



УДК 316.4.05+60.56

Совершенствование социального партнерства в условиях современного этапа социально-экономического развития России

Т. М. Баландина, Н. Р. Петров

Баландина Таисия Михайловна, доктор социологической наук, профессор кафедры истории, философии, политологии и социологии, Саратовский социально-экономический институт (филиал) Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова, balandinatm@gmail.com

Петров Никита Романович, аспирант кафедры истории, философии, политологии и социологии, Саратовский социально-экономический институт (филиал) Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова, nr_petrov@mail.ru

В статье раскрываются проблемы социального партнерства в России. Рассматривается значение социально-экономической политики в реализации партнерских отношений между работниками, работодателями, государством. Выявлены основные пути совершенствования социального партнерства в условиях современного этапа социально-экономического развития России. Социальное партнерство рассматривается не только как формальная система взаимодействия отдельных трудовых коллективов, работодателей, профсоюзов, представителей федеральной, региональной, муниципальной власти, направленная на согласование и защиту социально-экономических прав, интересов, нужд работников, но и как комплексный инновационный метод осуществления социально-экономического взаимодействия субъектов труда, определяющий условия разрешения социальных, а также экономических противоречий в отдельных регионах.

Ключевые слова: социальное партнерство, государственная социально-экономическая политика, работник, работодатель, государство.

Improving Social Partnership in the Conditions of the Present Stage of Socio-economic Development in Russia

T. M. Balandina, N. R. Petrov

Taisia M. Balandina, <https://orcid.org/0000-0001-7577-4826>, Saratov Socio-Economic Institute of the Plekhanov Russian University of Economics, 89 Radischeva St., Saratov 410003, Russia, balandinatm@gmail.com

Nikita R. Petrov, <https://orcid.org/0000-0001-9219-3011>, Saratov Socio-Economic Institute of the Plekhanov Russian University of Economics, 89 Radischeva St., Saratov 410003, Russia, nr_petrov@mail.ru

The article presents the problems of social partnership in Russia. The significance of socio-economic policy for realizing partnership between workers, employers and the state is considered. The main ways of social partnership improving in the conditions of the present stage of social and economic development of Russia are revealed. Social partnership is considered not only as a formal system of in-



teraction between individual labor collectives, employers, trade unions, representatives of federal, regional, municipal authorities aimed at coordinating and protecting socio-economic rights, interests and needs of workers. Moreover, it functions as a comprehensive innovative method for implementing socio-economic interaction of labor subjects defining the conditions for resolving socio-economic contradictions in separate regions, as well.

Keywords: social partnership, public social and economic policy, worker, employer, state.

DOI: <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2019-19-4-423-426>

В настоящее время в России актуализируются необходимость осмысления проблем обеспечения социальной стабильности общественного развития, создание устойчивой системы социального взаимодействия и партнерства между работодателем, работником и государством. Совершенствование системы социального партнерства, обновление принципов его функционирования в России представляют собой, с одной стороны, необходимое условие желанных для оптимизации социально-экономических отношений, с другой стороны, вариант обеспечения компромисса между собственниками, предпринимателями, работниками и властью. Совершенствование социального партнерства представляет собой в современных условиях единственный возможный механизм цивилизованного разрешения социально-трудовых противоречий в экономической сфере Российской Федерации¹.

В рыночных условиях социальное партнерство представляет собой инновационный метод осуществления социально-экономического взаимодействия, направленного на реализацию социальной миссии по разрешению не только социальных, но и экономических проблем в отдельных регионах². В условиях выживания российской экономики в период санкционного давления в Саратовской губернии прослеживается целый ряд проблем, которые невозможно решить без выстраивания социального партнерства.

Можно привести данные статистики по Саратовскому региону, которые выглядят по настоящему пугающими: в списках банкротов можно встретить настоящие легенды региональной промышленности, такие как АО «АП Саратовский завод резервуарных металлоконструкций», балаковский завод ОАО «Волжский дизель имени Маминых», марксовский ОАО «Волгодизельаппарат». Также в перечне банкротов в разные годы можно было увидеть ОАО «Хвалын-



ский завод гидроаппаратуры», ЗАО «Саратов», ООО «Балаковский завод металлоконструкций», АО «Саратовский радиоприборный завод», ООО «Завод керамзитобетонных изделий», ЗАО «Энгельский трубный завод», ООО «Группа Компаний «Астэк-С»», ООО «Ямал-ЛТД», балашовский ООО «Трубопрокатный завод» и многие другие предприятия.

В результате около года назад Саратовская область попала в число лидеров России по банкротствам юридических лиц. В исследовании Центра макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования Высшей школы экономики губерния оказалась в числе 25% регионов страны с наихудшей ситуацией³.

