

types of the political activity of migrants as electoral, spontaneous, structural and professional, as well as such its forms as participation in elections as voters and candidates, membership in political parties and other political organizations, participation in demonstrations, pickets, strikes, extremist activities. The main research methods used in this article is the content analysis of media and expert interviews.

Key words: migrants from Central Asia, forms of political activity, national security, adaptation of migrants, political parties, non-profit organizations.

УДК 353.2

Р. Ф. Шакиров, О. Г. Александров

СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ТРУДА В РОССИИ

Аннотация

В статье отражено состояние социального партнерства в сфере труда, существующее в настоящее время в стране, акцентировано внимание на ключевых моментах, характеризующих отношения между работником, работодателем и органами власти различных уровней. Также изложены пути развития социального партнерства, направленные на обеспечение взаимопонимания и учета интересов всех сторон-участников трудовых отношений и иных, тесно с ними соприкасающихся.

Ключевые слова: социальное партнерство, трудовые отношения, работник, работодатель, профсоюзная организация.

В течение всего времени существования отношений между работником и работодателем история видела немало способов их регулирования.

В настоящее время приоритетным становится метод достижения договоренности и согласования интересов труда и капитала, именуемый как «социальное партнерство».

Законодательно данное понятие закреплено в статье 23 ТК РФ, согласно которой, социальным партнерством в сфере труда является система взаимоотношений между работниками (их представителями), работодателями (их представителями), органами государственной власти и местного самоуправления. Целью такой системы является обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Возможны и другие трактовки этого понятия. Так В. А. Михеев в работе «Политика социального партнерства» охарактеризовал его следующим образом: «это цивилизованная форма общественных отношений в социально-трудовой сфере, обеспечивающая согласование и защиту интересов работников, работодателей, органов государственной власти, местного самоуправления путем заключения договоров, соглашений и стремления к достижению консенсуса». [2, с.16-17].

Также Трудовым кодексом РФ установлены главные демократические принципы социального партнерства, к которым относятся: равноправие сторон; уважение и учет их интересов; заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе; соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; полномочность представителей сторон; свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; добровольность принятия сторонами на себя обязательств; обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений; ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений (ст. 24 ТК РФ) [4].

По порядку установления основ регулирования отношений, стоит отметить многоуровневость партнерства, поскольку оно осуществляется на федеральном, межрегиональном,

региональном, отраслевом, территориальном и локальном уровнях. На каждом из них происходит регулирование и установка присущих только этому уровню взаимоотношений между сторонами-участниками.

Согласно действующему законодательству, существует несколько форм социального партнерства: коллективные переговоры по разработке и заключению проектов коллективных договоров, соглашений; консультации по вопросам регулирования трудовых отношений, а также других, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права; участие работников, их представителей в управлении организацией; участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров [4].

Анализ законодательства позволяет сделать вывод, что в настоящее время система социального партнерства в сфере труда отрегулирована нормативно-правовыми актами и установлена система механизмов, позволяющих находить точки соприкосновения между интересами работника и работодателя. Считается, что интересы работников представляют профсоюзные организации [3], а интересы работодателей — союзы предпринимателей [1].

Государство, в данном случае, выступает третьей стороной в системе социального партнерства и роль его сводится к следующему:

1. Принятие законов и иных нормативно-правовых актов, определяющих правила и регулирующих процедуры в социальном партнерстве,

2. Установление правового статуса объединений работодателей и работников, форм и методов их представительств, порядка их взаимодействия, сроков и системы наказаний в случае нарушений и т. д.;

3. Посредничество при разрешении конфликта, а также возможность выступать в качестве социального партнера, как сторона коллективного соглашения.

Благодаря такому методу трипартизма (представительства трех сторон) достигается независимость каждой стороны, которая отвечает за исполнение возложенных на нее функций [5].

Органы государственной власти и местного самоуправления, обычно, не являются стороной в соглашении и, как следствие, не несут обязательств в социальном партнерстве, но на них возложены такие задачи как координация переговорного процесса и обеспечение единого подхода к формированию правовой базы при установлении условий труда в регионе, отрасли и т. д.

Такое положение говорит о том, что, не являясь стороной социального партнерства, они, тем не менее, выполняют свою функцию, а именно: помогают сторонам прийти к компромиссу и выработке единого решения, необходимого для дальнейшего экономического развития.

Но, возможен вариант, когда органы власти или местного самоуправления являются стороной социального партнерства — когда создано муниципальное унитарное предприятие или казенное предприятие. Учитывая, что такие предприятия не являются собственниками имущества, то органы, создавшие их, будут являться одновременно и сторонним регулятором и участником партнерства на стороне работодателя. В данном случае, контроль со стороны местных органов власти необходим, чтобы работодатели, взяв на себя определенные обязательства, не превысили лимит прав, делегированных им собственником имущества и учредителем.

Также государственные органы и органы управления на местах могут выступать в качестве представителя интересов работодателя, если говорить о представительстве, основанном на территориальном или отраслевом единстве. В этом случае правовое положение таких органов будет идентично положению объединений работодателей.

С целью развития социального партнерства в нашей стране образованы и действуют органы трех- и двухстороннего представительства на федеральном, территориальном и местном (локальном) уровнях. Созданы механизмы урегулирования разногласий между сторона-

ми партнерства, а также механизмы консультаций по порядку принятия нормативно-правовых актов, регулирующих данную сферу. Продолжает функционировать система актов, созданных основе договоров, содержащих права и гарантии сторон партнерства, а именно: международные конвенции; генеральные, отраслевые (тарифные) и территориальные соглашения, коллективные договоры. Действует принятое ранее законодательство о социальном партнерстве и трехстороннем представительстве.

