Р.Р. Салахутдинова

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ НА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН

САЛАХУТДИНОВА Риля Ринатовна – кандидат социологических наук, докторант кафедры социологии РАГС (e-mail: rilia@mail.ru)

Аннотация. *На материалах Республики Башкортостан анализируется характер индивидуальных и групповых социально-трудовых отношений в сельскохозяйственных предприятиях, выявляются проблемы практики и условия их решения.*

Ключевые слова: *аграрная сфера, социально-трудовые отношения, сельскохозяйственные предприятия.*

В условиях современных преобразований российского общества одним из проблемных, сложных и противоречивых сегментов его развития продолжает оставаться аграрная сфера. Происходившие в стране в период 1990 – 2000 гг. перемены не только не способствовали решению проблем прошлых времен, но даже углубили их, поставив под сомнение право на существование имеющихся в регионе хозяйственных структур. Наряду с решением экономических, организационных и технических вопросов острейшей нерешенной проблемой остаются вопросы формирования в сельскохозяйственных предприятиях полноценных социально-трудовых отношений, под которыми мы понимаем совокупность объективно-существующих отношений, состоящих в урегулировании интересов и реализации прав работников и работодателей по поводу качества трудовой жизни.

Учитывая, что сельскохозяйственное производство имеет ярко выраженную региональную специфику, данный вопрос рассмотрен на примере Республики Башкортостан (РБ), около 40% населения которой живет в сельской местности.

Эмпирическую базу исследования составили труды ученых, посвященные социологии села и социологии труда; материалы статистики; нормативно-правовые акты; отраслевые соглашения; коллективные и индивидуальные трудовые договоры; результаты проведенных автором социологических обследований, в частности, экспертный опрос 103-х руководителей сельскохозяйственных предприятий (2009); экспертное полуформализо-

ванное интервью с 48-ю руководителями органов управления РБ, руководителями службы занятости, инспекторами государственной инспекции труда, руководителями муниципальных образований РБ, главами сельских поселений (октябрь – декабрь 2009).

Трансформационные процессы, происходящие в аграрной сфере РБ, сказавшиеся на изменении числа субъектов хозяйствования, привели среди прочего к изменению их экономической роли. Это проявилось, прежде всего, в разукрупнении производства, снижении средней численности занятых в сельхозпредприятиях, сокращении посевных площадей, уменьшении поголовья скота, снижении рентабельности хозяйственной деятельности, в том числе и рентабельности реализованной продукции; снижении интенсивности воспроизводства основного средства труда – земли. Кроме этого результатом преобразований является перераспределение доли произведенной предприятиями продукции в общем объеме сельскохозяйственной продукции в пользу личных подсобных хозяйств и классификация производства основной сельскохозяйственной продукции с учетом форм хозяйствования.

За годы реформ не только трансформировалась экономическая роль сельскохозяйственных предприятий в системе агарного производства, но изменилась и структура занятых. Анализ статистических данных свидетельствует о существенном сокращении в ней доли наемных работников. Если 1998 г. она составляла 67,3%, то в 2008 г. она составила всего 25,6%. При этом интенсивность сокращения численности наемных работников превышает сокращение абсолютной численности занятых. Так, численность постоянных работников сократилась примерно в 4 раза, а занятых – в 1,5 раз.

В структуре работников сельскохозяйственных предприятий увеличилась доля временных и сезонных работников. В крупных сельскохозяйственных предприятиях доля временных и сезонных работников намного ниже, чем в малых сельхозпредприятиях. Достаточно сильно на численность работников сельскохозяйственных предприятий повлиял финансово-экономический кризис, о чем свидетельствуют статистические данные динамики движения работников предприятий сельского хозяйства. Данные, отражающие текучесть кадров в сельхозпредприятиях, свидетельствуют о значительном повышении показателей течения интенсивности (см. табл. 2). Так, на фоне возрастания доли принятых на работу и выбывших с предприятий по годам, соответственно увеличилась разница между долей выбывших и принятых работников. Если в 1995 г. она составляла 0,4% работников, то в 2008 г. – 24,5%.

