

СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

К. А. Субхангулова

Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова

Поступила в редакцию 23 апреля 2018 г.

Аннотация: автор статьи определяет сущность социального диалога как одного из важнейших механизмов регулирования социально-трудовых отношений на современном российском рынке труда. Описываются уровни реализации социального диалога и его предназначение. Для иллюстрации осуществления социального диалога рассмотрена структура и деятельность Российской трехсторонней комиссии, представляющей интересы работников и работодателей на федеральном уровне.

Ключевые слова: социальный диалог, рынок труда, социально-трудовые отношения, Российская трехсторонняя комиссия.

Abstract: the author of article defines essence of the social dialogue as one of the most important mechanisms of regulation of the social and labor relations at the Russian labor market. This article describes levels of realization of the social dialogue and its mission. To illustrate the implementation of the social dialogue was considered the structure and activity of the Russian tripartite commission that representing the interests of employees and employers at the federal level.

Key words: social dialogue, labor market, social and labor relations, Russian tripartite commission.

В настоящее время в России сложилась специфическая модель рынка труда. Несмотря на то, что российский рынок труда зачастую воспринимается в виде скопления различных нестандартных аномалий и особых механизмов приспособления, в целом он представляет собой сформировавшуюся систему, подчиненную определенной логике.

Вслед за другими экономиками Россия воспользовалась теми ключевыми благами и инструментами, которые были созданы в результате реформирования экономик разных стран, такими как индексирование заработной платы, минимальный размер оплаты труда, разрешение забастовочной деятельности, проведение коллективных переговоров и др. Одним из таких инструментов является также социальный диалог. В эпоху разрастания механизмов и видов взаимодействия между работниками, работодателями и государством в трудовой сфере многие экономики столкнулись с необходимостью разрешения проблем, возникающих в рамках социально-трудовых отношений и связанных с регулированием устанавливаемых более сложных видов взаимодействия между сторонами. Так, в развитых странах самым популярным инструментом нивелирования последствий конфликтов между социальными партнерами (работниками и рабо-

тодателями) в настоящее время является именно социальный диалог. Поэтому данный механизм не остался без внимания российского рынка труда, активно адаптирующегося к изменениям современной мировой экономики.

Термин «социальный диалог» в России является сравнительно новым, для обозначения партнерских взаимоотношений между работниками, работодателями и государством наиболее широкое употребление получило понятие «социальное партнерство». Однако понятие социального диалога и принципы его реализации появились ранее, чем социальное партнерство в России, поэтому социальное партнерство складывалось на основе принятых рекомендаций и конвенций Международной организации труда. На наш взгляд, социальный диалог необходимо рассматривать, в первую очередь, как инструмент реализации социального партнерства.

В соответствии с Докладом IV, представленным на Международной конференции труда в 2013 г., «Социальный диалог – это термин, определяющий участие работников, работодателей и правительств в процессе принятия решений в сфере занятости и в отношении проблем, возникающих на рабочих местах. Он включает все виды переговоров, консультаций и обмена информацией между представителями этих групп относительно общих интере-

сов в области социально-экономической политики и политики в сфере труда. Социальный диалог – это и средство обеспечения социально-экономического прогресса, и цель сама по себе, поскольку социальный диалог позволяет людям выражать свои мнения и отстаивать их в своих обществах и на рабочих местах» [1].

Социальный диалог реализуется на нескольких уровнях. Так, в соответствии с Международным отчетом «International Labor Review. Vol. 143 (2004), No. 4. Tripartite cooperation, social dialogue and national development» [2] социальный диалог происходит по крайней мере на шести взаимосвязанных (хотя и не обязательно последовательных) уровнях (рис. 1). Первый уровень – международный (предполагающий глобальный масштаб), на котором происходят обсуждения в Международной организации труда, принятие международных трудовых норм или конвенций, создание механизмов для ратификации и мониторинг применения принятых правил. Следующий

уровень – континентальный, предполагающий социальный диалог в рамках Европейского союза, который образовался еще в 1985 г. Третий уровень образуют мировые объединения стран, в его рамках социальный диалог расцвел в нескольких частях мира. Примеры включают Ассоциацию стран Юго-Восточной Азии в Азии, МЕРКОСУР в Латинской Америке и др. Четвертый – национальный уровень, который имеет различные формы и размеры в зависимости от масштабов государства. Пятый уровень – отраслевой, не обязательно являющийся ответвлением от национального социального диалога. Наконец, на уровне предприятий существует социальный диалог, который, как правило, реализуется локально в пределах одной организации и в значительной степени является двухсторонним. Все шесть уровней могут быть связаны, но не обязательно, поскольку не все нормы и конвенции, созданные на самых высоких уровнях, подлежат обязательному исполнению на других уровнях.

