
СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ФАКТОР СОЦИАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

КИНЬКО Елена Николаевна, ассистент кафедры экономической теории Донецкого государственного университета экономики и торговли им. Н.И. Туган-Барановского

На сегодняшний день Украина осваивает новую модель социально - ориентированной рыночной экономики, что предполагает соответствующую социальную организацию труда, обеспечивающую эффективную трудовую деятельность населения. Формирование новых условий функционирования социально-трудовой сферы адекватных социальной направленности развития национальной экономики во многом определяется механизмом регулирования социально-трудовых отношений. В современных условиях основой такого механизма является социальное партнерство.

Теория и практика социального партнерства получила широкое распространение на Западе после Второй мировой войны. Социальное партнерство стало органической частью доктрины «социального рыночного хозяйства» Людвиг Эрхарда. В своей книге «Благосостояние для всех» он утверждает, что противоположные интересы различных социальных групп необходимо согласовывать в целях достижения интереса высшего порядка – блага общества. Именно в это время появляется теория «государства всеобщего благоденствия», «социального государства», согласно которой в индустриально развитых странах за счет широкого развития государственной системы образования, здравоохранения, социального обеспечения, регулирования минимальной заработной платы обеспечивается всеобщее благосостояние, стабилизация общества, на смену конфликтам приходят солидарность и партнерство. Иначе говоря, теоретические и практические аспекты социального партнерства получили широкую апробацию, и к данной проблеме проявляется значительный интерес.

Сегодня вопросам разработки методологической базы социального партнерства посвящены работы многих отечественных ученых и ученых стран СНГ: Будаковой М.А., Гостениной В.И. [1], Бутко Н., Мурашко Н.[2], Воейкова М. [3], Михеева В.А.[4], Колота А.Н. [5], Ракитской Г. [6] и др.

Однако на наш взгляд, в социально-экономическом анализе данной проблемы не хватает глубокого осознания экономической роли, а, следовательно, практической значимости социального партнерства в совершенствовании социально-трудовых отношений. Иначе говоря, многие проблемы социального партнерства нуждаются в самом серьезном экономическом анализе и обосновании конкретных методов их решения. Поэтому целью написания данной статьи является исследование генезиса института социального партнерства в системе социально-трудовых отношений, его сущностной и субъектной структуры.

Социальное партнерство – это институциональная модель согласования интересов участников производственного процесса – работников, работодателей и представителей государства, способ регулирования социально-трудовых отношений, основанный на согласовании интересов сторон, уважении и понимании общности своих конечных интересов. Это одновременно и 1) метод согласования интересов и регулирования конфликтов между ними, 2) система институтов и процедур такого согласования и регулирования, 3) цель как средство достижения социального мира. Развитие социального

партнерства в его различных формах – важная составная часть процесса усиления социальной направленности рыночной экономики, ее институционализации.

Генезис социального партнерства лежит в сфере длительной эволюции социально-трудовых отношений, которые зародились вместе с общественным производством и наибольшее развитие получили в недрах развитой рыночной экономики.

Анализ отечественной литературы и литературы стран СНГ показывает, что в ряде случаев социальное партнерство трактуется в широком смысле слова и рассматривается как универсальная совместная деятельность социальных субъектов по достижению множества (частично или полностью совпадающих) интересов [1, с. 6]. Другие авторы рассматривают социальное партнерство в узком смысле слова, т.е. на уровне регулирования социально-трудовых отношений [5, с.11]. Оппозиционно настроенные авторы считают, что не может быть социального партнерства между социальными группами с глубоко различными интересами: работодателями и наемными работниками. Поэтому речь должна идти не о партнерах, а о «сотрудничающих соперниках». И в этой связи предлагается вместо термина «социальное партнерство» использовать термин «социальное соглашение» [7, с. 120].

Несомненно одно, что наемные работники и работодатели, являясь экономически неравноправными классами, имеют диаметрально противоположные интересы. Экономические интересы – это побудительные мотивы хозяйственной деятельности людей, обусловленные их местом в системе отношений собственности и общественного разделения труда, присущими им потребностями. Экономический интерес собственника средств производства состоит в наиболее эффективном использовании средств производств и получении максимума производимой продукции с наименьшими совокупными затратами. Экономический интерес наемного работника, лишенного собственности на средства производства, состоит в получении возможно большей индивидуальной доли в произведенном национальном доходе и наилучшем за счет этого удовлетворении структуры своих личных экономических потребностей. При этом существенно важно, что направленность развития рыночного, капиталистического общества, формируется в условиях противоположности интересов основных классов, составляющих его структуру. Социальные интересы собственников в проекции на социально-трудовые отношения воплощаются в такой направленности изменений условий и способов жизнедеятельности наемных работников, которая соответствует целям воспроизводства и совершенствования отношений капиталистической эксплуатации. Социальные интересы наемных работников – уменьшение степени экономической эксплуатации, гуманизация условий и способов своей жизнедеятельности, в том числе и трудовой.

