

Социальное партнерство и модернизация России

© С.А. Соболева

МГТУ им. Н.Э. Баумана, Москва, 105005, Россия

Рассмотрены проблемы и трудности развития социального партнерства в России в условиях позднеиндустриальной модернизации. Модернизация и тем более постмодернизация российского общества невозможны без социально-экономической, политической, правовой стабилизации в обществе. Одно из средств такой стабилизации, представляющее собой цивилизованную форму общественных отношений в социально-трудовой сфере, и получило название социального партнерства. Социальное партнерство — путь к эффективному государству на основе социальной консолидации, расширения общественной поддержки целей и действий власти. Идея социального партнерства близка и востребована широкими народными слоями. Она исходит из необходимости соединения власти с народом, устройства социально справедливого созидательного общества, единения духовного и материального. Также исследован механизм социального партнерства, консолидирующий государство, предпринимателей и народ вокруг главных целей.

Ключевые слова: социальное партнерство, модернизация, постиндустриализация, социально-трудовые отношения, социальная консолидация, социально-политическая структура, общественно-политические организации.

Модернизация российского общества как часть глобального процесса модернизации сегодня выступает в качестве всем очевидной насущной необходимости. Модернизация в России в конечном счете должна создать условия для постиндустриализации (т. е. постмодернизации). В противном случае она теряет смысл, поскольку не решает на современном уровне ни одной из возникших перед нашей страной проблем. «Стратегия российского обновления должна ориентироваться на то, чтобы работать на опережение, учитывая не сегодняшний, а завтрашний день мировой науки и техники, социокультурного прогресса и политических структур. В условиях целостного и внутренне взаимосвязанного мира на высокое качество жизни своего народа может рассчитывать только та страна, которая по крайней мере по нескольким видам современной продукции стоит на передних рубежах научно-технического прогресса» [13, с. 145].

В этот период реформирования общества, появления многообразных форм собственности, продолжающегося ее передела проблема осуществления цивилизованных отношений в социально-трудовой сфере становится важнейшим направлением социально-экономического и политического развития страны. Эта цивилизованная форма общественных отношений в социально-трудовой сфере и получила название социального партнерства.

В научной литературе присутствует множество различных трактовок данного термина. В то же время большинство ученых указывает на роль социального партнерства в обеспечении баланса интересов и, как следствие, стабилизации общества. В частности, Ю.М. Резник считает, что «социальное партнерство — особый тип социально-трудовых отношений, присущий рыночному обществу, обеспечивающий оптимальный баланс интересов различных социальных групп, в первую очередь наемных работников и работодателей» [14, с. 26]. Ему вторит и ряд других исследователей. Например, К.Г. Казимов определяет социальное партнерство как «систему институтов, механизмов и процедур, призванных поддерживать баланс интересов сторон, участвующих в переговорах об оплате и условиях труда (работодателей и наемных работников), способствовать достижению взаимоприемлемого для них компромисса ради реализации как корпоративных, так и общесоциальных целей» [5, с. 169]. Некоторые авторы подчеркивают, что «социальное партнерство — это одна из форм взаимодействия институтов государства и гражданского общества» [9, с. 71].

Таким образом, социальное партнерство — это метод цивилизованного решения социально-трудовых конфликтов, который содержит в себе механизм достижения социальной стабильности общества, гарантирует его мирную эволюцию, отсекая все деструктивное, потенциально опасное.

Согласно российскому законодательству, социальное партнерство определяется как система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленных на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. «Система социального партнерства создает возможность достижения относительного баланса интересов работников и работодателей на основе сотрудничества, компромисса, ведет к социальному консенсусу. Она служит действенным инструментом сочетания экономической эффективности и социальной справедливости» [7, с. 196].

Основными принципами социального партнерства являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на договорной основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства;

- полномочность представителей сторон;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон и т. д.

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в законном порядке представителей.

Социальное партнерство в России осуществляется на шести уровнях: федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом, территориальном и локальном.

