

Государство в системе социального партнерства Российской Федерации

*М.А. МАЛЫШЕВ**

***МАЛЫШЕВ Максим Алексеевич** – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии управления факультета государственного управления МГУ имени М.В. Ломоносова. Адрес: Ленинские горы, д. 1, Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Москва, 119991. E-mail: Malishev@spa.msu.ru

В статье впервые обобщен опыт государства, которое может выступать в роли посредника, регулируя конфликты между работниками и работодателями; партнера в их взаимоотношениях не только с целью собственного влияния на эти процессы, но и, что особенно важно, вовлекая эти мощные социальные группы в активную выработку социальной, экономической политики государства. Главный посыл статьи – обоснование того факта, что позиция государства в значительной мере определяет и модель социального партнерства, и его эффективность. Несмотря на декларации о ведущей роли государства в социальном партнерстве, наблюдаются тенденции его постепенного «ухода» из трудовых отношений. Необходимость взаимодействия с гражданским обществом находится в противоречии с осознанием представителями государства потребности в социальном диалоге, отсутствуют навыки его ведения. Представители власти в большей степени тяготеют к контактам с объединениями работодателей, несмотря на то, что они еще не стали подлинно массовыми. Незаинтересованность государства рассматривается профсоюзными лидерами как одна из важных причин малой эффективности социального партнерства.

Ключевые слова: государство, работники, работодатели, стабильность, социальное партнерство, равноправие, эффективность, интересы.

DOI: 10.31857/S086904990013160-8

Цитирование: Малышев М.А. (2021) Государство в системе социального партнерства Российской Федерации // Общественные науки и современность. № 1. С. 29–47. DOI: 10.31857/S086904990013160-8

State in the System of Social Partnership of the Russian Federation

*Maksim A. MALYSHEV**

***Maksim A. Malyshev** – Candidate of science (Sociology), associate professor, Faculty of Public Administration Lomonosov Moscow State University. Address: Lomonosov Moscow State University, GSP-1, Leninskie Gory, Moscow, Russian Federation, 119991. E-mail: Malishev@spa.msu.ru

Abstract. For the first time, the article summarizes the experience of the state, which can act as a mediator, regulating conflicts that arise between employees and employers; a partner participating in the relationship between workers and employers not only with the aim of influencing the relationship between them, but also, most importantly, with the aim of involving these powerful social groups in the active development of social and economic policy of the state. The main message of the article is that it shows that the position of the state largely determines both the model of social partnership and its effectiveness. Despite the declarations about the leading role of state in social partnership, there are tendencies of gradual «withdrawal» of the state from labor relations. The declared understanding of the need to interact with civil society is at odds with the personal awareness of the state representatives of the need for social dialogue, there are no skills for conducting it. Representatives of the authorities are more inclined towards contacts with employers' associations, despite the fact that these associations have not yet become truly massive. The lack of interest of the state is viewed by trade union leaders as one of the important reasons for the low efficiency of social partnership.

Keywords: government, workers, employers, stability, social partnership, equality, efficiency, interests.

DOI: 10.31857/S086904990013160-8

Citation: Malyshev M. (2021) State in the system of social partnership of the Russian Federation. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*, no. 1, pp. 29–47. DOI: 10.31857/S086904990013160-8 (In Russ.)

Законодательная база социального партнерства в Российской Федерации в период рыночных реформ сформировалась до того, как каждый из субъектов социального партнерства, в том числе и государство, реально осознали свои интересы, роль и место в рыночных условиях. Социальное партнерство как особая разновидность таких отношений призвана снимать напряжение в обществе и гасить трудовые конфликты, включая органы власти в диалог между работниками и работодателями. Налаживая рыночный механизм регулирования сферы труда, российское государство на первоначальном этапе реформ имело дело далеко не с рыночными, по сути, партнерами, да и ему самому далеко было до реальной демократичности. Заложенное в начале пути противоречие неизбежно сказывается как на развитии социального партнерства в целом, так и на месте в нем органов государственной власти. Более того, до настоящего времени не идентичны законодательство и практика развития социального партнерства, законодательное определение роли и реальная роль органов власти во взаимодействии.

По мере развития рыночных отношений роль государства в регулировании экономики, рынка труда постепенно снижалась [Малышев, Малышева 2017]. Государство уходило от централизованного установления норм в сфере труда, передавая их регулирование, преимущественно, на уровень организации [Татарникова, Малышев, Малышева 2014; Малышев 2019]. Взаимодействие между работниками и работодателями усложняется, что приводит к нежелательным социальным последствиям на рынке труда [Duval, Furceri 2018; Калашиников, Шаров 2017; Mühlberger 2009; Володин, Малышев, Татарникова 2015]. Возникает острая потребность в совершенствовании форм взаимодействия в системе социально-трудовых отношений [Малышев 2020; Daneshjo et al. 2019; Ibrahim et al. 2019; Деханова 2018; Клементьев, Корнилович, Малышев 2016], развитию социального партнерства [Frolova et al. 2016; Малышев 2020], улучшается единая переговорная кампания [Vinichenko et al. 2019; Малышев 2019]. Однако уход государства от диалога с работниками и работодателями в процессе установления этих норм ничем не был оправдан [Малышев 2020].

Проблема в механизме влияния на эти отношения. Прежде всего неприемлемы диктат и прямое управление. Участие в диалоге на равных правах, необходимость корректировать собственную политику исходя из его результатов – целесообразный и закономерный процесс. Значительное число исследований по вопросу развития социально-трудовых

отношений, проблемам защищенности работников свидетельствует о важности данной проблематики и многообразию подходов к достижению цели.

В реализации описанного механизма защиты прав трудящихся в системе социального партнерства важно подчеркнуть роль в этом процессе государства, распространении действия соглашения на более широкий круг работников и работодателей. Федеральный орган по труду обладает правом вносить соответствующее предложение работодателям. Однако механизм расширения с участием органов власти предусмотрен в законодательстве только для отраслевых соглашений на федеральном уровне. Развитие договорного регулирования социально-трудовых отношений представляет определенную проблему. Функция государства по расширению действия соглашений при условии равноправного участия во взаимодействии с работниками и работодателями может быть одним из инструментов формирования социального государства и требует своего развития.

Методология исследования

Цель настоящего исследования – анализ условий, определяющих это позиционирование для современной России, а также оценка представителями государственной власти своего места в социальном партнерстве.

