

Проблемы развития социального партнерства в сфере труда и защита трудовых прав наемных работников

Рашидова Асель Ибрагимовна, Северо-Западный институт управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации; Российский государственный педагогический университет имени А. И. Герцена, юридический факультет (Санкт-Петербург, Российская Федерация)
старший преподаватель кафедры гражданского и трудового права; доцент кафедры гражданского права;
e-mail: aselisa@mail.ru.

Рашидова Лаура Анзоровна, Северо-Западный институт управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации; Российский государственный педагогический университет имени А. И. Герцена, юридический факультет (Санкт-Петербург, Российская Федерация)
преподаватель факультета среднего профессионального образования; обучающаяся юридического факультета РГПУ им. А. И. Герцена;
e-mail: lauradushaev@gmail.com.

Аннотация

В статье рассматривается актуальная проблема эффективности национальной модели социального партнерства в трудовой сфере в современных условиях политического, социального и экономического развития. Основываясь на отечественной практике, авторы подчеркивают значение социального партнерства в обеспечении баланса интересов наемных рабочих, предпринимателей и власти в пользу общества в целом. Авторы анализируют ключевые черты механизма социального партнерства в странах с развитой рыночной экономикой, выделяя приоритет применения мирных методов в разрешении социальных конфликтов, участие представителей наемных работников в управлении производством. В статье раскрываются причины недостаточной эффективности социального партнерства в России и предлагаются пути улучшения, подчеркивается необходимость активизации участия всех заинтересованных сторон в разработке достойных условий труда, сокращения безработицы и бедности и повышения конкурентоспособности экономики. В статье также отмечается слабость профсоюзного движения и недостаточное равноправие партнеров в сфере социально-трудовых отношений, предлагаются пути улучшения данной ситуации и активизации социального партнерства как ключевого инструмента обеспечения социальной справедливости и экономического развития. Авторами подчеркивается важность социального партнерства как неотъемлемого элемента социально-трудовых отношений и как ключевого фактора социальной стабильности и экономического прогресса.

Ключевые слова: социальное партнерство, труд, работники, трудовые отношения, рынок труда.

Для цитирования: Рашидова А. И., Рашидова Л. А. Проблемы развития социального партнерства в сфере труда и защита трудовых прав наемных работников. Теоретическая и прикладная юриспруденция, 2024. № 1. С. 68–73. DOI: 10.22394/2686-7834-2024-1-68-73. EDN: EDQZWW

Problems of Development of Social Partnership in the Field of Labor and Protection of Labor Rights of Employees

Asel I. Rashidova, North-Western Institute of Management, Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation (Saint Petersburg, Russian Federation)
Senior Lecturer of the Department of Civil and Labor Law;
e-mail: aselisa@mail.ru.

Laura A. Rashidova, North-Western Institute of Management, Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation (Saint Petersburg, Russian Federation)
Lecturer at the Faculty of Secondary Vocational Education, student of the Law Faculty of the Herzen State Pedagogical University;
e-mail: lauradushaev@gmail.com.

Abstract

The article deals with the actual problem of the effectiveness of the national model of social partnership in the labor sphere in modern conditions of political, social and economic development. Based on domestic practice, the article emphasizes the importance of social partnership in ensuring a balance of interests of hired workers, entrepreneurs and the government in favor of society as a whole. The authors analyze the key features of the mechanism of social partnership in countries with developed market economies, highlighting the priority of using peaceful methods in resolving social conflicts, the participation of representatives of employees in production management. The article reveals the reasons for the insufficient effectiveness of social partnership in Russia and suggests ways to improve it, emphasizing the need to intensify the participation of all stakeholders in developing decent working conditions, reducing unemployment and poverty, and increasing the competitiveness of the economy. The article also notes the weakness of the trade union movement and the insufficient equality of partners in the field of social and labor relations, suggesting ways to improve this situation and activate social partnership as a key tool for ensuring social justice and economic development. The authors emphasize the importance of social partnership as an integral element of social and labor relations and as a key factor of social stability and economic progress.

Keywords: social partnership, labor, employees, labor relations, labor market.

For citation: Rashidova A. I., Rashidova L. A. Problems of Development of Social Partnership in the Field of Labor and Protection of Labor Rights of Employees. Theoretical and Applied Law [Teoreticheskaya i prikladnaya yurisprudentsiya], 2024. No. 1. Pp. 68–73. DOI: 10.22394/2686-7834-2024-1-68-73. EDN: EDQZVV

В современных сложных условиях политического, социального, экономического развития существующая национальная модель социального партнерства является недостаточно эффективной. Рост социального неравенства и напряжения в обществе порождает большое количество проблем в социально-трудовой сфере. Испытанным способом разрешения противоречий в обществе, как свидетельствует отечественная практика, является социальное партнерство, демонстрирующее возможность обеспечения баланса интересов наемных рабочих, предпринимателей и власти в пользу всего общества¹.

