

УДК 3 338.242.2

Доцент Г.С. Армашова-Тельник

(ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения») кафедра информационных технологий предпринимательства.

тел. +79117386337

E-mail: atgs@yandex.ru

Associate professor G.S. Armashova-Tel'nik

(Saint Petersburg State University of Aerospace Instrumentation") Department of Information Technology Business.

phone +79117386337

E-mail: atgs@yandex.ru

Роль социального партнерства в системе социально-трудовых отношений

The role of social partnership in the system of social and labor relations

Реферат. Формирование и использование в текущей деятельности и долгосрочном развитии хозяйствующих субъектов эффективного инструментария в процессе управления предусматривает рассмотрение модели социального партнерства в России как механизма достижения баланса интересов между субъектами социально-трудовых отношений, что актуализирует данную тему. Структура статьи последовательно сформирована с учетом причинно-следственных взаимосвязей рассматриваемых аспектов и ориентирована на целевые ориентиры, выявление негативных факторов и тенденций, и последующих вариантов их устранения с целью повышения результативности производственными процессами субъекта хозяйствования и усиления эффекта воспроизводства квалифицированных кадров. Расширение функциональных позиций российской модели социального партнерства является в настоящее время одним из эффективных направлений, деятельность в котором предполагает выработку и реализацию решений для успешного регулирования социально-трудовых отношений субъектов трудовой сферы, создает условия для повышения статуса структур социального партнерства и их деятельности как в сфере труда, так и в сферах экономики, политики на государственном уровне, что, в свою очередь, выступает обеспечивающим реализацию ключевых социально-экономических интересов субъектов сферы труда фактором. Вклад автора в развитие данной проблематики исследования заключается в выработке направлений по усилению позиций российской модели социального партнерства посредством применения модернизации структуры социального партнерства и устранению недостатков в процессе его функционирования.

Summary. Formation and use in current operations and long-term development of economic entities effective tool in the management process includes consideration of the model of social partnership in Russia as a mechanism to achieve a balance of interests between the subjects of social and labor relations, which are updated by the subject. The structure of the article series is formed based on cause-and-effect relationships contemplated aspects, based on the targets, identifying negative factors and trends, and future options for addressing them, aimed at improving the efficiency of production processes of a business entity and enhance the effect of reproduction of qualified personnel. Extension of functional positions of the Russian model of social partnership is currently one of the most effective areas of activities which involves development and implementation of solutions for the successful regulation of social and labor relations of subjects of labor sphere, it creates the conditions for raising the status of social partnership structures and their activities in the field of labor and in the fields of economy, politics at the state level, which in turn acts as ensuring the implementation of key socio-economic sphere of interests of labor factor. Authors' contributions to the development of this problem is to develop the research areas to strengthen the position of the Russian model of social partnership by applying the modernization of the structure of social partnership and address deficiencies in its operation.

Ключевые слова: модель социального партнерства, планируемые уровни эффективности, социально-экономические интересы, социально-трудовые отношения

Keywords: model of social partnership, expected levels of performance and socio-economic interests, social and labor relations.

В современных экономических условиях ключевым механизмом социального развития субъекта хозяйствования является реализация мероприятий в рамках рационального функционирования ее социальной инфраструктуры, направленных на достижение целенаправленного обеспечения оптимальных условий для формирования и развития трудового коллектива. При этом осуществляется расширение воспроизводства человеческого потенциала,

сберегающее и эффективное использование человеческого капитала, повышаются социальное благополучие, уровень и качество жизни, общественная и личная безопасность, общая результативность социальной деятельности организации, что достигается посредством результативного функционирования системы социального партнерства.

© Армашова-Тельник Г.С., 2015

Реализация политики социального партнерства не ограничивается только сферой отношений, она непосредственно связана с участием в процессе общественных объединений, представляющих интересы различных социальных групп, слоев, органов государственной власти, местного самоуправления, принятием и выполнением договоров и соглашений, экономических и политических решений [4].

В современном российском обществе модель социального партнерства представляет собой многоуровневую, сложную конструкцию, включающую в себя широкий документационный спектр актов, положений, договоров, посредством которых реализуется регулирование всех аспектов социально – трудовых отношений субъектов различных уровней. Выработка единой, взаимовыгодной, согласованной позиции в части обеспечения защиты социально-экономических интересов субъектов (работников, работодателей, органов государственной, муниципальной власти), позволяет последним достичь необходимого баланса в рамках осуществления своей деятельности. Для предпринимателя – это стабилизация и прирост экономических показателей от деятельности, для работника – реализация личных интересов, посредством получения заработной платы, для органов государственной, муниципальной власти – исполнение принципов социального правового государства, гражданского демократического общества.

