

**Шуенкова А.С.,
Федосеева Ю.А.,**
студенты 2 курса

*Высшая школа бизнеса, менеджмента и права,
ФГБОУ ВО «Российский государственный
университет туризма и сервиса»,
г. Москва*

Филиппова О.А.,
студент 3 курса,

*Государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«Московский городской педагогический университет»,
г. Москва*

Лукерина О.М.,
ст. преподаватель,

*Высшая школа бизнеса, менеджмента и права,
ФГБОУ ВО «Российский государственный
университет туризма и сервиса»,
г. Москва*

МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Данная статья посвящена детальному изучению и рассмотрению механизма социального партнёрства в современной России. В статье социальное партнерство рассматривается с точки зрения действенного способа решения конфликтов между работодателями и работниками. Также рассмотрены предпосылки зарождения и укрепления системы социального партнерства в России, изучены теоретические основы, технологии, перспективы развития и нормативно-правовая база социального партнерства.

Ключевые слова: Российская трехсторонняя комиссия, социальное партнерство, гражданское общество, Россия

Актуальность данной темы заключается в том, что на сегодняшний день механизм социального партнерства постоянно изучают, развивают, совершенствуют, делают все для того, чтобы оно было максимально эффективным в решении конфликтов в трудовой сфере. На данный момент именно социальное партнерство является одним из самых эффективных средств решения разногласий между наемными работниками и работодателями. Поэтому этой теме стоит уделить особое внимание.

Путь становления социального партнерства в России начался достаточно давно, еще в отечественной истории в XVIII в. Тогда социальное партнерство только начинало появляться. В России становление договорных социальных и трудовых отношений проходило все стадии развития – от патриархальной до цивилизованной формы. Начиная с дореформенного периода устными договорами работодателя и работника, они со временем становятся коллективными и тарифными договорами. [1]

Итак, выделяют четыре этапа в формировании нынешней системы социального партнерства в России:

1) Период 60-80 гг. – попытки формирования процессов в секторе правовых отношений; формирование политики попечительства как жесткой регулировки отношений работников и работодателей «сверху»; становление договорной формы социально-трудовых отношений.

2) Период 90 гг. – начала XX в. – создание организационных работ по регулированию социально-трудовых отношений на предприятиях.

3) Период революции 1905-1907 г. – создание профессиональных организаций рабочих – профсоюзы в качестве институтов социального партнерства.

4) Период первой мировой войны – либерализация трудовых отношений предпринимателей и рабочих и милитаризация экономики.

Социальное партнерство возникло как сфера взаимодействия труда с капиталом и регулирования конфликтов в социальной сфере. Подразумевалось, что государство должно было определять правовые статусы как индивидуальных, так и коллективных субъектов, а также правовые способы разрешения трудовых конфликтов.

Российская Федерация, несмотря на специфику социально-экономической ситуации, в целом стремилась к созданию механизма социальной партнерства. Именно в законодательстве начала XX в. проявились базовые и первичные составляющие данного механизма:

1) В сфере трудового права вместе с индивидуальным договором работника с работодателем включались коллективные договоры;

2) Действовали меры, направленные на создание специальной системы, которая была бы ориентирована на регулирование конфликтов в трудовой сфере;

3) Начинали вводиться и зарождаться базовые принципы обязательного социального страхования, которое формировалось на принципах социального партнерства. [2]

Если брать во внимание теоретические основы изучения социального партнерства, то вопрос, касающийся урегулирования интересов работодателей и работников, пытались решить задолго до сегодняшнего дня. И длительное время отношения между этими двумя сторонами трудовых отношений не изучались и не рассматривались в научной литературе. Но все-таки отдельные работы по данной проблеме можно найти у некоторых ученых.

Например, одним из первых, кто попробовал вникнуть и изучить глубоко этот конфликт был итальянский государственный деятель Н. Макиавелли. Его мнение заключалось в том, что конфликт несет в себе как созидание, так и разрушение. Он считал, что просто необходимо уметь правильно воздействовать на него.

