

УДК 364:316(06)

ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ И РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ

© 2012 г. В. Д. Котальников

*Законодательное собрание Ростовской области,
комитет по социальной политике, труду, здравоохранению и спорту*

В статье рассмотрены особенности социально-трудовых отношений наемных работников и собственников; разрешение трудовых конфликтов; роль профсоюзов в организации переговоров работодателей и наемных работников.

Ключевые слова: профсоюзы; рабочие; собственники; трудовые конфликты; институт; забастовки.

The article describes some features of social and labor relations between the employees and property owners, resolutions of labor conflicts and the role of trade unions in the negotiations between the employers and employees.

Key words: trade unions; workers; owners; labor conflicts; institute; strike.

Социально-трудовые отношения работодателей-собственников и наемных работников всегда отличались высокой степенью конфликтности, особенно в период первоначального накопления капитала. Исследователи приводят примеры жесточайшей эксплуатации рабочих на раннекапиталистических предприятиях. Конечно, ответом работников были вспышки бунта, неповиновения. Со временем острота конфликта и их напряженность снижались. Причиной стало не столько улучшение условий труда, сколько процессы институционализация социально-трудовых конфликтов.

П. Бергер и Т. Лукман подчеркивали неразрывную связь институционализации с хабитуализацией (опривычиванием) действий, которая адаптирует и стабилизирует повседневное поведение людей. Постепенно социально-трудовые конфликты перестали восприниматься как признак социальной патологии, социальная болезнь. Конфликт — следствие различий в интересах, естественных для данной системы социальных отношений, для данной системы общественного разделения труда. Это различие невозможно упразднить, не ликвидировав носителей

данных интересов, не изменив социальное, экономическое устройство общества. Так, К. Маркс видел разрешение противоречия между трудом и капиталом в положительном упразднении частной собственности. Но при сохранении исходных социальных условий социальная стабильность, порядок во взаимодействии наемного труда и капитала, сохраняются при превращении разрешения конфликтов в текущий рабочий процесс.

Как считал известный конфликтолог Р. Дарендорф, успешное разрешение конфликтов начинается с признания их неизбежными, оправданными и целесообразными для данной системы. Иначе говоря, легитимизация — важнейшее условие управления конфликтом. Должно быть добровольное согласие, готовность людей соблюдать тот или иной порядок конфликтного поведения. Тот, кто рассматривает конфликт как девиацию, отклонение от некоей нормы, не сможет добиться разрешения конфликтной ситуации. Но при этом следует отказаться от любых попыток устранить причины конфликта в силу их неустранимости. Регулирование конфликта должно заключаться в выявлении форм его проявления, канализации конфликта. Причем

формы конфликта достаточно вариативны, поэтому создается возможность, широкое поле его творческого разрешения [4].

Институционализация социально-трудовых конфликтов способствует протеканию их в пределах установленных норм и правил и переводит взаимоотношения работодателей и работников на качественно новый уровень, уровень современного модернизированного общества. Институционализация делает протекание конфликта предсказуемым. Неинституционализированный конфликт представляет собой стихийный взрыв недовольства.

Процесс институционализации конфликта заключается в формировании специализированных институтов, предназначенных для его урегулирования. Л. Е. Петрова, ссылаясь на Э. Гидденса, предлагает рассматривать профсоюзы именно как институт трудового посредничества в конфликтах, поскольку именно профсоюзные организации способны содействовать мирному разрешению противоречий, возникающих на предприятии. «Профсоюзы, — писал Э. Гидденс, — возникли как средство устранения дисбаланса власти между рабочими и работодателями. Если отдельный рабочий сам по себе почти не имел влияния, то с помощью коллективной организации это влияние возросло. Предприниматель может обойтись без конкретного рабочего, но без труда всех или большинства рабочих он не обойдется» [3]. Деятельность профсоюза можно рассматривать, как попытку сбалансировать отношения между наемными работниками и работодателями в условиях рыночной экономики.