Непосредственно управление социальной составляющей в деятельности предприятия осуществляется либо собственным руководством, либо уполномоченными на то специалистами, либо автономными подразделениями, включенными в структуру управления персоналом, службы социального назначения. Фактически, на предприятиях с рационально функционирующей социальной составляющей, формирование, развитие и осуществление целевых социальных программ представляет собой обособленный и специализированный процесс, при эффективной реализации которого система взаимоотношений между субъектами (работники, работодатели, органы государственной, муниципальной власти) обеспечивает согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, согласно ст. 23-55, Трудового кодекса Российской Федерации.

Рассматривая содержательную сущность социального партнерства и степень значимости его влияния на производственную эффективность, такие ученые как А.К. Гастев и П.М. Керженцев, Н.А. Витке в своих трудах обосновали

влияние человеческого фактора на результаты деятельности предприятия в целом, взаимосвязь роста результативности производства и оптимизации процесса воспроизводства качественных трудовых ресурсов, путем развития навыков, опыта работников, профессиональной подготовки, общей культуры сознательного отношения к делу, а также, повышения степени удовлетворенности работой, формированием в рабочем коллективе благоприятной социально-психологической атмосферы. Ученые Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.Г. Митрофанов в своих работах рассматривают систему социального партнерства как «особый институт гражданского общества, основанный на признании необходимости и ценности всех социальных групп, образующих структуру общества, безотносительно к их численности и социальному статусу, и их права отстаивать и практически реализовывать их интересы» [2]. В рамках Концепции формирования и эффективного функционирования системы социального партнерства в России, социальное партнерство выступает как «способ интеграции интересов различных социальных слоев и групп, разрешения возникающих между ними противоречий посредством достижения согласования и взаимопомощи, отказа от конфронтации и насилия».

В процессе формирования идеи социального партнерства, постепенного перехода от позиции «соперничества» между субъектами к позиции «сотрудничества, партнерства», сформировались основные целевые направления, реализации программ в системе социального партнерства, такие как: обеспечение устойчивого эволюционного развития общества, согласование и защита интересов различных социальных слоев, групп и классов, содействие решению актуальных экономических политических задач; укрепление демократии; стабильность, формирование социального правового государства, гражданского общества, что осуществимо достижением высоких показателей по двум основным параметрам: уровня жизни большей части населения страны и непосредственно дифференциации доходов, путем определения децильного коэффициента.

Показатель децильного коэффициента, как инструмент экономической статистики, демонстрирует степень расслоения общества, превышение которого отметки 10 иллюстрирует социально опасную ситуацию в обществе. То есть, низкий уровень жизни среднечисленной массы населения предполагает высокую степень различия между материально обеспеченными и нематериальными слоями населения, что способствует к популяризации идей о переделе собственности и

призывам свершения соответствующих практических действий. Однако, при доминирующих социальных традициях высокие показатели децильного коэффициента не представляют социальной угрозы для общества (например, США, показатель децильного коэффициента на 2014 г достиг отметки 14). По данным *rasinwest.statistika, russiancouncil.ru, EREPORT.RU* на 2011 показатель децильного коэффициента в России был 16,4, в 2014 году – 19 в России, в Скандинавских странах – 4, в странах Европы – 6, в Японии и Северной Африке – 6, в США – 14 [9].

Отметим, что необходимо принимать во внимание особенности российской ментальности, а также ориентацию статистических исследований экономического состояния населения, когда используется методика, изучающая общую стоимость потребительской корзины, и рассматривает ряд основных признаков дохода, таких как возможность/невозможность обеспечения себе достаточного питания, получения медицинских услуг, достойных жилищных условий. Таким образом, можно констатировать, что в настоящее время сохраняется достаточно значительный разрыв между доходами различных слоев населения, что обуславливает необходимость применения политического, экономического, социального инструментария для урегулирования и выравнивания реальной ситуации, в том числе посредством эффективного функционирования системы социального партнерства.

Исходя из основной целевой ориентации, социальное партнерство как многоуровневая, многоаспектная, регулирующая все группы взаимоотношений субъектов (работников, работодателей, органов государственной, муниципальной власти) система функционирует, опираясь на ряд принципов, согласно ст. 24 Трудового кодекса Российской Федерации:

- равноправие сторон (предполагает справедливое распределение прав и обязанностей всех субъектов взаимоотношений, а также отсутствие предвзятости при разрешении конфликтов);

- уважение и учет интересов сторон (обеспечивает соблюдение корректного отношения к позициям субъектов взаимоотношений, их потребностям и ценностным системам);

- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях (формирует потенциальную успешность заключаемых договоров между субъектами взаимоотношений);

- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демокра-

тической основе (способствует развитию цивилизованной основы построения социально-трудовых отношений);

- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов (основываясь на легитимности принятых регламентирующих документов, делает возможным исполнение своих обязательств по отношению к партнеру каждым из субъектов);

- полномочность представителей сторон (решает задачи определения границ прав и ответственности субъектов взаимоотношений);

- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда (позволяет социальным партнерам расширять спектр деятельности в рамках достижения оптимального баланса взаимоотношений «работник - работодатель – государство»);

- добровольность принятия сторонами на себя обязательств (создает условия для реального исполнения декларируемых субъектом гарантий, принимая во внимание имеющиеся обстоятельства и настоящие условия);

- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений (предусматривает мониторинг процесса исполнения обязательств, определение источников не выполнения условий договоров, устранения выявленных причин);

- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений (гарантирует взаимное исполнение обязательств субъектов социально-трудовых отношений).