Однако, практика и полученный опыт в сфере социального партнерства показывает, что необходимо совершенствование как правовой так и организационной составляющей этих отношений. Рассмотрим ряд проблем, решение которых требует тщательной проработки и, наверняка, будет являться предметом обсуждения и в ближайшие годы. Именно их решение можно рассматривать как перспективы в развитии социального партнерства в сфере труда в России.

Основной проблемой, существующей данный момент в исследуемой нами области, является принижение роли государства как гаранта прав работника и работодателя. Не секрет, что в условиях экономических кризисов, многие предприятия, не выдержав конкуренции, вынуждены сокращать штат, что в их положении только усугубляет ситуацию, поскольку любое сокращение влечет многократные выплаты. Целесообразно в данном случае рассматривать государство в качестве страховки и гарантии получения таких выплат работником, ведь не секрет, что большинство работодателей, придя к стадии сокращения, уже находятся в предбанкротном состоянии, что грозит невыплатой работникам причитающихся сумм.

К задачам, требующим решение, относится и отсутствие четко проработанного механизма реализации ответственности работодателя по ряду аспектов, как то: взыскание с работодателя полагающихся работникам выплат, а в случае их задержек — приостановка работы и взыскание штрафов за это нарушение. На деле осуществить это не представляется возможным, поскольку всегда со стороны работодателя есть угроза увольнения или ущемление впоследствии работника путем материальных и нематериальных рычагов.

Основное население страны это люди индустриального типа, которым не свойственно принимать решения, брать ответственность, участвовать в самоуправлении, отстаивать свои права. Также велика боязнь остаться без работы, что сводит на нет все усилия законодателей по введению элементов партнерства и самоуправления в трудовые отношения. В этом случае в формировании культуры договорного процесса должны играть профсоюзы. Их роль показать работникам как правильно и выгодно продавать свои знания и опыт, а, в случае возникновения конфликта, защитить их интересы. Однако сейчас роль профсоюзов незначительна. Исследования показывают, что только 8 % работающих граждан считают, что профсоюзы участвуют в их отношениях с работодателем. В большинстве же организаций их нет.

Анализируя сложившуюся ситуацию, приходим к выводу, что роль социального партнерства в сфере труда должна со времен повышаться, что, требует не только законодательной проработки вопроса, но и повышения уровня знаний общества в этой сфере, понимание государством необходимости введения институтов, регулирующих такие отношения. Однако, учитывая, что социальное партнерство это, прежде всего определенный стиль поведения, обусловленный уровнем жизни и культуры общества, не стоит рассчитывать на быструю реализацию планов, но двигаться этом направлении нужно, поскольку необходимость некоторых нововведений уже объективно созрела.

Библиографический список

1. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014-2016 годы. [Электронный ресурс]. Режим доступа <http://base.garant.ru> (дата обращения 15.02.2017)
2. Михеев В. А. «Политика социального партнерства». Учеб. для вузов. М.: Экзамен, 2001. 448 с. С. 16-17.

3. Перечень общероссийских профсоюзов. [Электронный ресурс] <http://www.fnpr.ru> (дата обращения 16.02.2017).

4. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. Режим доступа <http://www.consultant.ru> (дата обращения 15.02.2017).

5. Федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» №92-ФЗ от 1 мая 1999 года. [Электронный ресурс]. Режим доступа <http://www.consultant.ru> (дата обращения 16.02.2017).

R. Shakirov, O. Alexandrov

STATE AND PROSPECTS OF SOCIAL PARTNERSHIP AT WORK IN RUSSIA

Abstract

The article reflects the state of the social partnership in the sphere of labor that exists at present in the country, focusing on the key points that characterize the relationship between workers, employers and governments at various levels. Also presented the development of social partnership to ensure mutual understanding and consideration of the interests of all parties participating labor relations and other closely in contact with them.

Keywords: social partnership, labor relations, employee, employer, trade union organization

УДК 111.1

А. В. Шиловцев

К ВОПРОСУ О ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮРОКРАТИЗМЕ КАК О ФАКТОРЕ ДЕВАЛЬВАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ЛИЧНОСТИ

Аннотация

Бюрократизм, как социальное явление представляет собой своеобразную приватизацию государственных институтов и полномочий субъектами управленческой деятельности. В той мере, в какой растет власть «сословия» бюрократии, в той же мере падает жизнеспособность самого государства, включая снижение уровня безопасности, как общества, так и личности. Атрибуты нормального общественного устройства не должны зависеть только от благотворительности богатых слоев населения, от спонсорства частных лиц или от отдельных государственных чиновников. Высокое качество жизни населения можно обеспечить благодаря развитой системе всеобъемлющей социальной защиты, в которой активную роль будут играть институты гражданского общества и, в том числе, социальное самоуправление. Именно оно в состоянии приблизить власть и общество к наиболее адекватным сценариям и схемам взаимодействия в целях достижения социальной справедливости и процветания. Одним из таких вариантов развития событий в нашей стране может и должно стать формирование социального государства.

Ключевые слова: бюрократизм, государство, власть, общество, социальная безопасность личности, самоуправление.

Динамика современного общественного развития в России детерминирована фактором бюрократизма, который оказывает пагубное воздействие на политику, экономику, культуру и мораль. Именно он стал ключевым в разрастании и углублении социально-экономических кризисов и в «эпоху застоя», но и в постсоветский период (например, дефолт 1998 г.), когда увеличивались амбиции и стремление к самостоятельности бюрократических кадров в регионах и на местах. Стихийное разделение труда порождает всевластие бюрократии в гигантских масштабах, превращая ее из служебного фактора развития общества в социальный тормоз, в антисоциальное явление.

Присваивая значительную часть произведенного работником совокупного продукта, она, по существу замещает на исторической сцене класс капиталистов и сама становится классом.