

## **Инновационные механизмы стратегии развития социального партнерства телерадиовещательной отрасли Санкт-Петербурга**

**Миронов Антон Алексеевич**, СЗИУ РАНХиГС, магистрант 2 курса направления «Государственное и муниципальное управление», профиль «Стратегическое управление и качество жизни», pochtamironova@mail.ru

### **Научный руководитель**

**Кавеев Камилль Акрямович**, к. ф. н., доцент кафедры государственного и муниципального управления СЗИУ РАНХиГС,

### **Аннотация**

Статья посвящена актуальной проблеме становления и развития механизма социального партнёрства, обеспечивающего развитие общества и равновесие интересов между работниками, работодателями и государством. Рассматриваются инновационные механизмы стратегии развития социального партнерства в телерадиовещательной отрасли. Определяются основные понятия и необходимость развития механизма стратегии социального партнёрства для взаимопонимания сторон социально-трудовых отношений.

### **Ключевые слова**

Социальное партнёрство, социально-трудовые отношения, коллективный договор, работник, работодатель, государство

## **Strategy Development Mechanism of Social Partnership for Example Broadcasting Industry St.-Petersburg**

**Mironov Alexey A.**, NWIM RANEPА, 2 course magistrate of «Strategic management and quality of life», pochtamironova@mail.ru

### **Abstract**

The article is devoted to the topical problem of formation and development of social partnership that ensures the development of society and the balance of interests between workers, employers and government. Examines innovative mechanisms of strategy of development of social partnership in the broadcasting industry. Defines the basic concepts and the need for the development of a mechanism of strategy of social partnership for the mutual understanding of the parties of social and labour relations.

### **Keywords**

Social partnership, social and labor relations, collective bargaining, employee, employer and the state

Современная Россия и её общество постоянно переживают перемены. В наше время эти перемены затрагивают как практические стороны нашей жизни, так и концептуальные положения. С течением времени и складывающихся обстоятельств, происходит переосмысление некоторых ценностей, одна из которых – социальное партнерство. Обратившись к зарубежному опыту, в частности к странам Европы, видно, что они имеют богатую историю социального партнерства, которую можно пока использовать как ориентир для России по социальной модели. Сложившаяся в России ситуация в социально-трудовой сфере имеет много общего со странами Центральной и Восточной Европы, хотя развитие этих государств, считается уже состоявшимся, либо планируемым вступлением в ЕС.

Развитие социального партнерства – это объективная необходимость, обусловленная противоречием и в то же самое время общностью интересов наемных работников и работодателей. Первые в ходе своей трудовой деятельности хотят получить средства для жизни, а вторые – максимальную прибыль, что характеризует их различие в социальном положении и интересах, но и то, и другое возможно получить только в результате объединения в одном процессе производства. Возникает необходимость вступить в диалог. В противном случае игнорирование интересов сторон может повлечь за собой неустойчивость трудовых отношений для наемных работников, падение уровня прибыли и сокращение финансовых вложений в производство для работодателей.

На сегодняшний день в российской литературе всё чаще наблюдается расширенные толкования социального партнерства как одного из способов сотрудничества различных секторов жизни общества, причем акцент всё больше делается на государственный сектор. Правильное понимание не даст забыть, что традиционно под социальным партнерством понимается, прежде всего отношения в социально-трудовой сфере между работниками и работодателями, складывающиеся при активном участии государства. Социальное партнерство подразумевает сотрудничество работодателей и профсоюзов в вопросах улучшения условий занятости и обеспечения права работникам участвовать в решении вопросов, касающихся деятельности организации.

Социальное партнёрство определяется следующими параметрами:

- наличие соответствующих организаций для выражения интересов сторон;
- осуществление переговорного процесса, в ходе которого происходит согласование позиций и поиск вариантов решения проблемы;
- вклад каждой из сторон в решение проблемы; социальное партнерство — это не улица с односторонним движением, а сотрудничество и взаимодействие заинтересованных сторон.

Такой подход к социальному партнерству признает, что

- профсоюзы заинтересованы в успешной работе организации, так как это обеспечивает гарантированные рабочие места;
- сотрудничество (социальный мир), а не конфронтация являются способом решения проблем, возникающих между работниками и работодателями;
- работники могут выразить свои требования только через независимые профсоюзы.

Как любая система, социальное партнерство имеет структуру, каждый элемент которой нацелен на обеспечение социального согласия и взаимопонимания в обществе (рис. 1).

