

Клементьев Д.С., Малышев М.А.

### Роль российских профсоюзов в создании современных социально-трудовых отношений

Усовершенствование идеологии и политики социального партнёрства всё время дополняется новыми теориями и доктринами, делающими упор на изменение социально-классовой структуры, повышение активности трудящихся, формирование нового мировоззрения и осознание личности в рамках рыночных отношений. В частности, в рамках теории социального партнёрства развиваются концепции «активного общества», «солидарного общества», «конфронтирующего партнёрства», «политического партнёрства», «фордизма» и «корпоративизма»<sup>1</sup>.

В качестве методологических проблем можно указать на преобладание западных теорий в современной российской социологии, которые формировались в процессе каких-либо конкретных условий, не совпадающих ни с социальной реальностью, ни с российским менталитетом<sup>2</sup>.

По мнению авторов, определяющим фактором качественно новой системы социально-трудовых отношений выступает социальная ответственность всех субъектов, базирующаяся на современном нормативно-правовом регулировании в сфере труда.

Развитая рыночная экономика предполагает активное функционирование институциональной инфраструктуры, состоящей из нормативных, юридически обязательных актов, которые регулируют различные стороны общественной и производственной жизни, в том числе и сферу наёмного труда, с целью устранения негативных последствий действия стихийных рыночных сил.

Современные методы правового регулирования в сфере труда в России представляют собой сочетание централизованного и локального видов управления; предполагают участие трудовых коллективов и профсоюзных органов в регулировании сферы труда и контроле за соблюдением трудового законодательства; обеспечивают многообразие способов защиты трудовых прав ввиду наличия особых органов по рассмотрению трудовых споров (КТС, Служба по урегулированию коллективных трудовых споров, инспекция труда и др.) для защиты прав субъектов трудовых отношений.

Российское трудовое законодательство включает в себя ряд нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: федеральные законы, Указы Президента, постановления правительства РФ, законы субъектов Российской Федерации, акты органов местного самоуправления, акты социального партнёрства или договорные акты, акты социального партнёрства или локальные нормативные акты на предприятиях.

Социальное партнёрство, показавшее в ходе исторического развития наибольшую эффективность в достижении согласованного взаимодействия между классами, группами, слоями общества и властными структурами, логично выступает универсальным механизмом регулирования социально-трудовых

---

<sup>1</sup> Пашко Т.Ю. Гендерный аудит как метод анализа социально-экономических отношений на предприятии // Труд и социальные отношения. 2009. № 7 (61). С. 124.

<sup>2</sup> Клементьев Д.С. Социология управления. М., 2008. С. 4.

отношений в условиях современной рыночной экономики, предлагая разрешение социальных, экономических и политических конфликтов путём согласия, компромисса и взаимопомощи<sup>3</sup>.

Система социального партнёрства, как универсальная система регулирования социально-трудовых отношений на всех уровнях реализуется посредством системы трёхсторонних соглашений и коллективных договоров. В силу различных экономических особенностей соглашения различаются по содержанию. Вместе с тем вопросы принятия управленческих решений в рамках действующей на предприятии системы менеджмента должны решаться децентрализованно и могут быть отражены в конкретном коллективном договоре<sup>4</sup>.

Основное содержание преобразований, происходящих в современной России, характеризуется не только становлением рыночных регуляторов экономической жизни, но и развитием новых социальных институтов. В обществе складываются формы, нормы и стереотипы трудового поведения, связанные с резким переходом к новой системе социально-трудовых отношений.

Социальные изменения российского общества характеризуются большим потоком эмпирических исследований разного уровня обобщения. Все они подчеркивают, что в обществе наблюдается социальная дифференциация: есть богатые семьи, люди со средними доходами и малоимущие, складывается новая социальная структура современного общества – формируется класс собственников, предпринимателей, так называемый бизнес-слой, и класс наемных работников, как правило, лишенных собственности на капитал, средства производства.

Картина дифференциации накопленных ресурсов демонстрирует то, что в России возникли олигархические кланы, в руках которых находится собственность. В результате – гигантская поляризация доходов и сбережений населения<sup>5</sup>.