Также теоретические аспекты партнерства между работниками и работодателями можно найти и в работах социологов, например, в работах В.В. Берви-Флеровского. В своей работе «Положение рабочего класса в России» он писал об ужасных условиях, в которых рабочие были вынуждены работать. Работающие там люди не были защищены от произвола работодателя, который мог в любой момент уволить, не выплатить зарплату и т.д.

Немецкий социолог Р. Дарендорф считал, что конфликты – это обычное явление в обществе, и они могут возникнуть просто в результате

различия в социальных позициях. И именно для этого в обществе были созданы социальные институты. Но, естественно, существование любого социального института, любой системы невозможно без нормативно-правовой базы. Формально началом утверждения социального партнерства можно считать создание МОТ (международная организация труда), строящей свою работу на принципе трипартизма. В России такой точкой отсчета стал указ Президента РФ № 212 от 5 ноября 1999 г. «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)».

Россия, для возможности последующего развития социального партнерства, нуждалась в качественной юридической поддержке – правовой базе, которая сложилась на основе следующих документов:

– Указ Президента Российской Федерации от 5 февраля 1993 г. № 188 «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». Федеральный закон был призван обеспечить должное регулирование социально-трудовых отношений, совершенствование и развитие системы социального партнерства, содействие урегулированию коллективных трудовых споров, определить правовую основу формирования и деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

– С 1 февраля 2002 г. вступил в действие Трудовой кодекс Российской Федерации, в котором в части второй (гл. 3-9) закреплены ст. 23-55, регламентирующие социальное партнерство в сфере труда. Исходя из этого, законы субъектов Российской Федерации о социальном партнерстве действуют в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ. Трудовой кодекс РФ Главы 3-9 ст. 23-55.

– В 2002 г. был принят Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей».

Постепенно, в течение нескольких лет были подписаны отраслевые, межотраслевые, Генеральные соглашения и региональные тарифные соглашения (правовые акты, устанавливающие нормы оплаты и условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников).

Если рассматривать технологии социального партнерства в России, то можно смело говорить о том, что в России социальное партнёрство от-

личается многообразием, и это в первую очередь проявляется в наличии широкого спектра социальных технологий.

Технологии в социальном партнерстве – это различные стимулы, методы, инструменты, направленные на достижение целей социального партнерства. Социальные технологии сложны тем, что они применяются в обществе, наиболее специфичной и многогранной системе, где ключевую роль играет очень непредсказуемое явление – человеческий фактор. Кроме того, на социальные технологии возлагают огромную ответственность, так как их влияние сказывается на человеческих жизнях. Современные социальные технологии разрабатываются на основе научного анализа, из-за чего они гораздо эффективнее, чем технологии, имевшие место в прошлом.

В настоящее время технологии в социальном партнерстве делят на вспомогательные и основные. Сегодня к основным технологиям социального партнерства относят: фонды местного сообщества, гранты, деятельность общественных советов, ярмарки НКО, ярмарки социальных проектов и т. п. К вспомогательным технологиям причисляют: лоббирование, клубы межличностного, делового, профессионального общения и т. д. Кроме основных технологий социального партнерства существуют также обеспечивающие и вспомогательные. Сюда относят образовательные, информационные, коммуникационные технологии и т. д.

Далее кратко рассмотрим некоторые из рассмотренных ранее социальные технологии. Фонд местного сообщества (ФМС) является благотворительным фондом, который работает на определенной территории, аккумулирует местные средства благотворительности предпринимателей, граждан-жертвователей, административных и финансовых ресурсов муниципальных образований. Впервые эта технология была применена в 1914г. В США, а в России она еще мало изучена в силу своей относительной новизны. Данная технология помогает поддерживать уровень жизни населения, перераспределяя средства. Грант – это не только инструмент ФМС, но и отдельная технология соцпартнерства. Следующая технология – социальная ярмарка. Это встречи представителей бизнеса и властных структур, где представляются проекты по решению социально значимых вопросов. В этом мероприятии участвуют представители бизнеса, чья материальная помощь нужна для реализации проектов.

