

УДК 331.105:342.553

Киселев Владимир Николаевич, Чечина Татьяна Ильинична

ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

В статье анализируются подходы к определению показателей и критериев эффективности регулирования социально-трудовых отношений на региональном уровне.

Ключевые слова: эффективность социального партнерства, показатели и критерии механизма социального партнерства, трипартизм, соглашения, коллективные договоры, социальное развитие.

Kiselev Vladimir N., Chechina Tatiana I.

MAJOR INDICATORS AND CRITERIA OF SOCIAL PARTNERSHIP EFFICIENCY AT REGIONAL LEVEL

The item offers an analysis of the approaches to selecting the efficiency indicators and criteria for regulating socio-labour relationships on the regional level.

Keywords: social partnership efficiency; indicators and criteria of social partnership mechanism; tripartism; contracts; collective agreements; social development.

Эффективность каждого социального института (в том числе и социального партнерства) определяется степенью способности решать его основные задачи на должном уровне и в необходимые сроки.

Эффективность социального партнерства определяется степенью его системы, его основного механизма – коллективно-договорного процесса оперативно, с максимальным учетом специфики каждого данного периода (например, усиление кризисных рисков состояния и развития рыночной экономики и т. п.) обеспечивать баланс реализации основных интересов работников, работодателей (предпринимателей), государства и на этой основе сохранять социальную стабильность в обществе.

Социальное партнерство – постоянно изменяющийся и развивающийся процесс, происходящий под воздействием множества обстоятельств внешнего и внутреннего характера. Так, например, внешними обстоятельствами, непосредственно влияющими на эффективность социального партнерства, являются состояние экономики страны на данном этапе, глобальная внешнеэкономическая ситуация и др.

Внутренними обстоятельствами эффективности социального партнерства является, например, уровень развитости форм социального партнерства, способность всех субъектов социального партнерства эффективно, высокопрофессионально использовать эти формы в многообразной практике социального партнерства.

Важнейшей проблемой повышения эффективности системы социального партнерства является совершенствование механизма социально-партнерских отношений, основу которого составляют формы и методы взаимодействия, система контроля выполнения принятых договоров, соглашений.

В науке и на практике показателем состояния, определенного изменения того или иного социального явления, социального института является другое явление, социальный феномен, определяющий, обозначающий то, по чему можно судить о состоянии, развитии вышеотмеченного социального института.

Например, безработица, занятость экономически активного населения является важнейшим показателем состояния экономики данного общества и именно поэтому является и показателем эффективности социального партнерства (как и такие показатели, как оплата труда, условия и охрана труда).

Социальное партнерство, как функционирующая система, обладает и характеризуется определенной эффективностью. В ходе его реализации не ставится задача достижения какого-либо определенного экономического результата, оно направлено, в первую очередь, на согласование реализации интересов, поиск компромиссных решений на основе взаимовыгодного диалога сторон.

В своих работах В. А. Михеев [1] и Л. С. Морозова [2] полагают, что критериями эффективности механизма социального партнерства выступают обобщенные показатели достижения обществен-

ного согласия по поводу основных целей, направлений развития и результативности, функционировании предприятия, организации, отрасли, сферы и общества в целом.

На федеральном уровне таковыми являются устойчивость государственного устройства, социальная стабильность, снижение социальной напряженности и конфронтации.

На региональном и территориальном уровнях выделяются критерии механизма социального партнерства, отражающие эффективность данного феномена в различных сферах общественной жизни региона, города или района – политической, социально-экономической, духовной и т. д.

Общий уровень эффективности социального партнерства на отраслевом уровне характеризуется степенью решения наиболее значимых проблем, определяющих сущность и содержание специфики развития отрасли, состояние экономической и социальной ситуации.

Социальное партнерство следует рассматривать не только как состояние, но и как процесс динамичного равновесия развивающихся интересов всех его основных субъектов. Основные направления, содержание, цели и задачи социального партнерства не могут оставаться неизменными. Они зависят от уровня (общегосударственного, регионального, отраслевого или уровня отдельного предприятия) согласованности действий и от возможностей его субъектов, от конкретной социально-экономической ситуации их взаимодействия. Что в свою очередь предполагает и изменение нормативной базы социального партнерства.

Эффективность регионального развития социального партнерства в первую очередь зависит от заинтересованности в этом властных структур. Интересы государства реализуемы только при обеспечении им сотрудничества при противоположности интересов взаимодействующих сторон (работников и работодателей).

Низкий уровень согласованности в реализации интересов, позиций субъектов социального партнерства и невыполнение принятых на себя обязательств создает условия для нарастания социальной напряженности в стране и регионах. Следовательно, необходим поиск единства в согласовании реализации социально-экономических интересов партнеров.

