Л. Д. Чернышова

Государство, профсоюзы и бизнес: позиции по трудовым отношениям

Чернышова Людмила Дмитриевна — профессор кафедры социологии управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (e-mail: chernushova2603@yandex.ru).

Аннотация. Рассматриваются состояние, факторы и проблемы социального партнёрства в сфере труда, основные направления и формы взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений: государства, работодателей и наёмных работников, способы согласования их интересов по ключевым проблемам сферы труда.
Ключевые слова: государство, бизнес, социально-трудовые отношения, наёмный работник, работодатель, профсоюзы, диалог, соглашения, социальное партнёрство, трипартизм, социальные гарантии.

Реформирование российской экономики, радикальные изменения отношений собственности, сокращение участия государства в регулировании экономической жизни, возрастание экономического и политического влияния бизнеса и предпринимательства кардинально трансформировали всю социально-трудовую сферу. Её основа — социальное партнерство как механизм согласования экономических интересов, регулирования проблем, разрешения конфликтов. Непременным условием эффективности этого механизма является равноправное сотрудничество всех партнёров на основе достижения оптимального баланса и реализации их основных интересов и социальная ответственность каждого за состояние социально-трудовой сферы, положение производственных коллективов.

Социально-трудовые отношения — это повсеместно распространённый, непрерывный процесс, отражающий постоянные взаимоотношения работников и работодателей. После введения в действие Трудового кодекса РФ (1 февраля 2002 года) в России идёт процесс изменения характера социально-трудовых отношений. Эффективность и стабильность столь сложного сегмента общества зависит от того, насколько оперативно и точно учитываются интересы и потребности работников, своевременно разрешаются конфликтные ситуации.

В числе ключевых для социального диалога тем: эффективная занятость и регулирование рынка труда, стимулирование и мотивация трудовой и экономической деятельности, улучшение качества профессиональной структуры

работников, их уровня и качества жизни, развитие социальной инфраструктуры предприятий и другие не менее значимые вопросы[1].

Процесс согласования позиций представителей наёмных работников (Федерации независимых профсоюзов России — ФНПР) и работодателей (Российского союза промышленников и предпринимателей — РСПП), происходящий довольно сложно, даёт свои позитивные результаты. У социальных партнёров не вызывает сомнения необходимость сотрудничества в этой сфере, что подтвердили совместные действия по преодолению кризиса 2008 года, стабилизации рынка труда и ограничению масштабов безработицы. На постоянной основе действует Российская трёхсторонняя комиссия (РТК), основной институт договора. Госдумой ратифицирован пакет основополагающих международных документов в сфере труда и социальной политики. Это Европейская социальная хартия, которая укрепляет основные социально-экономические гарантии гражданам, даёт ориентиры для развития социальной сферы в РФ и устанавливает жёсткий контрольный механизм, призванный гарантировать соблюдение социальных норм государствами-участниками. Ратифицирован ряд важнейших конвенций МОТ: о защите прав представителей трудящихся на предприятиях, о содействии коллективным переговорам, об оплачиваемых отпусках и других.

Право на труд, гарантируемое ст. 7 Конституции РФ и Трудовым кодексом РФ (2002 г.), реализуется, однако в современной нацеленности российской экономики на модернизацию государственную значимость приобретает качество занятости, определяемое уровнем заработной платы, достойными условиями труда и социальными гарантиями. Вместе с тем, механизм взаимодействия социальных партнеров функционирует недостаточно эффективно. Принятие решений по ключевым вопросам трудовых отношений нередко осложняется недоверием и подозрительностью между социальными партнёрами, дискуссии нередко принимают остро позиционные формы.

Самым "сложным" участником социального диалога остается государство; как социальный институт, обладающий правом законодательной инициативы, и крупнейший работодатель. В российской экономике и практике социально-трудовых отношений государство играло всегда важную роль. В условиях рынка его влияние, как самостоятельного субъекта, обеспечивающего реализацию стратегических общенациональных целей, остаётся по-прежнему определяющим. Речь идёт, не только о развитии нормативно-правовой базы социального партнёрства, но и непосредственной государственной поддержке конкретных отраслей и предприятий. Вопрос состоит в том, насколько эффективно используется и может быть использован ресурс государственной власти в партнёрских отношениях с профсоюзами и бизнесом.