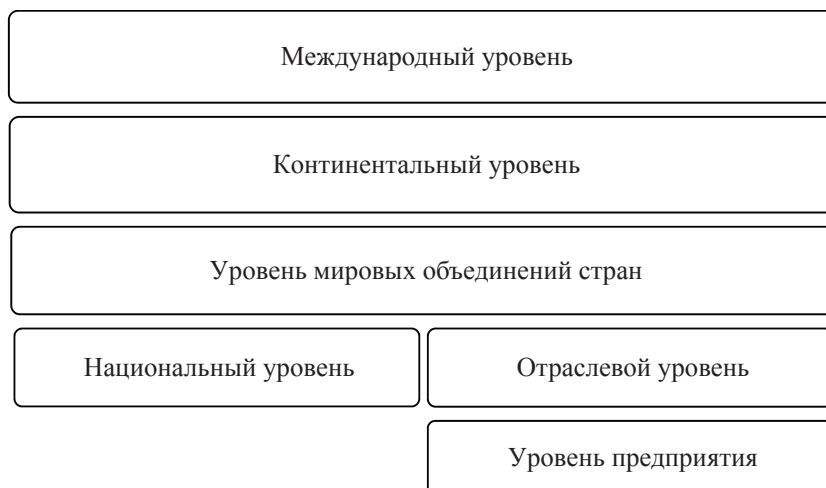


Рис. 1. Уровни реализации социального диалога¹

Вовлекая работников, работодателей и государство в совместное сотрудничество и переговоры, социальный диалог способствует совершенствованию государственной политики, обеспечивая ее восприимчивость к потребностям экономики.

Но вклад социального диалога в национальное развитие не следует рассматривать только в контексте экономического роста. Одним из основных результатов данного механизма является его вклад

в сокращение разрыва между расходящимися позициями (интересами) и достижение взаимовыгодного сотрудничества между работниками и работодателями. Кроме того, стремясь директивно реагировать на потребности заинтересованных сторон, социальный диалог способствует эффективному управлению и укрепляет демократию в стране. Благодаря этому процессу и обмену информацией, социальный диалог также способствует усилению прозрачности деятельности организаций, повышает доверие между правительством и социальными партнерами и доверие к государственной политике.

¹ Составлено автором на основании исследования Tayo Fashoyin. International Labor Review. Vol. 143 (2004), No. 4. Tripartite cooperation, social dialogue and national development.

Однако устойчивость социального диалога, особенно на национальном уровне, остается важной проблемой почти повсеместно. В некоторых развивающихся странах трехстороннее сотрудничество и социальный диалог могли бы быть более эффективными. Относительная неэффективность механизма частично возникает из-за нежелания правительств участвовать в конструктивном диалоге. Однако именно правительственная сторона может повысить статус социального диалога.

На рис. 2 представлены данные социологического опроса Центра социологических исследований РАНХиГС в рамках проекта «Евробарометр в России» об уровне доверия населения государ-

ственным институтам. Несмотря на то, что результаты опроса свидетельствуют о снижении уровня доверия государственным институтам с 2015 до 2016 г., хотелось бы отметить, что имеющийся уровень доверия государственной власти достаточно высокий. Учитывая советское прошлое России, стоит отметить, что общество по большей части во многих вопросах полагается на государство, которое, в свою очередь, является сильнейшим механизмом, способным вносить заметные изменения в жизнь общества. Таким образом, для более организованной и эффективной работы в рамках социального диалога необходима помощь со стороны государства.