Таким образом, новые общественные отношения резко обострили следующие тенденции: с одной стороны, кардинальные изменения в формах собственности предоставили некоторую свободу действий, способствующих реализации потенциала личности; с другой – активизировали социальное отчуждение. В результате рабочая сила превратилась в товар, что сопровождается такими явлениями, как безработица и обнищание широких слоев населения.

Объединенные рамками, иногда и интересами одного производства, собственник, работодатель и наемный работник при этом имеют различные и противоположные социально-экономические интересы, которые и определяют суть и содержание их социально-трудовых отношений<sup>6</sup>.

На основе различия, противоположности этих интересов возникают соответствующие противоречия, присущие рыночному обществу на всех этапах его существования и развития. Неразрешимость этих противоречий во многом обуславливается тем, что источник удовлетворения интересов собственников (в первую очередь – получение большей прибыли) и интересов работников (в

---

<sup>3</sup> Мальшев М.А. Профсоюзы в социально-партнерских отношениях в сфере труда. М., 2009. С. 79.

<sup>4</sup> Паишко Т.Ю. Указ. соч. С. 125.

<sup>5</sup> Шулуз А.А. Социальное государство как концептуальная основа построения союзного государства // Труд и социальные отношения. 2007. № 2.

<sup>6</sup> Киселев В.Н., Смольков В.Г. Социальное партнерство в России. М., 2002. С. 49.

первую очередь – получение большей заработной платы) – один, а именно – общественно произведенный продукт. И чем больше берет себе собственник, тем меньше достается работнику, а чем больше получает работник, тем меньше прибыль собственника, предпринимателя.

Эти противоречия, в свою очередь, и обуславливают необходимость целенаправленной деятельности государства, представителей работников и представителей работодателей по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических и социальных отношений. Особенности социально-трудовых отношений в России, предусматривающие государственное договорное регулирование, позволяют сформировать систему мер по включению трудящихся в решение ряда вопросов посредством коллективных договоров и соглашений, что определяется термином «экономическая демократия».

Экономическая демократия как тип социально-трудовых отношений представляет собой реализацию целей и задач, установленных в соответствии с конкретными интересами людей – участников трудового процесса<sup>7</sup>.

В качестве основного носителя экономических интересов выступают работники наемного труда. Однако необходимо учесть, что носители интересов могут быть организационно раздроблены. В любом демократическом обществе субъектами выступают не только носители интересов, но и их выразители – представители. Главным представителем интересов трудящихся являются профессиональные союзы.

Следует отметить, что проблематика гражданского общества привлекает в последние годы внимание все большего числа людей – от государственных деятелей до простых граждан. Для первых – это важная часть общеполитической риторики, так как без развитого гражданского общества немислимо демократическое правовое государство (а именно эта цель определяется как стратегическая для России). Для вторых – это разнообразные формы общественной самоорганизации, включенности в социальное взаимодействие на основе и для удовлетворения разнообразных по содержанию и уровню значимости интересов. Организационное оформление этих взаимодействий привело к созданию большого количества организаций<sup>8</sup>.

Особую актуальность приобретает оценка роли общественных организаций работодателей как одного из институтов гражданского общества и основного субъекта социально-трудовых отношений. Однако объединения работодателей России еще очень молоды, а сами работодатели только начинают осознавать свою ответственность в качестве реальных собственников.

На протяжении всего периода становления системы социального партнерства роль работодателей и их объединений оценивалась как наиболее пассивная<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> Шулуз А.А. Методологические основы исследования экономической деятельности // Труд и социальные отношения. 2001. С. 45.

<sup>8</sup> Социальная работа и гражданское общество / Под. ред. И.А. Григорьевой. СПб., 2006. С. 16.

<sup>9</sup> Осипов Е.М. Социальное партнерство и малый бизнес в России: теория, методология, анализ. М., 2011. С. 83.

Профсоюзы занимают особое место в становлении гражданского общества в России, так как они представляют интересы трудящихся в таких главных сферах жизни человека, как производство и труд. В гражданском обществе профсоюзам отводится роль социального механизма саморегуляции в важнейшей общественной сфере – сфере трудовых отношений, социального инструмента развития производственной демократии<sup>10</sup>.

Профсоюзы именуется и рассматриваются не только как определенного вида организации, к ним также применимо понятие «институт», когда говорится о профсоюзах как об организации, инструменте, обеспечивающем социальную защиту работников.