Российская, да и мировая практика, знает немало примеров несоответствия провозглашаемых целей и результатов социально-экономической, политической деятельности. Объяснить это можно ненадлежащими способами достижения цели или негативным влиянием так называемого «человеческого фактора» – степени осознания участниками процесса его целей и сути. Необходима, кроме того, и профессиональная готовность к выполнению стоящих задач. Анализ оценки представителями власти социального партнерства в целом, роли власти вообще и своей личной роли в этих процессах позволит осознать значимость взаимодействия с профсоюзами и объединениями работодателей на принципах равноправия, взаимного уважения интересов.

Исследование проводили в октябре 2018 г. – апреле 2019 г. сотрудники кафедры социологии управления факультета государственного управления МГУ им. М.В. Ломоносова. В его ходе опрашивали экспертов по малой выборке с использованием комплексного метода отбора респондентов (приняли участие 417 человек). Квоты задавались по полу, возрасту, статусу респондентов. Среди экспертов (см. табл. 1) – слушатели факультета госуправления МГУ, госслужащие Министерства труда и социальной защиты РФ (Минтруд России) (27%), сотрудники аппарата полномочного представителя Президента РФ в ЦФО (8%), члены рабочей группы Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (3%), сотрудники профильных исполнительных органов государственной власти различных субъектов РФ и другие категории государственных служащих и работников органов муниципального управления в сфере социальной защиты, к компетенции которых относятся социально-трудовые отношения (56%). Около 6% опрошенных составляют представители профсоюзных органов, работодатели, работники СМИ.

Выбор данных целевых групп был продиктован необходимостью полнее проанализировать роль государственной власти в социальном партнерстве РФ. Критерием отбора респондентов как представителей органов государственной власти, так и органов местного самоуправления выступало знание объекта исследования, опыт участия в регулировании социально-трудовых отношений.

Основными методами исследования стали анкетный опрос, анализ документов. При определении объема выборочной совокупности использовались принципы конструирования средней выборки, а также экспертный анализ. Для сбора и обработки информации применялась методика активного непрерывного мониторинга на базе кафедры социологии

управления факультета государственного управления МГУ. Сбор первичной информации осуществлялся методом стандартизированного анкетирования по месту работы и учебы респондентов. Анкетирование респондентов проводилось анонимно методом самостоятельного заполнения анкеты. Выбор данного метода был продиктован минимальным влиянием интервьюера на опрашиваемых и необходимым контролем над формированием группы респондентов.

Эмпирические данные обрабатывались с помощью программ Excel и IBM SPSS Statistics 22, затем осуществлялся их содержательный анализ. Итоги исследования представлены в виде таблиц, которые содержат результаты анализа и статистической обработки полученных данных.

Таблица 1

Характеристика опрошенных экспертов

Пол	%	Возраст	%
Женщины	53,5	до 20 лет	0
Мужчины	46,5	20-30 лет	9,2
		31-40 лет	23,0
		41-50 лет	33,3
		50-60 лет	31,0
		св. 60 лет	3,4

Образование (% от численности опрошенных)

юридическое	7,0	инженерно-техническое	38,4
экономическое	29,1	сельскохозяйственное	0
гуманитарное (педагогическое, журналистское и т.п.)	23,3	политическое	3,5
военное	3,5	медицинское	2,3
естественное	1,2	другое	1,2

Место работы (% от численности опрошенных) Place of work (% of the number of respondents)

в президентских структурах	20,5
в правительственных структурах федерального уровня	8,0
в государственных структурах на уровне субъекта РФ	59,1
в органах местного самоуправления	6,8
другое	5,7

Несмотря на некоторые погрешности, полученные экспертные оценки определяют общие закономерности и тенденции, могут послужить основой для продолжения полномасштабных социологических исследований в этом направлении.

Результаты исследования

Государство прежде всего дает важнейшую базу социального диалога – законодательное закрепление обязанности исполнять достигнутые договоренности (что наблюдается и в России). Кроме того, «расширение» – распространение действия коллективных договоров и соглашений на всех или большинство работников и работодателей, что в России наблюдается лишь частично. Как работодателю бюджетной сферы органы государства берут на себя обязательства по инициированию увеличения бюджетных ассигнований на оплату труда. В некоторых соглашениях содержатся конкретные размеры заработной платы работников бюджетной сферы. К сожалению, значительное большинство принимаемых органами государства обязательств носят общий характер, что, однако, характерно и для обязательств других сторон.

Какова степень реального влияния социального партнерства, трехсторонних соглашений и трехсторонних комиссий среди представителей органов власти? Факты свидетельствуют, что большинство опрошенных не знают о существовании каких-либо соглашений с профсоюзами и работодателями и трехсторонних комиссий (см. табл. 2, 3).

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос анкеты: «В какой степени вы знакомы с содержанием Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2018–2020 гг., действующими региональными соглашениями, отраслевыми соглашениями, связанными с вашей работой?» (в %)

	Наименование соглашения:	Генеральное соглашение	Региональное соглашение	Отраслевое соглашение
	Степень информированности:			
1.	Не знаю о существовании	20,4	12,3	16,1
2.	Знаю о существовании, но документа не видел (а)	42,0	29,5	33,0
3.	В общих чертах знаком (а) с содержанием	14,8	18,2	29,5
4.	Знаю содержание хорошо	10,2	20,5	4,5
5.	Постоянно использую в работе	3,4	12,5	6,8
6.	Затрудняюсь ответить	9,1	8,0	21,6

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос анкеты: «В какой степени вы знакомы с деятельностью Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, региональных трехсторонних комиссий, отраслевых трехсторонних (двусторонних) комиссий, связанных с вашей работой?» (в %)

Наименование комиссии:		Российская трехсторонняя комиссия	Региональная трехсторонняя комиссия	Отраслевая трехсторонняя комиссия
Степень информированности:				
1.	Не знаю о существовании	16,8	12,3	15,7
2.	Знаю о существовании, но не знаком (а) с работой	52,9	39,1	42,5
3.	Знаком (а) с принимаемыми комиссией документами	14,9	21,8	17,2
4.	Использую в работе принимаемые комиссией документы	6,9	12,6	8,0
5.	Участвую в работе комиссии	0,0	11,5	3,4
6.	Затруднились ответить	8,0	4,6	12,6

Вероятная причина поверхностного отношения представителей государства к взаимодействию с профсоюзами в рамках системы социального партнерства – недоверие, порожденное, прежде всего, отсутствием информации. 42,5% экспертов низко оценили степень информированности госслужащих о профсоюзах. Высокую оценку дают лишь 2,4%, которые, что вполне закономерно, постоянно контактируют с профсоюзами. Однако все они, кроме того, работают на уровне субъектов РФ. Наиболее критично информированность о профсоюзах оценивают представители федеральных правительственных структур (57,1%).

