

Т.Л. СМИРНОВА, Л.Г. СУББОТИНА

Развитие моделей социального партнерства в России: национальный, копоративный и территориальный подходы

Рассмотрены основные этапы развития моделей социального партнерства в России. Показана роль ГК «Росатом» в развитии территорий через участие в многосторонних моделях социального партнерства «бизнес–работник–органы власти–вуз», в формировании полисубъектной среды региона. Результаты исследования могут быть использованы для формирования эффективной социальной политики и стимулирования занятости молодых специалистов высокотехнологических производств в регионах страны.

Ключевые слова: социальное партнерство, ГК «Росатом», бизнес, вуз, квалифицированные работники, регион.

Development of models of social partnership in Russia: national, corporative and territorial approach. T.L. SMIRNOVA, L.G. SUBBOTINA.

The main stage of the development of models for social partnership in Russia was showed. The role of «Rosatom» in territorial development through participation in multilateral models of social partnership «business–workers–authorities–school» formation polysubject of environment in the region was analysed. The results of study can be used to develop effective social policies and the promotion of employment for young professionals in high-tech industries of the country.

Key terms: social partnership, «Rosatom», business, university, skilled workers, region.

Инновационно-технологическое развитие экономики страны, основанное не на эксплуатации природных ресурсов, а на государственной поддержке высокоинтеллектуального производства, предполагает не только технологическое перевооружение предприятий, но и формирование рынка рабочей силы с новыми социально-экономическими отношениями, сбалансированной институциональной структурой и законодательной базой, обеспечивающими конкурентоспособность, гибкость и адаптивность профессиональных работников на рынке.

Инновационная экономика подразумевает конструктивное сотрудничество государства, работника и работодателя, направленное на

повышение уровня эффективности и конкурентоспособности. Такое сотрудничество невозможно без включения в процесс общественного развития максимального количества групп и интересов, регулируемых государством. Качественное обновление рабочих мест означает для работодателя отказ от пассивной компенсационной политики по отношению к работникам и переход к активной инвестиционной стратегии развития, которая обеспечивает модернизацию рабочих мест и сочетание баланса интересов работника и работодателя. Социально-производственные отношения – это более инерционное явление, чем экономические отношения, возникающие в процессе взаимодействия работника и работодателя. Не случайно при всей глубине рыночных реформ отношения, складывающиеся сегодня в социально-производственной сфере, носят значительный отпечаток советской экономической системы.

Государство в этих условиях помимо институциональных мер контроля, соблюдения трудового законодательства и поддержки социально незащищенных групп населения на рынке рабочей силы должно способствовать формированию новых общественных интересов, поддерживать институциональную систему производственных отношений, обеспечивающую баланс интересов работника и работодателя. В условиях внедрения в экономику информационных технологий формируется новый тип занятости, основой которого является повышение требований работодателей к уровню образования и квалификации работников. С другой стороны, рост качества рабочей силы повышает запросы и потребности работников к условиям труда и качеству жизни. Роль договорных отношений между всеми субъектами рынка рабочей силы особенно важна в условиях принятия достаточно жестких и не всегда популярных решений, при этом интересы ни одной из сторон не должны ущемляться.

В России за годы развития экономики в рыночных условиях на предприятиях государственного сектора сложилась разветвленная система коллективно-договорного регулирования социально-производственных отношений, получившая название социального партнерства. Под социальным партнерством понимают систему взаимоотношений между работниками, работодателями, федеральными органами государственной власти и органами местного самоуправления, направленную на обеспечение и согласование интересов по вопросам регулирования производственных отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Социальное партнерство является важным экономическим институтом, посредством которого согласовываются интересы разных социальных групп, поддерживается экономическая активность работников, регулируются процессы занятости в национальной экономике и модернизации системы профессионального образования. Практика развития многосторонних моделей социального партнерства в национальных экономических системах формировалась на протяжении XX в. в странах с базовыми рыночными моделями социально-эконо-

мических отношений, такими как англосаксонская и европейская континентальная.

Толчком к созданию моделей социального партнерства стал экономический кризис в США в 1930-е гг. Теоретический фундамент формирования национальных моделей социального партнерства и государственной политики сформировали исследователи Дж. Кейнс, В. Ойкен, Я. Тинберген, Р. Манделл, Л. Эрхард [5]. Разработанные ими модели оценки государственной политики акцентировали внимание на конечной ее цели – минимизации социально-экономических потерь обществом, но не учитывали варианты эволюции экономических институтов в условиях трансформационной экономики.

