

23.00.00 Политические науки

23.00.02 Политические институты, процессы и технологии

## СОВРЕМЕННЫЕ ПРИНЦИПЫ И МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ

Николаева Елена Анатольевна, соискатель  
Института социологии РАН (г.Москва)

**Реферат.** Идеология социального партнерства имеет достаточно давнюю историю. Некоторые исследователи возводят ее к Папе Римскому, который в 1891 году призывал рабочих и капиталистов перейти от разрешения конфликтов через забастовки и локауты к переговорам, в которых учитываются проблемы обеих сторон. Позже традицию трехсторонних переговоров, в которых трудящиеся участвуют через свои профсоюзы, предприниматели - через ассоциации работодателей, а также - в качестве гарантов - власти регионального или государственного уровня, продолжила Международная организация труда, основанная в 1919 году. Эта методика трехсторонних переговоров получила название «трипартизма». На переговорах достигается комплексное соглашение, оговаривающее требования профсоюзов по уровню и темпам роста заработной платы, обязанности предпринимателей по созданию новых рабочих мест, условиям труда, модернизации производства и так далее. Достигнутое соглашение фиксируется в договоре, который подписывается всеми тремя сторонами.

**Ключевые слова:** Российская Федерация, власть и бизнес, социальное партнерство.

Новый импульс социальное партнерство получило в результате успешного использования современной социальной технологии.

В центре социального партнерства лежит процесс коммуникации между его участниками. Практика показывает, что, начинаясь с относительно редких (раз в три-пять лет) и коротких переговоров, развитие социального партнерства ведет к возникновению практически постоянно действующего общественного диалога.<sup>128</sup> Известный социолог Ю. Хабермас называет такое общество «обществом дискурсов»: посредством дискуссий, конференций, семинаров политики, экономисты, эксперты приходят к решениям, которые действительно удовлетворяют все социальные слои и приводят к гармонизации отношений между секторами. В России не развита общественная дискуссия. Регионы должны стать инициатором диалога между всеми субъектами социального партнерства, привлекать для решения социальных проектов политиков, представителей бизнеса и НКО и делать это на постоянной основе.

Таким образом, важнейшей проблемой взаимодействия бизнеса и власти является определение степени ответственности каждого из субъектов за решение социальных проблем и социальное развитие общества.<sup>129</sup>

Достаточно большая часть исследователей<sup>130</sup> считает, что ответственность за развитие общества в максимальной степени возлагается на бизнес. Этот, так называемый, европейский подход поддерживают в основном представители некоммерческих организаций и представители государственных органов власти.<sup>131</sup>

<sup>128</sup> Козловский В.В., Федотова В.Г. В поисках социальной гармонии: социальная справедливость и социальная ответственность. - Свердловск: Изд. Уральского университета, 1990.

<sup>129</sup> Кошкин В., Сычева Ю. К концепции преобразования системы управления российскими предприятиями. // РЭЖ. - 1993. - №11. - С. 14-20.

<sup>130</sup> Арская А.П. Японские секреты управления. // М., Универсум, 1991. - 118 с.

<sup>131</sup> Шохин А.Н., Королев Е.А. Взаимодействие бизнеса и власти в Европейском Союзе // Издательский дом ГУ-ВШЭ, М., 2008. - 160 с.; Гэд Т. Брэндлинг: взламывая корпоративный код сетевой

Часть исследователей<sup>132</sup> разделяет американский подход, в рамках которого сверхзадачей бизнеса является повышение прибыли и рост ценности компании для акционеров, а ответственность за решение социальных проблем должна лежать в основном на государстве.<sup>133</sup>

Социальное партнерство в современном варианте начало свое становление в Западной Европе во второй половине 60-х годов нынешнего столетия, когда западноевропейские страны поразил тяжелый экономический кризис, который затронул не только мелкие и средние предприятия, но и крупные концерны. Кризис проявился в росте цен, остро поставил проблему безработицы. Начали широко применяться сокращенная рабочая неделя, вводиться так называемые праздничные смены. Резко снизилась в связи с этим заработная плата. Сократились государственные расходы на социальные нужды. Борьба трудящихся в защиту своих интересов обострилась, вызывая тревогу крупного капитала и объективную необходимость менять стратегию и тактику сотрудничества.