Институционализированный конфликт — это процесс, протекающий в соответствии с определенными нормами и правилами, имеющий структурную основу протекания. Процессы институционализации требуют формирования организационных структур и законодательного закрепления процедур диалога — переговоров. Д. В. Калашников различает переговоры в широком и узком смысле: «В широком смысле переговоры можно определить как специфический тип регулирования институционализованного конфликта. Более узко переговоры — искусство взаимодействия с человеком или группой, обладающих несходными взглядами, с целью выработать взаимовыгодное соглашение» [5].

Поэтому коллективные договоры, заключаемые между работниками в лице профсоюзов и работодателями, представляют собой «институты ведения переговоров и сглаживания разногласий между работодателями и наемными работниками» [1].

Результатом переговоров как цивилизованного разрешения конфликта должно стать взаимовыгодное соглашение. Легитимизация переговорного метода разрешения конфликтов требует отказа каждой из сторон от ведения переговоров в стратегии «выиграть или проиграть», стремления добиться решения своих собственных проблем за счет другого. Цивилизованность конфликтных отношений заключается в признании права каждой из сторон иметь собственные вполне законные интересы. Опыт развитых стран показывает, что устойчивые и продуктивные трудовые отношения возможны именно при взаимном учете интересов. Профсоюзы и работники должны принимать во внимание прибыли компании, динамику производительности труда. Но и работодатели должны учитывать, что работа на данном предприятии является, как правило, единственным источником дохода наемного работника и его семьи. Поэтому совершенно недопустима ситуация работы «в долг», без выплаты вовремя заработной платы — практика, сложившаяся в 1990-е годы на российских предприятиях. В качестве иллюстрации хочется привести пример из зарубежной практики. Ли Якокка возглавил компанию «Крайслер», когда та пребывала в затяжном кризисе. Для улучшения ситуации понадобилось довольно незначительное сокращение заработной платы работникам. Профсоюзы не давали согласия на это действие. Тогда Якокка прибег к сильному аргументу: он установил себе жалование в размере 1 долл. в год, до тех пор, пока прежний уровень зарплаты рабочим не будет восстановлен. Конечно, Якокка не бедный человек и после этого не впал в нищету. Но символическая готовность на ограничение собственных интересов вынудила профсоюзы согласиться на необходимые для компании сокращения расходов. Надо ли говорить, что Якокка сдержал обещание, данное профсоюзу? В условиях нашей страны массовые неплатежи заработной платы, сопровождавшиеся риторикой об экономических трудно-

стях, не задевали интересов администрации, собственников. Призыв к согласию с данной ситуацией не опирался на взаимную основу, поэтому породил ответные социально-агрессивные действия.

Для того чтобы переговорный процесс состоялся, каждая сторона переговоров должна быть представлена каким-либо легитимным органом. Особенно актуально это для наемных работников. Поэтому процедуры институционализации конфликтов связаны с проблемами формирования структур, организаций, осуществляющих представительство сторон переговорного процесса. Тем более проблема представительства актуальна, если работникам и предпринимателям удастся наладить постоянный диалог, а не краткосрочное ежегодное взаимодействие, именуемое «подписанием коллективного договора». Постоянное согласование интересов сторон является эффективной предпосылкой для их конструктивного взаимодействия. Коллективные переговоры должны вестись постоянно, обеспечивая мирное развитие договорных трудовых отношений и взаимодействие субъектов. Такая практика является неотъемлемой чертой многих зарубежных систем договорных трудовых отношений, в то время как в российском законодательстве под коллективными переговорами понимается только ведение переговоров между представителями работников, работодателей по поводу заключения коллективных договоров и соглашений (Федеральный Закон «О коллективных договорах и соглашениях»). Постоянная основа для ведения переговоров позволяет вовремя разрешать назревающие проблемы, не доводить отношения работников и работодателей до открытого противостояния.

Вопрос о представительстве интересов сторон конфликта, представителях, уполномоченных вести переговоры, особенно актуализируется в момент обсуждения очередного закона, касающегося социально-трудовых отношений. Например, такая дискуссия вспыхнула в момент обсуждения проекта нового Трудового кодекса. Предложения от профсоюзов предлагали закрепить отечественную традицию монопольного представительства интересов трудящихся. Противники ссылались на бездействие профсоюзов в ряде вопросов, малочисленность их состава, или,

наоборот, многочисленность различных профсоюзных организаций на некоторых предприятиях, отсутствие связи профсоюзов с рядовыми работниками.