Применительно к России условно-трансформационные процессы перехода к рыночным отношениям можно классифицировать на три периода (этапа):

- Либерализации или «шоковой терапии» (90-е годы XX века).
- Модернизации (начало XXI века).
- Экономического подъема.

Преобразования в период либерализации (конец 80-х – 90-е годы XX века) экономические реформы в России затронули интересы всех социальных слоев общества. В условиях отсутствия реальных рычагов воздействия на экономические процессы работники наемного труда вынуждены были прибегнуть к коллективным акциям протеста. Профсоюзы России, ранее являясь структурным подразделением ВЦСПС, слабо реагировали на идущие в стране преобразования<sup>11</sup>.

Однако в новых условиях профсоюзы оказались весьма институциональным образованием, которое, несмотря на существенные социальные трансформации и изменения их социально-групповой базы, сохранилось как организация, и, прежде всего потому, что сохранилась общественная потребность в профсоюзах.<sup>12</sup>

Осмысление роли, стратегии и тактики профсоюзов, объединенных ФНПР, проходило в три этапа.

**Для первого этапа** (становление ФНПР, определение ее роли и места в российском обществе, поиск форм и методов профсоюзной работы, 1990 – 1993 гг.) было характерно, что борьба за социальные права трудящихся осуществлялась в условиях, когда профсоюзы непосредственно имели крепкую материально-финансовую базу и управляли средствами фонда социального страхования.

Специфика первого этапа состоит в том, что сложился своеобразный механизм перехода профсоюзов к коллективным акциям протеста. Этим акциям, как правило, предшествовала большая организаторская работа в профсоюзных организациях, прежде всего, о первичках, выдвижение определенных требований, провозглашение призывов.

**Второй этап** (реформирование профсоюзов) обусловлен опасностью противоправной ликвидации ФНПР в октябре 1993 года. Произошла смена руководства. Внеочередной съезд (1993 год) принял решение отказаться от

<sup>10</sup> Баишмаков В.И., Санатулов Ш.З. Профсоюзы современной России. М., 2007. С. 87.

<sup>11</sup> Бизюков П.В. Альтернативные профсоюзы на пути освоения социального партнерства // Социс. 2001. № 5. С. 164.

<sup>12</sup> Комаровский В.В. Особенности профсоюзов как общественного института // МЭиМО. 1998. № 2. С. 34.

противостояния с правительством<sup>13</sup>. На этом этапе (октябрь 1993 – 1996 годы) происходило переосмысление и изменение направлений деятельности профсоюзов в условиях проведения государственной политики отторжения профсоюзов от участия в управлении и организации контроля за расходованием средств социального страхования, попыток снижения тарифов страховых взносов и консолидации внебюджетных средств в федеральном бюджете, образования и роста задолженностей по выплате пенсий и социальных пособий.

Специфика второго этапа заключается в том, что в основном, в это время завершается формирование правовой базы забастовочного движения, принимаются Федеральные законы «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности» и др.

**Специфика третьего этапа** (1996 год – по настоящее время) заключается в том, что в соответствии с программными решениями III Съезда ФНПР активно использовались возможности развивающегося социального партнерства.

Этот этап деятельности профсоюзов совпал с периодом модернизации.

**Преобразования в период модернизации** обусловлены тем, что в 2000 году произошла смена федеральной исполнительной и законодательной властей страны. Впервые за последние годы стало возможным перейти в отношениях между социальными партнерами от конфронтации к сотрудничеству и взаимодействию.

IV съезд ФНПР (ноябрь 2002 года) призвал федеральные органы исполнительной и законодательной власти к проведению взвешенных социальных реформ с учетом последствий их реализации в интересах большинства российских граждан<sup>14</sup>.

На V съезде ФНПР (ноябрь 2006 года) в отчетном докладе Генерального Совета было подчеркнуто: «В 2002–2006 годах профсоюзы действовали в условиях реформирования ключевых направлений жизни общества. На фоне административной реформы шли коренные преобразования. Начали реализовываться приоритетные национальные проекты»<sup>15</sup>.

**Позиция ФНПР по совершенствованию системы оплаты труда** заключалась в том, что заработная плата работников должна соответствовать прожиточному уровню (минимальной сумме денежных доходов, достаточных для удовлетворения объективно необходимых потребностей в пище, одежде, культурно-бытовых и других услугах при существующем уровне розничных цен)<sup>16</sup>.