Таким образом, основной концепт социального партнерства заключается в успешном согласовании интересов субъектов взаимоотношений, формировании цельного социокультурного поля, где, в независимости от различия интересов, потребностей, менталитета партнеров соблюдаются принятые нормативы, взаимные условия договоров, что, в свою очередь, предусматривает расширение границ функционального пространства системы социального партнерства в рамках сфер экономических, социально-трудовых, политических отношений.

Российский опыт функционирования системы социального партнерства характеризует наличие ряда национальных, специфических признаков, таких как: государственная власть превалирует при разработке и реализации регулятивных норм социально-трудовых отношений; роль и значимость вовлечения в процесс социального партнерства ассоциаций предпринимателей и профессиональных союзов представляет собой сложный многоаспектный элемент, вследствие существующей разобщенности и множественно-

сти профсоюзов; наличие множества законодательных норм, актов, обилие видов соглашений, широкого спектра регулируемых отношений субъектов, а также сложная организационная структура и ее многоуровневый характер – все это затрудняет оперативное управление инструментарием социального партнерства.

В условиях успешно функционирующей рыночной экономики эффективность социального партнерства характеризуется следующим факторным рядом:

- видовая множественность и разнообразие форм собственности (с доминантой частной собственности);
- реальное состояние мощностей, сил производства (на основе инновационных, прогрессивных технологиях);
- наполнение рынка товарами и услугами;
- вовлечение (с последующим активным участием) наемных работников в процессы управления организацией, повышение личной заинтересованности работников, в том числе посредством применения инструментов рынка ценных бумаг.

В международной практике функционирования системы социального партнерства при различных организационно-правовых формах, характере собственности сформировались два основных типа социального партнерства: бипартизм и трипартизм. Подобные типы социальных отношений предполагают реализацию на общегосударственном, отраслевом, межотраслевом, региональном, местном, территориальном уровнях, а также на уровне взаимоотношений между предприятиями, что предусматривает многосторонний характер разрабатываемых и принимаемых соглашений (генеральное, отраслевое (тарифное), коллективное (на предприятии при регулятивных процессах в рамках социально-трудовых отношений), специальное (с учетом конкретизации и специфичности задачи). Например, практикуются как двухсторонние (работник-работодатель), так и трехсторонние (работник-работодатель-отраслевая структура/органы местного самоуправления) договоры, предметом которых являются разносторонние нюансы трудовой деятельности, потенциально возможные причины юридических разбирательств, штрафных санкций как для нарушителей договорных условий, так и непосредственно для предприятия, органа самоуправления.

Со сменой концепта социально-трудовых отношений в России (изменения, перераспределения собственности, смена парадигмы рыночных условий), обусловленного в том числе принятыми политическими и экономическими реше-

ниями органами государственной власти, ориентиры системы социального партнерства направлены на достижение ряда социально-экономических показателей, выработку оптимальных форм социально-трудовых взаимоотношений субъектов, формирование рациональной политики в части порядка распределения заработной платы, насыщение рынка труда квалифицированными кадрами, создание требуемых условий для регулирования, предотвращения и разрешения конфликтов в социально-трудовой сфере.

Основными субъектами социально-трудовых взаимоотношений в рамках функционирования системы социального партнерства являются предприниматели и наемные работники, предметом договора которых выступают условия приобретения и продажи рабочей силы, профессиональных умений, имеющихся навыков.

В процессе реализации практической деятельности субъекты социального партнерства осуществляют свой функционал в рамках собственных полномочий: профессиональные союзы, созданные на предприятии, представляют и защищают интересы работников в части решения социальных задач, условий и оплаты труда, формируя тем самым сбалансированные социально-экономические, социально-трудовые отношения; объединения работодателей, которые устраняя возникающие с работниками противоречия, вырабатывают эффективные решения в области регулирования трудовых отношений; государственные органы, гарантирующие всем субъектам взаимоотношений правомерное исполнение обязательств, выстраивая цивилизованный механизм достижения социально-экономических интересов основных групп общества, устраняя социально-трудовые конфликты, обеспечивая стабильное благоприятное развитие общества.

