ный опыт показывает, что подключение государства к выработке соглашений между профсоюзами и объединениями работодателей в ряде случаев помогает уменьшить социальную напряженность и снизить вероятность будущих социальных конфликтов. В России такая практика тем более оправданна, что государство продолжает удерживать ведущие позиции в качестве работодателя, а главное – от него зависит тот «экономический климат», с которым приходится считаться как производственникам, так и другим слоям населения.

# Власть и бизнес: взаимодействие в муниципальном формате

**Алексей САДИКОВ** – соискатель Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета (СПб ГИЭУ), глава управы Арбат г. Москвы

Государственная власть и бизнес взаимодействуют в различных сферах экономической и социальной жизни общества. Наиболее значительными из них являются:

– система административно-правового регулирования хозяйственной деятельности, которая функционирует по заранее заданным и законодательно оформленным нормативам взаимодействия;

– создание и развитие благоприятной предпринимательской среды на основе согласования и оптимизации интересов бизнеса и государственных органов управления;

– формирование социальной ответственности бизнеса и ее сосредоточение на проблемах экологической безопасности и благотворительности;

– развитие социального партнерства как эффективного механизма управления отношениями в области труда.

Для взаимодействия с властью бизнес создал достаточно авторитетные общественные объединения: Союз промышленников и предпринимателей, Ассоциацию банков России, ассоциацию «Деловая Россия» и др. Через эти организации бизнес сотрудничает с органами государственной власти, лоббируя свои интересы. Однако они функционируют в основном на федеральном и региональном уровнях. А в каких формах взаимодействуют власть и бизнес в муниципальном образовании?

Район обладает всеми признаками части сложной системы «город» и функционирует как достаточно самостоятельный саморазвивающийся конструкт государственного управления экономической и социальной сферами в целях создания благоприятной среды проживания населения и развития бизнеса. Например, совершенствование системы взаимодействия малых и средних организаций (МСО) и власти в административном районе крупного города напрямую определяется системой управления районом, а опосредованно – комплексом тех управленческих решений, которые принимаются для обеспечения его социально-экономического развития. Поэтому система управления районом должна быть способна адекватно реагировать на изменения внутрен-

ней и внешней среды. Эта способность опирается, в первую очередь, на практическое применение методологии системного управления внутренними и внешними связями, в том числе – на использование форм и направлений взаимодействия власти и бизнеса.

Взаимодействие МСО и власти – сложная система, обладающая определенным набором характеристик. Из них целесообразно выделить неоднородность и большое число элементов, иерархию, агрегирование, многофункциональность. Они проявляются в таких свойствах, как гибкость, адаптация, живучесть, надежность системы, ее безопасность, стойкость или уязвимость. При этом нельзя упускать из виду, что МСО и власть взаимодействуют в условиях неоднородности состава МСО, конкурентных отношений между ними по поводу ресурсов района, их высокой способности к адаптации и гибкости.

Определяющее значение в системе развития форм взаимодействия районной власти и бизнеса, в том числе и МСО, занимает социальное партнерство. Оно возникло в середине XIX в. в странах Западной Европы как мощное средство смягчения социально-экономических противоречий в обществе и альтернатива классовой борьбе. В дальнейшем такой вид сотрудничества получил юридическое закрепление в нормах трудового права.

В Трудовом кодексе Российской Федерации социальное партнерство в области труда определено как «система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений»*. Из этого определения следует, что общей целью социального партнерства является согласование экономических и социальных интересов работодателей и наемных работников, которое достигается путем переговоров между представителями государственной и муниципальной власти, предпринимательских кругов и профсоюзов по проблемам регулирования рынка труда, материального стимулирования трудовой деятельности, улучшения качества рабочей силы, развития социальной инфраструктуры предприятий и многим другим.

Система социального партнерства также неоднородна, ее составляют множество компонентов, т.е. уже связанных между собой элементов с выраженными отношениями. Например, предприятия различных форм собственности и сфер деятельности; общественные организации, имеющие свои цели и интересы; органы управления районом и координации отраслевого, межотраслевого, муниципального и районного уровней. Этот вид трудового консенсуса обладает свойством эмерджентности, поскольку система управления районом обеспечивает единство города как пространственно-территориальной общности, а каждый из его элементов – нет, но вместе с тем он обладает своими свойствами, особенностями, отличающими его от других объектов.