---

[1] *Бойков В. Э.* Социальное партнёрство: декорации и реальность // Социология власти. — 2006. — № 5. — С. 15.

Данная ситуация актуальна, в частности, для предприятий оборонной промышленности — одного из высокоразвитых секторов отечественной экономики, отражающего проблемы, характерные и для и других промышленных сегментов. Структурная многосложность, мощный интеллектуальный и технологический потенциал «оборонки», объединяющий как научно-конструкторские подразделения, так и непосредственное производство, долгие годы обеспечивали национально-экономическую безопасность страны. Предприятия оборонно-промышленного комплекса страны создавали высокотехнологичные и наукоёмкие изделий, в том числе и не имеющих аналогов в мире.

Вхождение оборонной отрасли в рынок породило целый комплекс социально-экономических проблем замедленного, но долговременного действия, в числе которых: а) расслоение предприятий по успешности экономической деятельности; б) социальная дифференциация работников; в) «дистанцирование» интересов государства, работодателей и наёмных работников в едином социально-экономическом механизме ОПК. Основной проблемой значительной части предприятий является старение и износ основных производственных фондов и технологического оборудования, отсутствие необходимых экономических условий по перевооружению и модернизации, сокращение кадрового состава. Процесс создания интегрированных структур развивается с отставанием. Несмотря на усиление внимания Правительства к ОПК, его роль в формировании высокотехнологического комплекса российской экономики недооценивается, социально-экономический и интеллектуальный потенциал в полной мере не используется.

Принятое Правительством России ещё в 90-е годы в качестве инструментальной ценности положение о гибкости рынка труда в рыночной экономике, обусловило не только потери рабочих мест, но и снижение степени их защиты, сокращение заработной платы и дохода наёмных работников. Процесс резкой дифференциации зарплаты работников в зависимости от рыночной конъюнктуры негативно отражается на их уровне и качестве жизни, подтверждая устойчивость общероссийской тенденции. По данным исследований Института социологии, разрыв в душевых доходах между богатыми и обездоленными слоями населения достигает 30 крат, хотя по экспертным оценкам этот разрыв ещё больше[1].

Целенаправленного внимания требует и обеспечение адекватности оплаты труда квалифицированных производственных рабочих. По наблюдениям аналитиков, неоправданно высокая цена работников сервисных служб приводит к девальвации ценности квалификации и профессионализма производственных рабочих. Статусные и востребованные экономикой предприятия всегда содержали множества социальных сфер, таких как жилой фонд, медицинское

[1] Малообеспеченные в России. Кто они? Как живут? К чему стремятся? Аналитический доклад ИС РАН / Под ред. М. К. Горшкова. Вып. 6. — М. , 2008. URL: http://www.isras.ru.

обслуживание работников, санатории, профилактории, детские дошкольные учреждения и др. Сокращение социальной сферы снижает мотивацию труда работников, негативно отражается на закреплении профессиональных кадров. Эти и другие проблемы требуют согласованных действий органов государственной власти, руководителей предприятий и профсоюзов в соответствии с нормативно-правовой базой системы социального партнёрства. Реальная практика реализации данного института в сфере труда отражает различные ресурсы и непростые взаимоотношения экономических субъектов.

Если государство и работодатели обладают такими мощными ресурсами влияния как власть и капитал, то основной выразитель и защитник интересов наёмных работников — профсоюз, находится в сложной ситуации. Рыночные условия развития экономики изменили социальный запрос на функции профсоюзов, в соответствии с ним меняется и методология профсоюзной работы. Прежняя, так называемая, «сервисная модель» защиты трудовых прав уходит в прошлое. Новая социально-экономическая реальность требует повышения субъектности профсоюзов, их активного включения в решение целого комплекса жизненноважных для работников проблем. По данным социологических опросов, подавляющее большинство населения считает главной правозащитную функцию профсоюзов[1], в частности, 1) защиту социально-трудовых прав и интересов трудящихся; 2) обеспечение трудящимся нормальных условий труда, быта и правовых гарантий. Их реализация предполагает взаимосвязь эффективности производства и социальной обеспеченности работников. Именно эта основа регулирует и корректирует отношения работодателей и работников, центром взаимодействия которых являются профсоюзные организации.