В реальных условиях функционирования модели социального партнерства в России актуализируется проблема выработки и регулирования системы оплаты и условий труда работников на предприятии, формировании оптимальных программ стимулирования труда, отсутствие согласованности во взаимодействии между профсоюзами и работодателями что в совокупности обуславливает настоящее состояние социально-трудовых отношений, неравномерно протекающего, противоречивого механизма социального партнерства.

Ключевыми проблемными точками функционирования системы социального партнерства в России можно назвать низкий стоимостной эквивалент рабочей силы, в том числе, по причине массового притока беженцев, что в достаточной мере политизирует социально-экономическую

основу данной проблемы; разобщенность объединений и ассоциаций предпринимателей, что усложняет выработку оптимальных целевых решений на уровнях федеральной, региональной, муниципальной власти; отсутствие взаимодействия в согласованности действий множества (в России около 200 зарегистрированных союзов) профсоюзных организаций усиливает позиции диктата работодателей, затрудняет процесс налаживания взаимоотношений с властными структурами и объединениями предпринимателей.

При рассмотрении в долгосрочной перспективе совершенствования модели социального партнерства в России следует провести модернизацию структуры используемой системы трипартизма, что обеспечит статусный рост управляющего состава социального парт-

нерства на различных уровнях власти (федеральном, региональном, муниципальном), укрепит связи взаимодействия, создаст условия для выработки общей концепции; кроме того, целесообразно повысить качество разрабатываемых актов, договоров, соглашений между субъектами социально-трудовых отношений относительно насыщения содержательной части рядом полномочий и обязательств по вопросам регулирования взаимоотношений; так же, требуется расширить настоящий функциональный диапазон модели социального партнерства и вывести его за границы сферы трудовых отношений для повышения степени вовлечения органов социального партнерства в разработку и обеспечение эффективных решений в сфере труда на уровне государства.

ЛИТЕРАТУРА

- 1 Агапов П.В., Итиуридзе Л. А. Сетевое политическое управление: опыт теоретического анализа. М.: Социология и политология. 2013.
- 2 Вильямский В. С. Основы организации деятельности социальных систем. СПб, 2014.
- 3 Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. 2012.
- 4 Либоракина М. И., Никонова Л. С. Социальное партнерство: взаимодействие между государственными, коммерческими и общественными структурами. Опыт проведения учебной программы. М.: 2014.
- 5 Модель И. М., Модель Б. С. Социальное партнерство при федерализме: в порядке обсуждения проблемы // Полис. 2013.
- 6 Осипов Е. М. Социальные технологии в межсекторном взаимодействии. Управление (государство и общество). 2014.
- 7 Суршинко Е.Р. Социальное измерение в бизнесе: Как корпоративное гражданство в России может быть выгодно бизнесу и обществу. М., 2013.
- 8 Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. М., 2012.
- 9 Якимец В.Н. Межсекторное социальное партнерство: основы, теория, принципы, механизмы. М., 2014.

REFERENCES

- 1 Agapov P.V., Itiuridze L.A. Setevoe politicheskoe upravlenie : opyt teoreticheskogo analiza [Network Itiuridze political governance: the experience of the theoretical analysis]. Moscow, Sociology and Political Science, 2013. (In Russ.).
- 2 Vil'yamskii V.S. Osnovy organizatsii deyatel'nosti sotsial'nykh sistem [Basics of organization of the social systems]. Saint-Petersburg, 2014. (In Russ.).
- 3 Cowlman J. Capital social and human. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*. [Social studies and the present]. 2012. (In Russ.).
- 4 Liborakina M.I., Nikonova L.S. Sotsial'noe partnerstvo: vzaimodeistvie mezhdru gosudarstvennymi, kommercheskimi i obshchestvennymi strukturami [Social partnership between the state, commercial and public structures. The experience of the curriculum]. Moscow, 2014. (In Russ.).
- 5 Model I.M., Model B.S. Social Partnership in the federalism: in order of discussion of the problem. *Polis*. [Polis], 2013. (In Russ.).
- 6 Osipov E.M. Sotsial'nye tekhnologii v mezhsektornom vzaimodeistvii [Social technologies in cross-sectoral cooperation. Management (State and Society)], 2014. (In Russ.).
- 7 Surshinko E.R. Sotsial'noe izmerenie v biznese [The social dimension in the business: As corporate citizenship in Russia can be good for business and society]. Moscow, 2013. (In Russ.).
- 8 Fukuyama F. Doverie: sotsial'nye dobrodeteli i put' k protsvetaniyu [Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity]. Moscow, 2012. (In Russ.).
- 9 Yakimets V.N. Mezhshektornoe partnerstvo [Intersectoral Social Partnership: the basis of the theory, principles, and mechanisms]. Moscow, 2014. (In Russ.).