Система социального партнерства иерархична. Она имеет несколько уровней – от отдельных элементов до организации взаимодействия между элементами системы в целом. При этом между ними возможны конфликты (в нашем случае – между организациями, предприятиями,

* Трудовой кодекс Российской Федерации. Официальный текст. По состоянию на 10 января 2008. 2008. Ст. 23. М.

органами районного управления, то есть разногласия внутри уровней и между уровнями системы). Агрегирование параметров системы социального партнерства также достаточно ясно.

Современная философия социального партнерства предполагает создание в обществе благоприятных условий для социального диалога и согласованных действий в области трудовых отношений, т.е. условий для регулирования этих отношений на договорной, правовой основе. Это обстоятельство в свою очередь порождает объективную потребность в создании механизма (системы), обеспечивающего эффективное взаимодействие власти, бизнеса и наемных работников в трудовой сфере.

В г. Москве*, например, создана и функционирует надежная система реализации и развития социального партнерства. Она включает в себя:

**а) в области правового обеспечения**

– Закон города Москвы «О социальном партнерстве»;

– Московское трехстороннее соглашение;

– окружные соглашения;

– городские отраслевые (межотраслевые) соглашения;

– коллективные договора.

**б) субъекты социального диалога**

– правительство Москвы, Московская федерация профсоюзов, Московская конференция промышленников и предпринимателей (работодателей);

– трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;

– Координационный комитет содействия занятости населения г. Москвы;

– Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров.

Благодаря широкому применению механизма социального партнерства в Москве гармонично развивается экономика города, сектора малого и среднего бизнеса, обеспечивается стабильность отношений между трудом и капиталом, что позволяет успешно решать основные задачи повышения социально-экономического благополучия населения.

Проблемы взаимоотношений между муниципальной властью и бизнесом, между трудом и капиталом перманентны, то есть не могут быть решены раз и навсегда. Изменяется лишь их специфика, обусловленная особенностями развития различных стран и экономической ситуацией.

В России имеется весь стандартный набор институтов регулирования трудовых отношений и защиты прав работников. Несмотря на новизну некоторых из них, в совокупности они обеспечивают определенную динамическую стабильность социально-трудовой сферы. Однако существует немало проблемных точек, требующих дополнительных регуляторов. Прежде всего это отношения, обусловленные оплатой труда. Де-факто величина заработной платы большинства работников при некотором увеличении в последние годы остается достаточной только для удовлетворения элементарных потребностей.

При формальном наличии системы социального партнерства в течение многих лет проведения экономических реформ резко падала цена рабочей силы. Это происходило не только в результате периодических экономических потрясений, но и из-за принудительных отпусков, несвоевременной выплаты зарплат, использования квалифицированных работников на рабочих местах, не требующих особой профессиональной подготовки и т.д. Кроме того, не было связи между

* Социальное партнерство: международный и российский опыт, перспективы развития. М., 2008. С.366.

**Таблица 1. Суждения работников о зависимости их зарплаты от уровня трудовой активности** (в процентах от количества опрошенных работников различных предприятий)

| | 1990 г. | 2001 г. | 2003 г. | 2004 г. | 2006 г. |
|---|---|---|---|---|---|
| Варианты ответов на вопрос «Если Вы будете работать с большей отдачей сил, Ваш заработок увеличится?» | | | | | |
| Значительно увеличится | 6,0 | 7,3 | 7,7 | 10,4 | 12,6 |
| Немного увеличится | 26,1 | 23,2 | 18,8 | 28,5 | 27,7 |
| Не изменится | 67,9 | 65,3 | 62,7 | 55,4 | 51,0 |
| Затруднились ответить | – | 4,2 | 10,8 | 5,7 | 8,7 |
| Варианты ответов на вопрос «Если Вы будете работать с меньшей отдачей сил, Ваш заработок уменьшится?» | | | | | |
| Значительно уменьшится | 26,0 | 16,8 | 14,0 | 20,2 | 18,1 |
| Немного уменьшится | 28,1 | 22,0 | 20,5 | 23,8 | 22,9 |
| Не изменится | 45,9 | 54,3 | 50,4 | 46,0 | 44,6 |
| Затруднились ответить | – | 6,9 | 15,1 | 10,0 | 14,4 |

ростом доходов работника и повышением производительности и качества труда. Однако, как известно, доля зарплаты работников составляет только лишь около трети или даже четверти стоимости произведенной ими продукции. Это в два-три раза меньше, чем в США и странах Западной Европы. В субъективном плане эту ситуацию отражают следующие данные социологического мониторинга, представленные в таблице 1.