Наличие как противоположных, так и общих интересов обуславливает, с одной стороны, конфликтность взаимоотношений между работниками и работодателем; с другой — необходимость заключения соглашения о «социальном мире», выработки механизмов, позволяющих обеспечить сочетание производственных и социальных аспектов в деятельности организации (работодателя). Такие механизмы принято именовать «социальный диалог» или «социальное партнерство» (термин, принятый в РФ)².

Социальное партнерство является неотъемлемой составляющей в адекватном регулировании трудовых отношений любого общества. Важность налаживания системы социального диалога между работодателями, работниками и, собственно, государством обусловлена необходимостью активизации их участия в становлении достойных условий труда, сокращении уровня безработицы и бедности, формировании надлежащей конкурентоспособности экономики и, как следствие, в обеспечении высоких стандартов жизни людей. Вместе с тем анализ литературных источников свидетельствует о том, что сегодня система социального партнерства в нашей стране является недостаточно действенной, остается низкой и результативность социального диалога. Это негативно отражается на эффективности государственного управления, социального и экономического развития общества. Социальное партнерство представляет собой процесс взаимоотношений двух основных социальных групп: работников и работодателей.

Именно поэтому социальное партнерство являет собой исторически обусловленный компромисс интересов основных экономических субъектов и выражает необходимость социального мира как одного из главных условий социальной стабильности и экономического прогресса³.

¹ См.: Чудовский В. И. Роль института социального партнерства в реализации права на труд в Российской Федерации. Право и государство: теория и практика, 2023. № 3 (219). С. 92–93.

² Рашидова А. И. Социальное партнерство в российском праве. Научные труды Северо-Западного института управления РАНХиГС, 2014. Т. 5. № 5 (17). С. 112.

³ Петров А. Я. Социальное партнерство в сфере труда: история, теория, право: учебник для вузов / А. Я. Петров. Москва: Издательство Юрайт, 2023. С. 59.

Социальное партнерство является необходимым элементом социально-трудовых отношений, важным условием разрешения социальных конфликтов между наемными работниками и работодателями через сотрудничество путем согласования их интересов при посредничестве государства⁴.

Социальное партнерство — это упорядоченная система экономических, организационных и правовых отношений, которые складываются между правительством, предприятиями, профсоюзами, другими ассоциациями работников, а также совокупность применяемых ими форм и методов влияния на занятость с учетом ситуации, сложившейся на рынке труда, и экономических интересов субъектов хозяйствования⁵.

Такой подход к пониманию социального партнерства позволяет очертить те направления деятельности социальных партнеров на всех уровнях, которые способствовали бы разработке основ принципиально новой политики в сфере занятости населения и соответствующей модели занятости и распределения доходов. Можно сказать, что социальное партнерство предоставляет и реальную возможность нейтрализовать проблемы в сфере трудовых отношений и поменять отношения «государство — работник» на модель «работник — работодатель — государство».

Реальный же ход становления и развития социального партнерства в стране свидетельствует, что интересы участников трудовых отношений не всегда одинаковые, а часто и противоположные. Так, наемный работник заинтересован в высокой заработной плате, работодатель — в максимально возможной прибыли, государство — в высоких налогах. Отсюда вытекает неизбежность эволюции этих отношений, то есть после освобождения от менталитета господства — покорения — происходит поворот от социальной конфронтации к кооперационному мышлению, дающий толчок к развитию системы диалога и сотрудничества работодателей, наемных работников и государства на всех уровнях (предприятий, отрасли и экономической системы в целом).

Подобная система сотрудничества на сегодня еще не сложилась. Этому способствует неразвитость рыночных отношений, отсутствие четкости в определении статуса субъектов социального партнерства, слабость развития системы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений. Проблема выражена в достаточно слабом правовом поле. Конфликты между работниками и работодателями являются очень частым явлением. Основное направление деятельности государства по развитию института социального партнерства в сфере труда является перенос под ответственность бизнеса решения трудностей и проблем социума в условиях дефицита государственных ресурсов⁶.

Целью социального партнерства является обеспечение консенсуса и социального равновесия в масштабах страны и достижение конкретных соглашений на уровне отраслей и отдельных трудовых коллективов.