Действительно, исследования показывают наличие проблем с профсоюзным участием в переговорном процессе. Так, оказалось, что переговоры между наемными работниками и работодателем ведутся далеко не везде. Работники не имеют четкого представления о том, ведутся ли эти переговоры, если ведутся, то кто представляет их интересы перед работодателем.

Как видим, о регулярности ведения переговоров заявили чуть более 40% работников легкой промышленности. Остальные отрасли характеризуются крайней нерегулярностью (от 4,4% в пищевой промышленности до 17% в машиностроении). От 11% до 30% заявили о связи переговоров исключительно с процессом подписания коллективного договора. О том, что переговоры не ведутся вообще, заявило в некоторых отраслях большинство опрошенных респондентов (56,7% в пищевой промышленности, 42,4% — стройматериалов). Высок процент тех, кто не имеет никакой информации о проходящих переговорах, и поэтому затруднились ответить.

Что касается представительства на переговорах, то наиболее распространенный ответ — «не знаю, затрудняюсь ответить» или «никто не ведет». Надо сказать, что и профсоюзы в качестве представителя назывались недостаточно часто (максимально высокий показатель — легкая промышленность — 31,9%).

Взвешенное решение вопроса, на наш взгляд, предполагает не только анализ способности современных российских наемных работников к самоорганизации, но и изучение опыта развитых стран. Обычно в западных странах законодательством и административно-судебной практикой сторонами переговорного процесса признаются профсоюзы и их объединения, а также предприниматели и их союзы (ассоциации). Эта ситуация является результатом развития рабочего и профсоюзного движения и вполне соответствует российскому менталитету.

С учетом западного опыта и российских реалий следует признать преимущественное право, и даже обязанность профсоюзов пред-

ставлять работников на переговорах с работодателем. Соответственно этому следует оценить попытки вывести профсоюз из переговорного процесса. Так, например, в ходе работы над новым Трудовым кодексом предлагалось закрепить право представительства лишь за профорганизациями, объединяющими более половины работников предприятия. Но таких предприятий сегодня немного, в большинстве случаев в профсоюзы входят как раз менее 50% работников. Принятие данного предложения автоматически лишило бы профсоюзы возможности представлять интересы работников в переговорах с работодателями. К счастью, законодатель на это не пошел, была принята другая редакция статьи о представительстве.

Профсоюзам удалось отстоять свои позиции в законодательном оформлении представительства интересов трудящихся. В соответствии с российским законодательством определяется право вести коллективные переговоры от имени работников в первую очередь органам профсоюзов и их объединений, уполномоченным на представительство в соответствии с их уставами, органам общественной самодеятельности, образованным на общем собрании (конференции) работников организации и уполномоченным им. Причем работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган профсоюза представлять их интересы в ходе коллективных переговоров с целью заключения, изменения, дополнения коллективных договоров и соглашений, контроля над их выполнением.

Законом «О коллективных договорах и соглашениях» рекомендовано для ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров и соглашений на равноправной основе образовывать комиссии из наделенных полномочиями представителей, состав которых определяется решением сторон. Предусмотрена система гарантий и компенсаций лицам, участвующим в коллективных переговорах, включая специалистов, приглашенных для участия в этой работе. Но при этом Законом «О коллективных договорах и соглашениях» и Федеральным законом «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» определены порядок и основные задачи комиссии, которая готовит проект Ге-

нерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации. Российский путь институционального реформирования заключается не в отказе от любого централизма, а в формировании модели, при которой решались бы задачи как макросоциального регулирования, так и микро моделирования на уровне отдельных предприятий.