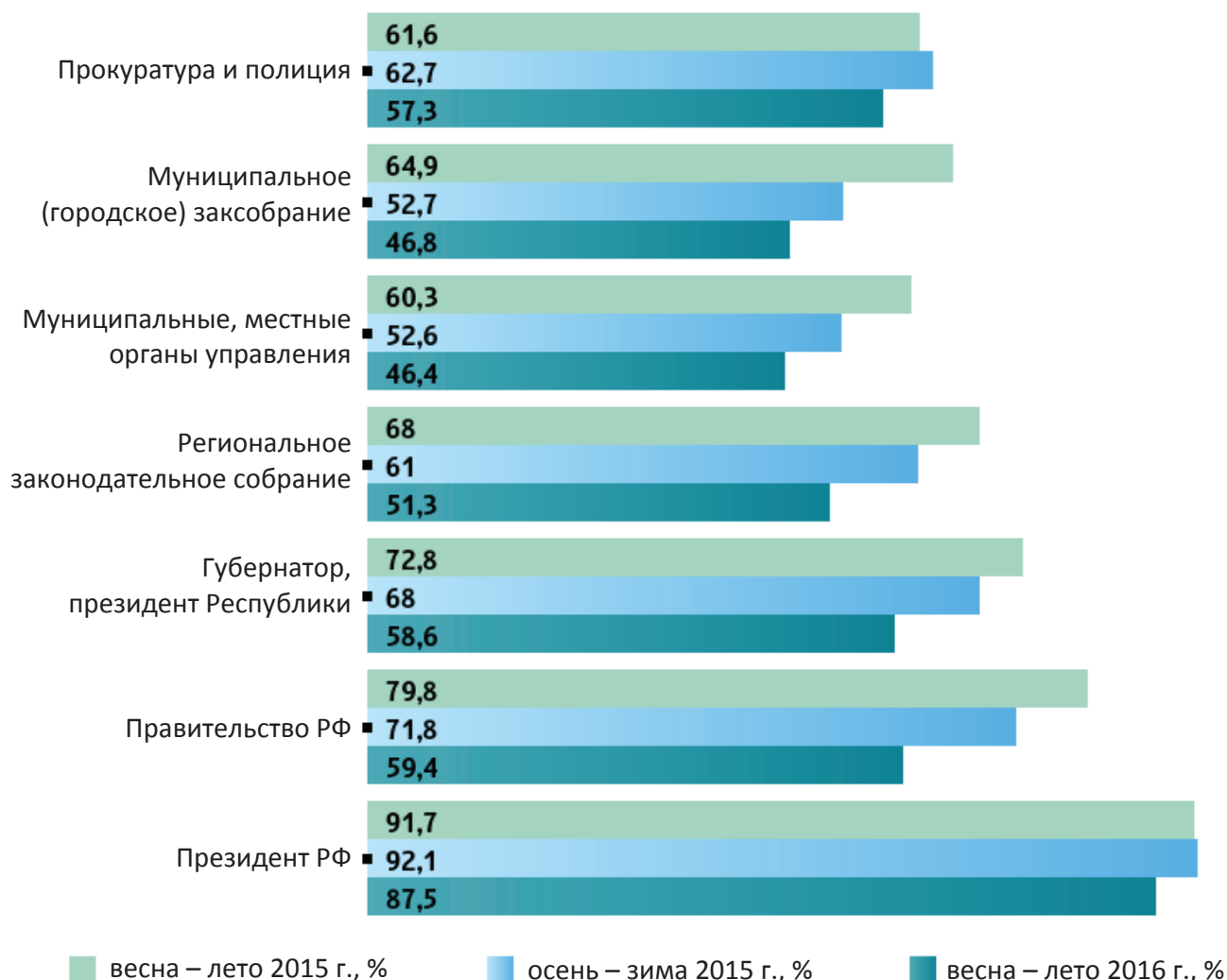


Рис. 2. Уровень доверия государственным институтам (динамика 2015–2016 гг.)²

² Источник: Центр социологических исследований РАНХиГС. URL: <https://www.rbc.ru/politics/29/03/2017/58dbb1ed9a7947e4c4de9dcb>

В качестве иллюстрации осуществления социального диалога в России на **национальном уровне** рассмотрим деятельность Российской трехсторонней комиссии (далее – РТК), являющейся основным координационным органом, осуществляющим согласование интересов объединений работодателей, работников и Правительства Российской Федерации в стране. Деятельность РТК осуществляется на национальном уровне и регламентируется Федеральным законом от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» и Трудовым кодексом РФ (ч. II, раздел II «Социальное партнерство в сфере труда»).

