# Введение

Актуальность исследования. Начавшиеся с конца 80х годов XX века перемены, связанные со сменой государственного устройства, форм собственности, с изменениями всего политического и экономического уклада нашей жизни, не могли не затронуть и сферу социальных отношений. Разгосударствление в начале 90-х годов прошлого столетия подавляющей части объектов промышленности и ликвидация планово-централизованной системы государственного управления, существенно повысили степень самодеятельности предприятий.

Одно из принципиальных изменений заключалось в том, что возможность определения цены рабочей силы и условий труда была передана в руки договаривающихся сторон. Работодатели и наемные работники были поставлены перед необходимостью, независимо от государства самим решать эти вопросы в рамках договорных трудовых отношений. И хотя это имело и позитивные последствия, но государственные структуры власти и профсоюзы в значительной степени утратили контроль над положением работников наемного труда и возможность влияния на соблюдение их законных прав [1, с.3].

Анализируя историю становления договорных трудовых отношений в индустриально развитых странах мира В.Ю. Бочаров [1, с.4] замечает, что по мере развития производства и общества договорные трудовые отношения приобретали там все более совершенные механизмы взаимодействия сторон, формировались нормы и традиции, появлялись специализированные роли и организации - то есть, происходила постепенная институциализация этих отношений.

Однако на предприятиях процесс институциализации договорных трудовых отношений находится до сих пор в зачаточном состоянии. Можно лишь говорить, что начинается процесс осознания необходимости объединения усилий работников наемного труда в отстаивании своих прав на достойные условия труда и его справедливую оплату. Не сформированы механизмы взаимодействия сторон договорных трудовых отношений в новых условиях. В подавляющей части случаев отсутствуют легитимные коллективные представители работников наемного труда, реально отстаивающие их интересы. Нормы взаимодействия сторон договорных трудовых отношений, закрепленные законодательно, не соответствуют новым постреформенным условиям.

Важной особенностью сложившейся ситуации является нелегитимный характер подавляющей части профсоюзных организаций, которые оказались не способны на реализацию важнейших функций социального института найма и либо бездействуют, либо имитируют подобную деятельность. Поэтому любые попытки органов государственной власти взаимодействовать исключительно только с профсоюзами, не облегчают положение, а только усугубляют его, так как закрепляют сегодняшнюю ситуацию, в которой очевидны зависимость профсоюзов на предприятиях от работодателя и их полная нелегитимность.

Процесс институциализации договорных трудовых отношений, начавшийся с начала 90-х годов, натолкнулся на отсутствие у профсоюзов опыта и традиций функционирования в рамках рыночной экономики. Отечественные профсоюзы оказались совершенно не готовы к выполнению своих функций, они не легитимны и зависимы от работодателя. В то же время факты говорят о том, что эти организации не осознают серьезности положения и в настоящее время не наметили изменений содержания своей работы.

Профсоюзы утратили некоторые функции, многочисленные свои права, как юрисдикционного, так и социального характера, подверглись изменению правовые формы их деятельности. Данное обстоятельство обострило важную социальную проблему - проблему эффективности реализации права на объединение в профсоюзы и защиты ими прав работников. Эффективность реализации права на объединение в профсоюзы требует состояния защищенности профсоюзами прав работников, которое напрямую зависит от обеспечения их надлежащим правовым инструментарием, закрепления и четкой регламентации в законодательстве отвечающих рыночным условиям правовых форм их деятельности [2, с. 3].

В некоторых случаях профсоюзы не действуют в рамках правовых форм. Они, исчерпав все средства для защиты прав работников и не достигнув никакого результата, апеллируют к Президенту РФ, Генеральному прокурору РФ, что свидетельствует о невыполнении одной из основных задач трудового законодательства, которая заключается в создании необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства [3, ч. 2 ст. 1].

Благодаря такому развитию событий в сфере производства практически не регулируются и не развиваются договорные трудовые отношения. Это не только не способствует решению проблемы воспроизводства качественного трудового потенциала и самой жизни работников наемного труда, но и представляет из себя серьезное препятствие для развития отечественного производства и его способности закрепить за собой место на внутреннем и внешнем рынке.

Таким образом, исследуемая **проблема** заключается в противоречии между объективной необходимостью повышения роли профсоюзных комитетов на современном промышленном предприятии в осуществлении социального контроля и партнерства во взаимодействии наемных рабочих и капитала и истинным положением профсоюзных комитетов на современном предприятии.

**Степень изученности проблемы.** В дореволюционной России и в первые годы советской власти исследователи уделяли внимание, главным образом, условиям труда и заработной плате наемных работников, возникновению профессиональных союзов, как организаций, защищающих экономические интересы наемного персонала для установления более справедливой системы наемного труда. Рассматривались также вопросы, связанные с регулированием отношений между наемным работником и работодателем посредством коллективного договора [1,с. 6-7].

