

# Институциональные проблемы формирования российской модели социального партнерства

Барabanов А. А.<sup>1</sup>, Прошина Е. М.<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Северо-Западный институт управления РАНХиГС), Санкт-Петербург, Российская Федерация; \*elena\_proshina@mail.ru

## РЕФЕРАТ

Ключевой задачей социального партнерства является обеспечение стабильного развития общества без социальных потрясений. В условиях развития рыночной экономики, появления социально ответственного бизнеса необходимость эффективного согласования интересов труда и капитала становится очевидной. Социальное партнерство предоставляет уникальную возможность установления конструктивного диалога и позволяет не допустить роста социальной напряженности. В ряде зарубежных стран сформировались модели социального партнерства, определяющие порядок взаимодействия профсоюзов, объединений работодателей и государства. В России институт социального партнерства еще проходит период становления. Появление российской модели социального партнерства — это вполне реальная стратегическая перспектива, которая позволит в полной мере реализовать принципы социального государства и откроет путь новому типу взаимодействия между обществом и государством.

*Ключевые слова:* социальное партнерство, государство, общество, профсоюзы, модель социального партнерства, гражданское общество, социальное взаимодействие, институт

## Institutional Problems of the Russian Model of Social Partnership Formation

Barabanov A. A.<sup>a</sup>, Proshina E. M.<sup>a\*</sup>

<sup>a</sup>Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (North-West Institute of Management of RANEPA), Saint-Petersburg, Russian Federation; \*elena\_proshina@mail.ru

## ABSTRACT

Key problem of social partnership is ensuring stable development of society without social shocks. In the conditions of development of market economy, emergence of socially responsible business need of effective coordination of interests of work and the capital becomes obvious. Social partnership gives a unique opportunity of constructive dialogue and allows prevent growth of social tension. In a number of foreign countries the models of social partnership defining an order of interaction of labor unions, associations of employers and the state. The institute of social partnership still passes the formation period in Russia. Emergence of the Russian model of social partnership is real strategic prospect, which will fully allow realizing the principles of the social state and will open a way to new type of interaction between society and the state.

*Keywords:* social partnership, state, society, labor unions, model of social partnership, civil society, social interaction, institute

---

В условия социально-политической и экономической трансформации в России особую актуальность приобретает проблема сохранения социальной стабильности. Поддержание социального согласия неотделимо от гармоничного учета интересов всех без исключения акторов социальных отношений. Такую возможность может предоставить социальное партнерство. Формирование национальной модели социального партнерства в России имеет крайне важное значение для нашей страны.

В начале XX в. правительства наиболее передовых стран осознали необходимость участия в процессе регулирования социально-трудовых отношений. Постепенно

работники и работодатели стали восприниматься в качестве равных партнеров. Активизировался процесс легализации профсоюзов и практики заключения коллективных договоров с работодателями. Следует отметить, что и в зарубежных странах данный процесс развивался достаточно медленно и обладал множеством ограничений для трудящихся [6, с. 52].

Институт социального партнерства пришел в Россию со значительным опозданием. В советское время к проблеме социального партнерства отношение было скорее враждебное. Официально социальное партнерство было явлением, чуждым советской действительности. Тем не менее в СССР существовали отдельные его проявления, такие как коллективный договор, функциональное представительство и др. Но речь в данном случае уместно вести исключительно именно об отдельных внесистемных проявлениях социального партнерства, носивших, в известной мере, атрибутивный характер.

Следует отметить, что социальное партнерство регулирует коллективные отношения между работниками и работодателями при участии государства. По этой причине в контексте социального партнерства речь идет о функциональном представительстве интересов. Индивидуальные отношения работника и работодателя регулируются с помощью индивидуального трудового договора, тем не менее, на положение конкретного работника оказывает влияние и коллективный трудовой договор. Коллективный договор — это важнейшая составляющая системы социального партнерства. Он является продуктом взаимного влияния индивидуальных и коллективных отношений [6, с. 55].

Социальное партнерство по своей институциональной природе является особым видом общественных отношений, обусловленных потребностью взаимного согласования и защиты интересов различных социальных групп, наемных работников, бизнеса и их объединений, а также органов государственной власти и органов местного самоуправления на основе договорных, взаимноответственных отношений [3].