Основные задачи комиссии:

- «ведение коллективных переговоров и подготовка проекта генерального соглашения...»;
- ...проведение консультаций по вопросам разработки проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов в области социально-трудовых отношений...»;
- ...участие в мероприятиях, проводимых соответствующими зарубежными организациями в области социально-трудовых отношений...» [3];

– согласование интересов сторон партнерских отношений;

– обсуждение вопросов, возникающих у любой из сторон, связанных с выполнением предписаний Генерального соглашения;

– информирование региональных, отраслевых и других местных трехсторонних комиссий о принятых решениях РТК, деятельности комиссии и ходе выполнения поставленных на очередных заседаниях задач;

– изучение успешных практик построения социально-трудовых отношений;

– консультирование сторон по поводу применения к российской действительности определенных международных норм, а также ратификации зарубежных трудовых стандартов.

Как правило, в комиссии принимают участие 30 представителей с каждой стороны переговоров. На рис. 3 представлена структура деятельности РТК.

Каждая рабочая группа занимается разработкой и доработкой положений нормативных документов по вопросам, соответствующим подразделению группы, а также мониторингом и оценкой эффек-

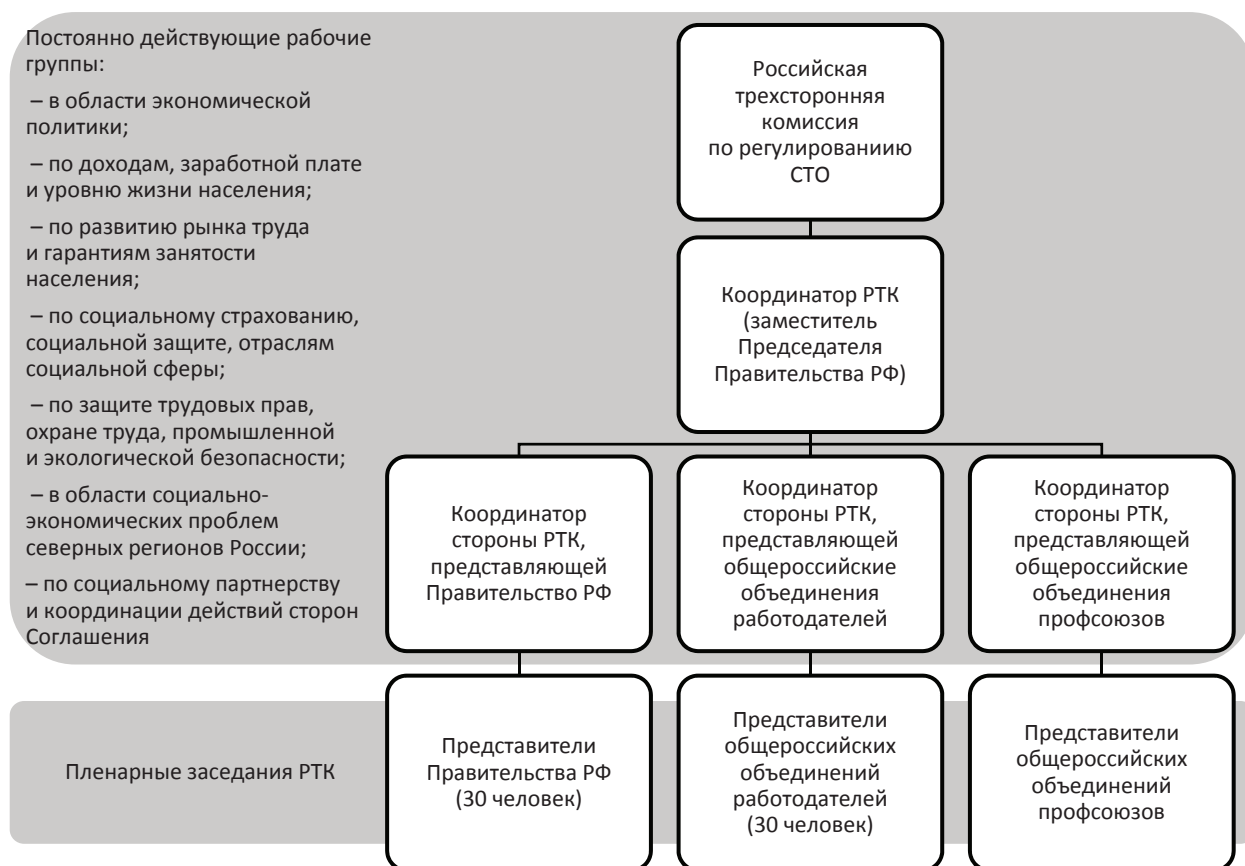


Рис. 3. Структура деятельности РТК

тивности выполнения поставленных Комиссией задач и реализации Генерального соглашения.

В Комиссии существует должность координатора РТК, функции которого заключаются в организации деятельности Комиссии, формировании состава рабочих групп, консультировании сторон по особым вопросам работы Комиссии, информировании сторон Комиссии о мерах, предпринимаемых Президентом Российской Федерации в области социально-трудовых отношений. При этом координатор РТК не может принимать участия в голосовании и вмешиваться в дела Комиссии [4].

От каждой стороны Комиссии также избираются соответствующие им координаторы. Деятельность координаторов каждой из сторон заключается в представлении предложений по реализации рабочих планов, установленных Комиссией, а также проведении внеочередных заседаний, приглашении для участия в работе Комиссии участников, не входящих в состав РТК, но представляющих интересы одной из сторон.

На заседаниях Комиссии решение считается принятым, если за него проголосовали все три стороны, составляющие РТК. Несогласие одной из сторон может быть занесено в протокол заседания Комиссии по требованию.

В рамках социального диалога сторона работодателей придерживается следующей позиции:

1) стимулирование экономической активности граждан: поддержка малого бизнеса, социального предпринимательства и различных форм самозанятости;