Перемены, вызванные переходным периодом, внесли определенные изменения и в содержание **правотворческой деятельности профсоюзов**. Концентрация усилий ФНПР, ее членских организаций по разработке принципиальных предложений, законодательно усиливающих права работников и профсоюзов, составляют основу правотворческой работы, что определяет ее содержание и характер.

Самым значительным этапом правотворческой деятельности ФНПР стала работа над Трудовым кодексом.

<sup>13</sup> Профсоюзы России: Современный этап. 1990 – 2005 годы. М., 2005. С. 238.

<sup>14</sup> Четвертый Съезд ФНПР. Стенографический отчет. М., 2002.

<sup>15</sup> Приложение к газете «Солидарность». 2006. № 43. С. 1.

<sup>16</sup> ФНПР в меняющемся обществе: Информ. сб. от IV к VI съезду. М., 2006. С. 9.

В условиях становления рыночных отношений особое значение приобрело содержание **правоприменительной деятельности профсоюзов**. Только в 2005 году юристы ФНПР провели юридическую экспертизу более 5 тысяч законопроектов и иных нормативно-правовых актов.

Если в 2001 году по инициативе профсоюзных юристов (ФНПР) в органы прокуратуры было направлено 685 материалов, то в 2005 году их число возросло более чем в пять раз. В течение пяти лет, по результатам свыше 10 тыс. проверок и направленным по ним в органы прокуратуры материалам, в 70% случаев были приняты меры прокурорского реагирования в защиту нарушений прав трудящихся<sup>17</sup>.

По инициативе Московской федерации профсоюзов норма о необходимости создания специализированного учреждения «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» была закреплена Московским трехсторонним соглашением на 2001 г.<sup>18</sup>

Социальное партнерство строится на осознании необходимости и возможности согласования интересов участвующих сторон; сбалансированность интересов сторон настолько здесь важна, что ту или иную степень можно считать критерием партнерства сторон; спорные, конфликтные вопросы выносятся на обсуждение и решаются в переговорном процессе с участием всех заинтересованных сторон; равноправие сторон, равнозначность их голоса при решении важного или спорного вопросов.

Главный эффект социального партнерства – социальное согласие и мир в обществе. Его достижение требует решения ряда сложных задач. Первой из них является выделение и четкое определение системы социального партнерства, вторая – механизма, а также тех институтов (организаций), которые могут правомерно их представлять.

В понятие системы социального партнерства включают совокупность постоянно и временно действующих двух, трехсторонних органов, совокупность различных совместных документов, коллективных договоров, соглашений, решений, соответствующий порядок взаимодействия и последовательность в разработке и принятии решений<sup>19</sup>.

**Основными структурными элементами системы социального партнерства** являются:

**Субъекты** – это работники, работодатели и государство. В системе социального партнерства взаимодействуют не сами работники и работодатели, а их представители. Интересы государства представляют исполнительные органы государственной власти.

**Структура объектов** включает: тарифы заработной платы, условия труда, занятость, безработица, т.е. то по поводу чего достигается социально-трудовое взаимодействие.

**Стратегия партнерских отношений** представляет собой выработку долговременной направленности социально-трудового взаимодействия в

<sup>17</sup> ФНПР в меняющемся обществе: Инфор. сб. от IV к VI съезду ФНПР. М., 2006. С. 9.

<sup>18</sup> Нетеребский О.В. Становление и развитие системы социального партнерства (Региональный аспект). М., 2003.

<sup>19</sup> Киселев В.Н., Смольков В.Г. Социальное партнерство в России. М., 2002. –С. 57.

соответствии с общей социально-экономической целью государства, региона или конкретного предприятия.

**Этика партнерских отношений** – это взаимоуважение партнеров, честность, доверие, высокая ответственность, т.е. принципы социального партнерства.

**Механизм социального партнерства** является наиболее важным элементом системы социального партнерства, поэтому его автор рассматривает подробно. Он подчеркивает, что элементы системы социального партнерства в отдельности не могут обеспечить выполнение всех его задач. Только в системном единстве возможно достижение главной цели – социального мира и согласия в обществе.

Социальное партнерство – это цивилизованная форма общественных отношений, обеспечивающая защиту интересов сторон путем заключения соглашений и договоров<sup>20</sup>.