Эволюция моделей социального партнерства в России происходила в несколько этапов. На первом этапе социально-производственные отношения в плановой экономике регулировались коллективными договорами в условиях низкого уровня заработной платы работников с элементами системы пожизненного найма и программ предоставления социальных услуг. Отличительной особенностью таких отношений была слабость переговорной позиции профсоюзов в перераспределении общественных фондов и решении производственных конфликтов. Часть исследователей эволюции социальных моделей в России придерживаются теории «социального контракта», считая, что в стране в период плановой экономики классического варианта моделей европейского социального партнерства не существовало.

Второй этап характеризуется возникновением моделей социального партнерства в рыночной экономике на крупных предприятиях государственного сектора, созданием профессиональных ассоциаций работодателей в частном секторе.

На третьем этапе (с 2000 г.) появляются формы социального партнерства с участием образовательных учреждений, развиваются территориальные многосторонние и многоуровневые модели социального партнерства с привлечением муниципальных, региональных и федеральных органов власти. Приоритетное развитие моделей социального партнерства наблюдается в высокотехнологичных и эффективных секторах экономики, которые являются точками экономического роста и инновационной активности территориальных кластеров.

В российской экономике социальное партнерство динамично развивается в процессе взаимодействия групп с разными экономическими интересами. Основой развития института социального партнерства является теория социального взаимодействия, теория общественного договора, теория конфликтов, теория контрактов. Современные модели социального партнерства российскими исследователями рассматриваются как секторные и межсекторные.

Социальное партнерство трех сторон: работника–работодателя–государства, называют трипартизм, а на локальном уровне с участием работника и работодателя – бипартизм. Взаимодействие профсоюзов работников и работодателей для заключения социально-трудоустройственных кол-

лективных договоров относят к тред-юнионистской модели. Отношения социального партнерства, основанные на принципах трипартизма как трехстороннего взаимодействия работника, работодателя и государства, стали легитимными после признания их Международной организацией труда (МОТ).

Социальное партнерство можно рассматривать как современную технологию снижения уровня безработицы на рынке рабочей силы, обеспечивающую повышение территориальной конкурентоспособности его участников за счет гибкой координации экономических процессов и развития элементов сетевой экономики. С помощью моделей социального партнерства формируются экстерналии в совместной трехсторонней деятельности работника, бизнеса и государства.

Принципами участия в моделях социального партнерства являются заинтересованность сторон, равноправие сторон, добровольное участие, совместный выбор форм партнерства, информационная открытость, признание взаимной ответственности между сторонами, контроль исполнения принятых программных документов, ориентация на совместные ценности партнеров при взаимодействии. Эффект от реализации многосторонних моделей социального партнерства проявляется в достижении совместных целей программных действий, удовлетворении части социальных потребностей сторон, сохранении баланса социальных интересов и достижении стабильности в экономическом развитии. Элементами моделей многостороннего социального партнерства в социально-производственной сфере являются количество участников; характер взаимоотношений сторон и сила переговорных позиций; совместные цели и экономические интересы; программа и этапы совместных действий; нормативно-правовые акты, регламентирующие совместные действия сторон.

Модель социального партнерства может реализовываться на нескольких уровнях экономической системы: национальном, региональном, секторах экономики, территориальном, локальном.

Социальное партнерство на национальном уровне рассматривает сотрудничество работника, работодателя, профсоюзов при активной позиции государства, которое регламентирует механизм взаимодействия и совершенствует институциональную среду.

На региональном уровне субъект Российской Федерации участвует в дифференциации моделей социального партнерства. На территориальном уровне модель социального партнерства включает участие работников, работодателей, муниципальных органов власти и образовательных институтов, взаимодействующих на рынке. Дифференцированные модели социального партнерства на разных уровнях в инновационных системах дополняют друг друга, поддерживая баланс социально-экономических интересов его участников, формируя условия для экономической и социальной эффективности, являющиеся предпосылкой для устойчивого долгосрочного экономического развития. Успешное использование международного опыта регулирования занятости и снижения

уровня безработицы на территориальных рынках рабочей силы на основе создания моделей многостороннего социального партнерства работника–бизнеса–государства–образовательных учреждений обеспечивает развитие и повышение эффективности функционирования национальных экономических институтов в России, снижающих социальную напряженность на региональных рынках рабочей силы.