Со второй половины 20-х годов в нашей стране полностью возобладала идеология классовой борьбы. Постепенно была ликвидирована частная собственность на средства производства, и государство стало монополистом в сфере регулирования заработной платы и установления условий найма. Таким образом, исчезла потребность в исследованиях в области договорных трудовых отношений.

Исследования, которые велись, рассматривали систему договорных трудовых отношений в развитых странах Запада с критической точки зрения, не допуская возможности их существования в СССР. Среди авторов можно выделить А.Б. Вебера, В.В. Борисова, В.М. Догадова, С.А. Ершова, А.Е. Пашерстника, В.И. Усенина посвятивших ряд своих исследований различным теоретическим и историческим аспектам возникновения и функционирования наемного труда при капитализме.

С начала 90-х годов у отечественных ученых появилась объективная основа для исследования проблемы становления и функционирования системы договорных трудовых отношений. В этом направлении одними из первых начали работу такие исследователи, как И.Ф. Беляева, Л.А. Гордон, В.Е. Гимпельсон, В.И. Кабалина, И.В. Карелина, Э.В. Клопов, И.М. Козина, В.В. Комаровский, П.В. Романов, А.А. Силин.

Сегодня тему изучения различных аспектов договорных трудовых отношений продолжают разрабатывать Н.В. Авдошина, В.Ю. Бочаров, Ю.В. Васькина, В.И. Герчиков, Е.П. Займалин, В.Ю. Забродин, Б.Г. Тукумцев и другие ученые.

Правовое положение профсоюзов рассматриваются в работах А.А. Абрамовой, Н.Г. Александрова, Е.М. Акоповой, А.А. Аппакова, М. Бабаевой, В.Н. Буцукина, М.В.Васильева, Е.М. Гершанова, Л.Я. Гинцбурга, Г.С. Гончаровой, С.В. Демидовой, В.М. Догадова, С.С. Каринского, Я.Л. Киселева, А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой, В.Г. Малова, М.Е. Мариненко, Л.А. Николаевой, А.С. Пашкова, Л.А. Педченко, В. Ракоти, В.А. Сафонова, Н.М. Сенникова, И.О. Снигиревой, А.В. Стремоухова, А.И. Цепина, С.Ю. Чучи, Б.А. Шеломова, А.И. Щиглика, А.В. Ярхо и др.

Трудом перечисленных и некоторых других отечественных ученых создана теоретическая база для исследований отдельных аспектов роли профсоюзов в договорных трудовых отношений на предприятиях в России в том виде, в каком они сейчас формируются. Многими исследователями подчеркивается специфика роли профсоюзов как представителей наемных работников этих отношениях, и, в частности, подчеркивается ошибочность попыток автоматического использования опыта западных стран в этой сфере.

**Объект исследования:** профсоюзные комитеты на современных промышленных предприятиях.

**Предмет исследования:** роль профсоюзных комитетов в договорных трудовых отношениях в процессе социального партнерства

Цель исследования: обосновать возможность и целесообразность повышения роли профсоюзных комитетов в договорных трудовых отношениях на современном этапе.

**Задачи исследования:**

1. Проанализировать роль и место профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений
2. Выявить основные положения и социологическую интерпретацию переговорного процесса, позволяющую в процессе исследования оценить развитие этого важнейшего социального механизма и степень его востребованности сторонами договорных трудовых отношений.
3. Проанализировать права и гарантии деятельности профсоюзов в нормативной и социологической литературе.
4. Исследовать роль профкома как представительного органа в договорных трудовых отношениях на современном промышленном предприятии.

# 1. Теоретико-методологические аспекты исследования роли профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений

# 1.1 Роль и место профсоюзов в регулировании договорных трудовых отношений на предприятиях

Трудовое право наделяет профсоюзы определенными правами в сфере занятости. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. предоставил право профсоюзам решать по данному Закону возникшие у них с администрацией коллективные трудовые споры, включив их в число субъектов трудового спора на стороне трудового коллектива. И, наконец, следует назвать особо Трудовой Кодекс, указывающий, что права профсоюзов могут определяться не только законодательством, но и уставами предприятий, коллективными договорами и соглашениями, которые являются корпоративными актами, распространяющими свое действие только на коллективы данных предприятий [4].

Профсоюз - это добровольная общественная организация, объединяющая работников, связанных общими интересами по роду их деятельности, как в производственной, так и в непроизводственной сферах, для защиты трудовых и социально-экономических прав и интересов своих членов [6, с. 214].

Субъектом трудового права является не сама эта массовая организация работников, а именно ее органы на всех уровнях, начиная с низового - профкома и кончая федеральным - Советом Федерации независимых профсоюзов или другими федеральными профсоюзными органами.