Таблица 1

Среднегодовая численность работников предприятий и организаций сельского хозяйства, охоты, лесного хозяйства РБ, в тыс.*

Показатель	Годы:							
	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2009 г. к 1995 г., в %
Всего в экономике работников	1679,6	1491,0	1406,3	1449,9	1458,4	1410	1257,6	74,87
В том числе в сельском хозяйстве	302,3	242,9	128,2	110,0	102,2	68,2	69,3	22,93
В процентах от численности занятых в сельском хозяйстве	76,28	66.34	41,59	37,37	35,78	25,85	25,08	–

Источник: Рынок труда в Республике Башкортостан: статистический сборник / Башкортостанстат. – Уфа, 2010.

В 2009 г. ситуация несколько стабилизировалась и характеризуется незначительным ростом численности наемных работников.

Таблица 2

Динамика движения работников сельского хозяйства, РБ

Год	Принято, тыс. человек	Выбыло, тыс. человек	Принято, в процентах от среднесписочной численности	Выбыло, в процентах от среднесписочной численности
1995	28,7	28,0	8,9	9,3
2000	28,2	31,5	11,2	15,7
2005	31,8	43,8	26,3	36,2
2006	38,3	48,3	36,4	46
2007	35	44,6	38,2	48,7
2008	24,4	36,4	50,3	74,8
2009	19,5	18,7	45,5	43,8

Источник: Рынок труда в Республике Башкортостан: статистический сборник / Башкортостанстат. – Уфа, 2010.

Во много сложившаяся ситуация определяется значительной долей убыточных организаций (14,9 организаций на конец 2009), несмотря на некоторое уменьшение их доли по сравнению с 2000 г. (31,0%)[2].

* В таблице показана среднесписочная численность работников без внешних совместителей и работников несписочного состава.

[2] См.: Сельское хозяйство в Республике Башкортостан: статистический сборник / Башкортостанстат.– Уфа, 2010..

Помимо внешних проявлений, отражающих изменения в социально-трудовых отношениях, наблюдается трансформации, обусловленные изменением характера взаимодействий между работниками и работодателями, а также их представителями. Здесь социально-трудовые отношения могут носить как индивидуальный, так и групповой характер и провялятся на любом уровне.

В процессе анализа учтено, что на локальном уровне могут складываться не только индивидуальные (между конкретным работодателем и работником), но и групповые отношения. Это предопределило необходимость их автономного изучения.

Индивидуальные социально-трудовые отношения между работниками и работодателями на предприятиях регулируются правилами, установленными работодателем, содержащимися в локальных актах организации; в этических правилах, сложившихся внутри организации, в нормах трудового договора. Относительно уровня формализации таких отношений следует отметить, что в большинстве сельскохозяйственных предприятий наблюдаются множественные нарушения социально-трудовых отношений. Локальные акты принимаются с нарушением процедуры, предусмотренной ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), что делает их недействительными согласно ст.8 ТК РФ. На отдельных предприятиях обязательные локальные акты (штатное расписание, график отпусков, Положение о защите персональных данных работников, правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции) вообще отсутствуют. Обращает на себя внимание шаблонный характер большинства локальных актов; не соблюдается обязательная процедура ознакомления работников с локальными актами под роспись; реальные отношений не совпадают с формально установленными и прописанными правилами.