Концептуальная основа профсоюзной деятельности — признание факта неизбежных объективных противоречий между работниками и работодателями, касающихся в первую очередь вопросов организации, условий, охраны и оплаты труда, социальных гарантий трудящимся и членам их семей. Переговоры мы обозначили как специфический тип регулирования институционализированного конфликта. Большинство профсоюзных организаций России признают их преимущество перед другими действиями. Так, в Платформе Федерации независимых профсоюзов России сказано, что «лучшим способом преодоления этих объективных социальных противоречий является конструктивное сотрудничество на основе достигнутых соглашений работодателей и работников, которые для защиты своих социально-экономических интересов объединены в профессиональные союзы, построенные на демократических принципах и действующие на основании закона» [2].

Но при этом в случае отказа работодателей от переговоров, неконструктивного их ведения или неисполнения достигнутых ранее соглашений профсоюзы используют как средство давления коллективные действия, включая пикеты, митинги, забастовки и другие формы, не противоречащие законодательству. Большинство теоретиков и практиков забастовка признается наиболее серьезным средством давления работников на работодателей и даже главным средством борьбы из числа тех, которыми располагает рабочий класс.

Конечно, мирные переговоры без мобилизации трудящихся на промышленные акции — наиболее приемлемый путь развития отношений с работодателем. Путь влияния на работодателей через судебную защиту — более цивилизованный путь. Но при этом профсоюзные лидеры прекрасно осознают

ограниченность этих возможностей на современном этапе: «...Сегодня повлиять на собственников закон нам не позволяет... Они чувствуют свою силу, знают, что к ним подхода нет...» [6]. Оказалось, что зачастую кроме забастовки, бьющей по карману собственника или грозящей публичным скандалом властям, другого способа добиться реализации своих прав нет.

Забастовка есть крайний случай проявления социального конфликта, в котором отражаются противоречия интересов различных групп, сильное и мощное орудие, поэтому она зачастую подвергалась политизации практиками рабочего и коммунистического движения. Вот только небольшая подборка определений этой акции. Забастовка — это: школа борьбы за захват власти (Энгельс), орудие революции (Бакунин), массовая всеобщая стачка как выражение политической сознательности (Р. Люксембург), практика и символ революции (Сорель), инструмент разрушения государственного аппарата (Ленин). «Все эти формулы являются не чем иным, как выражением соотношения между повседневной борьбой рабочих на предприятии и планами освободительной борьбы, создаваемыми в обществе усилиями профессиональных революционеров» [7].

Анализ забастовочного движения как способа решения трудовых конфликтов показал формирование особенной российской институциональной модели.

Во-первых, значительная часть забастовок и других форм протеста на предприятиях возникает стихийно, изначально носит непрофсоюзный характер.

Во-вторых, поведение профкомов при стихийно возникающих коллективных протестах демонстрирует двойственность их позиции: с одной стороны, действуя в рамках общей концепции социального партнерства, они стремятся к снижению уровня конфликтности, с другой — коллективные акции, забастовки способствуют повышению авторитета профсоюза как массовой организации наемных работников.

В-третьих, институционализация конфликта практически всегда проходит в рамках представительства профсоюза (либо традиционного, либо альтернативного). Профсоюзное представительство дает возможность

легитимизировать конфликт в глазах властных структур.

В-четвертых, снижение количества организованных забастовок сопровождается ростом судебных способов решения трудовых конфликтов. В этой ситуации возрастает роль профсоюзов в оказании консультативно-юридической и представительской помощи.

В-пятых, альтернативные профсоюзы в трудовом конфликте ведут себя более радикально, готовы поддержать практически любые протестные действия; традиционный профсоюз более силен в организационном плане, поэтому стремится использовать организационно иерархический диалог.

В-шестых, альтернативные профсоюзы, как правило, предлагают поддержку, основанную на авторитете лидера, в то время как традиционные профсоюзы опираются на силу организационных структур. Но отношения, основанные на эмоционально-психологических факторах, способны породить солидарные действия лишь на короткий период. Для закрепления и пролонгирования солидарного эффекта требуется наличие формальной структуры и организации. Это качество предоставляет наемным работникам только профсоюзная организация, действующая на основании длительных социальных взаимодействий.