Результаты ответа опрошенных экспертов на вопрос о сформировавшемся у них понимании социального партнерства как общественного явления представлены в таблице 4.

Таблица 4

Распределение ответов на вопрос анкеты: «Какая из приведенных формулировок наиболее соответствует вашему взгляду на социальное партнерство?» (в %)

1.	Разработка и реализация социальной политики государства с участием профсоюзов и объединений работодателей	37,5
2.	Регулирование взаимоотношений в сфере труда на основе норм, вырабатываемых совместно органами власти, профсоюзами и объединениями работодателей	25,0
3.	Реализация государственных социальных обязательств перед населением с участием общественных организаций	15,9
4.	Диалог государства и гражданского общества	12,5
5.	Договорное регулирование взаимоотношений работников и работодателей в сфере труда	4,5
6.	Метод регулирования конфликтов между работниками и работодателями путем переговоров	2,3
7.	Затруднились ответить	2,3
8.	Другое	0,0
	Всего	100

Большинство опрошенных рассматривают социальное партнерство как разработку и реализацию социальной политики государства с участием профсоюзов и объединений работодателей или регулирование взаимоотношений в сфере труда на основе норм, вырабатываемых совместно органами власти, профсоюзами и объединениями работодателей.

Бросается в глаза отличие в понимании социального партнерства разными группами опрошенных респондентов (см. табл. 4а).

Таблица 4а

Сравнительный анализ представления о социальном партнерстве разными группами респондентов (доля ответов в %) (по частоте контактов с общероссийскими объединениями профсоюзов)

		Контакт постоянный	Нет контакта	Среднее значение
1.	Диалог государства и гражданского общества	8,6	35,7	13,3
2.	Реализация государственных социальных обязательств перед населением с участием общественных организаций	8,6	21,4	16,9
3.	Разработка и реализация социальной политики государства с участием профсоюзов и объединений работодателей	45,7	7,1	34,9
4.	Регулирование взаимоотношений в сфере труда на основе норм, вырабатываемых совместно органами власти, профсоюзами и объединениями работодателей	31,4	0,0	25,3
5.	Договорное регулирование взаимоотношений работников и работодателей в сфере труда	2,9	7,1	4,8
6.	Метод регулирования конфликтов между работниками и работодателями путем переговоров	2,9	14,3	2,4

(по месту работы)					
	Президентские структуры	Федеральные органы	Субъекты Федерации	Муниципальные образования	Среднее значение
Диалог государства и гражданского общества	5,6	28,6	13,5	33,3	13,3
Реализация государственных социальных обязательств перед населением с участием общественных организаций	11,1	0,0	15,4	50,0	16,9
Разработка и реализация социальной политики государства с участием профсоюзов и объединений работодателей	33,3	14,3	40,4	0,0	34,9
Регулирование взаимоотношений в сфере труда на основе норм, вырабатываемых совместно органами власти, профсоюзами и объединениями работодателей	38,9	42,9	21,2	0,0	25,3
Договорное регулирование взаимоотношений работников и работодателей в сфере труда	5,6	0,0	3,8	16,7	4,8
Метод регулирования конфликтов между работниками и работодателями путем переговоров	5,6	14,3	0,0	0,0	2,4

Социально-политическую составляющую социального партнерства осознают категории респондентов, чаще всего контактирующие с общероссийскими объединениями профсоюзов. Такое понимание присуще, прежде всего, представителям субъектов РФ, где, по-видимому, реально влияние партнеров органов государственной власти на вырабатываемую и реализуемую ими социальную политику.

Половина опрошенных представителей органов муниципального управления рассматривают социальное партнерство как «реализацию государственных социальных обязательств перед населением с участием общественных организаций». Эта категория более всего нуждается в поддержке общественными организациями своей деятельности, рассчитывает на их помощь в выполнении собственных задач. Кроме того, среди этой категории наибольшая доля приверженцев взаимодействия при выработке и реализации государственной социальной политики с крупными фирмами и корпорациями (33,2% против 7,2% в среднем).

Представители президентских структур почти вдвое чаще, чем в среднем, рассматривают социальное партнерство лишь как метод регулирования конфликтов между работниками и работодателями путем переговоров.

Эксперты в возрасте до 30 лет гораздо чаще (42,9% против 34,9% в среднем) рассматривают социальное партнерство как разработку и реализацию социальной политики государства с участием общероссийских объединений профсоюзов и объединений работодателей. Еще чаще (42,0% против 25,3% в среднем) – как регулирование взаимоотношений в сфере труда на основе норм, вырабатываемых совместно органами власти, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей. Респонденты в возрасте от 31 до 40 лет, напротив, рассценивают социальное партнерство прежде всего как диалог государства и гражданского общества. Людей такого возраста больше среди представителей президентских структур и федеральных правительственных органов.

На вопрос о том, с кем в первую очередь необходимо взаимодействовать органам власти при выработке государственной социальной политики, 74% опрошенных представителей органов власти назвали общероссийские объединения профсоюзов, а объединения работодателей отметили только 41% (см. табл. 5).

Таблица 5

Распределение ответов на вопрос анкеты: «При выработке и реализации государственной социальной политики представителям органов власти необходимо, прежде всего, взаимодействовать с:...» (в%)

1.	Профсоюзами	20,6
2.	Политическими партиями, движениями	7,5
3.	Молодежными, женскими, другими общественными самодетельными организациями	18,6
4.	Общественными объединениями предпринимателей	31,2
5.	Оппозиционными партиями, движениями	17,1
6.	Крупными фирмами и корпорациями	3,0
7.	Затруднились с ответом	0,5
8.	Предпочтительно действовать самостоятельно	0,5
9.	Другие ответы	1,0

Однако, когда речь заходит о собственной оценке важности взаимодействия и анализе конкретных направлений такого взаимодействия, картина совершенно иная. По-видимому, здесь отражается разрыв между общим представлением о закономерностях общественного развития и их осознанием, реализацией на практике.

Вызывает беспокойство, что в целом данная респондентами совокупная (по всем предложенным для оценки направлениям) оценка важности взаимодействия с общероссийскими объединениями профсоюзов ниже, чем с работодателями (см. табл. 6а).