Результаты опроса работодателей (руководителей предприятий) в 2004 и 2006 гг. также показали, что большинство из них не видят необходимости повышать оплату труда наемных работников при росте их трудовой отдачи.

Зачастую именно социальная терпимость россиян, а не функционирование институтов социального партнерства, обусловливает тот факт, что в России невысокий уровень безработицы. Здоровые, образованные, профессионально подготовленные люди вынуждены выполнять сложную и престижную работу за бесценок. Чтобы как-то поправить свое положение, многие люди находят возможности для дополнительного заработка в основном на «теневом» рынке труда.

Так, по данным многолетних опросов населения, осуществляемых Социологическим центром РАГС, около половины респондентов с различной степенью регулярности подрабатывают дополнительно к основной работе. Судя по материалам исследования, проведенного в 2006 г., 76,4% работали дополнительно без официального оформления*.

Система социального партнерства предполагает, прежде всего, инвестирование в человеческий капитал, являющийся главным двигателем научно-технического прогресса и источником роста производительности труда. Речь идет преимущественно о создании системы непрерывного повышения квалификации работников.

Как показал социологический опрос,

* Опрошено экономически активное население в возрасте 18 лет и старше в 24 субъектах Российской Федерации, представляющих все экономико-географические зоны страны по общероссийской выборке, репрезентирующей работников основных отраслей экономики, занятых на предприятиях различных форм собственности. Объем выборочной совокупности опрошенных – 1400 человек, репрезентирующих территориальное размещение населения, соотношение жителей крупных, средних, малых городов, сел и поселков, социально-демографический состав населения.

в этом плане ситуация далека от идеала. Судя по ответам большинства опрошенных, занятых по найму, и руководителей предприятий, в их организациях нет системы внутрифирменной подготовки и повышения квалификации сотрудников. Соответственно более половины работников (55%) в течение последних трех лет не проходили обучение ни в каких формах. Несмотря на то, что в настоящее время многие предприятия испытывают нехватку квалифицированной рабочей силы, их хозяева, да и органы государственной власти, фактически устранились от решения этой проблемы. Оказалась разрушенной некогда обширная сеть училищ профессионально-технического образования.

По данным исследования, многие предприятия полностью отказались от имевшейся у них социальной инфраструктуры, в том числе от организации питания и медицинского обслуживания работников.

Не случайно занятое население достаточно критично оценивает роль государства по реализации интересов работников наемного труда. Только 36,9% респондентов считают, что в Российской Федерации исполняются Трудовой кодекс и другие законы, гарантирующие социально-трудовые права граждан.

В качестве резюме следует отметить, что поскольку человек труда практически вытеснен из системы взаимодействия государственной власти и бизнеса, это отрицательно сказывается как на экономике, так и на ее основной движущей силе – человеческих ресурсах производства и требует применения специфического механизма – социального партнерства. Но следует учитывать, что это многофункциональная система. Ее влияние на трудовые отношения во многом зависит от того, насколько продуктивно взаимодействует триада – органы и государственного управления – бизнес – представители наемных работников. При этом практика работы районных органов государственной власти с МСО показывает, что эта форма взаимодействия власти и бизнеса функционирует даже в условиях резких колебаний внешних факторов – политических, социально-экономических, природно-климатических, что подтверждает надежность системы социального партнерства.

# Энциклопедия социального партнерства

Издательством «Полиграф сервис» выпущена в свет коллективная монография «Социальное партнерство: международный и российский опыт, перспективы развития». Издание подготовлено по материалам Международного симпозиума, который состоялся в Российской академии государственной службы при Президенте РФ (РАГС). Его организаторами также выступили Субрегиональное

**МНЕНИЕ ЭКСПЕРТОВ О СТЕПЕНИ РАЗВИТОСТИ ИНСТИТУТА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ** (2008 Г.)

