

© 2001 г.

В.Ю. БОЧАРОВ

ИНСТИТУЦИАЛИЗАЦИЯ ДОГОВОРНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

БОЧАРОВ Владислав Юрьевич — кандидат социологических наук, ассистент кафедры социологии, политологии и управления Самарского государственного университета.

Договорные трудовые отношения, которые функционируют сегодня в странах с развитой экономикой, сложились не сразу. Анализируя историю их становления, можно заметить, что по мере развития производства и общества они приобретали все более совершенные механизмы взаимодействия сторон, формировались нормы и традиции, появлялись специализированные роли и организации. Таким образом, происходила постепенная институциализация этих отношений, рождался соответствующий социальный институт, от уровня развития которого зависели характер воспроизводства трудового потенциала, уровень жизни в стране, потребительский спрос, состояние социальной напряженности.

Становление социального института найма является объективной потребностью, без которой не может существовать современное капиталистическое производство, основанное на отношениях наемного труда и капитала. Под термином "социальный институт найма" мы понимаем относительно устойчивые типы и формы социальной практики, посредством которых обеспечивается устойчивость и регулирование связей субъектов договорных трудовых отношений.

На наш взгляд, решение проблемы институционализации договорных трудовых отношений требует, прежде всего, ее комплексного изучения. Разрозненные исследования отдельных компонентов, таких, например, как организационные структуры, законодательство, роль органов государственной власти не позволяют получить обоснованные данные о степени сформированности социального института найма. Тем не менее их материалы показывают, что реальное состояние договорных отношений на российских предприятиях не отвечает требованиям не только перехода к пост-индустриальному укладу производства, но и его функционированию в условиях индустриального этапа. Анализ основных признаков взаимодействия субъектов трудовых отношений в нашей стране дает основание утверждать, что они находятся на первом, раннекапиталистическом, этапе институционализации¹. Для этого этапа характерно неравноправное положение и почти полная зависимость работника от работодателя, правовая незащищенность наемного персонала и отсутствие легитимных организаций, реально отстаивающих его интересы. Еще одним моментом, характерным для этого этапа договорных трудовых отношений, является незаинтересованность и нежелание работодателей считаться с трудовым законодательством в соблюдении элементарных прав работающих. Здесь же можно говорить о бесконтрольности со стороны государства за состоянием дел в сфере труда.

Исследования, проведенные в группе промышленных предприятий Самарской области, свидетельствуют, в частности, о том, что отечественный наемный персонал начинает осознавать свою роль в договорных трудовых отношениях². Однако происходит это чрезвычайно медленно. Суть в том, что ни наемный работник, ни его традиционный представитель - профсоюз не были готовы к реалиям современной экономической системы. Новые роли и ситуации просто незнакомы людям, у них нет соответствующего опыта деятельности. Социальный механизм переговоров, являющийся главным звеном, вокруг которого формируются остальные элементы социального института найма, развит слабо. Переговоры между наемными работниками и работодателем ведутся далеко не везде, а если и ведутся, то, судя по ответам респондентов, нег четкой ясности, кто представляет сторону наемного персонала. Данные таблицы 1 свидетельствуют о том, что более 40% работников промышленности, а в некоторых отраслях - до 50% не знают, кто ведет переговоры, четвертая часть работников уверена, что их не ведет никто. Кроме того, в большинстве случаев переговоры между сторонами договорных трудовых отношений проходят лишь при заключении коллективного договора (табл. 2). Самая распространенная ситуация на предприятиях - отсутствие переговорного процесса, на что указали 32,4% всех опрошенных. Тем не менее, сегодня наемные работники четко осознают необходимость постоянного переговорного процесса. Осознается и необходимость создания представительных органов для ведения таких переговоров. В частности, распределение мнений работников по поводу высказывания "Согласны ли Вы с утверждением, что переговоры с администрацией должна вести специально избранная постоянная комиссия, в которую входят представители всех подразделений предприятия, в том числе и от профсоюзного комитета?" выглядит следующим образом: полностью согласен - 45,8%; пожалуй, согласен - 25,8%; не знаю - 18,0%; пожалуй, не согласен - 7,0%; совсем не согласен - 3,4%.

