

ПОВЫШЕНИЕ РОЛИ ПРОФСОЮЗОВ КАК ИНСТИТУТА ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

ФГБОУ ВО "МПГУ":
Сергей Юрьевич Иванов, доцент

ОУП ВО "АТиСО":
Андрей Сергеевич Иванов, главный специалист

Данная статья написана по результатам общероссийского опроса, проведенного в 2016 году Центром социологических исследований Института профсоюзного движения ОУП ВО "АТиСО". В качестве участников респондентов работники предприятий и организаций различных видов экономической деятельности. Всего было опрошено 3150 респондентов. Исследование охватывало 65 субъектов РФ, 2061 город и населенный пункт всех федеральных округов Российской Федерации.

This article is written by the results of nationwide survey conducted in 2016 by the Centre of Sociological Research Institute of the PMO of the trade union movement in the "AOLSR". As participants of the respondents employees of enterprises and organizations of various economic activities. In total 3150 respondents were interviewed. The study covered 65 subjects of the Russian Federation, 2061 cities and towns of all federal districts of the Russian Federation.

Ключевые слова: профсоюзы, коллективный договор работников, социальная защита, социальное партнерство.
Keywords: trade unions, collective agreement workers, social protection, social partnership.

Финансово-экономический кризис обострил многие проблемы, связанные с переходом от формальной к неформальной занятости, сокращения человекоёмких производств, перетока высококвалифицированных специалистов в высокотехнологичные отрасли экономики.

По прогнозам аналитиков в последующие 10-20 лет перестанет существовать около половины профессий. Также кардинальные изменения коснутся различных видов деятельности (промышленное производство, логистика, сельское хозяйство, госуправление, торговля).

Данный факт также не смог не сказаться и на особенностях заключения коллективных договоров в организациях различных видов экономической деятельности. Существенное влияние на заключение и реализацию коллективных договоров оказывает неоднозначная ситуация на рынке труда. Во многом она обуславливается урезанием расходов на персонал, сокращением найма сотрудников, увеличением скрытой безработицы и задолженности по заработной плате, а также снижением покупательной способности заработной платы и не только низкооплачиваемых категорий, но и тех, кто получает среднюю заработную плату. Более того, ситуация осложняется тем, что на сегодняшний день по-прежнему остается высокая доля убыточных предприятий (более 30%), высокая задолженность экономических агентов перед бюджетом, а также бюджета перед предприятиями и организациями. В целом по стране инвестиционная активность в первом полугодии 2016 г. снизилась на 4,3%.

Наконец, развитие тенденций по разбалансировке спроса и предложения на рабочую силу, размывание защитных функций ряда социальных институтов - все эти и многие другие вопросы защиты трудовых прав и законных интересов работников находятся в фокусе внимания российских профсоюзов.

В этой связи интерес представляет результаты опроса, проведенного в 2016 году Центром социологических исследований Института профсоюзного движения ОУП ВО "АТиСО". В качестве участников общероссийского опроса выступали работники предприятий и организаций различных видов экономической деятельности. Всего было опрошено 3150 респондентов. Исследование охватывало 65 субъектов РФ, 2061 город и населенный пункт всех федеральных округов Российской Федерации.

Несмотря на негативные оценки возможной динамики показателей, характеризующих финансово-экономическую ситуацию во многих субъектах РФ, обследование выявлен некоторый оптимизм в отношении оказываемой профсоюзными организациями помощи в вопросах защиты трудовых прав и интересов работников. Подтверждением этому является средняя оценка позиции "по-



мощь, которую оказала первичная профсоюзная организация работникам" - 4,5 балла; территориальная/региональная организация - 4,4 балла. Несколько ниже работниками оценивается помощь профсоюзных организаций более высокого уровня: общероссийского профсоюза - 3,6 балла, республиканского, областного, краевого объединения профсоюзов - 4 балла. Даваемые оценки не повод для самоуспокоения. В особенности если учитывать

то, что большая часть участников опроса состоят в профсоюзе. И, тем не менее, исследование показало, что защита интересов работников во многом зависит от того, какой уровень социально-трудовых отношений играет приоритетную роль при установлении тех или иных социальных гарантий.

Результаты опроса свидетельствуют также о том, что и работодатели, и работники нередко недооценивают роль профсоюзов как ключевого социального института и, по сути, не рассчитывают на помощь с его стороны. Интенсивность обращений в профсоюз зависит как от объективных, так и субъективных обстоятельств.

Так, спрос на "профсоюзные услуги" со стороны социально-профессиональных групп неоднозначен. Тем более что случаи нарушения социально-трудовых прав работников не единичны (незаконные увольнения, задержки зарплат и т.д.). Чаще всего о возникающих нарушениях заявляют профсоюзные работники, а также рабочие, специалисты и руководители среднего уровня управления.