При наличии действующего механизма социального партнерства отношения работников и работодателей приобретают форму социального диалога. В этом диалоге принципиально важна возможность для каждой из сторон высказать свое мнение и свою оценку обсуждаемой проблемы, а иногда и выразить конструктивные возражения.

Следует обратить внимание на то, что принцип равноправия сторон является главным принципом социального партнерства. Однако, говоря о проблеме построения механизма социального партнерства в России, будет уместно учитывать особенности менталитета ее граждан. В нашей стране власть всегда носила сакральный характер, она принципиально не могла быть равна обществу. Власть значительно возвышалась над обществом. Этот факт является наиболее значимым для дальнейшего выявления характерных особенностей отечественной модели социального партнерства.

Советский период истории нашей страны отложил серьезный отпечаток на процесс формирования гражданского сознания. Противоположность интересов различных социальных групп, характерная для стран Запада, была идеологически лишней. Не существовало иных собственников средств производства, кроме государства. Именно государство было единственным работодателем. В подобных условиях профсоюзы не имели возможности стать полноценными субъектами социального партнерства, их роль становилась формальной. Самое главное, в Советском Союзе, в отличие от зарубежных стран, коллективный интерес превалировал по отношению к частному.

Известно, что либеральная демократия, явившаяся результатом серьезных классовых противоречий и распространения идеи универсального гражданства, определила специфику развития западных моделей социального партнерства. Следует отметить общий мотив, который может в той или иной мере объединять эти модели. Этим мотивом является ранняя капитуляция государства перед натиском

гражданской активности. В нашей стране этот процесс был остановлен Октябрьской революцией 1917 г. В западных странах именно общество определило и навязало государству правила взаимодействия, ставшие в итоге тем, что мы называем сейчас гражданским обществом и правовым государством [1].

Специфика развития гражданского общества, наличие которого является обязательным условием эффективного социального партнерства, в России принципиально отличается от стран Запада. И в настоящее время государство воспринимается гражданами не как партнер или оппонент, которому смело можно возразить, а как начальник, который, независимо от своей позиции, всегда прав. И дело тут не только в том, что государство в меньшей степени, чем на Западе, подвержено критике, а скорее в том, насколько готово наше общество брать на себя ответственность за собственную судьбу.

На Западе гражданское общество при взаимодействии с государством часто становится ареной противоречий, столкновений противоположных интересов. Становление гражданского общества — процесс длительный, на него влияют экономические, моральные, духовные факторы. В странах Западной Европы давно выработаны и реализуются социальные ценности, которые чрезвычайно важны для развития социального партнерства. Относительно России, следует отметить то обстоятельство, что наша страна еще находится в процессе усвоения этих ценностей [4].

Граждане не могут объединяться и добиваться реализации своих интересов, если они не представляют, в каком обществе живут, какие принципы и ценности это общество признает. В нашей стране еще не началась конструктивная общественная дискуссия о четком обозначении приоритетных ценностей постсоветского общества.

Известным является факт, что основу гражданского общества составляют общественные объединения, представляющие различные социальные и профессиональные группы населения. Профсоюзы традиционно являются одним из основных элементов гражданского общества. На современном этапе гражданское общество в России строится главным образом по инициативе государства, а не самих граждан. Это уникальная ситуация. В силу особенностей исторического развития нашей страны профсоюзы не смогли своевременно стать «строителями» гражданского общества.

В системе социального партнерства у государства априорно особая роль. По мнению В.А. Михеева, оно выступает как работодатель, с одной стороны, и как носитель общественных интересов — с другой. В последней своей роли государство осуществляет функцию координации совместных действий партнеров [2].

Особенная роль влечет за собой особую ответственность государства, не только за надлежащее выполнение своих непосредственных функций, но и за работоспособность всей системы социального партнерства в целом. Следует отметить, что ответственность государства крайне высока независимо от модели социального партнерства, поскольку оно обладает значительно большими возможностями, нежели любое общественное объединение.

Две ключевых стороны социального партнерства — профсоюзы и объединения работодателей, вне зависимости от координирующей роли государства, несут ответственность за результативность социального партнерства. От степени заинтересованности сторон в сотрудничестве, от их готовности идти на компромисс зависит реальная перспектива взаимодействия. Значительный потенциал социального партнерства все еще не реализован в полной мере, поскольку профсоюзы, выполнявшие в советский период не типичные для их институциональной природы функции, нуждаются в укреплении своей роли в обществе со стороны государства.