Как показывает опыт стран с развитой рыночной экономикой, механизму социального партнерства должны быть свойственны следующие основные черты:

- 1) приоритет применения мирных методов в разрешении социальных конфликтов между работодателями и наемными работниками, что не исключает использование забастовок как крайней меры борьбы;
- 2) участие представителей наемных работников (профсоюзов) в управлении производством: совет предприятия, наблюдательный совет и т. д.;
- 3) широкое использование социальных выплат, превышающих во многих странах индивидуальные налоги с наемных работников.

Социальное партнерство составляет неотъемлемую часть социальной политики правительства и играет существенную роль в достижении социального согласия в обществе, способствуя тем самым участию в жизни общества всех социальных групп населения⁷.

На основе достижения согласия и сотрудничества социальных партнеров (наемных работников, работодателей и государства) в определенной степени можно обеспечить экономический рост и социальную справедливость. В настоящее время приходится констатировать отсутствие роли государства в качестве гаранта социальных прав работников и работодателей. Известно, что в современных экономических условиях многие предприятия не могут обеспечить соответствующий уровень занятости и вынуждены сокращать штат работников⁸.

Низкая эффективность наемного труда в экономике объясняется, по нашему мнению, многими проблемами противоречивого состояния оплаты труда. В современный период сформировалось противостояние между трудом и капиталом. Снять напряжение основного противоречия наемного труда и сформировать эффективную систему

⁴ См.: Драчук М. А., Обухова Г. Н. Социальное партнерство в сфере труда: учебное пособие / М. А. Драчук, Г. Н. Обухова. Омск: ОмГУ, 2020. 125 с.

⁵ См.: Лушникова М. В. Социальное партнерство в сфере труда: учебно-методическое пособие / М. В. Лушникова, Д. А. Смирнов; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. Ярославль: ЯрГУ, 2018. 64 с.

⁶ Ананьева Е. О. Перспективы развития социального партнерства в сфере труда в современной России / Е. О. Ананьева, П. В. Ивлиев. Аграрное и земельное право, 2023. № 4 (220). С. 38.

⁷ См.: Изменение моделей и структур в сфере труда. Доклад генерального директора. Международная конференция труда. 95-я сессия 2006 г. Международное бюро труда. Женева. URL: <https://www.ilo.org/public/russian/standards/reim/ilc/ilc95/pdf/rep-i-c.pdf> (дата обращения: 22.02.2024). С. 52.

⁸ Васильева А. А., Лашенко И. О. Некоторые вопросы развития социального партнерства в сфере труда / В сборнике: Актуальные вопросы современной науки и образования. Сборник статей XXIX Международной научно-практической конференции. Пенза, 2023. С. 177.

оплаты наемного труда невозможно без создания такого важного института, как социальное партнерство. Ведь социальное партнерство — путь согласования важнейших социальных и производственных вопросов относительно становления новой системы социально-трудовых отношений. В рыночной среде социальное партнерство — многоуровневый механизм согласования противоречивых интересов. На уровне государства обеспечивается законодательная база, освоение общепринятых в мире норм и стандартов трудовых отношений, зафиксированных в конвенциях и рекомендациях МОТ⁹.

В условиях развития современных рыночных структур государственное регулирование должно выступать в институциональной форме партнерства.

Однако сфера социально-трудовых отношений изначально оказалась на стороне такого регулирования и выполняла роль кризисных явлений. Первый этап реформирования оплаты труда был санкционирован сверху. Он привел лишь к ликвидации системы жесткой централизации в оплате труда.

Однако в этих условиях профсоюзы не нашли своего должного места в системе социального диалога. Государство сбросило с себя ряд функций, которые осуществлялись ранее им в сфере труда. Эта ситуация осложнялась тем, что профсоюзы не смогли противостоять данной ситуации, по нашему мнению, по следующим причинам: отсутствие целостной идеологии их роли и места в данных процессах и кризис самого профсоюзного движения.

В условиях трансформации рыночных отношений высокий уровень монополизации экономики обусловил ослабление профсоюзного движения. Кроме того, приватизация экономики привела к огромному социальному расслоению в обществе. В этих условиях профсоюзы потеряли инициативу, а правительству было выгодно, чтобы его действия лишь одобрялись профсоюзами. Вследствие этого равноправие партнеров в сфере социально-трудовых отношений не было достигнуто. Накопление проблем и противоречий в сфере оплаты труда на втором этапе ее реформирования во многом было связано с тем, что профсоюзы в этот период времени реально не отстаивали интересы наемного труда.