Социальное партнерство осуществляется в следующих формах:

- коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективных договоров, соглашений;
- взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;
- участие работников, их представителей в управлении организацией;
- участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Основное содержание преобразований, происходящих в современной России, характеризуется не только становлением рыночных регуляторов экономической жизни, но и развитием новых социальных институтов. В обществе складываются формы, нормы и стереотипы трудового поведения, связанные с резким переходом к новой системе трудовых отношений. Социальные изменения российского общества характеризуются большим потоком эмпирических исследований разного уровня обобщения. Все они подчеркивают, что в обществе наблюдается социальная дифференциация, формируется класс собственников, предпринимателей, так называемый бизнес-слой, составляющий приблизительно одну пятую российского населения, и класс наемных работников, слой бедности, где среднедушевые доходы не покрывают прожиточный минимум. Новая ситуация, возникшая в социально-трудовой сфере после развала советской системы хозяйствования, резко обострила следующие тенденции: с одной стороны, кардинальные изменения в формах собственности предоставили некоторую свободу действий, способствующих реализации потенциала личности, с другой — активизировали социальное отчуждение.

В результате рабочая сила превратилась в товар, что сопровождалось такими явлениями, как безработица и обнищание широких слоев населения. Объединенные рамками, а иногда и интересами одного производства, собственник и наемный работник при этом имеют противоположные социально-экономические интересы, которые и определяют суть и содержание их социально-трудовых отношений.

На основе различия, противоположности этих интересов возникают соответствующие противоречия, присущие рыночному обществу на всех этапах его существования и развития. Неразрешимость этих противоречий во многом обусловлена тем, что источник удовлетворения интересов собственников (в первую очередь — получение большей прибыли) и интересов работников (в первую очередь — получение большей заработной платы) — один, а именно — общественно произведенный продукт. Таким образом, чем больше берет себе собственник, тем меньше достается работнику, и наоборот.

Такое «разбегание» крайне затрудняет формирование демократических институтов государства и гражданского общества, поскольку размывает основу демократии — социальное согласие по поводу базовых ценностей и принципов жизни. Нарастает возможность социального конфликта в России, который в условиях сохранения структурного кризиса в экономике представляет реальную угрозу российской государственности.

В такой двухполусной структуре общества государство оказалось враждебным по отношению к бедным и «лишним» для богатых. Первые видят в государстве виновника своей социальной деградации. Вторые же рассматривают государство как фактор избыточной фискальной нагрузки.

Между тем создание справедливой системы социального порядка в интересах большинства населения России не может быть делом только государства. Мировой опыт, в том числе опыт дореволюционной России, показывает, что преодолеть социальные конфликты в одиночку не могут ни государство, ни рынок, ни семья. Только социальное партнерство — конструктивное взаимодействие различных сил на общественной арене — способно обеспечить людям равные возможности для достойной жизни.

Профсоюзы занимают особое место в становлении гражданского общества в России, так как они представляют интересы трудящихся в таких главных сферах жизни человека, как производство и труд. В гражданском обществе профсоюзам отводится роль социального механизма саморегуляции в важнейшей общественной сфере — сфере трудовых отношений, социального инструмента развития производственной демократии.

Главное дело и общественное назначение профсоюзов — защита конституционных прав и законных интересов трудящихся, недопущение административного произвола в отношении работников, улучшение условий их труда и быта, решение социальных проблем. Крупнейшее объединение профсоюзов России — ФНПР — в начале 1990-х годов выступило инициатором практического становления и развития социального партнерства в стране, зафиксировав в своих официальных документах, что социальное партнерство является

главным методом взаимодействия профсоюзов с органами государственной власти и объединениями предпринимателей.