В отношениях с правительством профсоюзы по ряду вопросов являются их оппонентом в рамках социального трёхстороннего партнёрства. Однако предпочитают при этом даже самые острые конфликты рассматривать и решать за столом переговоров. Государство, заинтересованное в принятии решений, помогающих правительству эффективно работать, понимает значимость поддержки общественной организации наёмных работников.

Обоюдная заинтересованность (пусть порой и вынужденная) в сотрудничестве даёт свои позитивные результаты. Прежде всего, расширился вектор социального взаимодействия партнёров, что убедительно продемонстрировал финансово-экономический кризис 2008 – 2009 годов. Представители профсоюза участвовали в разработке антикризисных программ на всех уровнях: федеральном, региональном, на предприятиях и в организациях. В последние годы значимость социального партнёрства поднята на уровень первых руководителей страны. В целях выработки и принятия согласованных и взаимоприемлемых решений по ключевым проблемам социально-трудовых

[1] См.: Гражданское общество современной России. Социологические зарисовки с натуры. — М. , 2008. — С.169.

отношений на легитимной и постоянной основе укрепляются и развиваются контакты профсоюзов с органами исполнительной власти, территориальными органами управления, бизнес-сообществами, объединениями работодателей.

Однако главным полем деятельности социального партнёрства являются Отраслевое соглашение и коллективные договора — основные документы, определяющие социально-трудовые отношения между работодателями и наёмными работниками. Их правовая и социальная значимость возрастает. Вместе с тем, коллективные договора приняты не на всех предприятиях, растёт количество организаций, которые не имеют коллективных договоров по причине реорганизации структур управления в них, непоследовательной позиции по отношении к этим документам работодателей. Отношение к коллективному договору, основному документу, реализующему социально-трудовое партнёрство, до сих пор весьма нейтральное, как к документу, безусловно, нужному, но в известной мере формальному, ибо он скорее закрепляет сложившееся положение, но радикально его не меняет.

За годы рыночных реформ изменилась ментальность руководителей значительной части промышленных предприятий. Их сознание и поведение в основном подчинены проблемам не столько выживания, как в первые годы реформ, сколько развития предприятий, привлечения инвестиций, освоения новых технологий и видов продукции, выхода на новые рынки сбыта, в том числе и на внешние. Критерием полезности экономической деятельности является «рыночный спрос». Однако в условиях риска и социальной неопределённости работники предприятий оценивают деятельность Правительства и администрации как недостаточно эффективную.

Сложно согласуются интересы партнёров в решении социальных вопросов. В социально-трудовой сфере ограничиваются права профсоюзов, в частности, относительно паритетного участия в управлении внебюджетными социальными фондами. Бизнес и властные структуры допускают нарушения трудового законодательства, не всегда выполняют свои собственные решения, не проявляют должной заинтересованности к предложениям профсоюзов по выходу предприятий из состояния кризиса.

В парламенте настойчиво продвигается идея консолидации в Федеральном бюджете внебюджетных фондов, что означает необязательность их целевого использования. Предполагается сокращение выплат из фонда социального страхования на санаторно-курортное лечение и отдых, содержание детских оздоровительных лагерей и т.д. В диалоге «льготы или прибыль» предпочтение отдается второму фактору. Учитывая это, профсоюзы активно вникают в законодательную основу трудовых отношений. Речь, прежде всего, идёт об исключении возможности внесения в Трудовой кодекс РФ, трудовое законодательство каких бы то ни было изменений, ущемляющих трудовые права работников. Российский союз промышленников и работодателей (РСПР) предпринимал попытку добиться этого, но не результативно. Профсоюзы настаивают и на том,

чтобы восстановить обязательное страхование от потери работы. В стране все еще не воссоздан фонд занятости. Действующий порядок установления минимального и максимального размера пособия по безработице из-за мизерности потерял всякий смысл. Профсоюзы требуют законодательно установить механизм индексации минимального размера оплаты труда.

Очередной диалог по социально-трудовым отношениям состоялся в Москве в феврале 2012 года в рамках конференции «Реализация права на труд в современной России». В ней приняли участие замминистра здравоохранения и социального развития А. Сафонов, председатель ФНПР М. Шмаков и исполнительный вице-президент Российского союза промышленников и предпринимателей России Ф. Прокопов.