Такая технология, как «прозрачный бюджет» позволяет гражданам и институтам гражданского общества видеть, как и на что расходуются средства, состоящие из налогов населения. Эта система вызывает доверие и у инвесторов, а также эффективнее бороться с коррупцией.

Далее – технология лоббирования. В настоящее время в России этим занимается ряд общественных организаций, объединяющих бизнесменов.

Итак, мы рассмотрели как основные, так и вспомогательные технологии, применяемые в социальном партнерстве современной России. Более частое использование технологий будет во многом способствовать развитию социального партнерства в России и поможет в решении многих социальных проблем в стране.

Как и любое направление, социальное партнерство имеет свои перспективы. Социальное партнерство в России активно внедряется в жизнь. За прошедшее время многое было реализовано, и главным двигателем для этого был перенос решения многих социальных вопросов на плечи бизнеса вследствие нехватки ресурсов государства. Однако осталось много нерешенных проблем.

Детально изучив тему социального партнерства в современной России можно еще раз убедиться в том, что социальное партнерство на данный момент – один из самых эффективных методов разрешения конфликтов, разногласий и противоречий между наемными работниками и работодателями. Тем не менее, этот механизм нуждается в совершенствовании, как и любая другая система, так как технологии тоже постоянно улучшаются и становятся более эффективными. [4] Также стоит помнить о том, какие перспективы возможны в развитии социального партнерства.

Список используемых источников

1. Воронежская область. Закон о социальном партнерстве. – Текст: электронный // Studwood: [сайт]. – URL: https://studwood.net/776495/sotsiologiya/normativno_pravovaya_baza_sotsialnogo_partnerstva (дата обращения: 10.11.2022).

2. Колесникова, Н.А. Социальное партнерство в современной России / Н.А. Колесникова. – Текст: электронный // Cyberleninka: [сайт]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnoe-partnerstvo-v-sovremennoy-rossii?ysclid=lae6lhvq24960264636> (дата обращения: 12.11.2022).

3. Нормативно-правовая база социального партнерства. – Текст: электронный // Studwood: [сайт]. – URL: https://studwood.net/776495/sotsiologiya/normativno_pravovaya_baza_sotsialnogo_partnerstva (дата обращения: 10.11.2022).

4. Социальное партнерство: российский и зарубежный опыт: учебное пособие / Н.Г. Хорошкевич под общ.ред. И.Д. Тургель Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет. – Екатеринбург: Изд-во Урал.ун-та, 2021. – 146 с. – Библиогр.: с. 142–145. – 30 экз. – ISBN 978-5-7996-3241-0. – Текст: непосредственный

Shuenkova A.S.,

Fedoseeva Yu.A.,

2nd year students Higher School of Business,

*Management and Law Russian State University
of Tourism and Service,*

Moscow city

Filippova O.A,

3rd-year student of the direction of training «Pedagogical education»,

*State Autonomous Educational Institution of Higher Education
«Moscow City Pedagogical University», (Moscow, Russia)*

Lukerina O.M.,

senior lecturer Higher School of Business,

*Management and Law, Russian State University
of Tourism and Service,*

Moscow city

THE MECHANISM OF SOCIAL PARTNERSHIP IN MODERN RUSSIA

This article is devoted to a detailed study and consideration of the mechanism of social partnership in modern Russia. In the article, social partnership is considered

from the point of view of an effective way to resolve conflicts between employers and employees. The prerequisites for the emergence and strengthening of the social partnership system in Russia are also considered, the theoretical foundations, technologies, development prospects and the regulatory framework of social partnership are studied.

Keywords: *Russian Trilateral Commission, social partnership, civil society, Russia*