Однако созданная в России система социального партнерства пока не оправдывает возложенные на нее надежды. Она оказалась громоздкой, неэффективной и не приспособленной к российским реалиям. В настоящее время заложена лишь основа всей системы — РТК (Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений), призванная «устанавливать общие принципы согласованного проведения социально-экономической политики с учетом интересов трех действующих в производственно-экономической, трудовой и общественной сфере сторон: государства, наемных работников и работодателей» [5, с. 193]. На практике имеющиеся отдельные элементы партнерства в тех или иных производственных звеньях и на различных уровнях народного хозяйства разрознены и зачастую не вписываются в механизм хозяйственного управления. Показали свою неэффективность и действующие правовые механизмы по регулированию конфликтов. Предусмотренные законом примирительные процедуры были громоздки и имели длительные сроки проведения, что приводило лишь к затягиванию конфликтов. По данным обследования трудовых отношений, проведенного Институтом экономики РАН в 2004 году, почти половина конфликтов работников с работодателями осталась неразрешенной, а еще примерно пятая часть имела результатом увольнение работников. Такая ситуация ведет к уменьшению общего числа открытых конфликтов, которые, однако, продолжают существовать в скрытом виде. Работники не склонны открыто отстаивать свои интересы, так как не верят, что им удастся добиться успеха. «Трехсторонняя комиссия — иллюзия, если смотреть на результаты реализации решений комиссии, и не иллюзия, если смотреть на процесс» [3, с. 72].

Основной причиной провалов политики социального партнерства является неготовность субъектов трудовых отношений к социальному диалогу.

Профсоюзы. Существовавшая ранее система «приучила» к тому, что все основные гарантии в трудовой сфере были зафиксированы трудовым законодательством. В новых условиях, когда государственные гарантии предельно минимизированы, возникла необходимость вести переговоры с администрацией по всем важнейшим вопросам, включая оплату труда. К таким переговорам профсоюзы оказались не готовы: им не хватало ни знаний, ни навыков. Существенные трудности были связаны также с отсутствием у профсоюзов (особенно на уровне предприятия) необходимой производственно-экономической информации, опыта анализа и прогнозирования финансово-экономической информации на ближайшую перспективу.

Определенную отрицательную роль сыграло и то обстоятельство, что среди идеологов радикальных реформ преобладало мнение о профсоюзах как реакционной, антиконструктивной силе, препятствующей естественному действию рыночной конкуренции и снижающей эффективность производства. Требования профсоюзов о повышении заработной платы рассматривались преимущественно в качестве необоснованных и как источник инфляционных тенденций. Подобная трактовка социально-экономической роли профсоюзов представляется архаичной. Современные профсоюзы выступают необходимым институтом цивилизованных рыночных отношений, ограничивающим возможности работодателя повышать прибыльность производства за счет работников.

Предприниматели. Включение в Трудовой кодекс положения, по которому стороной соглашения могут выступать только объединения работодателей, дало толчок развитию соответствующего института. Однако созданные объединения работодателей делают, по сути, только первые шаги в области освоения коллективно-договорных технологий. К тому же образованные в начале 1990-х годов объединения работодателей сосредоточились в основном на контактах с государством, лоббируя интересы бизнеса. Их взаимодействие с профсоюзами установилось на формальном уровне, что не соответствует принципам социального партнерства. Нерешенной остается и проблема реального представительства работодателей низового уровня в отраслевых соглашениях, что делает последние, скорее, декларациями о намерениях, чем реально работающими правовыми актами.

Государство. Государство практически отказалось от контроля над развитием социально-трудовой сферы, перестав быть гарантом соблюдения минимума социальных прав работников. Органы законодательной, исполнительной и судебной власти обеспечивали слабую защиту интересов работников в случае возникновения конфликтных ситуаций. При этом само государство подавало пример неисполнения своих обязательств перед работниками в бюджетном секторе экономики.

В условиях, когда апелляция к государству стала бесполезной, социальный диалог между трудом и капиталом на принципах равноправия и добровольности стал невозможен, социально-экономическое управление на предприятии приняло авторитарные формы.

В настоящее время сложилась ситуация, когда решение социально-трудовых проблем на российских предприятиях зависит не столько от функционирования механизма социального партнерства, базирующегося прежде всего на активности профсоюзов (в современных условиях этот механизм в значительной степени формален и играет второстепенную роль в определении социальной политики предприятия), сколько от менеджмента предприятия. При этом важнейшими

условиями их успешного решения являются финансовое благополучие предприятия и выбранная стратегия менеджмента в отношении персонала (полярными вариантами стратегии являются в данном случае либо экономия затрат на трудящихся, либо инвестиции в развитие человеческого потенциала).