Эффективность взаимодействия национальной образовательной системы и рынка рабочей силы на основе многосторонних моделей социального партнерства – образовательных институтов и бизнеса, смежных секторов экономики и разных уровней органов власти, является одним из факторов сглаживания профессионально-квалификационных диспропорций структуры спроса и предложения в национальной экономике. Образовательные инновации и информационные технологии, повышая уровень развития человеческих ресурсов, увеличивают затраты на образовательные услуги как на уровне семьи, так и в структуре ВВП национальной экономики. Это приводит к необходимости более активного участия государства и других участников рыночных процессов в формировании смешанных моделей финансирования подготовки специалистов, в развитии системы страхования рисков от структурной и циклической безработицы, совершенствуя законодательную базу в области качества предоставляемых образовательных услуг, обеспечивающих сбалансирование профессионально-квалификационной структуры.

Модель социального многостороннего партнерства бизнеса–государства–вузов на определенной территории относится к межсекторным моделям и обеспечивает согласование общественных интересов путем координации экономического поведения работодателей, работников с помощью прямых и косвенных методов государственного регулирования стандартных и нестандартных (дистанционных) форм занятости населения. Развитие такого координационного механизма позволяет государству как экономическому агенту участвовать в социально-рыночных процессах, играть роль посредника на рынке рабочей силы, создавать условия для ускорения корректирования структуры предложения рабочей силы через систему профессионального образования, дополнительного образования, обучения на производстве.

Эффективная территориальная социально-экономическая политика, направленная на создание социальных моделей многостороннего партнерства с участием образовательных институтов, обеспечивает снижение финансовых рисков подготовки и переподготовки востребованных профессиональных групп работников, осуществляющих поиск рабочих мест на рынке рабочей силы. Такие модели социального партнерства снижают территориальный изоляционизм рынка рабочей силы, который вызван слабыми горизонтальными интеграционными связями, неразвитостью рынка жилья, регистрацией незанятого в экономике населения по месту прописки, низким уровнем доходов населения в стране и другими факторами, которые сдерживают экономическое развитие.

В России происходит децентрализация формирования института социального партнерства в результате повышения экономической и инновационной активности крупного бизнеса, выбора глобальной стратегии развития предприятий. Поэтапная интеграция элементов трипартизма и бипартизма, увеличение числа участников в многосторонних моделях социального партнерства на территориальном уровне является новым направлением развития рынка рабочей силы в России. Наибольшее развитие моделей социального партнерства отмечается в Московской, Ленинградской, Томской, Новосибирской, Свердловской областях, Республике Алтай и других субъектах Российской Федерации. Особенности российской модели социального партнерства проявляются в дифференциации роли государства на региональном уровне; недостаточности четко структурированной системы отношений работник–работодатель–государство: государство, уйдя из сферы регулирования социально-производственных отношений, не сформировало институтов, которые напрямую взаимодействовали бы в системе найма работников; безразличия работодателей к инновационной активности работника, возникающего из-за деструктивного отношения работодателей к интересам работников в целом; снижении числа работников в профсоюзах и ослаблении переговорных позиций.

В каждом регионе страны формируются системы многостороннего социального партнерства с учетом региональной структуры экономики, уровня развития форм и конкуренции бизнеса. Успешное функционирование ГК «Росатом», обеспечиваемое и практикой регулирования производственных отношений через модели социального партнерства, определяет экономическую и социальную эффективность на территории присутствия в регионах страны, снижая риски потери ядерных знаний работников, риски горизонтальных и вертикальных интеграционных процессов. До 2020 г. ГК «Росатом» в 36 регионах страны (в дивизионах присутствия) планирует создать новые рабочие места за счет реализации 557 стратегических бизнес-проектов, инвестируя в развитие территорий более 300 млрд руб. [4]. В Томской области реализуются модели социального партнерства с участием ГК «Росатом» и Северского технологического института – филиала Национального исследовательского ядерного университета «МИФИ» (Московский инженерно-физический институт) (СТИ НИЯУ МИФИ) в области подготовки специалистов для топливного дивизиона с навыками инженерного предпринимательства, инновационного маркетинга, лидерскими качествами.

Модели социального партнерства в области подготовки востребованных специалистов с использованием инновационных образовательных программ обеспечивают предприятия профессионально-квалифицированными кадрами, необходимыми для внедрения новых производственных технологий, строительства и эксплуатации АЭС, реализации программ НИОКР, совершенствования стандартов безопасности, работы с ядерными материалами, реконструкции предприятий

и конверсионных производств для поддержки глобальных конкурентных преимуществ ГК «Росатом». Ценности работников, которые формируются в период прохождения студентом производственной практики, участия специалиста в программах развития лидерских качеств, профессиональной мобильности, коммуникативного эффективного взаимодействия будущих руководителей всех уровней, являются ключевым элементом конкурентоспособности ГК «Росатом». Модели социального партнерства ГК «Росатом» реализуют корпоративные базовые ценности специалистов, необходимые для слаженной работы технологической цепочки предприятий ядерного ТЭК: эффективность, безопасность, нацеленность на результат, быть на шаг впереди, вместе – мы сильнее [2]. Программы партнерства ГК «Росатом», СТИ НИЯУ МИФИ в области отбора, подготовки и профессионального развития талантливых специалистов обеспечивают высокий уровень вовлеченности работников в производственный процесс и повышение качества продукции, услуг.

