

ПЕРЕГОВОРНЫЙ ПРОЦЕСС КАК МЕХАНИЗМ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА

ОУП ВПО "Академия труда и социальных отношений":

Сергей Юрьевич Иванов, доцент

Андрей Сергеевич Иванов, ведущий научный сотрудник

Постановка проблемы. Развитие современных социально-трудовых отношений во многом определяется формированием информационного общества, основанного на знаниях. Главный вызов времени связан с тем, что труд и капитал, как факторы развития инновационной экономики постепенно заменяются распределенной системой отношений, дистанционными формами организации трудовой деятельности. При этом появляется новое измерение научного потенциала и человеческих ресурсов. Информационные технологии играют самую активную роль в социальных коммуникациях, социальном конструировании реальности. Информационное влияние рассматривается в контексте распределения ресурсов, инновационной активности бизнеса, использования дистанционных форм организации деятельности.

Однако в понятие информации в различных типах обществ вкладывается совершенно иное содержание. В одних - информация может распределяться строго дозированно в рамках увеличивающегося контроля, в других рассматриваться как товар, приносящий определенный доход [1, С.35]. В то же время за увеличивающимся информационным обменом качественная составляющая может теряться. Стремление к обновлениям становится нередко нормой повседневной жизни и нередко создают иллюзию ускоряющегося общественного развития. Информатизация приводит к росту самых разнообразных требований по увеличению уровня и качества жизни. В этой связи возрастает роль социальных институтов, устанавливающих определенные социальные стандарты, в том числе по уровню и качеству трудовой деятельности. Исключением не является и социально-трудовая сфера, где активно реализуются передовые способы и методы взаимодействия работников и работодателей.

Предмет исследования. Специфика развития социально-трудовых отношений в современном информационном обществе предопределяется позиционированием коллективных интересов работников и работодателей, степенью складывающегося ресурсного влияния. Имея значительные организационные и аналитические ресурсы, социальные партнеры в лице бизнеса и профсоюзов могут определять потребности отдельных предприятий, регионов, отраслей в трудовых ресурсах, обеспечивать их развитие, наконец, определять спрос и предложение на рынке труда.

Предметом нашего исследования выступают особенности формирования представителей работников и работодателей, а также те механизмы социального партнерства, которые они используют в разрезе совершенствования социально-трудовых отношений. Согласно статье 23 ТК РФ, социальное партнерство в социально-трудовой сфере представляет собой систему взаимоотношений между работниками, работодателями и органами власти, направленную на обеспечения согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений [2; 3, С.215].

Благодаря партнерскому взаимодействию, основанному на ресурсе информационного влияния, принимаемые в ходе переговоров соглашения и коллективные договоры могут охватывать достаточно большое число работников. Показательным является пример Франции. Несмотря на то, что в профсоюзах здесь состоят всего лишь 10 % работников, заключаемые коллективные договоры регулируют условия труда почти 90 % всех занятых работников [4]. По-видимому, объяснением этому является не только фактор высокой социальной активности населения данной страны, но и либеральным отношением к институтам гражданского общества.

В последние несколько лет мы становимся свидетелями того, что в нашей стране ряд отраслевых профсоюзов начинает играть все большую роль в рамках обеспечения влияния и распределения ресурсов (трудовых, финансовых, информационных и т.д.). Однако в условиях состоявшегося децентрализованного управления, информационные и лоббистские действия российских профсоюзов должны подкрепляться как разработкой единых социальных стандартов, так и развитием солидарных основ, результативностью деятельности уже существующего института социального партнерства, обеспечением единства действий и требований.

Одним из основных механизмов системы социального партнерства является переговорная компания. Именно в ходе переговоров стороны приходят к взаимоприемлемым решениям, достигается баланс интересов.

Многие членские организации ФНПР в решениях своих коллегиальных органов подтверждают сегодня приверженность единой переговорной кампании. Часть профсоюзов сразу приняла решение о единых сроках, единых действиях переговорной кампании. Очевидно, что достижение такого единства должно строиться в контексте формирования единого информационного пространства.