Исследования социального партнерства показали, что нашему государству присущи следующие проблемы:

- 1) доминирование в сознании граждан патерналистских настроений;
- 2) слабость профсоюзов как представителя и защитника интересов работников и стороны социального диалога;
- 3) доминирование в процессе социального диалога стороны работодателей;
- 4) преодоление негативного влияния фактического неравенства сторон социального диалога;
- 5) преодоление формального характера коллективно-договорного процесса;
- 6) усиление ответственности социальных партнеров за несоблюдение принятых ими коллективных соглашений и договоров;
- 7) обеспечение возможности оперативного разрешения конфликта.

Государство должно обеспечивать материальное благоустройство граждан, поддерживать социальную справедливость в обществе. В целом патернализм приводит к доминированию в социально-трудовой сфере отношений между руководителями (собственниками) и работниками. Такой тип отношений, основываясь на лояльности работников по отношению к руководству в обмен на учет последними их интересов, исключает как равноправное сотрудничество сторон, так и их открытую конфронтацию. Он является непосредственно причиной, которая существенно ограничивает возможности эффективного социального диалога.

Слабость профсоюзов негативно сказывается на результативности процесса ведения коллективных переговоров. Государство должно быть заинтересовано в усилении профсоюзов как стороны социального диалога, ведь именно оно в конечном итоге несет ответственность за уровень жизни граждан и состояние социальной сферы.

В современных социально-трудовых отношениях в практике социального диалога именно работодатели являются наиболее сильной и влиятельной стороной. В процессе социального диалога работодатели сосредоточены, прежде всего, на отстаивании собственных корпоративных экономических интересов. Такая позиция работодателей возможна, в частности, вследствие низкого уровня социальной ответственности бизнеса, которая рассматривается ими не как неотъемлемый элемент системы социального партнерства и обязанность перед работниками и обществом, а как проявление сугубо собственной доброй воли, благотворительности. Такая ситуация создает опасность подмены четко структурированной системы социального партнерства размытой и необязательной социальной ответственностью бизнеса.

Для совершенствования социального партнерства, в частности преодоления негативного влияния фактического неравенства сторон этого диалога на функционирование системы социального партнерства, следует внести изменения в направлении обеспечения обязательности принятия органами социального диалога совместных решений на основе согласия сторон. Для достижения этой цели целесообразно было бы: ввести норму об обязательности выполнения соответствующими органами государственной власти совместных решений, принятых органами социального диалога.

⁹ Международная организация труда (МОТ) [Электронный ресурс]. Организация Объединенных Наций в Российской Федерации: [сайт]. URL: <http://www.unrussia.ru/ru/agencies/mezhdunarodnaya-organizatsiya-truda-mot> (дата обращения: 27.02.2024).

Для решения проблемы преодоления формального характера коллективно-договорного процесса следует ввести обязательность распространения норм соглашения на все предприятия соответствующей отрасли, если соглашение подписано сторонами социального диалога.

Относительно усиления ответственности социальных партнеров за невыполнение принятых ими коллективных соглашений и договоров нужно внести изменение, которым будет предусмотрено существенное увеличение суммы штрафа.

Следовательно, механизм социального партнерства является эффективным способом регулирования трудовых отношений. Целесообразно заметить, что пока еще не отработан механизм социального партнерства. У нас отсутствует тенденция к росту справедливого обмена результатами труда различных социальных групп. Сложно предположить, что у работодателей и наемных работников при согласовании вопросов оплаты труда, даже при участии в этой процедуре государства, происходит стыковка интересов¹⁰.

Кроме того, следует ввести ряд комплексных мер по усовершенствованию системы социального партнерства в направлении обеспечения социальных гарантий занятости. Среди них, согласно предложенному учеными подходу, выделяются:

- разработка правового механизма совершенствования организационно-экономических форм социального партнерства на базе согласованных действий всех субъектов трудовых отношений;
- содействие усилению координированности действий представительных органов работодателей, наемных работников, государственной власти, местного самоуправления путем заключения договоров на основе трехсторонних комиссий;
- совершенствование нормативно-правовых основ обеспечения участия представителей объединений работодателей и наемных работников в разработке законодательных актов и принятии нормативных документов в сфере труда.

Учитывая новейшие мировые тенденции, в частности относительно использования искусственного интеллекта в сфере трудовых отношений, считаем, что социальное партнерство надо рассматривать как комплексный механизм гуманизации этих отношений, способный с помощью всех форм социального диалога обеспечивать защиту трудовых прав наемных работников, отстаивать человеческий труд в необходимой степени. Ведь искусственный интеллект необходимо использовать только под контролем и на пользу именно человеку-работнику в новых современных реалиях информатизации мирового социума.

