

**Н.О. Тодэ (ГУ-ВШЭ)**

**Специфика российской модели социального партнерства, роль в регулировании трудовых отношений**

Переход к либеральным рыночным экономическим отношениям в России потребовал адекватных изменений в регулировании труда, поскольку прежние нормы и механизмы уже не справлялись с этой задачей в новых условиях. Официальный выбор курса на построение социального государства predetermined избрание социального партнерства (социального диалога) в качестве модели регулирования социально-трудовых отношений. Этот выбор российских властей объясняется успешными результатами взаимодействия сторон трудовых отношений в странах социальной направленности с рыночной экономикой. Однако если в Европе и других странах Запада социальное партнерство явилось логическим результатом длительного процесса классовой борьбы, в ходе которого сформировались соответствующие институты и механизмы взаимодействия сторон, в постсоветской России оно стало результатом централизованного, исходящего «сверху» волевого решения, подкрепленного массивным блоком наспех принятых законов и указов. Одной из причин поспешного насаждения западной модели социального партнерства на неподготовленную российскую социальную почву, было желание создать имидж свободного демократического правового государства. Другой представляется желание государства как можно скорее переложить ответственность за регулирование процесса труда на плечи сторон трудовых отношений, по возможности сокращая государственные гарантии. При этом, создав достаточный массив правовых норм и институтов, государство не отказывается от возможности влиять на бизнес, сохраняя при этом видимость «добровольности» - главного принципа социального партнерства. В настоящее время государственное участие в регулировании трудовых отношений существенно минимизировано, большинство важнейших социально-трудовых вопросов, включая оплату труда, передано законом на договорной уровень (коллективный и/или индивидуальный), создана многоуровневая система социального партнерства, в рамках которой заключаются коллективные соглашения и договоры. Их количественные показатели, а также охват работников их действием вполне сопоставимы с положительными зарубежными показателями. Однако, не осознавая главные принципы социального партнерства и не испытывая в нем истинной потребности, стороны не в состоянии вести реальные переговоры и строить конструктивный диалог. В подавляющем большинстве случаев условия диктует работодатель, а работники и их представители слишком слабы и разобщены, чтобы противостоять его воле..... Такое социальное партнерство в России все чаще называют «государственно-корпоративным» - под давлением государства многие крупные компании и корпорации внедряют коллективные договоры на своих предприятиях, также оказывая давление. При этом корпорации, как правило, ограничивают финансовые и правовые возможности предприятий жесткими рамками подготовленных в центральных офисах шаблонов, что приводит к ограничению поля реальных переговоров и предельной формализации колдоговорного процесса. Именно поэтому подавляющее большинство существующих сегодня договоров и соглашений носят в большей степени формальный, чем реальный характер. Таким образом, в России в настоящее время еще преждевременно говорить о реальных партнерских отношениях в социально-трудовой сфере - за редким исключением, действует лишь имитация модели социального диалога,

поощряемая государством, но малоэффективная для сторон. Одним из главных препятствий на пути развития реального социального диалога в России является институциональная незрелость, проявляющаяся на всех стадиях взаимоотношений сторон - ни одна из них пока еще не в состоянии взвешенно и четко сформулировать свои требования, вести по ним полноценные переговоры, а также выполнять принятые обязательства. Работодатели ориентированы только на прибыль и хозяйственную выгоду, поэтому вопросы труда для них являются второстепенными. Работники находятся в полной зависимости от работодателя, пребывая в постоянном страхе потерять работу и заработки, поэтому готовы отказаться от многих претензий и прав, и даже законодательно установленных гарантий. Устаревшие профсоюзы с менталитетом «придатка государства» и при отсутствии опыта борьбы, а также желания его приобретать, стоят ближе к власти и администрации, чем к работникам, поэтому как представители их интересов не отвечают своему предназначению. Новые «альтернативные» профсоюзы еще очень слабы и малочисленны, в связи с чем ограничены в своих представительских правах. Не развиты и другие представительские институты работников. Поэтому работники фактически не участвуют в социальном диалоге, а при отсутствии сильного представительства интересов работников вместо диалога получается монолог (диктат) работодателя. Таким образом, развитие реального социального партнерства в России тормозится в связи с неготовностью и неразвитостью его институтов, отсутствием сильных дееспособных профсоюзов и иных представительных органов работников. Еще одним негативным фактором для успешного социального партнерства является незавершенность формирования гражданского общества в России, низкая социальная активность российских граждан, инертность, разобщенность и низкая правовая и экономическая культура российских работников. Идеи трудовой солидарности и взаимной поддержки при выдвижении и отстаивании своих социально-трудовых требований, для чего во всем мире наемные работники объединяются в профессиональные союзы, в России звучат как пережиток социалистического прошлого. Большинство тех, кто состоит сегодня в профсоюзах (за исключением малочисленных «альтернативных») делают это по инерции или в надежде на какие-то материальные выгоды (денежная помощь, путевка и т.п.). В подавляющем большинстве случаев работники сами идут на переработки и позволяют работодателю нарушать свои права, в том числе и предусмотренные колдоговором, в обмен на дополнительные заработки (сверхурочные, работа в выходные дни, отказ от отпусков и т.п.) или из страха перед потерей работы. Одной из причин такого легкого отказа от своих прав является все еще довольно высокий уровень правовых гарантий, унаследованный от советского КЗоТ. Усугубляет инертность работников также их неверие в российскую правоохранную и судебную системы - лишь немногие из тех, чьи права нарушены, обращаются в Рострудинспекцию, прокуратуру или за судебной защитой, а в связи с нарушением колдоговорных обязательств - еще меньше. Таким образом, развитию социального партнерства в России мешают индифферентность и разобщенность работников, отсутствие у них заинтересованности и желания совместными усилиями добиваться для себя более благоприятных условий труда, которые усугубляются недоверием к правоохранительным органам и страхом перед потерей работы. Общий вывод: механизмы социального партнерства задействованы не полностью и еще недостаточно эффективны; рассчитывать на них как на действующую модель регулирования трудовых отношений в российском обществе пока еще преждевременно.