Текущая ситуация. Несмотря на отмечаемые в социально-трудовой сфере кризисные явления, оказываемого со стороны работодателей давления в рамках дальнейшего снижения издержек на рабочую силу единая коллективно-договорная кампания 2011-2012 гг. в целом по стране прошла с соблюдением установленных законодательством порядка и сроков [5]. Во многих сегментах переговорного поля сложились устойчивые отношения между работниками и работодателями, государственными институтами, регулирующими сферу занятости. Уменьшается количество задолженности по выплате зарплаты, сократилось число предприятий, где зарегистрированы случаи массового высвобождения работников и т.д.

Итоги проведенной колдоговорной кампании на локальном уровне фиксируют позитивный рост охвата коллективными договорами (рис. 1) [6]. В 2012 г. охват колдоговорами составил 91 процент общего числа предприятий, где созданы первичные профсоюзные организации ФНПР. В определенной степени это несколько больше, чем в 2010 г. (87 %). Однако данный рост в определенной степени блокирован отмечаемым уменьшением количества предприятий и организаций, имеющих коллективные договоры.

По состоянию на 2012 г. всего заключено 154 129 коллективных договоров, действие которых распространяется на одну или несколько первичных профсоюзных организаций. По сравнению с прошлым годом фиксируется уменьшение количества заключаемых коллективных договоров (5...6 %). В то же время за последние два года несколько уменьшился спад по количеству заключаемых кол-

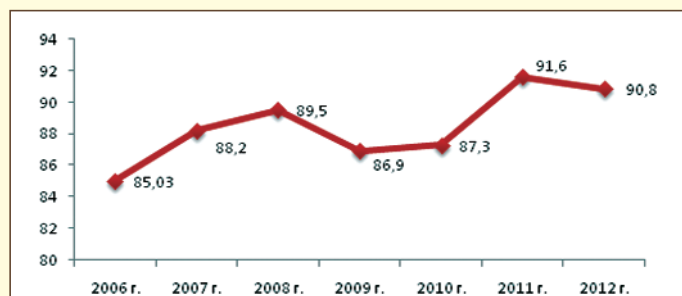


Рис. 1. Динамика охвата коллективными договорами за 2006-2012 гг., %

левтивных договоров (рис. 2) [6]. Однако понижающая тенденция все же еще остается. В то же время нельзя говорить и об уровне насыщения по количеству заключаемых коллективных договоров.



Данные профсоюзной статистики ФНПР показывают, что в 2011 г. по сравнению с 2010 г. количество первичных профсоюзных организаций уменьшилось на 6,5 тыс. человек.

Недостаточно полно ведется внутриорганизационная работа по созданию первичек и заключению коллективных договоров на предприятиях малого и среднего бизнеса. Тяжелой остается ситуация по сокращению численности профсоюзного членства в профсоюзе работников агропромышленного комплекса Российской Федерации, Общероссийском профсоюзе работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, профсоюзе работников водного транспорта Российской Федерации, Российском профсоюзе работников текстильной и легкой промышленности [7].

Каковы же основные причины? С одной стороны они обуславливаются внутренними, так и внешними проблемами.

Во многом понижение степени охвата коллективными договорами обуславливается, с одной стороны, возникшими проблемами, связанными с реорганизацией ряда отраслей, модернизацией корпоративного управления (низкой инвестиционной активности, дробления крупных и слияния среднего и малого бизнеса, наличия финансовых трудностей посткризисного развития ряда предприятий), ликвидацией предприятий, а с другой - заключением единых коллективных договоров и созданием новых первичных организаций.

Данные опросов фиксируют и неоднозначное отношение общества к профсоюзам. Обратимся к результатам общероссийского опроса ВЦИОМ (2012 г.). Роль профсоюзов в глазах россиян выглядит все менее значительной (с 2,21 балла в 2008 году до 1,80 балла в текущем году). Нынешний показатель в целом соответствует тому, что был зафиксирован в 2000 году (1,85 балла) [8].