Все большую роль в регулировании трудовых отношений между работниками и работодателям начинает играть заключаемый между ними трудовой договор. Выборочный анализ содержания трудовых договоров и анализ материалов проверок, проведенных территориальными органами Государственной инспекции по труду РФ, а также результаты экспертного опроса, позволяют сделать вывод, что в аграрной сфере серьезно обострился ряд вопросов. Эти вопросы выявились при оценке уровня формализации (шаблона) содержания трудового договора в организациях и в отсутствии какой-либо возможности работника внести в него изменения. Выявлены также нарушения порядка заключения трудового договора; отсутствие в тексте отдельных трудовых договоров обязательных условий, предусмотренных ст. 57 ТК РФ; несовпадение реальных отношений, складывающихся между работниками и работодателями, с отношениями, установленными в трудовом договоре; нарушение сторонами условий трудового договора; отсутствие в отдельных сельхозпредприятиях трудовых договоров, заключенных в письменной форме.

Оценка уровня формализации индивидуальных социально-трудовых отношений свидетельствует о преобладание неформального характера их регулирования. Несовпадение реальных отношений, складывающихся в сельхозпредприятиях, с отношениями, прописанными (закрепленными) в трудовых договорах и локальных актах, свидетельствует о своего рода имитационности индивидуальных социально-трудовых отношений. Вместе с тем нарушения прав работников сельхозпредприятий не приводит, как это должно было бы быть, к увеличению обращений в компетентные государственные органы (Государственная инспекция по труду, прокуратура, суд) и профсоюзы. С одной стороны, это может свидетельствовать об отсутствии конфликтного характера социально-трудовых отношений, а с другой – о высоком уровне пассивности участников социально-трудовых отношений. Причины этого коренятся в низком уровне правовой культуры работодателей и работников; социальной пассивности наемных работников, проявляющейся в нежелании или в невозможности полноценно реализовывать свои права.

Оценивая систему индивидуальных социально-трудовых отношений в сельскохозяйственных организациях РБ, нельзя сделать вывод о формировании здесь такого полноценного субъекта, как работник.

Помимо трансформаций, которые произошли в системе индивидуальных социально-трудовых отношений в результате социально-экономических, организационно-правовых и институциональных преобразований аграрной сферы РБ, изменился характер групповых социально-трудовых отношений на предприятиях. Это проявляется, прежде всего, в изменении организационного принципа их построения.

В дореформенный период единственным возможным представительным органом работника при заключении коллективного договора был профсоюз, структура которого была единой для всех наемных работников. Изменение правовых основ, регулирующих групповые социально-трудовые отношения, создало предпосылки для заключения коллективных договоров в организациях, где профсоюз не создан. В результате в системе групповых социально-трудовых отношений возникло такое явление, как заключение коллективных договоров в организациях, где отсутствует профсоюз. Это позволяет сделать вывод, что рождается новый вид проявления групповой активности работников сельскохозяйственных предприятий – заключение коллективных договоров, где интересы работников представлены вновь появившимся органом работников, который избирается на общем собрании трудового коллектива. Так, в 2008 г. 12% коллективных договоров, заключенных на предприятиях сельского хозяйства, которые распространялись на 7 166 работников, были подписаны без участия профсоюзов.

На первый взгляд, появление на практике этой новой разновидности представительства работников в системе социально трудовых отношений

свидетельствует о проявлении истинной активности наемных работников и может свидетельствовать, о том, что работники начинают приобретать черты субъекта в системе групповых социально-трудовых отношений. Однако, по оценкам экспертов, одной из основных причин данному явлению является не что иное, как «привычка». В сознании большинства руководителей и работников сельскохозяйственных предприятий бытует точка зрения, согласно которой, коллективный договор является обязательным для любого предприятия. К сожалению, выявленная экспертами причина свидетельствует, что активность участников социально-трудовых отношений носит пока во многом имитационный характер.

Кроме того, существенно сужен круг предприятий, входящих в сферу коллективно-договорного регулирования. Если в 2008 г. по отраслям в целом этот круг охватывал 84% предприятий, то по предприятиям сельского хозяйства – 74%. Конечно, сложилась ситуация не самая критическая. Хуже дело обстоит в таких сферах, как оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий, предметов личного пользования (47%), гостинцы и рестораны (43%), транспорт и связь(69%), государственное управление обеспечение военной безопасности (62%).