Большинство предприятий прошли через производственные конфликты, когда противостояние трудовых коллективов и администрации привело к еще большей напряженности. Не вызывает сомнения тот факт, что наличие социального партнерства могло бы спасти многие предприятия. Конечно же, тут нельзя обойтись и без поддержки третьей стороны – государственных структур, которые должны быть максимально заинтересованными в сохранении производственных мощностей в регионе и в снижении уровня безработицы (несомненно, закрытие предприятий приводит к ухудшению общей социальной обстановки в области). Приведем некоторые данные статистики по губернии:

– в области было зафиксировано 63 банкротства на 100 тыс. населения, что гораздо выше среднероссийского показателя (45 банкротств на 100 тыс. чел.);

– численность занятых в обрабатывающих производствах в регионе лишь снижалась – со 176 тыс. чел. в 2012 г. до 167 тыс. в 2015 г.;

– Саратовская область стала аутсайдером рейтинга бюджетной обеспеченности. По объему бюджетных средств на последнее (14-е) место в ПФО и стала одним из антилидеров (83-е место) в целом по стране (такая информация содержится в базе данных и рейтингах «Открытого бюджета», отметим, что в РФ всего 85 регионов);

– по состоянию на август 2018 г. бюджетные доходы на одного жителя губернии составили 26,9 тыс. руб., расходы – 25,9 тыс. руб.

Именно система социального партнерства на предприятиях могла бы способствовать не только стабилизации производственных процессов, но и повышению эффективности их взаимодействия с поставщиками и покупателями. Современная система социального партнерства, с одной стороны, включает в себя и стабилизирует деятельность трудовых коллективов предприятия, интегрирует деятельность работодателей, профсоюзов, представителей власти, с другой – представляет собой многоуровневый конструкт, определяющий рост эффективности «согласования, коррекции и защиты социальных и эконо-

мических прав и интересов работников и работодателей»⁴. Социальное партнерство помогает также выстраивать и реализовывать социальные отношения нового инновационного уровня, включая предприятия в региональные инновационные национальные проекты. Отсутствие же четкого понимания на практике расширения социального партнерства вызывает социальную напряженность, сокращение государственной поддержки и приводит к трудовым конфликтам.

Реализация интересов экономического развития и предприятий зависит от трехстороннего социального партнерства, которое может быть чрезвычайно значимым для предупреждения роста социальной напряженности и недовольства населения. Руководству предприятий Саратовской области необходимо максимально изучить опыт и практику решения внутренних трудовых конфликтов и возможностей, которые открывают новые механизмы социального партнерства, и в ускоренном варианте внедрять данный опыт у себя. Благодаря расширению полномочий профсоюзного движения затруднен диктат работодателя, а трудовой коллектив получает возможность сформировать собственные требования по таким важнейшим вопросам, как минимальная заработная плата, продолжительность рабочего времени, минимальные социальные гарантии, соблюдение техники безопасности. Также, следуя сложившимся в зарубежной традиции практикам, можно говорить о том, что союзы предпринимателей должны более активно решать собственные проблемы и продвигать интересы предприятий на муниципальных, региональных и федеральном уровнях⁵. Следовательно, в Российской Федерации и государственные структуры должны стремиться к международно признанным нормам и стандартам в рамках социального партнерства.

Следующей проблемой, требующей решения на всех уровнях социального партнерства, является ответственность за неисполнение принятых обязательств. В настоящее время профсоюзы стоят на позиции силовых методов воздействия на предпринимателей и правительство, так как большинство своих обязательств последние не выполняют. При этом ряд специалистов рекомендуют совершенствовать социальное партнерство в России «с учетом особенностей прежней советской системы управления, национального менталитета, актуального экономического и политического положения, современных глобальных тенденций развития»⁶. Умение идти на компромиссы и учитывать интересы всех сторон способно сдвинуть ситуацию с мертвой точки.

На основании вышеизложенного можно уточнить условия для развития социального партнерства в Российской Федерации в целом.

1. Формирование в стране эффективной социально ориентированной экономики, способ-



ной обеспечить достаточно высокий уровень жизни населения и повысить качество жизни, создать условия для общественной стабильности (эффективная экономика – залог высокого уровня занятости населения и стабильных доходов).

2. Использование социального партнерства как метода разрешения противоречий между трудом и капиталом при наличии среднего класса (в этом направлении объявлена поддержка Правительством РФ малого и среднего бизнеса, чья доля в экономике России сейчас невелика).

3. Не нарушать главного условия социального партнерства – компромисса между трудом и капиталом, искать все возможные пути разрешения конфликтов через достижение компромиссов и постоянно искать новые методы сотрудничества между администрациями предприятий и трудовыми коллективами.

4. Повышение авторитета и роли профсоюзов в социальном партнерстве. Доверие к этой структуре должно возрастать и со стороны трудового коллектива, чьи интересы профсоюз призван защищать, и со стороны администраций предприятий как оппонентов по переговорным процессам. В настоящее время с этим вопросом в России ситуация крайне сложная, по данным соцопросов только 8% работающих доверяют данным организациям, считая, что они созданы лишь для сбора профсоюзных взносов, но не выполняют обязанностей по защите трудящихся. Отсюда снижение численности профсоюзов и их членов.

