформа, она знаменует важный шаг в направлении дерегулирования экономики, сокращения избыточных функций государства. Нынешняя система исполнительной власти строится на иных принципах, позволяющих отойти от ярко выраженной отраслевой структуры прежних министерств и ведомств.

В этой связи повышается роль объединений работодателей, которым предстоит решать проблемы развития отраслей, осваивать технологии управления экономикой, вплотную заниматься вопросами повышения ее конкурентоспособности. Новые формы взаимодействия власти и бизнеса должны основываться на прозрачном, ясно сформулированном социальном контракте: успешность бизнеса, доходность компаний, прибыль акционеров представляют для власти интерес не столько с позиций налогообложения (уплата налогов - это гражданский долг и обязанность каждого и ни в коем случае не может считаться «социальной заслугой» налогоплательщика), сколько с точки зрения социальной ответственности бизнеса по отношению к своим работникам, окружающей среде.<sup>100</sup>

В данном контексте власти безразлично, каковы размеры прибыли бизнеса, но ее не может не интересовать та часть доходов, которую получает население через программы «корпоративной социальной ответственности», в первую очередь, через программы повышения зарплаты и «соцпакета» работников. Бизнес интересен государству, прежде всего, как социальный партнер наемных работников и органов местного самоуправления. Именно в таком ракурсе объединения работодателей должны сыграть ключевую роль во взаимоотношениях бизнеса и власти.

Партнерство бизнеса и власти опосредуется через объединения работодателей и только в качестве консолидированного и социально ответственного работодателя бизнес может стать полноправной стороной диалога с властью.<sup>101</sup>

Государство со своей стороны должно всеми силами способствовать этому процессу. Очевидно, что органам исполнительной власти и на федеральном, и на региональном уровне следует более четко зафиксировать свое место в конфигурации социального партнерства работников и работодателей, в отношении к корпорациям и бизнес-сообществу.

Следует особо отметить, что в соответствии с новыми принципами управления экономикой страны в области социального партнерства все большая роль и ответственность за непосредственное коллективно-договорное регулирование социально-

<sup>100</sup> Социально ответственные инвестиции. Влияние моды или результат эволюции капитализма? // М., Магазин инвестиционных фондов, 2009.

<sup>101</sup> <http://www.aonb.ru/depart/sik/main.phtml>

трудовых отношений отводится представителям работодателей и работников, а не государству. Между тем из-за недостаточной активности социальных партнеров власть вынуждена выполнять несвойственные ей функции со стороны работодателей. В частности, федеральные агентства являются стороной 15 действующих отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне.

Представляется, что никакие законодательные инициативы не решат проблему недостаточности представительства работодателей и их низкой активности в этой области. Незрелость социально ответственного бизнеса и недостаточность представительства работодателей - самая острая проблема в сфере социального партнерства. В настоящее время в стране действуют более 60 общероссийских объединений работодателей, но реально в сфере социально-трудовых отношений функционируют не более 40. Государство в лице федеральных органов исполнительной власти, по-прежнему, вынуждено выступать в переговорном процессе со стороны работодателей. Так, из 48 действующих на федеральном уровне отраслевых соглашений в 26 сторону работодателей представляли федеральные органы исполнительной власти.

По некоторым соглашениям отраслевые профсоюзы вынуждены вести переговоры с большим количеством различных работодателей: ассоциаций, союзов, холдингов в виду отсутствия единой стороны, полноправно представляющей всех работодателей отрасли, что несомненно затрудняет переговорный процесс.

Классический треугольник «государство-профсоюзы-работодатели» пока еще сильно смещен в сторону государства. Исправить эту деформацию сможет только активный социально ответственный диалог наших партнеров.

Большая совместная работа проводится в рамках реализации Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2009-2010 годы. Это соглашение закладывает фундамент развития всей социально-трудовой сферы на предстоящий трехлетний период и задает вектор социального диалога на всех уровнях системы социального партнерства.

В Соглашении отражены намерения по дальнейшему разделению социальной ответственности государства, работодателей и работников, необходимость передачи в ходе административной реформы ряда государственных функций саморегулируемым организациям, объединениям работодателей и профсоюзов. В предстоящий период будут реализованы меры по повышению реальной заработной платы работников в соответствии с количеством и качеством труда, определены обязательства сторон по созданию новых эффективных рабочих мест, сохранению кадрового потенциала, совершенствованию нормативно-правовой базы социального партнерства.

Реализация социального партнерства обеспечивается через посредство деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений. В компетенцию таких комиссий, создаваемых на всех уровнях системы социального партнерства, входят обеспечение регулирования социально-трудовых отношений, ведение коллективных переговоров и подготовка проектов коллективного договора, соглашений, их заключение, а также организация контроля выполнения коллективного договора и соглашений (ст.35 ТК). На федеральном уровне ведущее место в системе социального партнерства занимает РТК. Координатором Комиссии президент своим Указом назначил вице-преьера правительства, что подчеркивает ее статус и особую роль в системе социального партнерства.

В этом году было проведено 8 заседаний РТК и порядка 30 заседаний ее постоянно действующих рабочих групп, на которых рассмотрены самые актуальные вопросы социально-трудовых и непосредственно связанных с ними экономических отношений.

На федеральном уровне в настоящее время действует 48 отраслевых соглашений, из них 31 заключено в 2011 году.

В 2011 году в республиках, краях, областях и автономных округах Российской Федерации действовало около 5 тыс. соглашений (в 2010 году - 5,6 тыс. соглашений). Из

них: 73 региональных (трехсторонние соглашения между администрациями регионов, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей), 3491 отраслевых, которые заключены на региональном и территориальном уровнях, 1181 территориальных и 307 иных соглашений.

Из общего количества действовавших в 2010 году соглашений в субъектах Федерации на региональном уровне заключено 1164, на территориальном - 2327.

По данным субъектов Федерации, в организациях всех форм собственности действовало около 192 тыс. коллективных договоров. Это на 7% меньше, чем в 2010 году.

Уведомительную регистрацию в органах по труду прошло 156 тыс. коллективных договоров. По состоянию на 1 января 2012 года коллективными договорами охвачено 24,4 млн. человек, что составило 76% общей численности работников, занятых в реальном секторе экономики.

Интеграция российских предприятий в мировую экономику предполагает принятие соответствующих правил и норм корпоративной культуры, что связано, прежде всего, с высокими требованиями к открытости бизнеса, в частности к социальной отчетности. Последняя, будучи показателем устойчивого развития компании, является инструментом цивилизованного развития бизнеса, управления репутацией фирмы, ее социальными инвестициями.

Государству и бизнес-сообществу совместно следует определить стандарты публичной социальной отчетности как важнейшего элемента корпоративной культуры и критерия социальной ответственности бизнеса. При этом инициатива должна исходить от объединений работодателей. Нельзя заставить бизнес стать социально ответственным, но поощрять социальные программы и социальные инвестиции бизнес-сообщества государство обязано на всех уровнях.

Именно объективная социальная отчетность компаний с четко фиксированными показателями деятельности, ясно сформулированными миссией, целями и принципами ведения бизнеса должна служить водоразделом между бизнесом «для себя» и бизнесом «для людей». Только таким образом власть получит объективный критерий идентификации социальной ответственности бизнеса: соотнесение с ним субъектов предпринимательского сообщества перестанет быть делом произвольного усмотрения чиновников. Не следует забывать, что, в первую очередь, отраслевые тарифные соглашения и коллективные договоры, их качество и содержательность, заявленные в них планы и стратегии развития бизнеса должны стать одними из важнейших показателей социальной ответственности компаний.