

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ

© 2021 Богданова Юлия Васильевна*

студент

Самарский государственный экономический университет

E-mail: bogdanovaulia@mail.ru

Ключевые слова: социальное партнерство, персонал, коллективный договор, тарифные соглашения, правовые основы.

В статье рассматривается достаточно новая для общественных наук отрасль – социальное партнерство. Социальное партнерство возникло и оформилось как наука по требованиям времени. Происходящие изменения в социально-трудовых отношениях, реформирование всех сторон жизни общества сопровождались серьезными социальными издержками. Поэтому появилась необходимость проанализировать происходящие изменения, понять их положительные и отрицательные стороны и на основе полученных данных сформировать перспективные направления развития страны в условиях рыночной экономики. Этим целям следует наука о социальном партнерстве.

Социология партнерства возникла на стыке различных наук – социологии, политологии, философии, экономики, юриспруденции, как необходимый и востребованный инструмент.

Категория рыночного общества, известная как социальное партнерство, образуется в обществе на той стадии, когда оно достигает зрелости в социальном, правовом и экономическом плане. В это же время появляются развитый рынок труда и профсоюзы как представители интересов работников.

Перейдем к рассмотрению основных подходов, которые объясняют, что такое социальное партнерство.

Основанный на закономерностях истории глобальный подход подразумевает под собой замену классовой борьбы особыми взаимодействиями между субъектам трудовых отношений: работодателем и работниками. Такая система является стимулом к уменьшению межклассовых разногласий в развитых странах. Конфликты в высокоразвитом обществе могут возникать уже между организациями, а не классами и разрешаться цивилизованным путем¹.

Согласно второму подходу, социальное партнерство – способ согласования противоположных мнений и интересов с помощью урегулирования конфликтов между сторонами трудовых отношений.

Чтобы иметь более глубокое понимание сущности социального партнерства, следует обратить внимание и на глобальный подход, и на конкретный. К тому же, обе трактовки взаимодополняют друг друга.

* Научный руководитель – **Чеджемов Герман Асланбекович**, старший преподаватель.

Возникающие в сфере трудовых отношений разногласия и конфликты социальное партнерство не исключает. Но оно может снизить конфронтацию и помочь выйти из противоречий с наименьшими последствиями.

Социальное партнерство как наука начало изучаться в России в 90-е годы прошлого века. Тот период характеризовался резким переходом от плановой экономики к зачаткам рыночных экономических отношений. На смену неторопливому реформированию экономики пришли интенсивные «шоковые» преобразования².

Основным отличием советской плановой экономики было следование идеологии, согласно которой не было и не могло быть противоречий и разных интересов у работников и работодателей. Соответственно, не могло возникать конфликтных ситуаций. Тем не менее, в советском построении экономики применялись многие атрибуты социального партнерства. Заключались коллективные договоры, пропагандировалось участие работников в управлении производством, проводились консультации по социальным вопросам, создавались планы социального развития и т.д. Поэтому можно сказать, что социальное партнерство существовало в каких-то своих элементах и проявлениях, но не было сформировано в единую научную систему.

Смена государственной идеологии привела к возникновению интереса к социальному партнерству. Политологи и социологи предполагали, что социальное партнерство может помочь смягчить переход к рыночному типу ведения хозяйства и послужит буфером в критичных ситуациях. Предполагаемая жесткость реформ создавала риск массовых конфронтаций. Поэтому в период реформ активно подготавливались правовые акты, призванные обеспечивать становление системы социального партнерства. Социальное партнерство планировалось использовать как инструмент для сохранения гражданского мира в стране³.

Указ №212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» от 15.11.1991 года стал одним из основных правовых актов о социальном партнерстве. Следом за ним в феврале 1992 года был подписан Указ № 45 «О создании Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений».

На основании выше названного Указа и постановления Правительства № 103 от 20.02.1992 года была создана комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. С 1992 года для регулирования социальных и профессиональных отношений практикуется заключение генерального соглашения на трехсторонней основе.

В последующие годы был принят ряд законодательных актов, дополняющих первые Указы. Среди них можно назвать следующие: законы Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» (11.03.1992 г.); «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (20.10.1995 г.); «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также постановление Правительства Российской Федерации от 15.04.1996 г. № 468 «О службе по урегулированию коллективных споров» стали основой в правовой базе социального партнерства.

С 1995 года и по 1999 год право на принятие законов о социальном партнерстве было передано в регионы и активно ими использовалось. Законы и постановления о регулировании трудовых взаимоотношений между работником и работодателем принимались во всех субъектах Российской Федерации.