Историческое развитие рыночной экономики и соответствующих ей отношений все очевиднее вело к конфликтности участвующих сторон, особенно работников и работодателей. Так, все чаще возникали забастовки как одна из распространенных форм социального протеста, выраженного в отказе от работы с предъявлением работодателям определенных требований (экономических либо политических). Высшей формой забастовочной борьбы стала всеобщая политическая стачка, используемая в фазе революционного подъема пролетариата. К концу XIX - началу XX века забастовочное движение было практически постоянным явлением в мире.<sup>134</sup>

В крупных западных странах в XX в. забастовочное движение приобрело значительный размах. В США, например, в период 1948-1957 годов ежегодное число забастовок составляло 3-5 тыс. с числом бастующих по 2-4 млн. человек. Большое распространение забастовки получили и в Европе, особенно во Франции и Италии. В 1948 году во Франции, к примеру, в забастовках участвовали более 6 млн. человек. И, по сути, каждый год было по 1,5-3 тыс. забастовок.

Социальная конфликтность, возникшая, в принципе, много раньше, давно привлекала внимание мыслителей. В числе первых на эту проблему обратил внимание английский философ Фрэнсис Бэкон (1561-1626). В своих работах он показал, что к возникновению конфликтов в обществе ведет пренебрежение интересами и мнениями разных социальных сословий.

Необходимость поиска согласия стала сутью идеи об «общественном договоре», которую широко развивал известный философ-просветитель Жан-Жак Руссо (1712-1778). Такой договор, по мысли философа, способен вернуть людям общее согласие и мир. Немецкий философ И. Кант (1724-1804) был активным сторонником компромисса в общественно-экономических отношениях. Человеческие отношения он рассматривал как взаимные действия, полезные для обеих сторон и поэтому требующие взаимных уступок, компромисса.

В России идеи социального мира, «товарищества» распространял в своих трудах экономист и социолог В. В. Берви-Флеровский (1829-1918). В работе «Положение рабочего класса в России» он резко критиковал полный произвол хозяина по отношению к работнику, ужасающие условия быта рабочих и их детей. Но выход ученый видел не в противостоянии, а в солидарности, в товариществе. Он писал, что «борьбе за существование» нужно противопоставить «союз за существование».

Еще выразительнее эти идеи звучат у русского экономиста Н. Х. Бунге (1823-1895), бывшего одно время Председателем Кабинета Министров. Он подчеркивал, что

---

экономики: Перевод с англ. - Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2001.; Векслер А.Ф., Тульчинский Г.А., Зачем бизнесу спонсорство и благотворительность. // Нижний Новгород, 2002.

<sup>132</sup> США: организация производственных программ. - М., Наука, 1980.-408 с.; Волобуев В.П. Финансовые дилеммы США: эволюция бюджета, регулирования экономики. М., Наука. 1987. - 191 с.

<sup>133</sup> Шохин А.Н. Теория и практика взаимодействия бизнеса и власти. // ГУ-ВШЭ, М., 2004. - 25 с.

<sup>134</sup> <http://www.evolution.info/2010/>

взаимодействие в производстве и отношения предпринимателей и рабочих - стороны одного процесса. Поэтому не враждуя, а подавая руку друг другу они могут добиться общего успеха. Формулой успеха он считал участие рабочих в прибылях.

Важную роль государства и законодательства в регулировании и согласовании противоречивых интересов работников и капиталистов раскрывал в своих работах В. П. Литвинов-Фалинский, изучавший промышленное развитие России в начале XX века. Именно государство должно заниматься балансированием интересов работников и собственников, считал он.

Итак, теоретической основой социального партнерства явилось углубляющееся понимание того, что процесс производства и воспроизводства объективно осуществляется на базе взаимодействия труда и капитала, он невозможен при столкновении и несовместимости интересов его сторон - работодателей и работников. Но это понимали в то время только теоретики.