Таблица 6а

Средняя оценка респондентами важности взаимодействия с общероссийскими объединениями профсоюзов и объединениями работодателей по отдельным направлениям

		Профсоюзы	Работодатели
1.	Контроль исполнения законодательства	1,72	1,72
2.	Разработка законопроектов	2,01	1,71
3.	Посредничество в регулировании трудовых конфликтов	1,46	1,59
4.	Выработка и реализация эффективной социальной политики	1,66	1,62
5.	Выработка и реализация эффективной экономической политики	1,96	1,57
	Общая оценка	1,76	1,64

Исключение составляет лишь посредничество в регулировании трудовых споров, где взаимодействие с профсоюзами на 8,3% выше, чем с работодателями. Наиболее существенно различие в оценке важности участия партнеров в выработке эффективной экономической политики. Здесь профсоюзы как партнеры оцениваются на 19,9% ниже, чем работодатели. Чтобы соотношение, при котором «богатые платят за бедных, а здоровые за больных», не выходило за рамки справедливости, необходимо вырабатывать и проводить социальную политику при активном участии общества. Однако представители государства, как видно из проведенного опроса, сегодня ближе к объединениям работодателей, чем к профсоюзам, притом что общественные объединения работодателей пока не объединяют большинство представителей бизнеса.

Представляет интерес выявленное исследованием различие в оценке важности взаимодействия с профсоюзами и работодателями у респондентов различных категорий государственных и муниципальных служащих. Сравнение проведено по двум самым много-

численным категориям: президентские структуры (20,5% от общего числа опрошенных) и представителям органов исполнительной власти субъектов РФ (59,1% от общего числа опрошенных). Представители президентских структур существенно выше, чем в среднем, оценивают важность взаимодействия с работодателями, чем с профсоюзами, а представители исполнительной власти на уровне субъектов РФ, напротив, несколько ниже (см. табл. 6б)

Таблица 6б

Совокупная оценка респондентами важности взаимодействия с общероссийскими объединениями профсоюзов и объединениями работодателей по отдельным направлениям в зависимости от места работы опрошенных (в % к средней оценке)

		Президентские структуры		Органы власти субъектов РФ	
		Проф.	Раб.	Проф.	Раб.
1.	Контроль исполнения законодательства	109,3	82,0	98,3	107,6
2.	разработка законопроектов	79,1	82,5	109,0	105,8
3.	Посредничество в регулировании трудовых конфликтов	88,4	78,0	106,8	107,5
4.	Выработка и реализация эффективной социальной политики	95,8	83,3	98,2	104,3
5.	Выработка и реализация эффективной экономической политики	114,3	75,2	98,0	106,4
	Общая оценка	97,7	80,5	102,3	106,7

Следует, однако, подчеркнуть, что респонденты из президентских структур, по-видимому, достаточно поверхностно представляют общероссийские объединения профсоюзов. Эта категория опрошенных на 24,7% чаще, чем в среднем по всем категориям, отмечает эпизодические контакты с профсоюзами и на 13,7% реже – контакты постоянные. В то же время отсутствие контактов с общероссийскими объединениями профсоюзов представители президентских структур признают на 17,3% реже, чем все респонденты в среднем. Отсутствие системного взаимодействия приводит к недооценке возможностей профсоюзов. Это тенденция достаточно тревожная.

Общая средняя оценка важности взаимодействия с общероссийскими объединениями профсоюзов у представителей органов власти субъектов РФ ниже средней. Однако анализ оценки данной экспертами в зависимости от частоты контактов с общероссийскими объединениями профсоюзов подтверждает общую закономерность: чем больше общения, тем больше доверия (см. табл. 6в).

Таблица 6в

Средняя совокупная оценка важности взаимодействия с профсоюзами и работодателями по всем направления (в зависимости от частоты контактов с профсоюзами)

	Профсоюзы	Работодатели
Все эксперты	1,76	1,64
Постоянно контактирующие с профсоюзами	1,71	1,53
Контакты эпизодические	1,82	1,70
Контактов практически нет	1,60	1,63

Критичнее к оценке важности взаимодействия с общероссийскими объединениями профсоюзов относятся эксперты возрасте до 40 лет (см. табл. 6г).

Таблица 6г

Отношение оценки респондентами важности взаимодействия с общероссийскими объединениями профсоюзов и объединениями работодателей по отдельным направлениям (в зависимости к средней оценке от возраста опрошенных)

		До 40 лет % от средней		Свыше 40 лет % от средней	
		Проф.	Раб.	Проф.	Раб.
1.	Контроль исполнения законодательства	102,9	96,2	99,0	102,0
2.	Разработка законопроектов	82,2	99,1	108,1	100,7
3.	Посредничество в регулировании трудовых конфликтов	89,4	89,8	104,3	105,1
4.	Выработка и реализация эффективной социальной политики	106,7	97,2	97,3	101,7
5.	Выработка и реализация эффективной экономической политики	97,9	92,9	101,0	103,7
	Общая оценка	102,9	96,2	99,0	102,0

Существенно выше, чем в среднем, они оценивают взаимодействие в регулировании трудовых конфликтов, разработке законопроектов. Молодое поколение, в отличие от старших, признает взаимодействие с общероссийскими объединениями профсоюзов в выработке экономической политики более важным, чем в выработке политики социальной. Молодежь демократичнее. Она сходится во мнении, что действия органов власти должны фактически соответствовать предложениям профсоюзов. В то же время все ответы, свидетельствующие о предпочтении фактического подчинения профсоюзов государству, принадлежат старшему поколению.

Люди в возрасте до 40 лет в 1,6 раза чаще, чем в среднем, рассматривают социальное партнерство как метод регулирования конфликтов между работниками и работодателями путем переговоров. На этом фоне яснее ожидания молодого поколения государственных служащих в отношении профсоюзов о необходимости реального влияния в сфере труда, в экономике, защиты трудовых прав работников.

Не секрет, что личностное восприятие партнера довольно часто играет определяющую роль во взаимодействии. В этой связи экспертам было предложено дать характеристику профсоюзным лидерам, с которыми им приходится сталкиваться (см. табл. 7).

Таблица 7

Распределение ответов на вопрос анкеты: «Профсоюзные лидеры (активисты или функционеры) с которыми вы сталкивались в работе в большинстве своем были...» (в % от числа ответивших на вопрос)

компетентны	46,5
общительны	45,3
ответственны	36,0
настойчивы	32,6
профессиональны	29,1

Окончание табл. 7

интеллигентны	14,0
верны данным обязательствам	9,3
необъективны	8,1
заносчивы	7,0
сговорчивы	4,7
некомпетентны	3,5
безответственны	3,5
малообразованны	2,3
замкнуты	0

В этой оценке позитивные качества лидируют. Вместе с тем о наличии определенной предубежденности свидетельствует распределение ответов на данный вопрос в зависимости от частоты контактов с профсоюзами (см. табл. 8).