Анализ содержания самих коллективных договоров свидетельствует, что большинство содержащихся в них норм, декларируемых как достижение коллективно-договорного регулирования, закреплено в уже действующих нормативно-правовых актах. Так, содержательный анализ коллективных договоров, заключенных в Бакалинском районе Республики Башкортостан, свидетельствует, что только 12% норм содержат положения, улучшающие права работников по сравнению с актами более высокого уровня. В отдельных договорах содержаться условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством. В большинстве случаев используемые шаблоны коллективных договоров даже не корректируются.

В большинстве случаев шаблоны содержат не заполненные пробелы, из них не удалены разъяснения по применению того или иного пункта, не содержащегося в данном договоре, перепутана нумерация статей, в приложениях к коллективному договору содержатся сведения, не относящиеся к коллективно-договорному регулированию (например список работников организации, поименный список лиц являющихся членами представительных и иных органов работников (комиссии по трудовым спорам, ревизионной комиссии, совета трудового коллектива). Значительная часть заключенных договоров не подшита, что позволяет в последующем заменять те или иные страницы договора и т. д.

Это проявляется не только на локальном уровне. Так, в отраслевом соглашении по агропромышленному комплексу в Российской Федерации на 2009 – 2011 гг. разд. 6 «Рабочее время и время отдыха» и отдельные

пункты разд. 9 «Охрана труда и здоровья, экологическая безопасность» не отличаются от норм, установленных ТК РФ. Однако было бы неправильным утверждать, что такая ситуация характерна только для сельского хозяйства. Анализ содержания актов социального партнерства (соглашений различного уровня, в том числе отраслевых соглашений, отдельных коллективных договоров) свидетельствует, что и здесь присутствует и отнюдь не в меньшем объеме дублирование норм, уже прописанных нормативно-правовыми актами более высокого уровня. Так, в отдельных актах социального партнерства достаточно часто присутствуют нормы, которые применимы не для всех типов работодателей. Так, в республиканском соглашении на 2011–2013 гг.* закреплена норма п. 4.8, согласно которой, Федерация профсоюзов, объединения работодателей и работодатели обеспечивают создание во всех организациях комиссий по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Однако возникает закономерный вопрос: насколько эта норма целесообразна для таких хозяйствующих субъектов как малые предприятия?

Данный пример иллюстрирует процесс закрепления в соглашении нормы, которая невыполнима для отдельных хозяйствующих субъектов. Таким же образом сохраняется сложившееся положение дел и определяется псевдореальность (имитационность) большинства групповых социально-трудовых отношений как на локальном уровне (отдельно взятой организации), так и на более высоких уровнях (отраслевом, территориальном, региональном, федеральном). Естественно, это не может не сказаться на активности участников этих отношений, и создаются предпосылки, не позволяющие в должной мере сформировать полноценных субъектов социально-трудовых отношений.

Данная ситуация усугубляется тем, что среди возможных критериев эффективности деятельности государственных органов, профсоюзов, объединения работодателей может выделяться и такой критерий, как отсутствие зарегистрированных коллективных трудовых споров на уровне территории, отрасли, конкретного предприятия, несмотря на то, что он не продекларирован официально, т. е. непосредственно не обозначен в нормативных актах. Между тем то внимание, которое привлекает возникший коллективный трудовой спор, свидетельствует, что упомянутые субъекты предпринимают все возможное, чтобы этого спора избежать. На первый взгляд отсутствие коллективных трудовых споров – это показатель социальной стабильности, однако, учитывая сложившийся в трудовом законодательстве подход, – это лишь легальный механизм достижения соглашения между сторонами, свидетельствующий об активности субъектов

* Имеется в виду республиканское соглашение, заключенное между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и правительством Республики Башкортостан на 2011–2013 гг. – *Прим. авт.*

в системе социально-трудовых отношений, и прежде всего, работников. Данная ситуация объясняется рядом причин. В частности, профсоюзы, зачастую встроенные в систему Федерации профсоюзов, объединяющую профсоюзы на всех уровнях (Федерации, региона, территории, отрасли, предприятия) далеко не в полном объеме независимы, а порой и достаточно политизированы.