Использование моделей социального партнерства в 2010–2012 гг. позволило увеличить налоговые отчисления предприятий ГК «Росатом» в консолидированный региональный бюджет Томской области с 876 до 1174 млн руб. в результате наращивания производственных мощностей топливного дивизиона [3]. Реализация моделей социального партнерства способствовала сохранению стабильной занятости работников госкорпорации, снижению уровня безработицы в г. Северске с 3 до 0,94 % в результате поддержки и развития программ предпринимательства, совершенствования системы рабочих мест дочерних предприятий ГК «Росатом», которые обслуживают как специализированные глобальные рынки, так и региональный рынок Томской области [3]. Социальные модели партнерства совершенствуют механизм найма и релокации высвобождающихся работников предприятий ГК «Росатом», обеспечивая снижение издержек на трансфер профессиональных знаний и профессиональную адаптацию квалифицированных работников, снижение уровня социальной напряженности на территориях.

Через социальные модели партнерства в регионах присутствия ГК «Росатом» реализуются программы поддержки физической, деловой активности, проводятся культурные мероприятия для работников предприятий, которые ежегодно финансируются на 200 млн руб. и более [1]. Активно функционирует корпоративная структура «Атомспорт», которая создает в атомных городах секции, проводит спортивные мероприятия. Такая структура существует и в зарубежных странах, где активно развивается атомная энергетика, полностью или частично компенсируя затраты работникам на занятия спортом, стимулируя рост производительности труда и сокращая численность дней нетрудоспособности.

В 2012 г. среди работников ГК «Росатом» было проведено 1 650 корпоративных спортивных соревнований, 45 500 работников занимаются физической культурой и спортом, 170 000 работников и членов

их семей участвовали в корпоративных спартакиадах, 80 % издержек на организацию спортивных площадок и мероприятий берут на себя атомные предприятия [1]. Работники ГК «Росатом» становились чемпионами мира, олимпийскими чемпионами, имея возможности подготовки к спортивным соревнованиям и финансовую поддержку.

Таким образом, высокотехнологичный сектор экономики, реализуя многосторонние модели социального партнерства, сохраняет глобальную конкурентоспособность в сфере ядерных технологий. Успешно взаимодействуя с территориальными органами власти через модели социального партнерства, ГК «Росатом» формирует положительные экстерналии, сохраняя бюджетную эффективность и социальную стабильность территорий. Активная согласованная позиция государства и предприятий высокотехнологичного сектора экономики через модели социального партнерства в развивающейся системе территориальных кластеров вызывает структурную трансформацию спроса и предложения профессионально-квалификационных групп, ускоряет внедрение инновационных образовательных моделей подготовки и переподготовки специалистов.

Литература

1. Ганжур О. Здоровая отрасль // Страна Росатом. 2013. № 47. С. 10–11.
2. Гилева Ю. «Росатом» расставил приоритеты по кадрам // Страна Росатом . 2013. № 47. С.4.
3. Мифтахова М. Дорогу осилит идущий // Новое время. 2013. № 49. С. 4–5.
4. Романова С. Капитальная работа // Страна Росатом. 2013. № 47. С. 6–7.
5. Эрхард Л. Благополучие для всех. М.: Дело, 2001. 352 с.

References

1. Ganzhur O. Zdorovaya otrasl [Healthy industry]. *Strana Rosatom= Country Rosatom*, 2013, no. 47, pp. 10–11.
2. Gileva Yu. «Rosatom» rasstavil prioritetyi po kadram [Rosatom placed priorities of personnel]. *Strana Rosatom= Country Rosatom*, 2013, no. 47, p. 4.
3. Miftahova M. Dorogu osilit iduschiy [Pass road going]. *Novoe vremya= New time*, 2013, no. 49, pp. 4–5.
4. Romanova S. Kapitalnaya rabota [Capital work]. *Strana Rosatom= Country Rosatom*, 2013, no. 47, pp. 6–7.
5. Erhard L. *Blagosostoyanie dlya vseh* [Well-being for all]. Moscow: Delo, 2001. 352 p.