Механизмом разрешения противоречий социально-трудовых отношений, согласование противоположных по сути экономических и социальных противоречий основных субъектов этих отношений, является социальное партнерство, которое подразумевает ориентацию субъектов социально-трудовых отношений на взаимное сотрудничество с учетом социально-экономических интересов каждой стороны. Социальное партнерство предлагает конфронтацию заменить на сотрудничество, доказывая, что последнее выгоднее конфронтации. Этот феномен обусловлен тем, что, во-первых, конфронтация становится сопряженной с чрезвычайно большими издержками (как трансакционными, так и трансформационными), когда оценка их величины оказывается меньше ожидаемых выгод; во-вторых, когда возрастает взаимозависимость групп, т.е. когда значительный прирост благосостояния одной группы становится невозможен без прироста (или хотя бы не ухудшения) благосостояния другой группы.

На сегодняшний день сложилось два противоположных представления о том, что такое социальное партнерство. Первое – социальное партнерство представляет собой систему взаимоотношений между наемными работниками и работодателями, которая приходит на смену классовой борьбе [3, с. 61]. Согласно такого рода представлениям, в настоящее время в силу ряда социально-экономических изменений, произошедших в развитых странах Запада, отчетливо проявилась неконструктивность классово-антагонистического подхода к

трудовым отношениям, в связи с чем, наметился уход от классовых противоречий. Классовый конфликт постепенно превращается в конфликт между организациями, представляющими разные интересы в обществе, которые можно погасить путем переговоров и достижения компромисса. В данном случае социальное партнерство рассматривается как один из способов согласования интересов, представленных в обществе.

Второе – социальное партнерство представляет собой способ согласования противоположных интересов, метод решения социально-экономических проблем и регулирования конфликтов между классом наемных работников и классом собственников. [6, с. 32]. Несмотря на изменения, произошедшие в экономической и социальной сферах современного западного общества, противоречия интересов наемных работников и работодателей сохраняются и в этом случае социальное партнерство представляет собой способ смягчения классовых противоречий, условие политической стабильности и социального перемирия в обществе.

Сторонники, как первого, так и второго направления признают необходимость существования социального партнерства, но они по-разному определяют природу этого явления. Первые рассматривают социальное партнерство как антипод классовой борьбы, исходя из того, что современный капитализм уже не является капитализмом в классическом его понимании, это новое общество, где больше нет капиталистов и наемных работников, а есть равноправные партнеры, которые могут договориться между собой в случае возникновения разногласий. При таком понимании социальное партнерство рассматривается как способ, обеспечивающий мирную эволюцию капиталистического общества в такое его состояние, где классовый конфликт превращается в конфликт между профсоюзами и объединениями работодателей. Главным условием формирования партнерских отношений при таком подходе является совпадение целей наемных работников и капиталистов. При этом если совпадение целей происходит на уровне перспективных целей, то возможно длительное и достаточное устойчивое партнерство, если на уровне частных целей, то такое партнерство будет временным. Но в любом случае социальное партнерство невозможно без совпадения целей. Наемные работники и работодатели в данном случае представляют стороны одного целого, они не могут существовать друг без друга, и если даже между ними возникают конфликты, то в интересах обеих сторон найти действенные способы их эффективного и своевременного решения.

Сторонники второй точки зрения, напротив, считают, что современный капитализм по своей сути ничуть не отличается от капитализма прошлого, наличие частной собственности на средства производства сохраняется, а, следовательно, сохраняется антагонизм наемных работников и капиталистов. Преодоление конфликта интересов в рамках рыночной экономики невозможно эволюционным путем через реформы и переговоры, поэтому при таком подходе социальное партнерство – это одна из форм согласования непримиримых по сути и противоположных по содержанию интересов наемных работников и работодателей. Исходя из этого, переговорный процесс не может не быть неконфликтным, и даже тогда, когда сторонам удастся договориться, такая договоренность имеет конфликтный характер. Достичь компромисса можно только при условии относительного равенства сторон. При этом всегда необходимо помнить, что сам факт ведения переговоров и заключения коллективного договора не устраняет противоречий интересов собственников и наемных рабочих.

По мнению автора, второй подход является более правильным. В современных рыночных системах отношения собственника и не собственника, наемного труда и капитала сохраняется и воспроизводится, принимая новые формы реализации. Однако строжайшее противостояние труда капиталу по-прежнему остается соотношением стоимости рабочей силы и прибавочной стоимости.