Для современного работника наряду с традиционными интересами присущи потребность в сопричастности и самореализации. Для работодателей же принципиальное значение имеет состояние и динамика эффективности бизнеса.

В процессе становления социального партнерства в нашей стране особое значение приобретает эффективная реализация таких принципов, как трипартизм, равноправие сторон, ответственность за реализацию достигнутых договоренностей, а также конкретность содержания принимаемых соглашений и коллективных договоров, создание нормативных и организационных стимулов к цивилизованному регулированию социально-трудовых отношений в рамках системы социального партнерства.

Формирование эффективной системы социального партнерства основывается на динамичном развитии профсоюзов и объединений работодателей как важнейших составляющих гражданского общества, юридическом и организационном позиционировании органов исполнительной власти и местного самоуправления в качестве стороны социального партнерства.

Реализация принципа трипартизма, реального равноправия сторон в модели социального партнерства дает возможность профсоюзам и работодателям через взаимодействие с властью получить дополнительный весьма эффективный способ участия в политическом процессе, формировании социально-экономической политики государства при сохранении собственной социальной роли.

Для работодателей и их объединений участие в договорном регулировании социально-трудовых и связанных с ними отношений, принятие общественно значимых трудовых и социальных обязательств является реальным подтверждением их социальной ответственности, определением их личной гражданской позиции.

Особенностью российской практики явилось отставание организационного становления общественных организаций работодателей. Это обусловлено тем, что бизнес-сообщество России находится в процессе формирования, структурирования отраслевых, функциональных и типологических

(крупный, средний и малый бизнес) групп, выработки иерархии интересов и приоритетов. Скорейшая институализация работодателей как стороны в системе социального партнерства является важным фактором повышения его эффективности, отвечает интересам всех трех сторон, требует их участия.

В регионах еще предстоит формировать эффективную модель взаимодействия региональной власти, бизнеса и профсоюзов, включающую основные принципы, стратегию, приоритетные направления развития, механизмы реализации и оценку эффективности.

Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений, дополняющее государственное регулирование, судя по конечному результату, недостаточно эффективно на современном этапе развития. При этом в обществе нет объективного толкования показателей эффективности коллективно-договорного регулирования, что существенно затрудняет какие-либо количественные и качественные оценки. А такого рода оценки необходимы для выработки основных направлений социально-трудовой политики.

Важнейшими показателями развития социального партнерства является количество и качество соглашений всех уровней и коллективных договоров на локальном уровне.

Количественные показатели – те, которые выражаются конкретными абсолютными и относительными величинами и представляются в виде числовых характеристик, выраженных различными единицами измерения: количество и динамика числа заключаемых коллективных договоров и соглашений, уровень охвата ими работников, объемы социальных гарантий, предусмотренных коллективными договорами и т.п.

Несмотря на то, что эти показатели из года в год демонстрируют положительную динамику, в то же время в современных условиях необходимо новое качество переговорного процесса.

Качественные же показатели представляются в виде перечня наиболее существенных мер, направленных на реализацию обязательств. Также качественные характеристики представляются в виде отдельных мер, механизмов или условий, которые наряду с количественными показателями характеризуют содержание соответствующего соглашения или коллективного договора.

Важнейшее место в практике повышения эффективности социального партнерства занимает проблема критериев, индикаторов определения этой эффективности. Критерий – это индикатор-указатель, отображающий уровень изменения какого-либо параметра [3].

Критерии – это средство для суждения, на основании которого производится конкретная оценка уровня изменения того или иного явления, это мерило оценки изменения, реализации того или иного показателя.

Таким образом, если в оценке эффективности социального партнерства показатель отражает суть, главное содержание того или иного состояния, изменения в социально-трудовых отношениях, то критерий, индикатор отражает степень, уровень, оценку, границы этого изменения (или состоявшегося, или необходимого, требуемого изменения).

Так, например, при показателе занятости населения важен именно критерий, который даст возможность при 2 % безработице в регионе считать эффективным социальное партнерство в регионе, а при 8–10% безработных от экономически активного населения – не эффективным социальное партнерство по этому показателю в регионе.

То же самое и при использовании госстандартов – только применение критериев, индикаторов можно определить насколько превышает или отстает выполнение того или иного показателя соглашения от стандарта.

В настоящее время у представителей сторон, как правило, имеются разные подходы к определению показателей и критериев эффективности социального партнерства.

Содержание критериев эффективности социального партнерства напрямую зависит, во-первых от субъекта (стороны соглашения) социального партнерства и его основных интересов, целей и задач участия в социальном партнерстве.

