**Хрущ В.А.**

м.н.с.,аспирант Хмельницкого национального университета

**ФОРМИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РАЗРАБОТКЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ПРИОРИТЕТНЫХ НАЦИОНАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ И ПРОГРАММ**

В современных условиях развитие социального партнерства – необходимый элемент для нормального развития экономики каждой страны и мира в целом. Понятие «социальное партнерство» прочно вошло в лексикон публицистов, политических и общественных деятелей. Этот феномен активно исследуется в социологической, политической теориях, разных социально-гуманитарных науках.

Социальное партнерство представляет собой особую систему отношений, возникающих между наемными работниками и работодателями при посреднической роли государства, по согласованию экономических интересов в социально-трудовой сфере и урегулированию социально-трудовых конфликтов. Социальное партнерство как особый вид общественных отношений и закономерный результат развитой социально ориентированной экономики является в то же время важным показателем экономической, социальной и политической зрелости общества. В целом, система социального партнерства является одним из важнейших элементов рыночной системы, которая регулирует доходы.

Становление системы социального партнерства – достаточно длительный и сложный процесс. В отдельных работах данная система взаимодействия считается неэффективной и созданной исключительно формально. Однако большинство ученых и практиков развитие социального партнерства приветствуют. Как показывают исследования, на практике реализация отдельных принципов социального партнерства тормозится. В то же время социальное партнерство - долгий, но наиболее эффективный способ достижения социального мира, обеспечения стабильности гражданского общества. Следовательно, в современных условиях, разработка механизмов реализации принципов социального партнерства является необходимой.

Идеология социального партнерства, ориентированная на социальное взаимодействие и солидарность классов сформировалась в годы первой мировой войны, хотя разработка теории социальных реформ началась еще в XIX веке. В современных условиях эта тематика является одной из приоритетных в научных исследованиях ученых многих направлений.

В индустриально развитом обществе с рыночной экономикой объективно возникает необходимость перехода к социально-партнерским отношениям в сфере труда, что обусловлено рядом экономических и социальных факторов.

В странах с развитой рыночной экономикой идеология социального партнерства глубоко проникла в социально-трудовые отношения, хотя его модели в разных странах отличаются организационно-правовым механизмом[[1]](#footnote-1). Известные две модели социального партнерства: «трипартизм» и «бипартизм». В тех странах, где роль государства в регулировании трудовых отношений небольшая (США, Канада, Великобритания), практикуется двустороннее сотрудничество между объединениями работодателей и организациями трудящихся. Государство может выступать в такой социальной модели в роли арбитра или посредника при возникновении социальных конфликтов. Наиболее распространенной моделью является «трипартизм». Систему социального партнерства называют «трипартизмом», так как в регулировании социально-трудовых отношений участвуют три стороны: организации, представляющие интересы наемных работников, объединения работодателей и государство. Трехстороннее сотрудничество существует во Франции, ФРГ, Швеции, Австрии, в этих странах государство играет активную роль социального партнера.[[2]](#footnote-2)

Социальное партнерство можно определить как систему институтов, механизмов и процедур, призванных поддерживать баланс интересов сторон, участников производственного процесса: работников и работодателей, способствовать достижению взаимоприемлемого для них компромисса ради реализации корпоративных, региональных и общественных целей. В случае консенсуса предполагается выигрыш от взаимодействия всех сторон-участниц. В данном случае, работодатель обеспечивает себе стабильное получение соответствующей прибыли, наемный работник - достойное вознаграждение и ряд социальных гарантий, государство - социальную стабильность общества, его прогресс и социально-экономическое развитие. В данной системе интересы работников представлены, как правило, профсоюзами, интересы работодателей - союзами предпринимателей[[3]](#footnote-3).

Существуют различные способы построения механизма социального партнерства.