5. В Российской Федерации необходимо работать над формированием новой ментальности у трудящихся и предпринимателей. Современная ситуация показывает нам примеры, сравнимые со временем крепостного права, когда одни выступают в качестве хозяев, а другие – подневольных рабов. Россиянин не обучен, придя к работодателю, «продавать себя» по той цене, которой он достоин, не каждый трудящийся находит в себе силы и мужество идти до конца, отстаивая свои права. При таком подходе невозможно говорить о полноценном диалоге сторон. Специалисты уверены, что только «в условиях перманентного социального диалога сторон, осознания ими необходимости интеграции интересов социальное партнерство явится тем инструментом, с помощью которого будет достигнут социальный мир и гармония социально-трудовых отношений, станет возможным ускоренное продвижение в направлении стабильной, инновационной экономики»⁷.

6. Необходимо обратить пристальное внимание на формирование правового поля в рамках социального партнерства. Среди трудовых коллективов, предпринимателей и представителей государственных структур нет должной правовой культуры. Она необходима для участия в договорных процессах, в трудовой этике. Это очередной шаг в выстраивании гражданского об-

щества и грамотных рыночных отношений. Необходимы структуры, способные обучать основам трудовой этики и культуре сотрудничества, тем более что данный процесс взаимовыгоден обеим сторонам.

7. Должна вестись работа по разработке методик, положений, рекомендаций и пособий по формированию сторон социального партнерства, ведению переговоров и процедур посредничества, организации подготовки, заключению и выполнению соглашений и коллективных договоров, регистрации и распространению их действия, способам разрешения коллективных трудовых споров. Следующим этапом в данном направлении должно стать формирование кадрового обеспечения работы по социальному партнерству, что предполагает разработку программы различных форм обучения, повышения квалификации работников органов исполнительной власти (местного самоуправления), объединений работодателей, профсоюзов, занимающихся вопросами социального партнерства.

8. Также одним из направлений совершенствования социального партнерства на предприятиях России должно стать повышение исполнительской дисциплины. Каждая из сторон – участников социального партнерства – берет на себя определенные обязательства, однако их исполнение крайне низкое, зачастую на предприятиях нарушается провозглашаемое социальным партнерством равенство сторон и открытость при принятии важных для производства и трудового коллектива вопросов. Следовательно, решение данной проблемы способно в целом улучшить ситуацию.

Таким образом, на предприятиях России есть необходимые условия для социального партнерства, но реализация его программ сталкивается со множеством реально существующих проблем, требующих решения со стороны государственных структур, администраций предприятий и профсоюзов как представителей трудового коллектива.

Примечания

- 1 См.: Баландина Т. М., Кузьмин А. В. Внешний социальный контроль хозяйственной организации // Вестн. СГСЭУ. 2015. № 1 (46). С. 85–90.
- 2 См.: Шипитко А. Б. Современные модели социального партнерства в социально-трудовой сфере // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Социология. Политология. 2013. Т. 13, вып. 1. С. 35–40.
- 3 См.: Территория промышленного пессимизма. URL: <http://www.vzsar.ru/special/2018/11/06/territoriya-promyshlennogo-pessimizma.html> (дата обращения: 08.05.2019).
- 4 Шипитко А. Б. Методологические основы исследования социального партнерства хозяйственных организаций // Вестн. ПАГС. 2013. № 1 (34). С. 104.



- ⁵ См.: Быченко Ю. Г., Баландина Т. М. Современная социологическая интерпретация общественного воспроизводства // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Социология. Политология. 2015. Т. 15, вып. 3. С. 46–52.
- ⁶ Землянухина Н. С., Эмих И. В. Концептуальные на-
правления совершенствования российской системы социального партнерства с учетом германского опыта // Вестн. СГТУ. 2009. № 3 (40). С. 156.
- ⁷ Янченко Е. В. Социальное партнерство как гарантия достойного труда (на примере Саратовской области) // Управленец. 2010. № 11–12. С. 41.

Образец для цитирования:

Баландина Т. М., Петров Н. Р. Совершенствование социального партнерства в условиях современного этапа социально-экономического развития России // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Социология. Политология. 2019. Т. 19, вып. 4. С. 423–426. DOI: <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2019-19-4-423-426>

Cite this article as:

Balandina T. M., Petrov N. R. Improving Social Partnership in the Conditions of the Present Stage of Socio-economic Development in Russia. *Izv. Saratov Univ. (N. S.), Ser. Sociology. Politology*, 2019, vol. 19, iss. 4, pp. 423–426 (in Russian). DOI: <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2019-19-4-423-426>