Литература

1. *Ананьева Е. О., Ивлиев П. В.* Перспективы развития социального партнерства в сфере труда в современной России. *Аграрное и земельное право*, 2023. № 4 (220). С. 38. DOI: 10.47643/1815-1329_2023_4_37
2. *Васильева А. А., Лашченко И. О.* Некоторые вопросы развития социального партнерства в сфере труда / В сборнике: *Актуальные вопросы современной науки и образования. Сборник статей XXIX Международной научно-практической конференции.* Пенза, 2023. С. 177.
3. *Волгин Н. А.* Отношения между трудом и капиталом: современные взгляды на проблему. *Труд и капитал как взаимосвязанные категории. Социология власти*, 2005. № 2. С. 35. EDN: HUABON
4. *Драчук М. А., Обухова Г. Н.* Социальное партнерство в сфере труда: учебное пособие. Омск: ОмГУ, 2020. 125 с. EDN: EYHLVG
5. *Лушникова М. В., Смирнов Д. А.* Социальное партнерство в сфере труда: учебно-методическое пособие. Ярослав. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. Ярославль: ЯрГУ, 2018. 64 с.
6. *Петров А. Я.* Социальное партнерство в сфере труда: история, теория, право: учебник для вузов. Москва: Издательство «Юрайт», 2023.
7. *Рашидова А. И.* Социальное партнерство в российском праве. *Научные труды Северо-Западного института управления РАНХиГС*, 2014. Т. 5. № 5 (17). С. 112. EDN: UNTFAR
8. *Чудовский В. И., Котельникова Т. А.* Роль института социального партнерства в реализации права на труд в Российской Федерации. *Право и государство: теория и практика*, 2023. № 3 (219). С. 92–93. EDN: BUGPNN

References

1. Ananyeva, E. O., Ivliev, P. V. Prospects for the development of social partnership in the field of labor in modern Russia [Perspektivy razvitiya socialnogo partnerstva v sfere truda v sovremennoj Rossii]. *Agrarian and land law [Agrarnoe i zemel'noe pravo]*, 2023. No. 4 (220). Pp. 37–40. (In Rus.)
2. Vasileva, A. A., Lashchenko, I. O. Some issues in the development of social partnership in the field of labor [Nekotorye voprosy razvitiya socialnogo partnerstva v sfere truda]. In: *Current issues of modern science and education [Aktualnye*

¹⁰ См.: *Волгин Н. А.* Отношения между трудом и капиталом: современные взгляды на проблему. *Труд и капитал как взаимосвязанные категории. Социология власти*, 2005. № 2. С. 35.

- voprosy sovremennoj nauki i obrazovaniya]. Collected papers of XXIX Scientific-Practical conference [Sbornik statej XXIX Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii]. Penza, 2023. P. 177. (In Rus.)
3. Volgin, N. A. Relations between labor and capital: modern views on the problem of labor and capital as interrelated categories [Otnosheniya mezhdru trudom i kapitalom: sovremennye vzglyady na problemu trud i kapital kak vzaimosvyazannye kategorii]. Sociology of power [Sociologiya vlasti], 2005. No. 2. P. 35. (In Rus.)
 4. Drachuk, M. A., Obuhova, G. N. Social partnership in the sphere of labor [Social'noe partnerstvo v sfere truda]: tutorial. Omsk: OmGU, 2020. 125 p. (In Rus.)
 5. Lushnikova, M. V., Smirnov, D. A. Social'noe partnerstvo v sfere truda: uchebno-metodicheskoe posobie. Yarosl. gos. un-t im. P. G. Demidova. Yaroslavl: YarGU, 2018. 64 p. (In Rus.)
 6. Petrov, A. Ya. Social partnership in the sphere of labor: history, theory, law [Socialnoe partnerstvo v sfere truda: istoriya, teoriya, pravo]: textbook for universities. Moscow: Publishing House Yurajt [Izdatel'skij dom Yurajt], 2023. (In Rus.)
 7. Rashidova, A. I. Social Partnership in Russian Law [Socialnoe partnyorstvo v rossijskom prave]. Scientific works of the North-Western Institute of Management RANEPА [Nauchnye trudy South-Russian Institute of Management of RANEPА], 2014. Vol. 5. No. 5 (17). Pp. 112. (In Rus.)
 8. Chudovsky, V. I., Kotelnikova, T. A. The role of the institute of social partnership in the realization of the right to work in the Russian Federation [Rol' instituta social'nogo partnerstva v realizacii prava na trud v Rossijskoj Federacii]. Law and State: The Theory and Practice [Pravo i gosudarstvo: teoriya i praktika], 2023. No. 3 (219). Pp. 92–93. (In Rus.)