**Субъекты партнерских отношений.** Первоначально было два субъекта: наемный работник и работодатель, такое двустороннее партнерство называется «бипартизм» – оно использовалось в основном на уровне отрасли и на уровне предприятия. С течением времени структура субъектов-партнеров изменилась, так как в процессе пере-

говоров начало участвовать государство, занимая особое место в структуре субъектов-партнеров. Роль государства:

- определять правовое положение социальных партнеров, принимая законы и нормативные документы, регламентирующие основные правила и процедуры социального партнерства;
- выступать как посредник в разрешении возникающих между партнерами конфликтов и противоречий, гарантируя тем самым равенство всех участников социального партнерства, защиту их прав, на основе механизмов гражданско-правового общества.

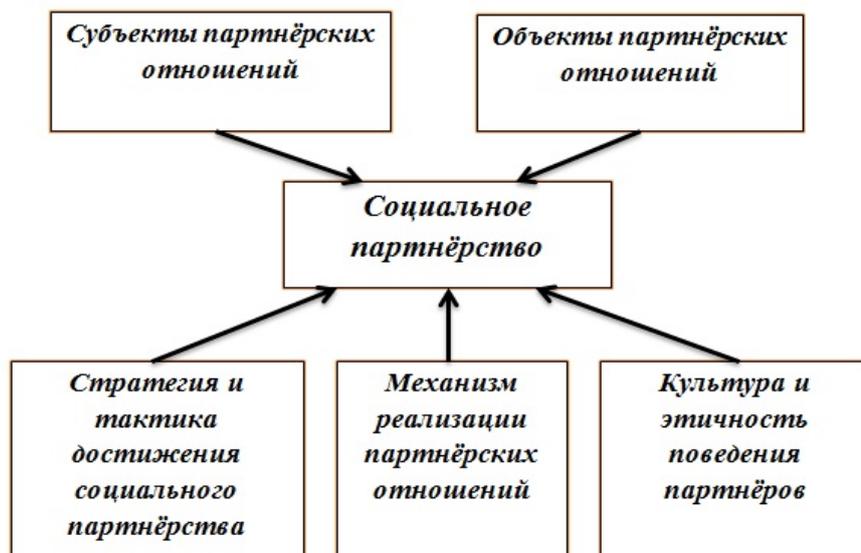


Рис. 1. Общая структура системы социального партнерства

Источник: Овсянникова И.П. Становление и развитие социального партнерства в современной России. М., 2015. С. 2

Соответственно с участием государства модель трехстороннего партнерства, получившая название «трипартизм» и закрепленная в Конвенции №144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» Международной организации труда (МОТ) [2], применяется на региональном, общегосударственном и территориальном уровнях.

**Объекты партнерских отношений.** Изначально это были тарифы заработной платы, постепенно объектами становились условия труда, занятость, безработица, социальная защита и т. д.

**Стратегия и тактика достижения социального партнерства.** Разработка долгосрочного плана развития, способствующего достижению общей социально-экономической цели.

**Механизм реализации партнёрских отношения.** Он включает в себя:

- осуществление непрерывного переговорного процесса между субъектами социального партнерства;
- постоянно функционирующие органы трехсторонней комиссии по регламентации социально-трудовых отношений;
- систему контроля за выполнением принятых договоров и соглашений;
- функционирование экспертов партнерских отношений, осуществляющих анализ состояния и перспективы системы социального партнерства;
- пропаганду идей социального партнерства до широких слоев населения.

**Культура и этичность поведения партнеров.** Проявление взаимоуважения партнеров, их добросовестность, взаимодоверие и ответственность по отношению друг к другу, без чего невозможно реализовать партнерские отношения в обществе.

В соответствии с механизмом реализации переговорного процесса между субъектами партнерских отношений можно выделить несколько моделей социального партнерства:

1. Модель социального партнерства, свойственная странам Северной Европы, предусматривает действенное вовлечение государства в регулирование отношений между работником и работодателем на общенациональном и отраслевом уровнях. При этом создаются консультативные органы под контролем государства, в которые входят представители трех сторон, чья деятельность регулируется законодательно, а полномочия и процедуры разрешения конфликтов четко определены. Таким образом, здесь четко прослеживается активная деятельность властных структур в разработке механизма и процедур осуществления социального партнерства на всех уровнях.