Анализ обращений в профсоюзную организацию за последний год показывает, что многие работники (64,2%) рассчитывают на свои силы при решении вопросов по защите своих трудовых прав и интересов и предпочитают не обращаться в профсоюз. Чаще всего не обращаются в профсоюз молодежь, а также служащие и ИТР. Очевидно, по данным категориям проявляется не только низкая информированность о том, что вопрос может быть решен, но и невысокая социальная активность работников. Высокая доля "необращенцев" не означает, что работники вообще "не идут" в свой профсоюз. В целом таковых оказывается существенное меньшинство - 24,9%.

Как можно заметить, большинство респондентов видят в профсоюзе помощника в решении насущных проблем. Опрос показал, что примерно каждый третий респондент обращался в профсоюзный комитет по вопросам получения материальной помощи (1 место). Далее по степени упоминания респонденты выделяли вопросы оплаты труда (15,1% - 2 место) и социальной защиты (14,1% - 3 место).

Нельзя сбрасывать со счетов значимость фактора информирования работников о деятельности профсоюза как общественной организации, защищающей права и интересы работников, а также тех мероприятиях, которые проводит профком.

В этой связи особым направлением в профсоюзной работе является информационная работа в рамках развития социально-трудовых отношений. Безусловно, результативность колдоговорного процесса в определенной степени зависит не только от наличия соглашений и коллективных договоров на предприятии. В меньшей степени она зависит от того, насколько полно профсоюзные организации ведут работу по информированию работников о заключении и реализации соглашений и коллективных договоров, какие источники информации в наибольшей степени подходят для той или иной целевой группы.

Как показал опрос, большинство респондентов информированы о том, как проходили коллективные переговоры в организациях, в которых они работают. Полностью владеют информацией о ходе переговоров 41,1 %. Только 8 % ответили, что ничего не знают о переговорном процессе. Еще 5 % затруднились ответить на поставленный вопрос.

В целом анализ степени информирования работников - членов профсоюза о деятельности профсоюзов выше среднего. За последние несколько лет уровень информированности работников о ведении коллективных переговоров на локальном уровне оценивается на умеренно стабильном уровне - "выше среднего". Многие территориальные организации профсоюзов демонстрируют активную вовлеченность в Интернет пространство при наличии информационной инфраструктуры, хотя по ряду показателей по его использованию сохраняются диспозиции. Причем значимые диспозиции проявляются по профсоюзам тех регионов, которые занимают ведущие позиции по цифровизации; наблюдается разрыв между развивающимися и развитыми (традиционно стабильными) профсоюзными организациями. Существенное влияние здесь оказывает экономическое положение той или иной представляемой отрасли, численный состав профсоюза, наконец, имеющаяся цифровая инфраструктура доступа. По степени использования цифровых технологий среди профсоюзных организаций можно выделить "лидеров", "развивающихся" и "аутсайдеров". Для активного развития социального диалога, межуровневого взаимодействия, совместной разработки инициатив профсоюзных организациям необходимо не только обеспечивать опережающую подготовку профактива, но и обеспечить максимизацию использования существующей инфраструктуры доступа к профсоюзным онлайн ресурсам, межуровневого взаимодействия за счет имеющихся цифровых сервисов и платформ.

Результаты опроса свидетельствуют о том, что во время переговоров представители работников сталкиваются с немалыми трудностями. 18 % наиболее существенной проблемой, с которой сталкивается профсоюзная сторона во время переговоров, считают давление со стороны администрации. Чуть меньше респондентов полагают, что такой проблемой является отсутствие поддержки со стороны государственных органов (12,2 %). По мнению еще 9,7 % респондентов, существенной проблемой является отсутствие поддержки со стороны работников. Лишь только 2,5 % отмечают неудачный выбор профсоюзной стороной требований. Показательно, что каждый десятый респондент не смог определиться с ответом на вопрос (11,4 %).



Анализ оценок респондентов об особенностях колдоговорного регулирования на уровне субъектов РФ выявил существенные расхождения. Для понимания причин данных расхождений обратимся к сравнению мнений респондентов из регионов, отличающихся по качеству рабочей силы (определяется уровнем образования, доходами, здоровьем работающей части населения) и

мнению по всей совокупности респондентов о развитии социально-трудовых отношений.