Таблица 8

Сравнительный анализ характеристики, данной экспертами профсоюзным лидерам и активистам в зависимости от частоты контактов
(в % от среднего показателя)

	Пост. контакты	Эпизод. контакты	Нет контактов
компетентны	116,2	95,4	64,0
профессиональны	165,8	76,1	0
интеллигентны	23,6	175,6	62,6
настойчивы	132,4	89,2	46,2
ответственны	82,1	128,2	43,0
общительны	77,2	112,5	117,7
верны данным обязательствам	159,5	109,5	104,1
некомпетентны	0	0	624,3
необъективны	137,2	94,2	0
малообразованны	0,0	0,0	616,0
заносчивы	118,9	36,5	208,1
сговорчивы	78,4	145,9	0
замкнуты	0	0	0
безответственны и необязательны	78,4	145,9	208,1

Представители органов власти и муниципального управления, постоянно контактирующие с общероссийскими объединениями профсоюзов, чаще отмечают профессионализм, верность данному слову. При отсутствии контактов в профлидерах подозревают малообразованность, некомпетентность и заносчивость.

Вызывает беспокойство для российских профсоюзов тот факт, что такие качества, как некомпетентность, необъективность, малообразованность, гораздо чаще отмечают люди в возрасте до 40 лет (соответственно, в 2,1, 1,9 и 1,5 раза чаще, чем в среднем по всем категориям). Любопытно, что оценка государственными служащими своего авторитета в глазах профсоюзов достаточно высока, так же как и оценка уровня доверия к государственной службе (см. табл. 9, 9а).

Таблица 9

Распределение ответов на вопрос анкеты «Об оценке некоторых показателей, характеризующих потенциал и результаты взаимодействия госслужащих и общероссийских объединений профсоюзов» (в %)

Оценка	высокая	средняя	низкая	затрудняюсь ответить
Информированность государственных служащих о деятельности профсоюзов	2,3	51,7	42,5	3,4
Авторитет государственных служащих в глазах профсоюзных лидеров	6,9	49,4	20,7	23
Уровень доверия к государственной службе со стороны профсоюзов	1,1	54	21,8	23
Готовность к сотрудничеству государственной службы и профсоюзов	17,2	46	26,4	10,3
Фактическое сотрудничество государственной службы и профсоюзов	12,6	43,7	28,7	14,9

Таблица 9а

Оценка респондентами некоторых показателей, характеризующих потенциал и результаты взаимодействия госслужащих и общероссийских объединений профсоюзов

	Совокупная оценка (ед.)	Средняя оценка
Информированность государственных служащих о деятельности профсоюзов	191	2,33
Авторитет государственных служащих в глазах профсоюзных лидеров	134	1,63
Уровень доверия к государственной службе со стороны профсоюзов	140	1,71
Готовность к сотрудничеству государственной службы и профсоюзов	154	1,88
Фактическое сотрудничество государственной службы и профсоюзов	152	1,85

Наиболее высокие оценки своего авторитета и уровня доверия к госслужбе отмечены у признающих отсутствие своих контактов с общероссийскими объединениями профсоюзов (см. табл. 9б).

Как ни странно, именно эта категория наиболее позитивно отзывалась о фактическом сотрудничестве с общероссийскими объединениями профсоюзов. Эксперты в возрасте до 40 лет дали оценку готовности к сотрудничеству с профсоюзами на 14,7% ниже, чем в среднем. На 10% ниже средней их характеристики степени информированности госслужащих о профсоюзах. Они также критичнее, чем люди старшего поколения, в оценках по всем позициям вопроса анкеты.

Опрошенные респонденты примерно одинаково и достаточно высоко признают важность взаимодействия с профсоюзами и работодателями на различных уровнях (см. табл. 10, 10а).

Таблица 9б

Средняя оценка респондентами некоторых показателей, характеризующих потенциал и результаты взаимодействия государственных служащих и общероссийскими объединениями профсоюзов (в зависимости от частоты контактов с ними)

	Контакты постоянные	Контакты эпизодические	Контактов нет	Все категории
Информированность государственных служащих о деятельности профсоюзов	2,09	2,46	2,36	2,33
Авторитет государственных служащих в глазах профсоюзных лидеров	1,56	1,76	1,36	1,63
Уровень доверия к государственной службе со стороны профсоюзов	1,66	1,78	1,50	1,71
Готовность к сотрудничеству государственной службы и профсоюзов	1,72	2,03	1,71	1,88
Фактическое сотрудничество государственной службы и профсоюзов	1,91	1,95	1,36	1,85

Таблица 10

Распределение ответов на вопрос анкеты: «В какой степени, с вашей точки зрения, важно взаимодействие органов власти с профсоюзами и работодателями на уровне...» (в %)

	Высокой	Средней	Низкой	Совсем не важно	Затрудняюсь ответить
1. Правительства РФ	60,4	37,7	3,8	0	0
2. Федеральных министерств, агентств, комитетов и т.д.	52,8	39,6	5,7	3,8	0
3. Федеральных округов	50,9	35,8	11,3	3,8	0
4. Субъектов РФ	71,7	26,4	1,9	0	0
5. Региональных министерств, департаментов, комитетов и т.д.	58,5	34	7,5	1,9	0
6. Муниципальных образований	52,8	37,7	5,7	1,9	3,8
7. Учреждений, организаций	52,8	41,5	1,9	3,8	1,9

Таблица 10а

Средняя совокупная оценка степени важности взаимодействия государства с работодателями и профсоюзами на различных уровнях

Правительства РФ	1,47
Федеральных министерств, агентств, комитетов и т.д.	1,64
Федеральных округов	1,72
Субъектов РФ	1,30
Региональных министерств, департаментов, комитетов и т.д.	1,49
Муниципальных образований	1,53
Учреждений, организаций	1,56

Однако возможность реализации на практике такой высокой оценки невысока. Большинство экспертов отмечают важность взаимодействия органов власти с профсоюзами на уровне учреждения, организации. Вместе с тем вряд ли кто-то из респондентов смог бы предложить реальную схему такого взаимодействия.