Дальнейшее развитие процесса институционализации договорных трудовых отношений невозможно без формирования организационных структур и законодательного закрепления норм и процедур диалога. В первую очередь, необходима разработка принципиально нового комплексного подхода к проблеме взаимодействия предпринимателей и наемных работников. В настоящее время законом предусмотрена процедура, в рамках которой переговоры проводятся только в период подготовки и заключения нового коллективного договора, на протяжении всего срока действия последнего они не предусматриваются. На отечественных предприятиях по-прежнему преобладают директивные управленческие отношения. Поскольку социальный механизм коллективных переговоров не работает, оказываются невостребованными и организации,

Таблица 1

**Распределение ответов на вопрос "Кто у Вас ведет переговоры с администрацией от имени коллектива?"
(N = 600; в % от числа опрошенных в различных отраслях)**

Ведут переговоры	Легкая пром.	Машиностроение	Химия и нефтехимия	Нефтепереработка	Пищевая	Стройматериалы	Вся пром.
Профсоюзный комитет или	31,9	27,1	20,0	25,0	2,2	24,2	21,9
Совет трудового коллектива	15,4	7,1	10,8	0,0	1,1	9,1	8,1
Специальная комиссия по переговорам	6,6	3,6	5,8	0,0	0,0	4,0	3,8
Никто не ведет	14,3	26,4	14,2	37,5	46,7	25,3	25,7
Затруднились ответить	31,9	35,7	49,2	37,5	50,0	37,4	40,5

Таблица 2

**Регулярность проведения переговоров между работниками и администрацией
(N = 600; в % к числу опрошенных в разных отраслях)**

Частота переговоров	Легкая пром.	Машиностроение	Химия и нефтехимия	Нефтепереработка	Пищевая	Стройматериалы	Вся пром.
Переговоры ведутся регулярно	41,8	17,1	9,2	5,0	4,4	10,1	15,3
Ведутся только при заключении колдоговора	25,3	32,9	29,2	30,0	11,1	24,2	25,9
Не ведутся	17,6	27,9	20,8	37,5	56,7	42,4	32,4
Затруднились ответить	15,4	22,1	40,8	27,5	27,8	23,2	26,4

представляющие эти стороны. Между тем, постоянное согласование интересов сторон является эффективной предпосылкой для их конструктивного взаимодействия³. Это особенно актуально в современных условиях коренного изменения технического уклада производства. Хорошо известно, чем выше уровень содержания труда, тем сильнее проявляются преимущества сотрудничества и согласования интересов сторон⁴. Коллективные переговоры должны вестись постоянно, обеспечивая мирное развитие договорных трудовых отношений и взаимодействие субъектов. Такая практика является неотъемлемой чертой многих зарубежных систем договорных трудовых отношений³. Более того, в некоторых странах обязательность постоянного ведения коллективных переговоров закреплена законодательно. Функционирование такого социального механизма позволяет вовремя разрешать назревающие проблемы и не доводить отношения работников и работодателей до конфронтации, способствует интернализации действующих норм, снижению социальной напряженности на предприятиях и в обществе в целом.

Для того, чтобы переговорный процесс состоялся, каждая сторона переговоров должна быть представлена каким-либо легитимным органом, особенно это актуально для наемных работников. Характерной чертой зарубежных систем договорных трудовых отношений является формирование органов функционального представительства работников, в компетенцию которых входят социальные и экономические проблемы. Представительные органы работников создаются наряду с профсоюзами и имеют такое же право представлять работников в переговорах с работодателями, как и профсоюзы. Такие органы стали создаваться повсеместно, когда проявилась тенденция

ослабления позиции профсоюзов⁶. Опыт организации комиссий по переговорам между сторонами договорных трудовых отношений широко внедрен в Германии, Австрии, Швеции. В этих странах постоянный диалог между персоналом и работодателем успешно ведут советы предприятий, производственные советы, комиссии по переговорам. Они имеют широкие права - следить за соблюдением законодательных актов о труде, вносить от имени представляемых работников различные предложения и вести переговоры по их реализации. Распространена практика, когда без согласия таких советов или комиссий нельзя изменить распорядок рабочего дня, время, место и порядок выплаты заработной платы, ввести в действие новое оборудование.