Итак, социально-трудовые отношения работодателей-собственников и наемных работников всегда отличались высокой степенью конфликтности, в то время как важнейшим признаком модернизации социально-трудовой сферы является институционализация и легитимизация социально-трудовых конфликтов, т. е. существование норм и правил протекания социально-трудового конфликта и добровольное согласие, готовность людей соблюдать порядок конфликтного поведения.

Процесс институционализации конфликта заключается в формировании специализированных институтов, предназначенных для урегулирования конфликтов. Профсоюзы выступают именно таким институтом. Как институт трудового посредничества в конфликтах, профсоюзные организации способны содействовать мирному разрешению противоречий, возникающих на предприятии. Процессы институционализации требуют не только формирования организационных

структур, но и законодательного закрепления процедур диалога — переговоров. Легитимизация переговорного метода разрешения конфликтов требует отказа каждой из сторон от ведения переговоров в стратегии «выиграть или проиграть», стремления добиться решения своих собственных проблем за счет другого. Цивилизованность конфликтных отношений заключается в признании права каждой из сторон иметь собственные не вполне законные интересы. Профсоюзы и работники должны принимать во внимание прибыли компании, динамику производительности труда. Но и работодатели должны учитывать, что работа на данном предприятии является, как правило, единственным источником дохода наемного работника и его семьи.

Значимость переговорного процесса на уровне предприятия зависит от типа коллективно-договорной модели страны. Принято выделять североамериканскую и европейскую модели, различающиеся степенью централизации коллективно-договорного процесса. С учетом западного опыта и российских реалий следует признать преимущественное право, и даже обязанность профсоюзов представлять работников на переговорах с работодателем. Соответственно этому следует оценить попытки вывести профсоюз из переговорного процесса и ограничить представительские права профсоюзов как неприемлемые. Но при этом российская институциональная модель не может ограничиться уровнем комиссий и комитетов на предприятиях. В область компетенции Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, помимо ведения коллективных переговоров, обеспечения контроля за выполнением соглашения, входят вопросы содействия договорному регулированию социально-трудовых отношений на федеральном уровне.

Переговоры мы обозначили как специфич-

ческий тип регулирования институционализированного конфликта, признаваемый большинством профсоюзных организаций как преимущественный. Но при этом в случае отказа работодателей от переговоров, неконструктивного их ведения или неисполнения достигнутых ранее соглашений профсоюзы используют как средство давления коллективные действия, включая пикеты, митинги, забастовки и другие формы, не противоречащие законодательству.

Особенности российской институциональной модели разрешений конфликтов путем забастовки заключаются в том, что возникновение конфликта носит стихийный характер, но институционализация его происходит в рамках представительства профсоюза.

Литература

1. *Аберкромби Н., Хилл С., Тернер Б. С.* Социологический словарь. — Казань, 1997. — С. 250.
2. Платформа Федерации независимых профсоюзов России. // Вести ФНПР. Спецвыпуск. — 2000. — С. 79.
3. *Гидденс Э.* Социология. — М., 1999. — С. 462.
4. *Дарендорф Р.* Элементы теории социального конфликта. // Социологические исследования. — 1994. — №5. — С. 142–147.
5. *Калашников Д. В.* Переговорный метод управления конфликтом. // Социологические исследования. — 1998. — №5. — С. 107.
6. *Козина И. М.* Профсоюзы в коллективных трудовых конфликтах. // Социологические исследования. — 2001. — №5. — С. 53.
7. *Саломони А.* Забастовка 50/50. Опыт словаря нового мышления. — М., 1989. — С. 307.

Поступила в редакцию

05 февраля 2012 г.



Владимир Дмитриевич Катальников — доктор социологических наук, профессор, депутат Законодательного собрания Ростовской области, председатель комитета по социальной политике, труду, здравоохранению и спорту.

Vladimir Dmitriyevich Katalnikov — Ph.D., Doctor of Sociology, professor, deputy of Rostov Region Legislative Assembly, chairman of Social Policy, Labor, Health and Sports committee.

346500, г. Шахты, пл. Ленина, 1
1 Lenina sq., 346500, Shakhty, Rostov reg., Russia
Тел.: +7 (8636) 22-59-75; e-mail: gsn@itsinpi.ru