Основная тема диалога — ситуация на рынке труда, изменения трудового законодательства, роль профсоюза и бизнеса в развитии форм трудового взаимодействия. Работодатели, заведомо сильная сторона в диалоге, настаивают на том, что требования Трудового кодекса мешают развивать российский бизнес. Работники должны поступиться своими правами для развития отечественной экономики, аргументируя тем, что работодатель не может быть на службе у наёмного работника. Он, нанимая работника, несёт риск, особенно заключая бессрочный договор. Такая позиция в определённой степени обусловлена влиянием стереотипов самоидентификации 90-х годов, когда бизнес был «одномоментно освобождён от всех контролирующих структур»[1], государственные были разрушены, финансовые работали на откате, общественные — либо разрушены, либо крайне слабы. Через поощрение коррупции госчиновников создавался коррупционный гнёт над бизнесом. В настоящее время, по оценкам ряда политиков, бизнесмены — это креативный класс, формирующий перспективу страны. По сути дела — это «элитаризм, основанный на власти денег»[2].

Чрезвычайно проблемными являются трудовые отношения на предприятиях малого и среднего бизнеса. По данным экспертов, к 2025 — 2030 годам примерно 40 % рабочих мест будет принадлежать этому сектору. В неформальном секторе в настоящее время работает 25 – 35 % занятого населения страны. Здесь трудовые отношения отчасти привязаны к Трудовому кодексу, нормы которого соблюдаются частично, как работодателями, так и наёмными работниками. Чтобы этот сектор был более прозрачным, требуются изменения в ТК. Речь, по сути, идёт о легализации низкооплачиваемых нелегалов, либо незаконно нанимаемых через агентства занятости.

По оценкам представителей правительства, Трудовой кодекс РФ нуждается в модернизации введением новых профессиональных стандартов, в том числе и относительно удалённых форм занятости с соответствующими

---

[1] Там же. — С. 3.

[2] Доклад председателя ФНПР М. В. Шмакова на заседании Генерального совета ФНПР 25 января 2012 года. «Официальные профсоюзные ведомости» // Солидарность. — 2012. — № 4. — С. 2.

социальными гарантиями. В течение последнего десятилетия власть пытается с помощью разных налоговых послаблений подвигнуть бизнес к развитию и модернизации производства, росту рабочих мест, повышению оплаты труда работников. В этих целях государство ушло из ряда секторов экономики, способствуя активной приватизации государственной собственности. На это была направлена и либеральная модель экономики. Реакция бизнеса: офшоры и вывод денег из экономики страны, рост личного потребления, торможение технического переоборудования предприятий, снижение зарплат работников. Тенденция — освобождение бизнеса от действующего Трудового кодекса, упразднение профсоюзов.

Профсоюзы отстаивают необходимость повышения стандартов по оплате труда не только по причине падения уровня жизни, но и по причине существования «теневых» трудовых отношений, которые «втягивают» в себя определённую часть работников, в том числе и молодёжь. Потребность корректировки оплаты труда с ростом стоимости жизни предусматривается обязательствами Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России.

Выделяя ключевые направления сотрудничества в рамках социального партнёрства, необходимо отметить следующие: 1) возможность и целесообразность введения в РФ прогрессивной шкалы подоходного налога; 2) активизация деятельности партнёров по разработке программ, предусматривающих комплекс дополнительных мероприятиях, направленных на снижение напряжённости на рынке труда; 3) расширение применения нестандартных форм труда; 4) социальная защита работников в формате обязательного страхования, как наиболее адекватного рыночным отношениям; 5) взаимный контроль за повышением ответственности партнёров в выполнении принятых на себя обязательств. Эти направления нашли отражение и в некоторых полезных договоренностях профсоюзов и бизнеса, изложенных в «Рекомендациях по взаимодействию социальных партнеров».

Список литературы

1. *Виттенберг Е. Я.* Социальная ответственность бизнеса на постсоветском пространстве. М., 2011.
2. Материалы социологического исследования «Социальное партнёрство на предприятиях различных форм собственности в современном российском обществе // Социология власти. 2006. № 5.
3. Современное профсоюзное движение: уроки истории и взгляд в будущее // Материалы Международной научно-практической конференции. М., 2010.
4. *Шмаков М. В.* За достойный труд. Избранные выступления и публикации (2007 — 2010). М., 2011.

© Чернышова Л. Д., 2012