1. Согласование интересов наемных работников и работодателей в сфере социально-трудовых отношений осуществляется путем переговоров и завершается заключением коллективных договоров и соглашений, которые являются неотъемлемой характеристикой системы социального партнерства. При заключении коллективных договоров упор делается на совпадение интересов наемных рабочих и работодателей. На тех предприятиях, где реализуется такая идеология социального партнерства, интересы наемных работников могут представлять не только профсоюзы, но и любые другие выборные органы. Роль государства в системе ограничивается лишь созданием необходимой правовой основы регулирования социально-трудовых отношений, созданием общей системы регламентации трудовых отношений. Государство устанавливает «правила игры» и выступает гарантом свободы действий сторон, соблюдения ими взятых на себя обязательств, разрабатывает процедуры ведения переговоров и определяет юридический статус соглашений.
2. Система социального партнерства реализуется посредством заключения не только коллективных договоров на предприятиях, но и соглашений на уровне общества в целом или отдельных регионов (вертикальная система договоров и соглашений). Такие соглашения заключаются между организациями, представляющими интересы наемных работников, объединениями работодателей и государством. На уровне общества предметом переговоров становятся основные направления социально-экономической политики, включая разработку показателей и индикаторов социального благополучия нации, системы социальных гарантий для всех слоев населения, а также мер по защите интересов субъектов трудовых отношений.

В современных условиях социальное партнерство развивается преимущественно по трем направлениям: 1) в сфере социально-трудовых отношений между работниками и работодателями; 2) в сфере межсекторных отношений между государством, бизнесом и обществом; 3) в форме социального контракта. Таким образом формируется система взаимоотношений органов власти и общественных объединений, требующая установления новых законодательных, нормативных и политико-правовых актов о реальном соблюдении процедур подготовки, заключения и выполнения принимаемых договоров, соглашений и контрактов, проведения конкурсов и экспертных отборов проектов общественных организаций по решению тех или иных социальных задач; выявления и оценки их ресурсов; определения порядка делегирования части функций и полномочий, а также ресурсов органов государственного управления и местного самоуправления[[4]](#footnote-4).

В современный период на Украине происходят процессы, которые можно определить как формирование коллективного трудового права. Кризисное состояние экономики заострило потребность общества достичь социального баланса между нанимаемыми работниками, владельцами (работодателями) и государством. Сейчас наглядно видно, что правовыми средствами индивидуального трудового права, в котором основными субъектами выступают индивидуальный нанимаемый работник и отдельный работодатель, не решить актуальных проблем. На первый план выходят, условно говоря, субъекты других "весовых категорий" - коллективы нанимаемых работников и коллективы работодателей. Согласование социально-экономических интересов между указанными субъектами, а также между ними и государством образует целую систему общественных отношений, которая получила в зарубежных странах название института социального партнерства.

Мировой опыт убедительно показывает, что проблемы экономики и общественной жизни, в том числе в сфере применения нанимаемой работы, решаются оптимально, если реализуется ориентация не на конфронтацию, а на достижение социального согласия, согласование интересов разных общественных групп. Стержнем социального партнерства является принцип сотрудничества между работодателями и нанимаемыми работниками, который реализуется в форме переговоров, заключения коллективных договоров и коллективных соглашений, согласования проектов нормативно-правовых актов, консультаций при принятии решений социальными партнерами на всех уровнях.

В качестве основы социального партнерства законодательством[[5]](#footnote-5) (ст.24 ТК РФ) в России закреплено 12 основных принципов, которые по своему характеру являются внутриотраслевыми, так как относятся только к институту социального партнерства:

1. Равноправие сторон.
2. Уважение и учет интересов сторон.
3. Заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях.
4. Содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе.
5. Соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов.
6. Полномочность представителей сторон.
7. Свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда.
8. Добровольность принятия сторонами на себя обязательств.
9. Реальность обеспечения принимаемых на себя обязательств.
10. Обязательность выполнения коллективных договоров.
11. Контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений.
12. Ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Сегодня на Украине ведется обсуждение проекта трудового кодекса, с принятием которого также будут определены принципы социального партнерства. На Украине существовали отдельные формы социального партнерства: коллективные договоры, производственные совещания, советы трудовых коллективов. Однако рыночные отношения требуют создания нового правового механизма регулирования коллективных отношений в обществе, и в настоящее время созданы специальные органы, которые осуществляют полномочия в сфере социального партнерства - Национальный совет социального партнерства, Национальная служба посредничества и примирения. Основными задачами данных институтов являются: содействие взаимодействию сторон социально-трудовых отношений в процессе урегулирования коллективных трудовых споров (конфликтов), возникающих между ними; прогнозирование возникновения коллективных трудовых споров и содействие своевременному их решению; осуществление посредничества и примирение во время решения коллективных трудовых споров.

Следует отметить, что условия формирования и развития системы социального партнерства на Украине отличаются следующими особенностями:

1. Украина долгое время была охвачена глубоким и острым социально-экономическим кризисом, который поразил не только экономику, но и все социальные и политические институты, сегодня ситуация находится только на начальной стадии стабилизации и улучшения положения.

2. Рыночные отношения и институты как необходимое условие широкого развития социального партнерства еще только формируются. В то же время, социальная ориентация рыночной экономики является скорее декларацией, чем фактом.

3. Сегодня сформировалась крайне поляризованная социальная структура, произошло недопустимое для цивилизованных стран имущественное расслоение населения.

4. Существенным препятствием на пути цивилизованного социального партнерства является коррупция, преобладание корпоративных интересов и настроений. Создается замкнутый круг - государство не защищает интересы предпринимателей, предприниматели не соблюдают законы.

5. В современных условиях возник своеобразный класс псевдовладельцев - работников предприятий, владеющих небольшими пакетами акций, которые не позволяют им реально повлиять на решение руководства.

6. В большинстве случаев, не просто опаздывает законодательное обеспечение системы партнерских отношений, но и сложилась устойчивая практика игнорирования, невыполнение действующих законов различными субъектами, начиная от органов государственной власти. В условиях, когда повсеместно игнорируются государственные законы, трудно надеяться на действенность и силу договоров и соглашений.

7. Особенностью ситуации на Украине является несформированность субъектов социального партнерства.

8. Доверие граждан потеряли профсоюзы и их лидеры, которые уже мало кем воспринимаются как выразители интересов трудящихся. Федерация профсоюзов не имеет реальной социальной поддержки, существует преимущественно за счет коммерческого использования унаследованной собственности, а не за счет членских взносов. Новые организации профсоюзов слабые и разобщенные.

9. Существенным препятствием для становления социального партнерства становится размывание ценностно-нормативной системы общества, обусловленного массовым нарушением законов и социальных норм.

Все выше изложенное не способствует распространению практики социального партнёрства в современных условиях. Для развития социально ответственной работы государства и бизнеса в первую очередь необходимо определить место ответственности каждой из сторон, как действовать в тех областях, где интересы сторон пересекаются, понимая препятствия, которые стоят перед социальным партнерством в нашей стране, а также бесспорного преимущества этого подхода для гармоничного развития государства.

1. Зарубежный опыт социального партнерства // Украина: аспекты работы. 1998. - № 1. - С. 38-43. [↑](#footnote-ref-1)
2. Семигин Г.Ю. Социальное партнерство в современном мире. - Г., 1996; Социальное партнерство: которым ему быть? // Голос Украины. 1996. - 6 мая. [↑](#footnote-ref-2)
3. Ермолаева С.Г. и др. Социальное партнерство – основа устойчивого развития страны и региона // Вопросы структуризации экономики. 2012. - № 3. - С. 135-137. [↑](#footnote-ref-3)
4. Зотов А.Т. Социальное партнерство как метод обеспечения социальной и политической стабильности общества // Вестник Академии права и управления. 2010. - № 19. - С. 53-55. [↑](#footnote-ref-4)
5. Трудовой кодекс Российской Федерации. - http://www.advocatemoscow.ru/zakoni/trudovoj-kodeks-rf-dejstvuyushhaya-redakciya. [↑](#footnote-ref-5)