Однако, следует отметить, что в заключении коллективных договоров заинтересованы как наемные работники, так и сами работодатели. Работодателям договорная форма регулирования социально-трудовых отношений позволяет избежать потерь, связанных с

забастовками рабочих, укрепляет экономическое положение предприятия, обеспечивая, тем самым, повышение конкурентоспособности как фирмы, так и страны в целом. Наемным работникам позволяет сохранить существующие рабочие места, а также гарантирует получение работниками заработной платы, обеспечивающей им достойный уровень жизни, ее стабильность в течение времени действия коллективного договора. В то же время участие в социальном партнерстве для класса собственников является вынужденной мерой, к которой они прибегают лишь тогда, когда усматривают в этом средство улучшения их экономических позиций.

Идея социального партнерства прочно вошла в жизнь мирового сообщества и нашла практическое воплощение во многих странах. Так, в мировой практике известны две модели социального партнерства: децентрализованная, при которой социальное партнерство регламентируется путем заключения соглашений только в рамках предприятия (США, Канада, Германия), и централизованная модель, имеющая три уровня – генеральное соглашение, отраслевые соглашения, коллективные соглашения и договора на предприятиях (ряд стран континентальной Европы и скандинавские страны). В отдельную группу при анализе выделены страны Восточной Европы, находящиеся на пути постсоциалистического развития.

Субъектная структура социального партнерства в Украине характеризуется трехкомпонентным построением. Критерием выделения субъектов является различие в социально-экономическом положении определенных групп населения, выражающееся в несовпадении их экономических интересов. В соответствии с указанным критерием выделяются следующие субъекты социального партнерства: субъекты, являющиеся основными партнерами - с одной стороны, наемные работники, их профсоюзы и другие общественные организации, с другой – работодатели и их организации, и с третьей стороны, согласующий субъект, интересы которого заключаются в предотвращении социального конфликта между первыми двумя - это государство и органы его представляющие.

Основной организацией, представляющей интересы наемных работников, являются профсоюзы. Если в момент своего возникновения профсоюзы объединяли и выражали интересы, прежде всего, рабочего класса, основного в то время класса работников наемного труда, то сегодня они становятся выразителями интересов подавляющей части наемных работников. При этом, профсоюзы все чаще направляют свою деятельность на поддержку различных групп людей, не являющихся наемными работниками, например, пенсионеров, учащихся, студентов, инвалидов и т.д.

Важнейшая черта современных профсоюзов – их многофункциональность. Можно выделить три основные функции, соответствующие основным сферам деятельности: экономическую, политическую и общественную. Экономическая – основная и определяющая функция профсоюзов – предполагает, что профсоюзы добиваются повышения (либо неснижения) оплаты труда, улучшения (либо расширения) условий труда и занятости. Экономическую функцию профсоюз выполняет путем коллективных переговоров или другими методами. Профсоюзы выполняют и политическую функцию в том случае, когда для решения каких-либо социально-экономических задач, они используют политические средства, например, поддержку той или иной политической партии и т.д. Кроме профессиональных союзов интересы работников могут представлять различные общественные организации, а также многофункциональные общественные движения рабочих.

Особенность предпринимателя как социального партнера трудящихся заключается, прежде всего, в разнообразии его функций. Предприниматель организует производство и несет ответственность за принятые решения, рискуя вложенным капиталом. Организуя производство, предприниматель создает дополнительные рабочие места. В этой роли он выступает как работодатель. Необходимость объединения работодателей возникает в том случае, когда речь идет о политике на региональном, отраслевом или национальном уровне, чтобы вести переговоры с правительством, местными властями или отраслевыми

профсоюзами. Становление работодателей, как субъекта социального партнерства, предполагает объединение предпринимателей в соответствии с профессиональными интересами в союзы предпринимателей. Союзы предпринимателей выполняют двойную задачу. С одной стороны, они защищают экономические интересы предпринимателей, с другой – регулируют отношения с работниками и их организациями – профсоюзами, а также с государственными органами. В своих взаимоотношениях с профсоюзами предприниматели, объединившись, проводят согласованную политику по вопросам оплаты и условий труда, занятости и социальным выплатам. Главная цель этой политики – урегулирование конфликтов с наемными работниками, которые могут, разрастаясь уменьшать прибыль предпринимателей. Между тем, в росте прибыли заинтересованы и профсоюзы, поскольку, чем больше прибыль, тем большая ее часть может быть выделена на социальные нужды, тем выше доходы работников. Такой подход становится основополагающим в переговорах с предпринимателями и достижении компромисса.