В современной России в основе построения трудовых отношений легла вертикальная система социального партнерства, построение которой подкрепляется Законом «О коллективных договорах и соглашениях». Вертикальная система социального партнерства предполагает возможность заключения договоров на генеральном, региональном, отраслевом или межотраслевом, профессиональном и территориальном уровнях. Договоры могут заключаться на коллективной основе.

Рассмотрим подробнее виды заключаемых договоров и соглашений.

Генеральное соглашение относится к договорам, заключаемым на уровне Федерации. Заключающиеся между Правительством РФ и Общероссийскими объединениями профсоюзов и работодателей генеральные соглашения несут в себе цель установить общие принципы социально-трудовых отношений на федеральном уровне. Такого рода соглашения содержат положения о вопросах в области занятости, заработной платы, уровня жизни населения, социальной защиты и социального страхования.

Региональное соглашение в отличие от генерального состоит в том, что первое заключается на уровне отдельного субъекта Федерации. Оно имеет свои региональные нюансы, вызванные местными особенностями хозяйственно-экономической деятельности и социально-общественных отношений. Но договора и соглашения регионального уровня не должны противоречить общим принципам действующих генеральных договоров и соглашений. Региональные соглашения заключаются между органами местного самоуправления и объединениями работодателей и представительными органами работников. Целью заключения региональных соглашений является регулирование условий труда, гарантий и льгот, с учетом территориальных особенностей и возможностей.

Отраслевые договора и соглашения могут заключаться как на федеральном, так и на региональном уровне. На федеральном уровне соглашения заключаются между Министерством труда и социального развития и представительными органами работников и работодателей. На региональном уровне от имени государства действуют органы по труду конкретного субъекта, под юрисдикцией которого заключается договор. В сферу действия отраслевых и межотраслевых договоров включены социально-трудовые отношения внутри одной отрасли или смежных отраслей. Отраслевыми соглашениями оговариваются условия оплаты труда, тарифы и нормативы. Отдельными положениями регулируются условия труда для каждой отрасли. Отраслевыми соглашениями устанавливаются социальные гарантии и льготы в определенных отраслях хозяйственной деятельности.

Профессиональные договора также могут заключаться на уровне Федерации и уровне субъектов РФ. Соответственно, соглашения осуществляются между государственными органами по труду федерального или регионального уровня и представителями работников (профсоюзами) и работодателей⁴. Профессиональные соглашения устанавливают нормы оплаты труда, условия работы, социальные гарантии для работников определенных профессий. Для региональных профессиональных договоров допустимо использование корректировок с учетом внутренних условий определенного субъекта Федерации.

Коллективный договор заключается на основе норм, принятых в генеральных, региональных, отраслевых и профессиональных соглашениях. Он, по своему содержанию, может их дополнять, но не может им противоречить. По сути – это правовой акт, регулирующий трудовые и социальные отношения внутри одного предприятия (организации,

компании). Коллективный договор заключается между руководством организации (работодателем) и уполномоченными представителями трудового коллектива⁵.

Тема социального партнерства в России активно обсуждается уже несколько десятков лет. Наблюдаются как положительные моменты, так и провалы. Чтобы происходило дальнейшее развитие эффективного социального партнерства, необходим комплексный и системный подход к регулировке трудовых отношений. Его основой должно стать дальнейшее развитие и совершенствование правовых, организационных и экономических основ, а также повышения уровня развития всего общества. Властные структуры и другие субъекты трудовых отношений должны понимать важность социального партнерства и принимать участие в их совершенствовании.

¹ Волобуев П.В. Выбор путей общественного развития: теория, история, современность. – М., 1989. – 214 с.

² Михеев В.А. Социально-политическая стратификация современного общества. – М., 1996. – 156 с.

³ Михеев В.А. Политика социального партнерства. – М., 1999. – 190 с.

⁴ Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и практика. – М., 2000.

⁵ Соловьев А.В. Социальное партнерство. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. – М., 2007. – 145 с.

DEVELOPMENT OF THE SOCIAL PARTNERSHIP SYSTEM IN RUSSIA

© 2021 Bogdanova Yulia Vasilevna
Student

Samara State University of Economics
E-mail: bogdanovaulia@mail.ru

Keywords: social partnership, personnel, collective agreement, tariff agreements, legal framework.

The article deals with a fairly new branch of social sciences – social partnership. Social partnership emerged and took shape as a science according to the requirements of the time. The ongoing changes in social and labor relations, the reform of all aspects of society's life were accompanied by serious social costs. Therefore, it became necessary to analyze the ongoing changes, to understand their positive and negative aspects, and on the basis of the data obtained to form promising directions for the development of the country in a market economy. These goals are followed by the science of social partnership.