Объединения предпринимателей, сформировавшиеся в нашей стране значительно позже профсоюзов, не сразу стали активными строителями социального парт-

нерства. Неоднозначные итоги приватизации, системный кризис в экономике и прочие негативные предпосылки долгое время определяли формальную роль предпринимательских объединений в социальном взаимодействии. Существенной проблемой остается нежелание бизнеса участвовать в реализации социальных программ.

Постепенно по мере роста институциональной зрелости предпринимательских сообществ происходит изменение их позиции. От недоверия к государству предприниматели переходят к поиску новых путей сотрудничества. В данном случае механизм социального партнерства открывает для них новые перспективы.

К концу 1990-х годов у различных объединений предпринимателей, работодателей возрастает потребность в координации своих действий и усилий для совместного влияния на властные структуры и многочисленные группы интересов работников, профсоюзное движение. Предприниматели и работодатели осознают необходимость создания соответствующих правовых и организационных условий для развития социального партнерства, введения равных правил в сфере социально-трудовых отношений [3].

В России важное место в развитии социального партнерства отводится Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее — РТК). Нормативным основанием ее деятельности служит Федеральный закон № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», принятый в 1999 г. РТК призвана воплощать идею цивилизованного пути совместного решения проблем в сфере социально-трудовых отношений. Помимо прочего РТК призвано содействовать принятию социально ориентированных законов и проведению социально ориентированной политики<sup>1</sup>. Согласно действующему законодательству РТК уполномочено «...принимать по согласованию с Правительством Российской Федерации участие в подготовке разрабатываемых им проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области социально-трудовых отношений...»<sup>2</sup>.

Полноценная реализация вышеуказанной функции может серьезно влиять на характер социально-трудовых отношений и, как следствие, на уровень социальной стабильности. Существенным препятствием построению эффективной системы социального партнерства в России является нежелание работодателей содействовать развитию социального партнерства. Безусловно, данный тезис не является обобщающим для всех руководителей организаций и предприятий. Ряд ответственных работодателей, осознающих выгоду от социально-партнерского взаимодействия, прилагают значительные усилия в формировании социально ориентированных локальных нормативных актов организаций, берут на себя серьезные социальные обязательства. К сожалению, подобные работодатели пока еще в меньшинстве.

Не вызывает сомнений также тот факт, что необходимо реформировать механизм правового регулирования вопросов ответственности конкретных должностных лиц за нарушение законов в сфере труда. Формально отечественное законодательство ориентировано главным образом на защиту интересов работника, однако реальные механизмы этой защиты малоэффективны.

Важнейшим условием повышения качества социального партнерства является активное участие работников в управлении организацией. Несмотря на то, что

<sup>1</sup> Федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 01.05.1999 № 92-ФЗ (действующая редакция, 2016). Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_22938](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_22938).

<sup>2</sup> Федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 01.05.1999 № 92-ФЗ (действующая редакция, 2016) Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_22938](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_22938).

ст. 52 Трудового кодекса Российской Федерации гарантирует право работников на участие в управлении организацией<sup>1</sup>, в реальности этот механизм практически не реализуется вследствие низкого уровня юридической грамотности наемных работников. Традиционно решением данной проблемы занимаются профсоюзные организации, но в нашей стране еще не сложилась устойчивая система по повышению правовой грамотности работников силами и средствами профсоюзных организаций.

Профсоюзы предлагают человеку возможность реализовать свои гражданские права, они представляют собой добровольные объединения людей, пытающихся независимо и самостоятельно отстаивать интересы своих членов.

Общественная роль профсоюзов состоит в расширении сферы своего влияния в обществе, в котором появились новые социальные слои, увеличилась имущественная дифференциация и рост числа малообеспеченных слоев населения. Для решения поставленной задачи профсоюзы взаимодействуют с различными политическими объединениями, содействуют избранию своих представителей в законодательные органы и органы местного самоуправления, поддерживают государственных и политических деятелей [1].