Важно заметить, что идея создания таких органов преследуется не только на Западе. В нашей стране существовала своя традиция. В советское время на предприятиях функционировали постоянно действующие производственные комиссии, различные комитеты и совещания. В последние годы СССР был распространен также опыт создания советов бригад, цехов, всего трудового коллектива. Правда, в то время такие органы были, прежде всего, элементом патерналистской политики, проводимой государством по отношению к персоналу, и выполняли так же как и профсоюзы идеологическую функцию по стимулированию производства и включению работника в организацию. Они не рассматривали вопросы договорных трудовых отношений. Все находилось под контролем государства. Тем не менее опыт деятельности таких органов, безусловно, имеет ценность для решения задачи создания легитимных органов представительства работников наемного труда. Важно это и с точки зрения включенности наемного работника в организацию, что может способствовать преодолению апатии и равнодушия, повышению трудовой и социальной активности самоорганизации наемных работников.

Работодателю включиться в договорные трудовые отношения, несмотря на присутствие инерционных моментов сознания советской эпохи, значительно проще, чем наемному персоналу. У него в руках администрация предприятия, деньги, власть, организации (союзы работодателей). Наемных работников могли бы представлять профсоюзы, другие альтернативные организации⁷. По данным нашего исследования, профсоюзы имеют незначительный авторитет и пользуются поддержкой не более 20% работников. Остальные убеждены в полной их зависимости от работодателя. Деятельностью профсоюза полностью удовлетворены 5,8%; скорее удовлетворены, чем нет - 15,9%; затруднились ответить - 19,1%; скорее не удовлетворены - 33,5% и совершенно не удовлетворены - 25,7%.

Результаты, выполненных нами исследований, позволяют сформулировать некоторые выводы о перспективах институционализации договорных трудовых отношений в нашей стране.

1. Бесперспективны надежды на рост материального благосостояния людей и укрепление трудового потенциала страны без формирования полноценного социального института найма, учитывающего общие и местные возможности и традиции. Только благодаря социальному институту найма, возможно решение вопросов регулирования оплаты и условий труда, перераспределения трудовых ресурсов, повышения мотивационного потенциала наемных работников и обеспечения расширенного воспроизводства трудовых ресурсов страны.

2. Необходим комплексный анализ состояния развития договорных трудовых отношений с учетом всех направлений их институционализации. Все исследования, которые рассматривают отдельные вопросы о профсоюзах, коллективных переговорах, вмешательстве государственных органов в социально-трудовую сферу, формировании структур предпринимателей - дают знание о состоянии лишь отдельных аспектов процесса, но не могут дать ответа о решении проблемы в целом. Все эти элементы являются компонентами социального института найма, а подход к решению отмеченной проблемы может быть только комплексным. Дело в том, что дальнейшее развитие взаимодействия между работодателем и работниками наемного труда будет проходить на базе не тех первичных социальных отношений, которые формировались на первом

этапе возникновения договорных трудовых отношений, а на базе более сложного социального образования.

3. Нельзя не учитывать, что наемный труд в сегодняшних условиях практически лишен своего представительства в диалоге с работодателем. Есть и исключения, но основная часть профсоюзов никакого отношения к своим функциям, которые они должны выполнять в системе договорных трудовых отношений, не имеет. Поэтому любые попытки органов государственной власти взаимодействовать исключительно только с профсоюзами лишь закрепляют ситуацию, в которой сохраняется монополия профсоюзов на право защищать интересы наемного персонала, при их очевидной полной зависимости от работодателя. В этих условиях консервируются такие негативные черты как отсутствие легитимности этих организаций, а также неготовность профсоюзов, включаясь в переговорный процесс, отстаивать интересы наемного труда.