Одна из важнейших проблем развития социального партнерства в России — противоречие между формально-показным и реальным. С одной стороны, в России все есть: и социальное государство (ст. 7 Конституции РФ), и масса провозглашенных социальных гарантий, которым должны бы завидовать другие страны, и социально ответственный бизнес, заботящийся не только о ближнем (социальные программы корпораций), но и о дальнем (благотворительность). А с другой стороны, если войти в парадную дверь, то обнаруживается: все есть, но только как видимость, мираж. Как говорил известный классик, «по форме верно, а по существу издевательство».

Разобщенность и множественность профсоюзов в России долгое время мешали им выполнять необходимые функции и тормозили процесс налаживания взаимоотношений с властными структурами и объединениями предпринимателей.

Рабочая сила была и остается в России дешевым товаром. Эквивалентный обмен отсутствует, и в определенной степени она по-прежнему эксплуатируется.

Государство по-прежнему стремится придержать за собой те функции, которые в рыночной экономике принадлежат двум другим сторонам. Степень влияния государства на социально-трудовые отношения во многом предопределяет характер и эффективность этих отношений. Формирование института социального партнерства натолкнулось на монополизм государства.

Найти практические критерии для различения фасадно-парадного и реального нелегко. Но, думается, некоторые назвать можно. Прежде всего, реальное партнерство всегда базируется на развитой структуре социальной защиты, которая включает по крайней мере правовую защиту, индивидуальные договоры, коллективно-договорное регулирование. Кроме того, реальное социальное партнерство должно вести к устойчивому росту благосостояния работающих, улучшению условий их труда, снижению до социально безопасных размеров дифференциации в оплате труда, действительному участию наемного персонала в управлении.

Рассмотрим основные аспекты социального партнерства, предложенные экспертами Международного бюро труда, и оценим их эффективность в российской экономике.

Согласование на национальном уровне социально-экономической политики в целом. В России трехсторонние соглашения между профсоюзами, бизнесом и правительством на общенациональном уровне

носят декларативный характер, поскольку не определяют такие важные факторы, как общий размер и периодичность индексации заработной платы, допустимый рост цен на товары массового спроса и т. д. К тому же генеральное соглашение принимается без какой-либо увязки с принятием бюджета на следующий год.

Коллективно-договорное регулирование. Коллективные договоры и коллективные переговоры оказывают слабое влияние на трудовые отношения. Невелико значение отраслевых тарифных соглашений и коллективных договоров при определении политики оплаты труда на предприятии. Они служат основанием для пересмотра ставок только в определенных случаях. (По преимуществу основанием для пересмотра являются самостоятельные решения менеджмента.) Более того, зачастую договор просто повторяет гарантии трудового законодательства, иногда даже не включает пунктов об оплате труда.

Участие наемных работников в управлении. Такое участие может включать самые разнообразные формы:

- проведение предварительных консультаций с персоналом перед принятием управленческих решений;
- выполнение представительными органами трудового коллектива некоторых управленческих функций;
- непосредственное участие в работе органов управления предприятием.

Усиление власти администрации предприятий в ходе приватизации привело к ухудшению правового и реального положения рядового персонала по сравнению с позднесоветским периодом, когда вводились некоторые реальные элементы участия трудящихся в управлении (типа СТК), делалась попытка усилить контроль за действиями администрации. В целом на большинстве предприятий участие персонала в управлении либо отсутствует, либо происходит формально.

На практике под социальным партнерством понимают все формы социального диалога — от коллективно-договорного регулирования до участия персонала на постоянной основе в управлении предприятиями и корпорациями. Но строго в теоретическом плане не всякая форма социального диалога является формой партнерских отношений. Возможна развитая система коллективно-договорного регулирования (социальной защиты) практически без элементов сотрудничества, как, например, в Великобритании, США. Действительное партнерство начинается тогда, когда развиваются институциональные формы участия наемного персонала в управлении.