Подавляющее большинство экспертов отмечают, что деятельность государственных и муниципальных служащих при взаимодействии с общероссийскими объединениями профсоюзов должна быть, прежде всего, направлена на поиск взаимоприемлемого решения (см. табл. 11) и предпочитают диалог как вид взаимодействия (см. табл. 12).

Таблица 11

Распределение ответов на вопрос анкеты: «При взаимодействии с общероссийскими объединениями профсоюзов деятельность государственных и муниципальных служащих должна быть в большей степени направлена на:...» (в %)

поиск взаимоприемлемого решения	50,6
отстаивание интересов граждан	40,2
отстаивание интересов государства	6,9
отстаивание интересов ведомства	1,1
другой ответ	1,1
Всего	100

Таблица 12

Распределение ответов на вопрос анкеты: «Какой из ниже перечисленных видов взаимодействия представителей органов власти с общероссийскими объединениями профсоюзов представляется лично вам предпочтительным...» (в %)

1.	диалог, поиск взаимоприемлемых решений	91,8
2.	действия органов власти, фактически соответствующие предложениям профсоюзов	3,5
3.	затрудняюсь ответить	2,3
4.	фактическое подчинение профсоюзов органам государственной власти	1,2
5.	автономия, невмешательство в дела друг друга	1,2
6.	другой ответ	0
	Всего	100

Вместе с тем постоянно контактируют с общероссийскими объединениями профсоюзов только 38,6% опрошенных представителей российской власти. Среди субъектов РФ этот процент выше (46,2%), а среди работников правительственных структур федерального уровня существенно ниже (14,3%). 83,3% муниципальных служащих контактируют с общероссийскими объединениями профсоюзов лишь эпизодически (против 44,6% в среднем по всем категориям представителей власти).

При взаимодействии с общероссийскими объединениями профсоюзов, выработке механизма распространения действия соглашений и коллективных договоров органы власти неизбежно должны оценивать степень этой представительности. Было бы интересно выявить предпочтительные критерии такой оценки (см. табл. 13).

Наличие договоров и соглашений – бесспорный лидер среди показателей влияния профсоюзов, что вполне закономерно. Способность заключить соглашение свидетельствует и о численности профсоюза, и о его возможности, в случае необходимости, продемонстрировать «мускулы» в виде массовых акций. Однако такой подход может приводить к «закольцовыванию» ситуации. Чтобы заключить соглашение – нужен авторитет, а авторитет – это наличие соглашения.

Таблица 13

Распределение ответов на вопрос анкеты: «По вашему мнению, важнейшим критерием наибольшего влияния профсоюзов и профобъединений в социально-трудовой сфере является, прежде всего:...» (в %)

1.	наличие договоров (соглашений) с работодателями и органами власти	65,5
2.	численность объединяемых ими работников	14,9
3.	активные контакты со средствами массовой информации	9,2
4.	активная организация забастовок, пикетов, митингов	5,7
5.	другой ответ	3,4
6.	затруднились ответить	1,1
	Всего	100

Отметим, что в качестве дополнительного варианта ответа на данный вопрос эксперты предлагают: «способность выполнять взятые обязательства», «результативность, социальная стабильность в регионе», «улучшение жизни населения». Здесь же просматриваются некоторые различия представлений о профсоюзах по категориям опрошенных. Почти вдвое чаще, чем в среднем, представители президентских структур рассматривают численность общероссийских объединений профсоюзов как показатель его влияния. *Никто* не рассматривает в качестве такого показателя активную организацию массовых протестных акций. Представители «высших эшелонов» власти - президентских и федеральных правительственных структур чаще рассматривают контакты со СМИ как показатель влиятельности общероссийских объединений профсоюзов (15,7 и 50%, соответственно, против 8,6 в среднем). В то же время на муниципальном уровне выше, чем в среднем, авторитет профсоюзов, имеющих соглашения с партнерами по регулированию взаимоотношений в социально-трудовой сфере.

Значительная часть опрошенных, прежде всего из эпизодически контактирующих с профсоюзами, в качестве критерия их влиятельности рассматривают активные контакты со СМИ. По-видимому, отсюда они черпают и свое понимание о профсоюзах. К сожалению, в российской профсоюзной среде достаточно хорошо известно, что практически ничего позитивного из СМИ о профсоюзах услышать нельзя. Если не учитывать, конечно, собственно профсоюзные издания, выходящие малым тиражом и рассчитанные на свою профсоюзную аудиторию.

Таблица 14

Распределение ответов на вопрос анкеты: «В какой степени, с вашей точки зрения, является важным взаимодействие органов исполнительной власти с общероссийскими объединениями профсоюзов по следующим направлениям:...» (в %)

		высокой	средней	низкой	совсем не важны	Затрудняюсь ответить
1.	контроль исполнения законодательства	40,2	37,9	18,4	1,1	2,3
2.	разработка законопроектов	36,8	41,4	16,1	2,3	3,4
3.	посредничество в регулировании трудовых конфликтов	52,9	33,3	9,2	0	4,6
4.	выработка и реализация эффективной социальной политики	44,8	35,6	13,8	1,1	4,6
5.	выработка и реализация эффективной экономической политики	25,3	37,9	19,5	8	10,3

Таблица 15

Распределение ответов на вопрос анкеты: «В какой степени, с вашей точки зрения, важно взаимодействие органов исполнительной власти с объединениями работодателей по следующим направлениям...» (в %)

		высокой	средней	низкой	совсем не важны	Затрудняюсь ответить
1.	контроль исполнения законодательства	44,0	32,1	19,0	2,4	6,0
2.	разработка законопроектов	31,0	44,0	15,5	2,4	10,7
3.	посредничество в регулировании трудовых конфликтов	48,8	27,4	19	1,2	7,1
4.	выработка и реализация эффективной социальной политики	46,4	26,2	22,6	1,2	7,1
5.	выработка и реализация эффективной экономической политики	48,8	26,2	15,5	4,8	8,3

Таблица 16

Распределение ответов на вопрос анкеты: «Как часто вам приходится контактировать с общероссийскими объединениями профсоюзов?» (в %)

контакты постоянны	37,5
контакты эпизодические	45,5
контактов фактически нет	15,9
затрудняюсь ответить	1,1
Всего	100

* * *

Социальное партнерство в России находится в периоде своего становления, так же как и все его субъекты, в том числе органы государства. Противоречивость позиции государственной власти в социальном партнерстве, заложенная на первом этапе развития рыночных отношений, до настоящего времени отражена в законодательстве и на практике. С одной стороны, продекларирована ведущая роль государства в социальном партнерстве, ее право быть арбитром, стимулировать взаимодействие работников и работодателей. С другой стороны, наблюдаются тенденции постепенного «ухода» государства из трудовых отношений. Либеральная идеология утверждает: устраняясь, оно становится более умеренным. Однако наблюдаем обратное – государство усиливается, при этом отказывая населению в государственной опеке [Фуко 2010].