Можно предположить, что социальным партнерам еще предстоит большая работа не только по повышению своего имиджа, но и реализации главных задач по эффективной защите трудовых прав и социально-экономических интересов работников, реализации принципов социальной справедливости. Решительные действия возможны в рамках расширения сферы их влияния в экономике, политике, социальной защиты, а также достижения конкретных результатов деятельности, соответствующие социальным ожиданиям.

С другой стороны, наблюдаемая тенденция фиксирует низкую заинтересованность работодателей в развитии современных институтов социальной ответственности, использовании квалифицированной рабочей силы, владеющей современными технологиями, сокращении социальных программ. В итоге недостаточная активность бизнеса по созданию качественных рабочих мест, невысокая конкурентоспособность существующих рабочих мест. Отсутствие полноценных отраслевых структур бизнеса, а также плохой бизнес-климат нередко сдерживают переговорный процесс.

Подчеркнем и то, что развитие механизмов переговорного процесса в немалой степени зависит от поддержки со стороны государства. Благополучие занятых требует определения на федеральном уровне четких норм и правил взаимодействия в системе социально-трудовых отношений, наконец, политической воли.

Выводы. В целом, говорить сегодня о том, что технология переговорного процесса в информационном поле взаимодействия социальных партнеров полностью отработана и дает стопроцентный эффект пока еще преждевременно.

Вместе с тем позитивным фактом является то, что большая часть профсоюзных организаций все же осознает необходимость в интеграции совместных действий, совершенствовании форм и методов внутриорганизационной работы. В то же время наиболее проблемными, помимо "традиционных", для заключаемых соглашений и коллективных договоров остаются вопросы, связанные с повышением активности трудовых коллективов в переговорный процесс, более интенсивным межорганизационным взаимодействием и координацией деятельности общероссийских профсоюзов, повышением их имиджа.

Основой переговоров профсоюзов с работодателями на первичном уровне должен стать взвешенный анализ производственного, финансового состояния предприятия, рынка продукции, инвестиционных возможностей, намечаемых структурных преобразований, кадрового состава предприятия, соотношения уровня заработной платы в организациях со стоимостью жизни, состояния рынка труда и цены на рабочую силу в регионе и других факторов, оказывающих влияние на потребность в работниках.

Практика убеждает, что в среде профсоюзов все же только начинает складываться общий подход в борьбе за достойный труд, а именно единство действий и социальной солидарности. Ресурс информационного влияния видится в установлении действенной обратной связи с работниками, моделировании общественного мнения на основе установления баланса интересов бизнеса, государства и работников, учета опыта модернизации социально-трудовых отношений, ориентированных на повышение гибкости труда и роста дифференциации заработной платы.

Нельзя забывать, что чрезмерное упование социальных партнеров только на законодательное обеспечение социальных прав нередко принижает их способность активно отстаивать социально-экономические интересы и трудовые права работников в диалоге с работодателем. Не секрет, что решение многих вопросов в условиях сокращения государственного финансирования переносится на локальный уровень, обеспечение включенности человека в осуществляемые социальные преобразования.

Литература

1. Бехманн Г. Современное общество: общество риска, информационное общество, общество знаний. М., 2012. С. 35;
2. Трудовой кодекс РФ - <http://kzotrf.ru/>;
3. Белл Д. Грядущее информационное общество. М., 2004. С. 215;
4. OECD Employment Outlook 2006. Supplementary material, Table W.3.2. - www.oecd.org/els/employmentoutlook/statsupplement/;
5. Сайт ФНПР - Постановление Исполкома ФНПР от 27.06.2012 № 4-2: <http://www.fnpr.ru/n/2/15/187/7109.html>;
6. Сайт ФНПР - Об итогах коллективно-договорной кампании - <http://www.fnpr.ru/search2009-2013>;
7. Постановление исполкома ФНПР о сводной статистической отчетности по профсоюзному членству и профсоюзным органам - <http://www.fnpr.ru/2/15/187/2390.html>;
8. Опрос ВЦИОМ проведен 9-10 июня 2012 г. Опрошено 1600 человек в 138 населенных пунктах в 46 областях, краях и республиках России. Статистическая погрешность не превышает 3,4%. - <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=112842>