Результаты анализа статистики показывают, что в ответах респондентов из регионов с высоким уровнем качества рабочей силы (Москва, Санкт-Петербург, Республика Татарстан, Тюменская область, Сахалинская область, Республика Саха (Якутия), Чукотский автономный округ) чувствуется большая самостоятельность в решении социально-трудовых проблем и их независимости от системы администрирования. В большей степени, чем другие, за столом переговоров они указывали в числе проблемных вопросы, связанные с социальной защитой работников (24,2 % ответов против 7,8 % - по всему массиву). Более того, они в большей степени, чем все опрошенные, указывали на необходимость решения достаточно широкого спектра других проблем за столом переговоров (соответственно 12,3 %, против 0,1 %). Как можно заметить, спектр решаемых за столом переговоров проблем существенно расширен и требует дополнительных нормативно-правовых гарантий.



В регионах с невысоким уровнем качества рабочей силы (Республика Алтай, Адыгея, Калмыкия, Дагестан, Кабардино-Балкарская Республика, Ивановская область) чаще всего отмечали проблемы, которые связаны с обеспечением условий труда и производственной безопасности - 15,3 % (против 8,3 % - в целом по выборке); системой и размером оплаты труда, денежных вознаграждений, компенсаций, доплат - 42,31 % (против 35,1 %). В меньшей степени, по мнению респондентов из этой группы регионов, в сравнении со всей совокупностью, проведение переговоров осложняют вопросы, связанные с гарантией профсоюзной деятельности 0,1 % (против 2,1 %).

В том числе вполне обоснован акцент представителей регионов с невысоким уровнем качества рабочей силы на обеспечение минимальных социальных гарантий работникам, на решения первоочередных социальных проблем. Эти проблемы вполне объяснимы плохими условиями развития регионов на "старте" социально-экономических преобразований, высокой зависимостью от федеральных программ и невысоким уровнем профсоюзного влияния.

Особым направлением исследования является реализация основных положений коллективного договора. В топ-3 основных положений коллективного договора по степени реализации входят:

- рабочее время и время отдыха (1 место);
- условия и охрана труда работников (2 место);
- контроль за выполнением коллективного договора (3 место).

В наименьшей степени, по мнению респондентов, реализуются положения коллективного договора, связанные с частичной или полной оплатой питания работников; участием работников в управлении производством; механизмами регулирования оплаты труда с учетом роста цен. Очевидно, что требование переговорщиков в контексте повышения цены труда предопределяют заметный разрывом между индексом потребительских цен и дефлятором расходов населения на товары и услуги.

Заметим, что по итогам 2016 г. в большинстве региональных соглашений МРОТ фиксируется на уровне федерального значения (9776 руб.). Лишь только 5 субъектов РФ, установивших МРОТ выше федерального ПМ (Липецкая и Тульская области, Москва, Камчатский и Хабаровский край). При этом в 28 из 83 регионов ПМ фиксировался выше федерального уровня. Доля минимальной заработной платы по отношению к средней в РФ за 2010-2016 гг. колебалась от 17 до 21 % по различным месяцам, а в 2016 г. составила 21 %. Данные ФСГС свидетельствуют, что средняя заработная плата за указанный период росла более высокими темпами, чем минимальная заработная плата. Фиксируется



постепенное приближение МРОТ к ПМ. Тем не менее, с учетом роста средней заработной платы и проводимой социально-экономической политики, направленной на обеспечение высокой занятости населения и недопущение роста безработицы, стимулирование совокупного спроса довести соотношение МРОТ и средней зарплатной платы до 45...50 % для социальных партнеров вполне реальная задача.

С учетом наблюдаемого "сжатия" рынка труда проблема обеспечения занятости работников становится наиболее актуальной за столом переговоров. Данные опроса фиксируют сохраняющуюся высокую региональную дифференциацию. В ответах, полученных от респондентов из субъектов РФ с критическим уровнем безработицы (Алтайский край, Республики Алтай, Чечня, Северная Осетия (Алания), Карачаево-Черкесская Республика, Ингушетия, Дагестан), о наиболее важных проблемах, осложняющих развитие социально-трудовых отношений, выделяются проблемы, связанные с неразвитостью рыночной инфраструктуры, сохраняющейся значимой напряженностью на рынке труда, недостаточной квалификацией персонала, ограниченной территориальной мобильностью работников. Напротив, меньше всего, по мнению респондентов, проведение переговорного процесса осложняют недостатки в нормативно-правовой базе, просчеты в экономической политике, наблюдаемый уровень бедности. Респонденты из регионов с критическим уровнем безработицы также обращают особое внимание на уменьшение производительности труда, численность модернизируемых рабочих мест и создание новых высокопроизводительных рабочих мест. Очевидно, что к числу наиболее значимых направлений совершенствования региональной политики можно отнести: обеспечение эффективного контроля за реализацией федеральных социальных программ, обеспечение минимальных социальных гарантий населению, привлечение инвестиций и поддержка региональных инвестиционных проектов.