Один из возможных подходов, например, к определению показателей и критериев эффективности социального партнерства в сфере занятости является формирование системы изменяющихся

отношений между субъектами социального партнерства в связи с динамикой производства и рынком труда. Очевидно, что в этом случае для предпринимателей (работодателей) основным критерием механизма социального партнерства является уровень, степень обеспечения, экономически целесообразной системы занятости, хотя такой подход и влечет определенные социальные издержки.

С точки зрения работников, трудоспособного населения основным критерием эффективности партнерства будет уровень целесообразный (необходимый) занятости, гарантирующий использование на рынке труда всех трудоспособных граждан в соответствии с их квалификацией и интересами, с социально-приемлемым уровнем вознаграждения за выполняемый труд.

С позиций органов государственной власти, местного самоуправления критериями эффективности социального партнерства в решении проблемы занятости будут концентрироваться вокруг достижения согласия между работодателями и наемными работниками, недопущения разрастания социальных противоречий между ними до социальных конфликтов.

Во-вторых, содержание показателей и критериев эффективности социального партнерства определяется его уровнем, т.е. уровнем заключаемого соглашения, коллективного договора.

Для определения эффективности системы социального партнерства на уровне предприятия оцениваются соответствующие затраты работодателей или их обязательства, включаемые в коллективный договор. К их числу относятся затраты на реализацию форм и систем оплаты труда, отраженных в коллективных договорах и соглашениях; на выплату пособий, компенсаций, предусмотренных коллективными договорами; на регулирование оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, на социальные выплаты. Перечень можно продолжить затратами на переобучение и повышение квалификации работников, предоставление более выгодных режимов труда и отдыха, улучшение условий и охраны их труда, на поддержание экологической безопасности и обеспечение охраны здоровья работников на производстве; предоставление гарантий работникам, совмещающим работу с обучением и т. п. Прослеживается связь этих показателей с соответствующими показателями эффективности работы предприятия. К числу последних можно отнести повышение производительности труда вследствие повышения трудовой активности работников, повышение уровня дисциплины, повышение удовлетворенности трудом, повышение квалификации, рост работоспособности, улучшение материального стимулирования работников; снижение потерь рабочего времени из-за невыходов, обусловленных заболеваемостью и травматизмом, повышение лояльности к компании и пр.

Определение эффективности социального партнерства, использование при этом системы показателей и критериев, индикаторов очень важно при оценке эффективности регулирования социально-трудовых отношений именно на уровне регионов Российской Федерации.

В условиях разграничения государственных полномочий важным является вопрос об оценке эффективности регулирования социально-трудовых отношений именно на уровне регионов Российской Федерации.

Существует мнение, что при оценке эффективности регулирования социально-трудовых отношений нужно иметь в виду два аспекта: экономическую и социальную эффективность.

Первый может касаться оценки по показателю роста валового регионального продукта. Другим аспектом может быть повышение уровня жизни работников.

Так, основой для оценки эффективности состояния социального партнерства в Ставропольском крае служит Перечень социально-экономических показателей, подлежащих обсуждению Сторонами при подведении итогов выполнения трехсторонних региональных соглашений: Соглашения между Правительством Ставропольского, Федерацией профсоюзов Ставропольского края, региональным объединением работодателей «Конгресс деловых кругов Ставрополья» на 2010–2012 годы [4], а также нового соглашения на 2013–2015 годы [5]. Указанный Перечень является неотъемлемой частью Соглашения и включает 28 пунктов.

Социальное партнерство в Ставропольском крае постепенно выстраивается в систему, охватывающую краевой, отраслевой и территориальный уровни, расширяется состав участников переговоров, увеличивается круг обсуждаемых вопросов, совершенствуется механизм принятия и выполнения согласованных решений.

Специфическим показателем эффективности функционирования системы социального партнерства в регионе может также служить работа краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой регулируется краевым законом [6].

Ставропольская краевая трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в настоящее время стала главным объединяющим звеном, задающим векторы поступательного движения и определяющим основные приоритеты социально-экономического развития региона.

С участием Комиссии разработаны и приняты целевые программы по важнейшим направлениям развития экономики и социальной сферы края, в том числе, Программа социально-экономического развития Ставропольского края на 2010–2015 годы, принятая в декабре 2010 года.

Целью Программы является создание условий труда для устойчивого социально-экономического развития Ставропольского края, обеспечивающего гармоничное развитие личности, повышение качества жизни населения Ставропольского края.

В основе Программы заложена задача развития человеческого потенциала, которая ставит человека в центр общественного прогресса и рассматривает экономический рост как средство реализации намеченной цели. Развитие человеческого потенциала есть расширение возможностей каждого жителя Ставропольского края, а конкретно – повышение профессиональной компетентности и мобильности, формирование инновационной культуры и продуктивной ментальности, развитие способностей к конструктивной самоорганизации и эффективной самореализации [7].