Необходимость взаимодействия с гражданским обществом, диалога, поиска компромисса вроде бы декларируется, однако противоречит собственному восприятию представителями государства потребности в таком диалоге, при отсутствии навыков его ведения.

Общие представления о закономерностях общественного развития требуют участия в нем профсоюзов как представителей работников, с которыми нужно взаимодействовать здесь и сейчас. Однако контакты носят, как правило, поверхностный, эпизодический характер. Информация о достигнутых в ходе переговоров договоренностях, даже на самом высоком уровне, не всегда доступна широкому кругу государственных служащих. Представители власти не видят в общероссийских объединениях профсоюзов своего

союзника в противодействии политическому влиянию крупных корпораций, в большей степени тяготея к контактам с объединениями работодателей, еще не ставшими подлинно массовыми.

Общероссийские объединения профсоюзов, в свою очередь, по-видимому, не полностью отвечают требованиям, предъявляемым к ним государством как к партнерам. Не случайно в ответе одного из экспертов вместе с утверждением необходимости взаимодействовать прежде всего с общероссийскими объединениями профсоюзов, сделана приписка: «если они станут другими».

В то время как властные структуры всеми силами стремятся омолодить и повысить квалификацию кадрового состава, недоверие молодого поколения госслужащих к общероссийским объединениям профсоюзов сохраняется. Общероссийские объединения профсоюзов, в свою очередь, не очень доверяют власти и ее представителям. Как подтверждают исследования, проводимые кафедрой социологии управления факультета государственного управления МГУ, незаинтересованность государства рассматривается профсоюзными лидерами как одна из важных причин малой эффективности социального партнерства. Вывод один. Не следует развивать в своем сознании «страшилки» и предубеждения. Нужно идти навстречу друг другу.

Сотрудничество с государством для российских профсоюзов – один из инструментов обеспечения эффективной защиты прав работников. Кроме собственной силы, организационной прочности и профсоюзной солидарности, только разумные, демократичные законы и поддержка властных структур позволят профсоюзам стать равноправными во взаимоотношениях с работодателями. Будучи заинтересованными в таком сотрудничестве, общероссийские объединения профсоюзов должны «привлекать» власть на свою сторону, зарабатывать личный авторитет прежде всего у молодого поколения госслужащих.

Для этого необходимо, усилить свое реальное влияние в сфере производства, расширить контакты со СМИ, активизировать информирование о деятельности общероссийских объединений профсоюзов.

Заслуживает внимания и проведение совместных мероприятий профсоюзного актива и представителей государства по вопросам, представляющим взаимный интерес, организация совместных конференций, семинаров для обучающихся.

На повестке дня стоит и вопрос о совершенствовании законодательства в области социального партнерства для создания основы для равноправного взаимодействия трех партнеров на различных уровнях.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Володин А.П., Малышев М.А., Татарникова С.Н. (2015) Социально-трудовые отношения в условиях внешних ограничений: проблемы и возможности социального партнерства в муниципальных образованиях // Государственное управление. Электронный вестник (Электронный журнал). № 52. С. 61–86 (http://e-journal.spa.msu.ru/vestnik/item/52_2015_volodin_malishev_tatarnikova.htm).

Деханова Н.Г. (2018) Социальное партнерство как механизм согласования групповых интересов // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. Т. 24. № 4. С. 117–124. DOI:10.24290/1029-3736-2018-24-4-117-124

Калашников К. Н., Шаров В.В. (2017) Трудовые отношения в России: между партнерством и конфронтацией // Социологические исследования. № 4. С. 73–81. (<http://socis.isras.ru/article/6648>).

Клементьев Д.С., Корнилович В.А., Малышев М.А. (2016) Формы социальной организации участия граждан в принятии государственных решений // Государственное управление. Электронный вестник (Электронный журнал). № 59. С. 113–130 (http://e-journal.spa.msu.ru/vestnik/item/59_2016klementiev_kornilovich_malyshv.htm).

Малышев М.А. (2020) Изменение уровня социальных стандартов для отражения требований профсоюзов в программе социально-экономического развития России, в планах Правительства и в Генеральном соглашении // Социология. № 6. С. 104–111.

Малышев М.А. (2019) Коллективный договор как инструмент защиты интересов наемных работников // Социология. № 1. С. 136–146.

Малышев М.А. (2020) Основные направления совершенствования законодательной базы социального партнерства // Труд и социальные отношения. Т. 31. № 1. С. 164–170. DOI:10.20410/2073-7815-2020-31-1-164-170

Малышев М.А. (2019) Роль российских профсоюзов в переговорной кампании в защите интересов работников // Социология. № 2. С. 221–231.

Малышев М.А. (2020) Российская модель социального партнерства как эффективный инструмент формирования социального государства // Труд и социальные отношения. Т. 31. № 2. С. 112–132. DOI:10.20410/2073-7815-2020-31-2-112-132

Малышев М.А. (2020) Улучшение качества переговорного процесса в системе социального партнерства Российской Федерации // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. № 2. С. 84–105. DOI:10.14515/monitoring.2020.2.677

Малышев М.А., Малышева Н.С. (2017) Проблемы формирования социального государства в России // Труд и социальные отношения. № 1. С. 111–127.

Татарникова С.Н., Малышев М.А., Малышева Н.С. (2014) Государственно-частное партнерство: влияние мирового экономического кризиса на деятельность организаций нефтегазового комплекса России // Государственное управление. Электронный вестник (Электронный журнал). 2014. № 47. С. 228–282. (http://e-journal.spa.msu.ru/vestnik/item/47_2014_tatarnikova_malyshev_malysheva.htm).

Фуко М. (2010) Рождение биополитики. Курс лекций, прочитанных в Коллеж де Франс в 1978–1979 учебном году. СПб.: Наука.

REFERENCES

Daneshjo N., Malega P., Dudáš Pajerská E. (2019) Production Efficiency in Company with Small Series Production. *TEM Journal*, vol. 8, no. 4, pp. 1118–1126 (doi:10.18421/TEM84-03).