Социологический подход к анализу категории социального партнерства дает возможность его рассмотрения как социального института. Понятие социального партнерства как социального института основывается на взаимосвязи органов исполнительной власти, объединений и ассоциаций предпринимателей и профессиональных союзов. Эти социальные институты, занимающие во многом различное и неравное положение в обществе, в системе общественных отношений, в целом в системе социального партнерства выступают как равноправные субъекты этой системы, равноправные стороны переговоров и соглашений.

В системе социального партнерства профсоюзы представляют наиболее подвижный элемент трудовых отношений – наемных работников. Главным делом, общественным назначением профсоюзов является защита конституционных прав и законных интересов трудящихся, понимаемых в самом широком смысле, недопущение административного произвола в отношении трудящихся, улучшение условий их труда и быта, решение социальных проблем.

Крупнейшее объединение профсоюзов России – ФНПР в начале 90-х годов выступила инициатором практического становления и развития социального партнерства в России, зафиксировав в своих официальных документах, что социальное партнерство является главным методом взаимодействия профсоюзов с органами государственной власти и объединениями предпринимателей, работодателей. Благодаря целенаправленной деятельности ФНПР фактически был создан механизм защитной деятельности профсоюзов в условиях трансформации социально-трудовых отношений – социальное партнерство.

Особенности российской модели социального партнерства:

- особая, наиболее важная, по сравнению с другими странами, роль государства в становлении и реализации социально-партнерских отношений на всех уровнях регулирования социально-трудовых отношений, что, в свою очередь, определяется традиционно сильной ролью российского государства во всех общественных процессах;
- высокая степень региональных особенностей является отражением значительной специфики различных регионов России при вхождении в рыночную экономику;

---

<sup>20</sup> Михеев В.А. Политика социального партнерства. М., 1999. С. 3.

– плюрализм уровней, форм, разновидностей договоров и соглашений, заключаемых в системе социально-трудовых отношений<sup>21</sup>.

**Список литературы:**

1. *Башмаков В.И., Санатулов Ш.З.* Профсоюзы современной России. М., 2007.
2. *Бизюков П. В.* Альтернативные профсоюзы на пути освоения социального партнерства // Социс. 2001. № 5.
3. *Киселев В.Н., Смольков В.Г.* Социальное партнерство в России. М., 2002.
4. *Клементьев Д.С.* Социология управления. М., 2008.
5. *Комаровский В.В.* Особенности профсоюзов как общественного института // МЭиМО. 1998. № 2.
6. *Мальшиев М.А.* Государство в системе российского социального партнерства. М., 2011.
7. *Мальшиев М.А.* Профсоюзы в социально-партнерских отношениях в сфере труда. М., 2009.
8. *Михеев В.А.* Политика социального партнерства. М., 1999.
9. *Осипов Е.М.* Социальное партнерство и малый бизнес в России: теория, методология, анализ. М., 2011.
10. *Нетеребский О.В.* Становление и развитие системы социального партнерства (Региональный аспект). М., 2003.
11. *Пашко Т.Ю.* Гендерный аудит как метод анализа социально-экономических отношений на предприятии // Труд и социальные отношения. М., 2009. № 7 (61).
12. Профсоюзы России: Современный этап. 1990 – 2005 годы. М., 2005.
13. Приложение к газете «Солидарность». 2006. № 43.
14. Социальная работа и гражданское общество / Под. ред. И.А. Григорьевой. СПб., 2006.
15. ФНПР в меняющемся обществе: Информ. сб. от IV к VI съезду. М., 2006.
16. ФНПР в меняющемся обществе: Инфор. сб. от IV к VI съезду ФНПР. М., 2006.
17. Четвертый Съезд ФНПР. Стенографический отчет. М., 2002.
18. *Шулус А.А.* Методологические основы исследования экономической деятельности // Труд и социальные отношения. 2001.
19. *Шулус А.А.* Гражданское общество и профсоюзы: Сб. материалов. М., 2006.
20. *Шулус А.А.* Социальное государство как концептуальная основа построения союзного государства // Труд и социальные отношения. 2007.

---

<sup>21</sup> *Мальшиев М.А.* Государство в системе российского социального партнерства. М., 2011. С. 29.