Через профессиональные объединения предприниматели регулируют свои отношения с государством. Они вырабатывают общую позицию по многим вопросам, имеющим непосредственное отношение к предпринимательской деятельности. Вместе с тем следует признать, что институционализированное участие в социальном партнерстве не является существенно важным для многих предпринимательских групп и организаций и в лучшем случае рассматривается как дополнительный канал лоббирования своих интересов в структурах государственной власти. Это характерно для союзов предпринимателей, практически не имеющих дела с организованными работополучателями вследствие отсутствия или слабости профсоюзов, для малого и среднего бизнеса из-за специфики трудовых отношений в этом секторе, а также для ряда объединений (экспортеров, банков, риэлтеров и т.п.), трудовые отношения для которых в силу своеобразия их деятельности не имеют большого значения. Важная особенность современного этапа развития социально-трудовых отношений в Украине – отсутствие механизма ответственности работодателей в качестве социальных партнеров.

Третьей важной стороной в рассматриваемой субъектной структуре социального партнерства является государство в лице его органов. Необходимость его участия возникает в связи с тем, что не все проблемы между трудом и капиталом могут быть разрешены в двустороннем порядке. Существует возможность отсутствия взаимопонимания между основными участниками диалога – профсоюзами трудящихся и объединениями предпринимателей, а также оппортунистического поведения одной из сторон. В этом случае требуется арбитр, которым выступает государство. Государство устанавливает «правила игры» с помощью законодательства; гарантирует свободу действий сторон через свободно образованные ими организации; регулирует способ, каким эти организации должны представлять интересы своих членов.

Регулирование социально-трудовых отношений, по мнению западных ученых, в наилучшей степени обеспечивается без вмешательства государства. И только в крайних случаях, когда переговоры могут зайти в тупик, государство должно выступить в роли посредника. Жесткая государственная опека, а тем более, административный диктат в области социально-трудовых отношений, приводят к замене партнерских отношений вертикальной формой управления всеми трудовыми отношениями. Вмешательство государства должно происходить в тех случаях, когда той или иной стороной трудовых отношений нарушается трудовое законодательство, или же когда обе конфликтующие стороны не могут выработать компромиссного решения.

Отрицательно относится к вмешательству государства в сферу социально-трудовых отношений, нельзя. Задачами трехсторонних консультаций и переговоров является широкое привлечение объединений предпринимателей и профсоюзов к разработке государственной политики по основным экономическим проблемам. При этом общая цель сторон – найти взаимоприемлемые варианты стратегического развития, учитывающие экономическое положение страны, политику правительства и интересы трудящихся и предпринимателей.

Согласованные действия социальных партнеров оформляются соответствующими соглашениями и становятся важным инструментом поддержания нормального социального климата в обществе и ключевым элементом экономического роста. Таким образом, социальное партнерство есть ничто иное, как трехстороннее сотрудничество (принцип трипартизма) наемных работников, работодателей и государства.

Трипартизм как сознательно организующее начало системы воспроизводства рабочей силы имеет целевое назначение – формирование отношений социального партнерства между трудом и капиталом, основой которого выступает консенсусная модель регулирования социально-трудовых отношений.

Главная идея трипартизма заключается в том, что решения по важнейшим социально-экономическим вопросам принимаются с таким расчетом, чтобы они оказались взаимовыгодными для всех участников общественно-экономического процесса: предпринимателей, трудящихся и государства, которые являются независимыми друг от друга. Реализация на практике трипартизма означает активное включение в систему трудовых отношений государства, что приводит к дальнейшей эволюции трудовых отношений.

На основании вышесказанного можно сделать следующие выводы: генезис института социального партнерства лежит в поиске механизма разрешения противоречий, обусловленных различием положения основных экономических субъектов – наемных работников и работодателей в экономической системе, что требует активного участия в социальном диалоге третьего участника – государства; объективной основой формирования системы социального партнерства явились качественные изменения в системе производительных сил и соответствующие изменения в системе социально-трудовых отношений – усиление роли государства в социально-экономическом развитии, что привело к существенному изменению субъектной структуры всей системы социально-трудовых отношений на современном этапе развития экономики Украины.

Литература.

1. Буданова М.А., Гостенина В.И. Социальное партнерство в системе социально-трудовых отношений. – М.: «Прометей», 2003. – 96 с.
2. Бутко Н., Мурашко Н. Региональные составляющие социального партнерства // Экономика Украины. – 2001. - № 4. – С. 4-9.
3. Воейков М., Латинский И. Иллюзии социального партнерства // Альтернативы, 1998. - № 1. – С. 61.
4. Михеев В.А. Основы социального партнерства: Теория и политика. – М.: Экзамен, 2001. – 376 с.
5. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2003. – 230 с.
6. Ракитская Г. Взаимоотношения работников и работодателей в современной России // Вопросы экономики, 2002. - № 11. – С. 32.
7. Смирнов П. Коллективный договор как инструмент социального партнерства // Проблемы теории и практики управления, 1998. - № 6. – С. 120.

Поступила в редколлегию 16.04.2006

© Кинько Е.Н., 2006