4. Сохранению существующего консервативного отношения к социальному институту найма в значительной мере способствует вера в то, что рынок все сам расставит на свои места, что государство не должно вмешиваться в процессы, происходящие в социально-трудовой сфере предприятий. Ускорение процесса требует принципиального изменения государственной политики в сфере труда, особенно в части договорных трудовых отношений. Необходимы изменения и в законодательстве, и в структурах исполнительной власти, и в практике судебной деятельности.

5. В сложившихся условиях бездействия отечественных профсоюзов в механизме коллективных переговоров эту проблему можно было бы решить в помощью создания на предприятиях постоянно действующих комитетов (комиссий) по урегулированию вопросов в социально-трудовой сфере предприятий. Тем более, что и идея создания таких органов находит поддержку среди работников предприятий, которые не видят смысл в выдвигании своих требований индивидуально. Данные органы представительства наемного персонала явились бы тем самым недостающим звеном в системе договорных трудовых отношений и позволили бы ускорить процесс ее институционализации.

6. Важно постоянно учитывать особые условия России и невозможность прямого копирования западных технологий и опыта применительно к нашим предприятиям. Целесообразно обратиться к более понятным нашим людям формам, которые имели место в прошлом и которые можно реанимировать с целью получения какого-то реального эффекта, потому что они будут более жизнеспособны, чем искусственные образования заимствованные у Запада.

7. Учитывая определенные особенности мышления и ориентации (менталитет) работников наемного труда в нашей стране, можно утверждать, что профсоюз, с его опытом содействия патерналистской политике отечественных предприятий мог бы стать легитимным представителем значительной части наемного персонала в области оплаты труда. Для этого необходимо, чтобы он избавился хотя бы от двух принципиальных недостатков в своей работе: глобальной зависимости от работодателя и страха перед необходимостью сделать эту деятельность одним из центральных звеньев своей работы.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ См. подробнее: *Миронов А.Н., Эйдельман Я.Л.* Социально-трудовые отношения в свете перспектив развития экономики // Социально-трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России. Материалы научной конференции. Самара, 1999. С. 69-70; К изучению общественных проблем труда в России первой половины 90-х годов: субъекты и объекты социально-трудовых отношений (рук. проекта Л.А. Гордон). Социально-трудовые исследования. Выпуск V. М., 1996. С. 14-15; *Хоффер Ф.* От авторитарного монолога - к социальному диалогу // Социально-трудовая сфера: преодоление негативных последствий переходного периода в РФ. М., 1999.

² Исследование проводилось в рамках Мониторинга социально-трудовой сферы промышленности, программа которого предусматривает специальные опросы и сбор статистической информации на предприятиях шести промышленных отраслей. Объем выборки 600 человек. Работа выполнялась НИИ социальных технологий СамГУ с участием автора в IV квартале 2000 года.

³ См. подробнее: *Бочаров В.Ю., Базунова Е.А.* Переговорный процесс в рамках социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях // Поволжский социальный вестник. Самара, 1999. <http://osi.samara.ru/socio.nsf>.

⁴ См.: *Тукумцев Б.Г.* Социально-трудовые отношения в контексте государственных интересов // Социально-трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России. Материалы научной конференции. Самара, 1999. С. 11.

⁵ См.: *Сплин А.А.* Механизм коллективных переговоров // Профсоюзы и экономика. 1996. № 2. С. 58.

⁶ См.: *Силин А.А.* О социальном партнерстве и регулировании трудовых отношений на Западе и в России (последние тенденции) // Труд за рубежом. 1997. № 2. С. 89.

⁷ См. об этом: *Козина И.М.* Профсоюзы в коллективных трудовых конфликтах; *Бизюков П.В.* Альтернативные профсоюзы на пути освоения социального пространства; *Борисов В.А.* Социальное партнерство в России: специфика или подмена понятий // Социол. исслед. 2001. № 5. С. 29-66.