Вместе с тем коллективно-договорное регулирование, направленное преимущественно на социальную защиту наемных работников, является важной предпосылкой для партнерства. Последнее представляет собой надстройку над системой договорного регулиро-

вания традиционного (тред-юнионистского) типа. Без действенной защиты социально-трудовых прав наемного персонала о возможности какого-либо партнерства и говорить нельзя. Это будет профанация, камуфляж.

Опыт послевоенной Европы показывает, что в обществе с разнообразными групповыми интересами грань между социальным партнерством и силовым противостоянием весьма неустойчива, и первое способно переходить во второе. Но этот же опыт говорит, что имеются средства минимизировать этот риск. Основная нагрузка ложится на государственную власть. Именно государство должно обеспечить принудительные меры экономического и организационного характера, которые ограничили бы силовое противоборство и направляли бы трудовые отношения в русло социального диалога. Достаточно высокий уровень социально-трудовых гарантий, контролируемых и обеспечиваемых государством, должен поддерживать механизм социального партнерства.

Дилемма «либо партнерство, либо государственное регулирование» представляется ложной. Если посмотреть на зарубежный опыт непредубежденным взглядом, легко заметить, что в тех странах, где сильное государство (Германия, Франция), и партнерство также наиболее развито. Напротив, в США при слабом партнерстве функции государства по сравнению с Европой существенно ограничены.

Для укрепления социального партнерства под него должна быть подведена экономическая и организационная база: соответствующие процедуры распределения доходов (соотношение заработной платы и производительности, индексация, участие в прибылях и пр.); участие наемных работников в собственности предприятий вплоть до владения ими контрольным пакетом акций; участие в управлении предприятием (членство в наблюдательных советах, разного рода комиссиях).

Судьба социального партнерства зависит, во-первых, от выбора правящей элитой социально-экономического курса страны: направленность на социально ориентированную экономику предполагает определенное развитие партнерских отношений; во-вторых, от уровня социальной ответственности бизнеса; в-третьих, от степени организованности трудящихся, от меры осознания ими своих, а не привнесенных извне интересов. Если же курс будет на создание системы олигархического капитализма, то ситуация во многом осложнится. Но и в этом случае вопрос должен стоять о силовом принуждении к диалогу, переговорам. (Забастовки не цель, а средство принуждения к переговорам.)

Социальное партнерство основано на взаимодействии профсоюзов, органов исполнительной власти и объединений предпринимателей. Эти социальные институты, занимающие во многом различное и

неравное положение в обществе, в системе социального партнерства выступают как равноправные субъекты, равные стороны переговоров и соглашений. Равноправие сторон, равнозначность их голоса при решении важного или спорного вопроса — важнейший принцип социального партнерства.

Для каждой из сторон социальное партнерство выполняет особые функции:

- для профсоюзов — это рост реальных доходов наемных работников, гарантии социальной защиты, обеспечение достойных условий труда и жизни, участие трудящихся в управлении и т. д.;
- для предпринимателей — гарантии эффективности использования капитала, увеличение прибыли через рост производительности труда, улучшение качества продукции и повышение конкурентоспособности на рынке;
- для государства — социальный мир и сплоченность нации, рост доходов государственного бюджета, экологическая безопасность, общая конкурентоспособность национальной экономики.

Смысл социального партнерства в России сегодня состоит в том, чтобы совместными усилиями государственных структур, союзов предпринимателей, а также профсоюзов и иных общественных организаций решать такие значимые социальные проблемы, как бедность, бездомность, сиротство, разгул преступности, загрязнение окружающей среды.

Представители каждой из сторон треугольника по-разному осознают собственную ответственность за решение этих многообразных проблем, имеющих в обществе, имеют разные ресурсы и возможности для помощи и, наконец, разные представления о самой природе социальных проблем. Но, несмотря на различия и противоречия, сотрудничество возможно, а главное — необходимо.