Резкое нарастание реальных противоречий и противостояний привело к тому, что в начале XX века оказались непримиримыми и две теории:

- Первая доказывала необходимость революционного переустройства капитализма;
- Вторая обосновывала необходимость его реформирования на основе компромиссов.

Формирование социального партнерства могло реально начаться и началось тогда, когда появилась организованность рабочих, их профессиональные союзы. До того момента работодатели могли диктовать все свои условия работнику. Когда же сформировались профсоюзы, капиталистам труднее стало пользоваться своими односторонними преимуществами по отношению к наемным рабочим и они вынуждены были пойти на определенные уступки.

В разных странах Запада процесс формирования двустороннего партнерства, а затем и трипартизма протекал по-разному, со своими особенностями.

Следует выделить пять основных принципов партнерства в социальной сфере:

- взаимное признание интересов сторон (партнера) как важных и правомерных;
- паритетность на всех стадиях партнерских отношений, в том числе и при принятии решений;
- социальную справедливость при регулировании интересов и действий, особенно в сфере труда и распределения доходов;
- поиск и нахождение компромисса при решении спорных и конфликтных вопросов, преследующие главную цель партнерства - достижение социального согласия;
- взаимную ответственность сторон за исполнение (и неисполнение) согласованных решений.

Практическая реализация принципов социального партнерства предполагает учет не только своих интересов, но в равной степени интересов партнеров, что требует немалых усилий, терпения, умения идти на компромисс. Достижение такой согласованности интересов и действий позволяет сгладить противоречия в поляризации общества, повысить экономическую активность всех участников политического процесса, и, в конечном итоге, повысить устойчивость как политических, так и социальных условия для устойчивого и стабильного развития страны.

На основе выработки соответствующих критериев проведена классификация социального партнерства, сформировавшегося в зарубежных странах. Так, в зависимости от уровня переговорных процессов *можно выделить* три основные модели социального партнерств:

*Первая модель* сформировалась в основном в скандинавских странах Европы: в Швеции, Финляндии, Норвегии и Бельгии. Она характеризуется активным вмешательством государства в трудовые отношения и их регулирование. Кроме того, в

этой модели считается важным трехуровневость партнерства: уровень общенациональный, затем отраслевой и, наконец, уровень предприятия.

В Бельгии, к примеру, на высоком общенациональном уровне существует Национальный совет по труду. В него входит равное число участников от каждого из трех партнеров. Государство берет на себя еще и законодательную функцию. На втором, отраслевом уровне создаются «паритетные комиссии». На уровне же предприятия вопросы решаются на двусторонней основе: предприниматели - профсоюзы.

Особенно активно трехстороннее сотрудничество стало складываться на Западе в период мирового кризиса 1929-1933 годах и сразу после него. Считается, что во многом именно благодаря этому странам, особенно вставшим на путь социальной ориентации, удалось достичь общественного согласия.

*Вторая модель* социального партнерства отличается одноуровневостью. Она ограничивается заключением коллективных договоров в основном на уровне предприятий. Эта модель характерна для Канады и США, Японии, ряда стран Латинской Америки.

Объединения предпринимателей, как и профсоюзов, через своих депутатов стараются оказать влияние на законодательство, а уже через него — на отношения между социальными партнерами.

*Третья модель* типична для Центральной Европы (Европейский Союз, Германия, Голландия, Дания, Австрия, Швейцария, Венгрия, Чехия). Она может рассматриваться как промежуточная между первой и второй моделями. В третьей модели главный акцент в социальном партнерстве ставится на его отраслевом уровне. На уровне же всей страны в целом совместные соглашения трех сторон не принимаются, дело ограничивается консультациями. Главный переговорный процесс по этой модели идет в отраслях. Коллективные же договоры на предприятиях, как правило, не заключаются. Предприятия при этом ориентируются на параметры отраслевого соглашения и руководствуются им.