В крупнейших регионах РФ с невысокой безработицей острее стоят проблемы формирования доходной части бюджета, низкой финансовой дисциплины экономических агентов. В меньшей степени респонденты из данных регионов акцентировали внимание на проблемах взаимоотношений с федеральным центром и зависимости от федеральных программ, сохранение напряженности на рынке труда. Очевидно, что на повестке решение проблем по совершенствованию нормативно-правовой базы, повышение административного и экономического контроля за расходованием бюджетных средств.

Несмотря на снижение темпов развития экономики, ухудшения ситуации на рынке труда прогнозные ожидания участников опроса в целом по выборке по многим параметрам динамики колдоговорного процесса выглядят оптимистично.

По сравнению с прошедшим годом лучшая ситуация прогнозируется в отношении представления профсоюзами позиции работников по вопросам оплаты труда. Баланс оценок изменения данного показателя достаточно высокий и составил +16,3 %. На этом фоне для переговорщиков остаются проблемы медленного увеличения оплаты труда по ряду отраслей социальной сферы, во многих обрабатывающих отраслях промышленности, а также в сельском хозяйстве.

Исходя из мнений респондентов, лучшая ситуация ожидается в вопросах представительства интересов работников в отношении создания новых высокопроизводительных рабочих мест. Баланс оценок изменения данного показателя составил +15 %. Это выражает определенный оптимизм относительно развития ряда инновационных отраслей экономики. И все же сегодня сохраняет-

ся высокая доля устаревшей технико-технологической базы. Особую обеспокоенность вызывает значительный удельный вес устаревшего оборудования в отраслях промышленности, транспорте и связи, образовании.

Как показало исследование, в регионах с высоким уровнем качества рабочей силы чаще, чем в целом по выборке, анкетированные отмечали позитивные тенденции в динамике роста модернизируемых рабочих мест 8,4 % (1 %), роста производительности труда 25,4 % (15,0 %). Очевидно, проблема видится в необходимости повышения инновационного потенциала дотационных регионов.

Симптоматично, что многие проблемы колдоговорного регулирования связаны с сохраняющейся невысокой степенью участия работников в управлении предприятием. Улучшение ситуации здесь прогнозируют 11,4 % работников, ухудшение - 10,2 %. По сути, речь идет о необходимости стимулирования работников к участию в управлении предприятиями.

Респонденты из регионов с критическим уровнем безработицы обращают особое внимание на уменьшение производительности труда, численности модернизируемых рабочих мест и создания новых высокопроизводительных рабочих мест (баланс оценок - 4,2 %, -6,7 % и -1,3 %). В определенной степени по данным регионам трудности видятся не только в эффективном использовании дополнительных дотаций из бюджета, но и в расширении системы профессиональной подготовки и переподготовки работников, что, безусловно, должно найти отражение в коллективных договорах.

По отношению к 2015 году, по оценкам респондентов, наблюдается ухудшение ситуации в отношении функции представительства интересов работников в вопросах предоставления дополнительных гарантий при сокращении численности работников или сокращении штата (баланс оценок изменения показателя - 0,9 %). Очевидно, что в условиях ускорения инфляционных процессов, продолжающегося падения производства усилия социальных партнеров и прежде всего профсоюзов должны быть направлены на совершенствование нормативно-правового обеспечения реформ в плане защиты работников от незаконных увольнений.

Резюмируя отмеченное, подчеркнем, что используемые сегодня в колдоговорной практике инструменты контроля выполнения достигнутых договоренностей, к сожалению, малоэффективны. К тому же трудовое законодательство за невыполнение условий коллективного договора или соглашения устанавливает небольшие санкции. Практически процесс совершенствования коллективно-договорных отношений распространения действия соглашений пробуксовывает как на отраслевом, так и региональном уровне. По регионам сохраняется значительные диспропорции по соотношению средней заработной платы и МРОТ. Проблема здесь видится и в распространении действия соглашений и коллективных договоров на предприятия и организации малого и среднего бизнеса.

Очевидно, что в условиях ускорения инфляционных процессов, продолжающегося падения производства, усилия социальных партнеров и прежде всего профсоюзов, как института гражданского общества, должны быть направлены на совершенствование нормативно-правового обеспечения реформ в плане защиты работников от незаконных увольнений, повышения заработной платы работника, до уровня, который обеспечивает расширенное воспроизводство рабочей силы.

На законодательном уровне необходимо принять соответствующие решения, которые бы способствовали усилению ответственности бизнеса за исполнение взятых социальных обязательств. В определенной степени существенно улучшить ситуацию помогло ратификация нашей страной Конвенции МОТ № 131 "Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран".