Социальное партнерство — это не только перераспределение ресурсов для решения социальных проблем. Объектом общей ответственности оказываются не только социальные проблемы сами по себе, но и способы их решения. Это гражданские действия, предполагающие инициативу народа, действия в рамках гражданского общества.

Социальное партнерство — это путь к эффективному государству на основе социальной консолидации, расширения общественной поддержки целей и действий власти. Идея социального партнерства близка и востребована широкими народными слоями. Она исходит из необходимости соединения власти с народом, устройства социально справедливого созидательного общества, единения духовного и материального.

Механизм социального партнерства, консолидирующего государство, предпринимателей и народ вокруг главных целей, в принципе выглядит следующим образом:

- по отношению к обществу государство берет на себя осознанную ответственность за социальные стратегии, получая взамен легитимность власти и общественную поддержку;

- по отношению к предпринимателям государство обеспечивает гарантии прав собственности, благоприятный предпринимательский климат, поддержку российского бизнеса во внешнем мире, получая взамен поддержку со стороны национального капитала, строгое соблюдение установленных государством норм и правил;

- баланс между обществом и капиталом строится по принципу: социально ответственное поведение предпринимателей в обмен на общественную поддержку его интересов, целей и действий.

Успех социального партнерства определяется многими условиями, однако есть условия, без которых оно просто не работает. Важнейшим участником треугольника социального партнерства является институт гражданского общества: совокупность добровольных общественных объединений, профессиональных союзов, благотворительных и иных организаций. Участие в добровольных объединениях — вопрос не только частных интересов, желания и возможности самореализации. Это вопрос отношений личности и государства. Пользуясь свободами и правами, граждане одновременно принимают на себя и ответственность, определенные обязательства по охране своих прав, в том числе социальных. Для того чтобы голосовать ответственно, граждане должны быть информированы о том, какие наиболее важные проблемы стоят перед обществом. Ответственность за то, чтобы эти проблемы были сформулированы и представлены социальным партнерам (государству и капиталу), во многом несут именно общественные объединения. Участвуя в их работе, граждане принимают ответственность за собственную информированность, берут обязательства быть терпимыми по отношению к другим точкам зрения. Это и есть феномен эффективного гражданского поведения — движущая сила социального партнерства.

Истоки социального партнерства в России можно проследить с конца XIX века. Свой вклад в формирование социального партнерства внес молодой русский капитал. Сегодня фамилии Третьяковы, Мамонтовы, Морозовы известны как фамилии меценатов. Гораздо меньше знают о благотворительности русских предпринимателей в социальной сфере — народного образования и здравоохранения. В действительности масштабы частных и организованных пожертвований в эту сферу в начале XX века были сопоставимы с государственным финансированием.

Однако современное понимание участия капитала в треугольнике социального партнерства не сводится к благотворительности. Участие предпринимателей в решении социальных проблем сегодня определяется экономической целесообразностью таких затрат. Инве-

стируя в человеческий капитал, в инфраструктуру городов, транспортные коммуникации и связь, предприниматели извлекают немалую прибыль.

Задача государства — создать правовые и экономические стимулы для развития этой деятельности. Задача профсоюзов и общественных организаций — втягивать капитал в решение насущных социальных проблем и информировать государство о состоянии сотрудничества.

Важной функцией государства в России всегда было поддержание равновесия между разными социальными слоями и группами населения. Главная ошибка предшествующего периода рыночных реформ — недооценка решающей роли общегосударственных институтов в управлении рыночной экономикой и социальной сферой. «Государство в России, поощряя частную и коллективную инициативу, должно выступить гарантом политической стабильности и порядка, без которых никакая модернизация в обществе невозможна» [13, с. 146].

В результате российская государственность, национальная безопасность в самом широком смысле оказались сегодня под серьезной угрозой. Слабость государства — главная предпосылка слабости экономики, раскола общества, духовного кризиса.

Социальное партнерство является альтернативой предшествующей недооценке фундаментальной, стратегической значимости социальной составляющей экономических реформ. Оно направлено на поиск общественного согласия, достойной объединительной модели дальнейшего развития.