Основными показателями в сфере социального развития Ставропольского края являются: развитие трудовых ресурсов в Ставропольском крае; развитие рынка труда, повышение эффективности занятости населения, преодоление бедности, достижение качественных изменений в уровне материального обеспечения на основе роста производительности труда и качества рабочей силы, повышения социальной ответственности бизнеса.

Степень достижения стратегических целей социально-экономического развития Ставропольского края в сферах социального развития и инновационного развития конкурентоспособной и эффективной экономики Ставропольского края предполагается измерять на основании сопоставления фактически достигнутых значений целевых индикаторов и критериев выполнения Программы с их плановыми значениями.

Целью, смыслом и основным показателем, измерителем эффективности социального партнерства является качество жизни. Общая стратегия социального партнерства базируется на принципах добровольности, равноправия сторон, уважения позиций и учета интересов участников переговоров, взаимной экономической заинтересованности сторон в договорных отношениях, обязательности исполнения договорных обязательств и ответственности за нарушения соглашений, содействия государства укреплению и развитию социального партнерства.

Среди множества факторов, определяющих условия и возможности экономического роста, особое положение занимают социально-трудовые факторы.

Недооценка возрастающей роли социальных факторов в экономике России, региональной и муниципальной политике, сокращение инвестиций в человека, дегуманизация социально-трудовой сферы препятствуют переводу отечественной экономики на современные экономические рельсы и экономическому росту. Поэтому необходимо решать вопросы соотношения государственной, региональной и муниципальной политики и возможностей развития социального партнерства [2].

Литература

1. Михеев В. А., Михеев А. В. Социальное партнерство: теория, политика, практика: учебное пособие. М., 2003.
2. Морозова Л. С. Социальное партнерство и социальная защита работников: учебное пособие. М.: Альфа. М: ИНФРА, 2013.
3. Большой энциклопедический словарь. М., 1997.

4. Соглашение между Правительством Ставропольского края, территориальным объединением Федерации профсоюзов Ставропольского края и региональным объединением работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополья» на 2010-2012 годы. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

5. Соглашение между Правительством Ставропольского края, территориальным объединением Федерации профсоюзов Ставропольского края и региональным объединением работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополья» на 2013-2015 годы. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

6. Закон Ставропольского края «О краевой трехсторонней комиссии» от 10.10.2000 №48-кз. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

7. Закон Ставропольского края от 24.12.2010 №109-кз «О Программе социально-экономического развития Ставропольского края на 2010-2015 годы». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

УДК 316.422.6

Лушников Дмитрий Александрович

РОЛЬ СОЦИАЛЬНОЙ ДЕЗОРГАНИЗАЦИИ В ПРОЦЕССЕ ТРАНЗИТА СОЦИАЛЬНОСТИ

В статье рассматривается место и роль дезорганизационных процессов в глобальных социальных изменениях, переходах от одного типа социальности и социального порядка к другому типу.

Ключевые слова: социальная дезорганизация, модернизация, индустриализация, антимодерн, глобализация.

Lushnikov Dmitry A.

ROLE OF SOCIAL DISORGANIZATION IN SOCIALITY TRANSIT

The item offers a view on the place and role of disorganized processes in global social changes; shifts from one type of sociality and social order to another.

Keywords: social disorganization; modernization; industrialization; anti-modern; globalization.

Историко-социологический анализ процессов модернизации как перехода от традиционного общества к индустриальному позволяют утверждать, что механизмы становления нового социального порядка, нового типа социальности являются дезорганизующими по отношению к традиционной социальности. С позиции диахронического анализа данное предположение являет некую эволюционную закономерность, наблюдаемую в период фазисных переходов от одного типа социальности к другому.

Но «уходящая» социальность, не уходит окончательно, она всегда оставляет за собой полуоткрытую дверь, как некую возможность возвращения. Элементы традиционной культуры и традиционного общества еще длительное время сосуществуют с индустриализмом, часто вступая с ним в конкурентные отношения или плодотворное сотрудничество и кооперацию. Они не только являются стабилизирующим фактором в период глубоких социальных изменений, но и содержат мощный дезорганизационный потенциал, который может быть реализован в проектах архаизации или социальной утопии и быть перманентной угрозой существованию общества. О. Конт писал о реальности опасности, которую представляют сохраняющиеся элементы теологической и метафизической фаз интеллектуальной эволюции в фазе утверждающегося позитивистского мировоззрения. Наблюдается своеобразное сосуществование и борьба «структуры» и «антиструктуры» (В. Тернер). А. Тойнби в своем фундаментальном труде «Постижение истории» подчеркивает гибельность проектов архаизации общества, социальный регресс неизбежно дезадаптировал социальную систему к меняющимся условиям внешней среды, неизбежно приводя ее к дезорганизации и/или распаду.