Законодательство субъектов Федерации не может ограничивать права профсоюзов и гарантии их деятельности, предусмотренные федеральными законами.

Правоспособность профсоюзов, их объединений, первичной профсоюзной организации возникает как правоспособность юридического лица с момента их государственной (уведомительной) регистрации в Минюсте России или его территориальном органе. Но они вправе и не регистрироваться, тогда они не приобретают прав юридического лица [5].

Профсоюзы в России строятся по производственно-территориальному принципу. Они могут создавать свои объединения (ассоциации) по отраслевому, территориальному или иному признаку, учитывающему профессиональную специфику. Различаются их объединения и органы общероссийские, межрегиональные, территориальные (республик, областей, городов, районов). Все эти органы могут быть представителями работников при соответствующих коллективных переговорах и заключении социально-партнерских соглашений.

Профсоюзы со своими членами имеют не правовые, а общественно-профсоюзные отношения в соответствии с их уставом. Взаимоотношения между различными органами профсоюзов также регулируются их уставами и другими актами профсоюзов. Все это не правовые, а внутри профсоюзные отношения. Но отношения профсоюзов с другими органами и в первую очередь с работодателями, их администрацией по вопросам труда, социально-экономическим вопросам регулируются трудовым правом на всех уровнях социально-партнерских отношений. Здесь они выступают и как представители работников, и как органы, наделенные определенными правами по защите интересов трудящихся. Эти отношения профсоюзов являются организационно-управленческими отношениями.

Из легального понятия профсоюза видно, что его основными направлениями деятельности, т.е. функциями, является функция представительства работников, и ее он осуществляет на всех уровнях его органов, и функция защитная по защите и повышению социально-трудовых прав и интересов работников.

Защитная функция профсоюзов - это целенаправленная правовая деятельность (т.е. на правовой основе) по защите трудовых прав и законных интересов трудящихся, охране их от нарушений, по восстановлению нарушенных прав, по установлению более высокого уровня условий труда и быта трудящихся. Эта функция профсоюзов проявляется ими в соответствии с законодательством на всех этапах правового регулирования: при создании норм трудового права, при их применении и охране от нарушений, при восстановлении нарушенных прав и привлечении к ответственности должностных лиц - нарушителей.

Она также направлена и на защиту профсоюзов от нарушений, так как лишь имея права профсоюз может осуществлять защиту социально-трудовых прав и интересов работников. Но кроме двух указанных основных функций профсоюзы осуществляют и другие функции: по воспитанию своих членов, они вправе участвовать в выборах органов государственной власти и органов местного самоуправления.

Отношения профсоюзов с работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), органами государственной власти и органами местного самоуправления строятся на основе социального партнерства и взаимодействия сторон трудовых отношений, их представителей, а также системы коллективных договоров, социально-партнерских соглашений на всех уровнях вплоть до федерального.

Профсоюзы по уполномочию работников вправе иметь своих представителей в коллегиальных органах управления организацией (предприятием, учреждением, организацией независимо от форм собственности и подчиненности).

Граждане России получили конституционное право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов (ст. 30 Конституции РФ). Приняты "Закон о профсоюзах РФ", закон "О коллективных договорах и соглашениях", в дополнение к закону, принятому еще Верховным Советом СССР, действует Указ Президента РФ "О социальном партнерстве и решении трудовых споров (конфликтов)". Права профсоюзов зафиксированы в ряде статей Трудового Кодекса. Имеются и другие нормативно-правовые документы. Можно говорить о том, что правовой фундамент, регламентирующий деятельность российских профсоюзов, заложен [9, с. 214-216].

Профсоюзы сами не проявляют необходимой активности в законотворческом процессе. Между тем многие экономические законы, затрагивающие интересы миллионов работников, например, законы о налогообложении, законы, связанные с акционерными обществами, о социальном страховании, об оказании помощи инвалидам, о ветеранах, Трудовой Кодекс и многие другие должны разрабатываться с непременным участием профсоюзов.

Законодательная основа профсоюзного движения в России должна быть скорректирована под международные трудовые стандарты. Это не только желательно, но и необходимо, поскольку Россия принята в состав Совета Европы, а значит, и взяла на себя соответствующие обязательства.

Формально говоря, многие конвенции МОТ (143 из 170 на 1991 г.) ратифицированы еще Советским Союзом. Но насколько положения этих конвенций встроены в действующее российское законодательство? Здесь нет полной ясности. Во всяком случае, нарушения международно-признанных и поддержанных Россией норм наблюдаются на каждом шагу. Например, задержка сроков выплаты зарплаты нарушает не только ст. 136 Трудового Кодекса РФ, но и ратифицированную Россией Конвенцию МОТ "Об охране заработной платы".

Отсутствие полноценного пакета законодательных актов и, что не менее важно, невыполнение всеми социальными партнерами уже принятых "правил игры" - все это создает дополнительные трудности для профсоюзов в осуществлении ими своих защитных функций.