2. Модель, характерная для Японии, США, Канады и других англоговорящих стран, предполагает принятие коллективного договора на уровне предприятия, однако представители бизнеса и наемных работников через представителей принимают активное участие в разработке государственной политики в сфере трудовых отношений.

3. Модель, свойственная странам Центральной Европы, являет собой нечто среднее между вышеуказанными моделями и применяется, прежде всего, на отраслевом уровне.

Характеризуя степень участия работников по представительству интересов в отношении партнеров, выделяют три модели:

1. Модель профсоюзного представительства. В соответствии с законом профсоюзы являются представителями работников, иногда и тех работников, которые не вступили в профсоюз. При этом нужно отметить, что в некоторых случаях профсоюзы заинтересованы в сотрудничестве с властью, а в других могут и нацелены конфликтовать с представителями власти. Эта модель представлена в США, Канаде, Японии, Великобритании, Ирландии и других странах.

2. Модель чистого представительства работников. Коллектив работников сам выбирает и выдвигает своих собственных делегатов в совет (или комитет) предприятия, уполномочивая их вести переговорный процесс с работодателем. Однако этот совет (комитет) ограничен консультативно-информационными полномочиями, а работодатель учитывает его мнение в рамках, специально определенных коллективным соглашением. Такую модель используют в Испании, Греции, Португалии и некоторых других странах.

3. Модель смешанного представительства. В советы, избираемые трудовым коллективом, входят представители со стороны работодателя. У этого совета более широкие полномочия, но перечень вопросов, требующих разрешения (трудоустройство, охрана труда, условия труда, продолжительность рабочего времени), специально оговариваются законодательством или соглашением. Такая модель характерна также для Бельгии, Дании, Ирландии и других стран.

Практика партнерских отношений сформировала следующие формы реализации:

- коллективные договоры и соглашения;
- консультации и переговоры в сфере реализации социальной и трудовой политики;
- согласование мероприятий, направленных на удовлетворение интересов сторон;
- контроль со стороны всех партнерских отношений за реализацией достигнутых соглашений, гарантирующий воплощение действующего законодательства.

Профсоюз работников связи России объединяет членов профсоюза предприятий и организаций отрасли связи, информационных технологий и массовых коммуникаций, в том числе и телерадиовещательная отрасль. Крупнейшие организации отрасли, такие как: ПАО «Ростелеком», ФГУП «Российская телевизионная и радиовещательная сеть», предприятия радио и космической связи заключили коллективные договоры с организацией Профсоюза работников связи.

Следует признать, что уровень развития социального партнерства в России еще крайне низок. На это есть свои причины. Во-первых, это низкий уровень правовых знаний и культуры у работников и работодателей в сфере реализации партнерских отношений. Зачастую работодатели не считают нужным заключать коллективные договоры, а значит, и регулировать взаимоотношения с работниками. В целях привлечения внимания бизнеса и наемных работников к повышению эффективности и результативности производственной деятельности, созданию комфортных условий труда, соблюдению законодательства в сфере трудовых отношений. Во-вторых, наблюдается бездействие, а в некоторых случаях – отсутствие профсоюзов, которые должны принимать активное участие в процессе сглаживания противоречий и согласованности интересов. В-третьих, часто не соблюдаются важнейшие принципы заключения и реализации коллективных договоров и соглашений, низкий уровень проработки законов и других нормативных документов, слабая организация работодателей и т. д. Кроме того, большая территориальная протяженность страны, ее многонациональность и многоукладность накладывает отпечаток на развитие института социального партнерства.

### Литература

1. Трудовой кодекс РФ (от 30.12.2001 № 197-ФЗ // URL: [www.consultant.ru/popular/tkrf](http://www.consultant.ru/popular/tkrf).
2. Конвенция № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» Международной организации труда // URL: [www.lawrussia.ru](http://www.lawrussia.ru).
3. Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 №197-ФЗ // URL: [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru).
4. Социальное партнерство и социальная ответственность // URL: [www.profkombt.ru](http://www.profkombt.ru).
5. Молчанов А.В. Социальное партнерство как эффективный способ поддержания оптимального баланса интересов работодателей и работников // *Кадры предприятия*. 2006. № 3. С. 3–12;
6. Антипов А.Г., Антипов К.А. Социальное партнерство в современной России: состояние и проблемы // *Вестник Пермского университета*. 2010. № 7. С. 24.