Необходимость решения социальных задач параллельно с обеспечением достаточного уровня национальной безопасности задает предельно жесткие требования к экономическому росту. Ключевым звеном его обеспечения является инвестиционный прорыв. Он имеет несколько критически необходимых компонентов:

- обеспечение форсированного роста капиталовложений, объем которых должен как минимум увеличиваться со средним темпом не ниже 8–9 % в год;
- осуществление структурного инвестиционного маневра в пользу секторов, способных обеспечить конкурентоспособность российской экономики в мировом хозяйстве;
- обеспечение инвестиционной поддержки ряда ключевых секторов, не обладающих в целом достаточным инвестиционным потенциалом (сельское хозяйство, электроэнергетика);
- обеспечение инновационного наполнения инвестиций (в противном случае инвестиционный рост будет способствовать воспроизводству устаревших технологий и консервировать экономическую отсталость страны).

Необходимо подчеркнуть, что лишь модель экономического роста, ориентированная на рост благосостояния большинства населения, сможет реально снять социально-экономический кризис, острота которого сегодня маскируется конъюнктурной волной оживления производства. Если же в экономической политике ставка будет на «рост ради роста», обострение социальной обстановки в стране сможет похоронить и рост производства, и само государство.

Таковы основные аспекты процесса становления и развития системы социального партнерства в России. В своей основе социальное партнерство направлено на то, чтобы посредством регулирования социально-трудовых отношений обеспечить оптимальный баланс в реализации главных социально-экономических интересов его участников. И важно не только удержание в поле зрения отмеченных выше граней партнерства, но и создание достаточно чувствительной системы информации, помогающей регулярно анализировать состояние реальных и потенциальных партнеров, выявлять противоречия, возникающие при взаимодействии между ними, осуществлять выбор путей и средств укрепления социального партнерства в российском обществе. От этого во многом зависит, как будет в дальнейшем осуществляться модернизация в России.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Бельчук А.И. Проблемы модернизации российской экономики. *Российский внешнеэкономический вестник*, 2010, № 7.
- [2] Бизюков П.В. Альтернативные профсоюзы на пути освоения социального партнерства. *Социс*, 2001, № 5.
- [3] Борисов В. Есть ли в России социальное партнерство? *Человек и труд*, 1999, № 11.
- [4] Доклады Всероссийского социологического конгресса «Глобализация и социальные изменения в современной России». Москва, 2007.
- [5] Казимов К.Г. *Социальное партнерство*. Москва, 2009.
- [6] Киселев В.Н., Смольков В.Г. *Социальное партнерство в России*. Москва, 2002.
- [7] *Кодекс РФ об административных правонарушениях*. Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 08.12.2003).
- [8] Коломийцев В.Ф. *Россия. Реформы, трансформация, модернизация*. Москва, 2011.
- [9] Малышев М.А. *Профсоюзы в социально-партнерских отношениях в сфере труда*. Москва, 2009.
- [10] Михеев В.И. *Основы социального партнерства*. Москва, 2009.
- [11] Никологородский Д. Модернизация как этап развития. *Экономист*, 2010, № 6.
- [12] *Новые направления в социологической теории*. Пер. с англ. Москва, 2008.
- [13] Позднякова С.А. Основные аспекты российской политической модернизации. Социально-гуманитарные проблемы модернизации российского общества. *XIII Международный симпозиум «Уникальные феномены и универсальные ценности культуры»*. Сб. науч. докл. Москва, 2011.

- [14] Резник Ю.М. *Гражданское общество как феномен цивилизации*. Москва, 2007.
- [15] Широпаев А. *Россия и модернизация*. Москва, 2010.