Именно поэтому «не нарушая сложившийся порядок» и соблюдая заинтересованность в «устоявшихся отношениях» с органами государственной власти, объединением работодателей, профсоюзы и их лидеры не прибегают к коллективному трудовому спору как способу урегулирования интересов работников и возможному механизму защиты коллективных прав. Учитывая же, что работники по сути своей достаточно пассивны в отстаивании своих интересов и защите нарушенных прав (а в большинстве случаев они просто не представляют, как это можно осуществить), отсутствие коллективных трудовых споров в аграрной сфере приобретает вполне объяснимый характер.

Если такая ситуация в ближайшей перспективе не изменится, то имитационный характер социально-трудовых отношений сохранится. Особенно остро это проявится в сферах, где у работников нет особого выбора и свободы. И если относительно перспектив высокопрофессиональных работников еще есть какие-либо надежды, то в отношение рядовых работников ситуация носит критический характер.

Анализ групповых социально-трудовых отношений предприятий сельского хозяйства позволил сформулировать вывод об утрате за годы реформ или снижении роли отдельных структур, обеспечивающих реализацию групповых социально-трудовых отношений. Это проявляется:

во-первых, в снижении количества и роли представительных органов работников (советы трудового коллектива, представительные органы отдельных структурных подразделений, т е. советы бригады и т. д.) Так, только в 30,1 % респондентов (опрос работодателей), отметили создание и функционирование совета трудового коллектива, при этом 23,3% отметили, что этот орган позволяет решать производственные задачи;

во-вторых, в снижении доли работников, являющихся членами профсоюза, изменении роли профсоюза в жизни предприятия, отсутствии профсоюзов в малых предприятиях (по данным рескома профсоюзов АПК РБ, численность членов профсоюзов по сравнению с 2005 г. сократилась на 61,3%[1]);

в-третьих, в утрате потенциала органов по разрешению трудовых споров на предприятии – комиссий по трудовым спорам (так на большинстве предприятий, в том числе в крупных и средних, данный орган отсутствует

[1] См.: Программа «Организационное укрепление республиканской организации Башкортостана общероссийского общественного объединения «Профсоюз работников АПК РФ». –Уфа. 2009. – С. 14.

(71,8%, по результатам опроса работодателей), несмотря на то, что работодатели понимают, насколько значим в системе защиты данный институт).

Итак, исследования показывают, что в результате современных социально-экономических преобразований аграрной сферы существенно изменилась роль сельхозпредприятий не только в самой агарной сфере, но и в системе ее социально-трудовых отношений. Современное состояние индивидуальных и групповых социально-трудовых отношений здесь характеризуется: преобладанием имитационного характера групповых социально-трудовых отношений на всех уровнях; снижением роли структур, обеспечивающих реализацию групповых социально-трудовых отношений на локальном уровне; появлением новых структур, обеспечивающих реализацию групповых интересов работников при заключении коллективного договора; низким уровнем формализации (оформления) правил в системе социально-трудовых отношений; возрастанием значимости индивидуального характера социально-трудовых отношений; преобладанием неформальных практик в системе социально-трудовых отношений.

Список литературы

Долгушкин, Н.К., Новиков, В.Г., Староверов, В.И. Проблемность современного сельского бытия и пути его оздоровления // Социологические исследования. – 2009. – № 2.

Комплексный сборник Республика Башкортостан в цифрах: В 2 ч. – Ч. 2 / Башкортостанстат. – Уфа, 2009.

Чангли, И.И. Труд. – Изд. 3-е. – М.: ЦСП, 2002.

© Салахутдинова Р.Р., 2011