Dekhanova N.G. (2018) Social'noe partnerstvo kak mekhanizm soglasovaniya gruppovyh interesov [Social partnership as a mechanism for coordinating group interests]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 18. Sociologiya i politologiya*, vol. 24, no. 4, pp. 117–124 (DOI:10.24290/1029-3736-2018-24-4-117-124).

Duval R., Furceri D. (2018) The Effects of Labor and Product Market Reforms: The Role of Macroeconomic Conditions and Policies. *IMF Economic Review*, vol. 66, no. 1, pp. 31–69. DOI:10.1057/s41308-017-0045-1

Frolova E.V., Medvedeva N.V., Kabanova E.E., Kurbakova S.N., Vinichenko M.V. (2016) Social Partnership in Russia: Prerequisites, Problems and Trends. *Journal of Advanced Research in Law and Economics*, vol. 7, no. 2, pp. 221–228 (<https://ideas.repec.org/a/srs/jarle0/v7y2016i2p407-416.html>).

Fuko M. (2010) *Rozhdenie biopolitiki. Kurs lekciy, pročitannyh v Kollezh de Frans v 1978–1979 uchebnom godu* [The birth of biopolitics. Course of lectures given at the College de France in the 1978–1979 academic year]. SPb.: Nauka (https://platona.net/load/knigi_po_filosofii/politologija/fuko_rozhdenie_biopolitiki/21-1-0-2912).

Ibrahim Th., Mishra A., Bostan A. (2019) Role of E-government in Reducing Disasters. *TEM Journal*, vol. 8, no. 4, pp. 1150–1158 (DOI: 10.18421/TEM84-07).

Kalashnikov K.N., Sharov V.V. (2017) Trudovye otnosheniya v Rossii: mezhdru partnyorstvom i konfrontaciej [Labor relations in Russia: between partnership and confrontation]. *Sociologicheskie issledovaniya*, no. 4, pp. 73–81 (<http://socis.isras.ru/article/6648>).

Klement'ev D.S., Kornilovich V.A., Malyshev M.A. (2016) Formy social'noj organizacii uchastiya grazhdan v prinyatii gosudarstvennyh reshenij [Forms of social organization of citizens' participation in government decision-making]. *Gosudarstvennoe upravlenie. Elektronnyj vestnik (Elektronnyj zhurnal)*, no. 59, pp. 113–130 (http://e-journal.spa.msu.ru/vestnik/item/59_2016klementiev_kornilovich_malyshev.htm).

Malyshev M.A. (2019) Kollektivnyj dogovor kak instrument zashchity interesov naemnyh rabotnikov [Collective agreement as a tool to protect the interests of employees]. *Sociologiya*, no. 1, pp. 136–146.

Malyshev M.A. (2019) Rol' rossijskikh profsoyuzov v peregovornoj kampanii v zashchite interesov rabotnikov [The role of Russian trade unions in the negotiation campaign to protect the interests of workers]. *Sociologiya*, no. 2, pp. 221–231.

Malyshev M.A. (2020) Izmenenie urovnya social'nyh standartov dlya otrazheniya trebovanij profsoyuzov v programme social'no-ekonomicheskogo razvitiya Rossii, v planah Pravitel'stva i v General'nom soglashenii [Changing the level of social standards to reflect the requirements of trade unions in the program of socio-economic development of Russia, in the plans of the Government and in the General Agreement]. *Sociologiya*, no. 6m, pp. 104–111.

Malyshev M.A. (2020) Osnovnye napravleniya sovershenstvovaniya zakonodatel'noj bazy social'nogo partnerstva [The main directions of improving the legal framework of social partnership]. *Trud i social'nye otnosheniya*, vol. 31, no. 1, pp. 164–170 (DOI:10.20410/2073-7815-2020-31-1-164-170).

Malyshev M.A. (2020) Rossijskaya model' social'nogo partnerstva kak effektivnyj instrument formirovaniya social'nogo gosudarstva [Russian model of social partnership as an effective tool for the formation of a welfare state]. *Trud i social'nye otnosheniya*, vol. 31, no. 2, pp. 112–132 (DOI:10.20410/2073-7815-2020-31-2-112-132).

Malyshev M.A. (2020) Uluchshenie kachestva peregovornogo processa v sisteme social'nogo partnerstva Rossijskoj Federacii [Improving the quality of negotiation process in the social partnerships system in Russia] *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i social'nye peremeny*, no. 2, pp. 84–105 (DOI:10.14515/monitoring.2020.2.677).

Malyshev M.A., Malysheva N.S. Problemy formirovaniya social'nogo gosudarstva v Rossii [Problems of the formation of a welfare state in Russia]. *Trud i social'nye otnosheniya*, no. 1, pp. 111–127.

Mühlberger U. (2009) *The Social Effects of Precarious Work*. Universität Wien: Research Report (DOI:10.1007/978-94-007-0753-5_2237).

Tatarnikova S.N., Malyshev M.A., Malysheva N.S. (2014) Gosudarstvenno-chastnoe partnerstvo: vliyanie mirovogo ekonomicheskogo krizisa na deyatelnost' organizacij neftegazovogo kompleksa Rossii [Public-private partnership: the impact of the global economic crisis on the activities of organizations in the oil and gas complex of Russia]. *Gosudarstvennoe upravlenie. Elektronnyj vestnik (Elektronnyj zhurnal)*, no. 47, pp. 228–282 (http://e-journal.spa.msu.ru/vestnik/item/47_2014tatarnikova_malyshev_malysheva.htm).

Vinichenko M.V., Klementyev, D.S., Rybakova, M.V., Malyshev, M.A., Bondaletova, N.F., Chizhankova I.V. (2019) Improving the efficiency of the negotiation process in the social partnership system. *Entrepreneurship and Sustainability Issues* vol. 7, no. 1, pp. 92–104 (DOI:10.9770/jesi.2019.7.1(8)).

Volodin A.P., Malyshev M.A., Tatarnikova S.N. (2015) Social'no-trudovye otnosheniya v usloviyah vneshnih ogranichenij: problemy i vozmozhnosti social'nogo partnerstva v municipal'nyh obrazovaniyah [Social and labor relations under external constraints: problems and opportunities for social partnership in municipalities]. *Gosudarstvennoe upravlenie. Elektronnyj vestnik (Elektronnyj zhurnal)*, no. 52, pp. 61–86 (http://e-journal.spa.msu.ru/vestnik/item/52_2015volodin_malyshev_tatarnikova.htm).