Статья поступила в редакцию 07.04.2014

Ссылку на эту статью просим оформлять следующим образом:

Соболева С.А. Социальное партнерство и модернизация России. *Гуманитарный вестник*, 2014, вып. 2. URL: <http://hmbul.bmstu.ru/catalog/hum/polit/171.html>

Соболева Светлана Анатольевна — канд. филос. наук, доцент кафедры «Политология» МГТУ им. Н.Э. Баумана. e-mail: sobol0401@yandex.ru

Social partnership and modernization of Russia

© S.A. Soboleva

Bauman Moscow State Technical University, Moscow, 105005, Russia

The article is devoted to the problems and difficulties of social partnership in Russia under late industrial modernization. Modernization, as well as postmodernization of the Russian society is impossible without social, economic, political, legal, social stabilization. One of the means of such stabilization, which is a civilized form of public relations in social and labor issues, has been called social partnership. Social partnership is the path to an effective state based on social cohesion, increase of public support for the goals and actions of the authorities. The idea of social partnership is clear and important for various strata of society. It is caused by the necessity to connect the power to the people, to create a just constructive society, to unite the spiritual and material. The author also explores the social partnership mechanism that consolidates the state, businesses and people around the main goals.

Keywords: social partnership, modernization, post-industrialization, social and labor relations, social consolidation, socio-political structure, socio-political organizations.

REFERENCES

- [1] Bel'chuk A.I. *Rossiyskiy vneshneekonomicheskiy vestnik* — Russian foreign economic journal, 2010, no. 7.
- [2] Biziukov P.V. *Sotsis* — Sociological studies, 2001, no. 5.
- [3] Borisov V. *Chelovek i trud* — Man and Work, 1999, no. 11.
- [4] “*Globalizatsiya i sotsial'nye izmeneniya v sovremennoy Rossii*”. *Doklady Vse-rossiyskogo sociologicheskogo kongressa* [Globalisation and social change in modern Russia. Reports of the All-Russian Sociology Congress]. Moscow, 2007.
- [5] Kazimov K.G. *Social'noe partnerstvo* [Social Partnership]. Moscow, 2009.
- [6] Kiselev V.N., Smol'kov V.G. *Sotsial'noe partnerstvo* [Social partnership in Russia]. Moscow, 2002.
- [7] *Kodeks RF ob administrativnykh pravonarusheniyaх* [RF Code of Administrative Offences]. *Federal'nyi zakon ot 30.12.2001 g. 195-FZ (red. ot 08.12.2003)*. [Federal Law of 30.12.2001. 195-FZ (dat. 08.12.2003)]
- [8] Kolomiitsev V.F. *Rossiya. Reformy, transformatsiya, modernizatsiya* [Russia. Reforms, transformation and modernization]. Moscow, 2011.
- [9] Malyshev M.A. *Profsoyuzy v sotsial'no-partnerskiykh otnosheniyaх v sfere truda* [Trade unions in the social partnership at work]. Moscow, 2009.
- [10] Mikheev V.I. *Osnovy sotsial'nogo partnerstva* [Fundamentals of social partnership]. Moscow, 2009.
- [11] Nikologorodskiy D. *Ekonomist* — The Economist, 2010, no. 6.
- [12] *Novye napravleniya v sotsiologicheskoy teorii* [New directions in sociological theory]. Translated from Engl., Moscow, 2008.
- [13] Pozdnyakova S.A. *Osnovnye aspekty rossiyskoy politicheskoy modernizatsii* [The main aspects of Russian political modernization]. *Sotsial'no-gumanitarnye problemy modernizatsii rossiyskogo obshchestva. XIII Mezhdunarodnyi simpozium “Unikal'nye fenomeny i universal'nye cennosti kul'tury”*

[Social and humanitarian problems of modernization of Russian society. XIII International Symposium “The unique phenomena and universal cultural values”] Coll. sci. reports, Moscow, 2011.

- [14] Reznik Yu.M. *Grazhdanskoe obshchestvo kak fenomen tsivilizatsii* [Civil society as a phenomenon of civilization]. Moscow, 2007.
- [15] Shiropayev A. *Rossiia i modernizatsiia* [Russia and modernization]. Moscow, 2010.

Soboleva S.A. Ph.D., Assoc. Professor of the Department of Politics at Bauman Moscow State Technical University. e-mail: sobol0401@yandex.ru