2) формирование общей системы объединений стороны работодателей и отстаивание их интересов в РТК при разработке Генерального соглашения между социальными партнерами;

3) повышение прозрачности корпоративной отчетности и совершенствование инструментов оценки деятельности организаций [5].

Позиция стороны объединения работников включает в себя следующие мероприятия:

1) содействие в соблюдении принципов работы в рамках коллективных переговоров между социальными партнерами и повышение статуса РТК для укрепления связей между сторонами;

2) повышение качества заключаемых коллективных договоров и эффективности обучения профсоюзного актива основам переговорного процесса, мониторинг проведения коллективно-договорной деятельности и повышение ответственности за принятые решения;

3) привлечение работодателей к деятельности объединений работодателей в тех организациях, где действуют профсоюзы, входящие в состав Федерации независимых профсоюзов России [6].

Хотелось бы отметить, что несмотря на то, что в России сложилась система трехсторонних и двухсторонних трудовых отношений, зачастую используемые меры не являются достаточно эффективными при регулировании социально-трудовой сферы. Интересы участников зачастую учитываются в неравных пропорциях, принципы социального диалога нарушаются, а коллективно-договорное регулирование носит иногда формальный характер. Однако основные предпосылки для развития социального диалога в России уже созданы, что уже открывает новые возможности для российского рынка труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Доклад IV : «Социальный диалог». Глава 1, с. 5 // Международная конференция труда. 102-я сессия, 2013 г. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_210128.pdf
2. Tayo Fashoyin International Labor Review. Tripartite cooperation, social dialogue and national development. Vol. 143 (2004), No. 4.
3. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений // Официальный сайт Правительства России. – Режим доступа: <http://government.ru/department/141/about/>
4. О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений : федер. закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
5. Официальный сайт РСПП. – Режим доступа: <http://rspp.ru/simplepage/16>
6. Официальный сайт ФНПР. – Режим доступа: <http://fnpr.ru/n/249/6183.html>

Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова

Субхангулова К. А., аспирант кафедры экономики труда и персонала

E-mail: xyundra@mail.ru

Тел.: 8-495-939-35-81

Moscow State University named after M. V. Lomonosov

Subkhangulova K. A., Post-Graduate Student of the Labor Economics and Personnel Department

E-mail: xyundra@mail.ru

Tel.: 8-495-939-35-81