В демократическом обществе самоорганизация граждан в значительной степени зависит от того, насколько профсоюзы воспринимают формирование гражданских качеств у трудящихся как свою непосредственную функцию. Желательно, чтобы повседневная работа профсоюзов с представителями наемного труда была направлена на формирование гражданского поведения. С целью решения данной задачи самим профсоюзам необходимо перейти на иной уровень институционального развития, научиться действовать в условиях многоукладной рыночной экономики. Однако следует учитывать, что на реализацию данных целей могут уйти годы. И только от самого общества в лице заинтересованных акторов зависит, насколько длительным будет процесс переориентации деятельности ключевых субъектов социального партнерства.

Мы полагаем, что для решения многочисленных проблем, связанных с построением национальной модели социального партнерства, необходимы серьезные научные исследования, построенные как на изучении опыта социального взаимодействия стран Запада, так и на выявлении социально-политических особенностей России.

## Литература

1. *Барабанов А. А.* Профсоюзы как фактор развития гражданского сознания // Право и государство: культурологическое измерение: Международная научно-практическая конференция, 25 ноября 2016 г. СПбГУП, 2016.
2. *Гуторов В. А.* Идет ли посткоммунистическая Россия к гражданскому обществу? // Практическая философия и гражданское общество в России: сб. ст. под ред. В. Г. Марахова. СПб. : Изд-во СПбГУ, 2004.
3. *Михеев В. А., Михеев А. В.* Социальное партнерство как механизм устойчивого социально-экономического развития // Социально-гуманитарное знание. 2002. № 5. С. 194–206.
4. *Пугин Н. А.* Социальное партнерство в России: генезис, основы, тенденции развития: монография. М-во образования и науки РФ, Федер. агентство по образованию, Перм. гос. техн. ун-т. Пермь : редакционно-издательский отдел Пермского государственного технического университета, 2006.
5. *Социальная модернизация России: итоги, уроки, перспективы.* М., 2005.
6. *Социально-трудовые отношения в современной России: перспективные модели социального партнерства / науч. ред. А. С. Запесоцкий.* СПб. : СПбГУП, 2017.

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683).

**Об авторах:**

**Барabanов Антон Анатольевич**, доцент кафедры государственного и муниципального управления Северо-Западного института управления РАНХиГС (Санкт-Петербург, Российская Федерация), кандидат политических наук; tony.barabanov@list.ru

**Прошина Елена Михайловна**, профессор кафедры государственного и муниципального управления Северо-Западного института управления РАНХиГС (Санкт-Петербург, Российская Федерация), кандидат философских наук, профессор; elena\_proshina@mail.ru

**References**

1. Barabanov A.A. Labor unions as factor of development of civil consciousness // Law and state: culturological measurement [Pravo i gosudarstvo: kul'turologicheskoe izmerenie]: International scientific and practical conference, on November 25, 2016. St. Petersburg University of the Humanities and Social Sciences, 2016. (In rus)
2. Gutorov V.A. Does postcommunist Russia go to civil society? // Practical philosophy and civil society in Russia: collection of articles under the editorship of V.G. Marakhov [Prakticheskaya filosofiya i grazhdanskoe obshchestvo v Rossii: Sb. st. pod red. V.G. Marakhova]. SPb. : St. Petersburg State University publishing house, 2004. (In rus)
3. Mikheev V.A., Mikheev A.V. Social partnership as mechanism of sustainable social and economic development // Social and humanitarian knowledge [Sotsial'no-gumanitarnoe znanie]. 2002. N 5. P. 194–206. (In rus)
4. Pugin N.A. Social partnership in Russia: genesis, bases, development tendencies: monograph. Perm State. Technical University. Perm : Publishing department of the Perm State Technical University, 2006. (In rus)
5. Social modernization of Russia: results, lessons, prospects. M., 2005. (In rus)
6. The social and labor relations in modern Russia: perspective models of social partnership / scientific edition of A.S. Zapesotsky. SPb. : St. Petersburg University of the Humanities and Social Sciences, 2017. (In rus)

**About the authors:**

**Anton A. Barabanov**, Associate Professor of the Chair of State and Municipal Management of North-West institute of management of RANEPA (St. Petersburg, Russian Federation), PhD in Political Sciences; tony.barabanov@list.ru

**Elena M. Proshina**, Professor of the Chair of State and Municipal Management of North-West institute of management of RANEPA (St. Petersburg, Russian Federation), PhD in Philosophy, Professor; elena\_proshina@mail.ru