На практике до сих пор почти на всех предприятиях, в учреждениях, организациях профсоюзный контингент совпадает, как правило, с составом трудового коллектива, поскольку почти все члены трудового коллектива являются членами одного профсоюза, так как не привились задуманные законодателем разновидности профсоюзов на производстве.

Закон о трудовых коллективах подчеркивает различие трудового коллектива и профсоюзной организации, указывая, что последняя есть одна из существующих в рамках трудового коллектива общественных организаций, выполняющая свойственные ей функции и обладающая определенными возможностями, т.е. правами в процессе управления социальными делами предприятия.

Факторов, препятствующих становлению профсоюзов как полноправных субъектов трудовых отношений много, но все их можно свести в две большие группы:

1) "средовые", т.е. объективно заданные внешними по отношению к профсоюзам политическими и социально-экономическими условиями;

2) "имиджевые", зависящие от самих профсоюзов, их идеологии, деятельности, структур и т.д.

Социально-экономическую и политическую среду, в которой приходится действовать российским профсоюзам, нельзя признать благоприятной. Впрочем, иной она и не может быть, когда осуществляется столь глубокое реформирование всей общественной жизни. Подтверждает это и опыт других стран бывшего Советского Союза и Восточной Европы, пошедших по пути рыночных реформ и демократизации общества.

Факторы, ослабляющие институциональный статус профсоюзов и затрудняющие выполнение ими своих функций, можно свести к следующим:

1. Необходимость экономических агентов действовать в жесткой конкурентной среде. Когда для многих предприятий "удержаться на плаву", "выжить" становится задачей номер один, естественно, упор делается на экономическую эффективность, но не на социальную справедливость. Проблемы социальной защиты, являющиеся прерогативой профсоюзов, оттесняются на второй план, а вместе с ними оттесняются и сами профсоюзы. Торжествует экономический подход, выражающийся в формуле: "вначале наладим экономику - потом будем решать социальные проблемы". В попытках отстаивать права работников профсоюзные лидеры и активисты часто встречают жесткое сопротивление со стороны работодателей. Нередки случаи вытеснения профсоюзов с предприятий как силы, мешающей администрации "работать", "наводить порядок" и т.п. Желание расправиться с оппонентом или не допустить его на свое "поле" особенно часто проявляется на акционируемых и частных предприятиях.

По данным опроса председателей профкомов и профактивистов, проведенного научным центром ФНПР, 58% респондентов заявили о том, что, по мнению администрации предприятий с негосударственной формой собственности профсоюзные организации вообще не нужны" [8, с. 207-209].

Следует согласиться с тем, что на слабом экономическом фундаменте не создашь надежную систему социальной защиты, равно как и с тем, что, функционально и социально слабый работник не создаст крепкой экономики. Поэтому неприемлемой представляется некая устанавливаемая очередность: экономика и лишь затем человек. Каждый субъект трудовых отношений - предприниматель, профсоюзы - должен действовать в своем пространстве, экономическом и социальном, достигая методом уступок и компромиссов удовлетворяющего стороны консенсуса. Практика показывает, что это единственный разумный подход в разрешении противоречивых интересов.

И все же приоритет задач, связанных с восстановлением старого и налаживанием нового производства, выпуском конкурентоспособной продукции, достижением устойчивого положения на рынке, реально существует, и это не может не осложнять жизнь профсоюзов

2. Неразвитый, примитивный рынок труда. Формирование рынка труда (в отличие от товарного) идет замедленно, с явным запаздыванием, а значит, не включаются еще на полную мощность рыночные механизмы саморегуляции. Рабочая сила не стала еще полноценным рыночным товаром. Заработная плата - основная форма оценки труда - определяется все еще не стоимостью и колебаниями цены рабочей силы на рынке труда, она продолжает выводиться из колебаний цены продукции, производимой на предприятиях. Отсюда явное занижение уровня оплаты труда, во-первых, и нерационально большая дифференциация размеров заработной платы по отраслям и предприятиям, во-вторых.

Профсоюзы в этой ситуации поставлены в сложное положение. Они вынуждены идти на конфронтационные действия с работодателями и администрацией, пытаясь хоть в какой-то мере восстановить справедливость. Подобные действия не могут не вызывать раздражения в отношении профсоюзов и желания их "прикрыть".

Препятствием к становлению рынка труда является и фактическое отсутствие рынка жилья, а значит и низкая социальная и трудовая мобильность населения. К этому надо добавить и де-юре отмененный, но фактически в сознании людей продолжающий действовать, институт прописки.

Все то, что должна бы была делать "невидимая рука рынка", ложится на плечи правительства, госорганов, профсоюзов. Эффективность же внешнего регулирования социальных процессов, как мы уже многократно убеждались, далека от желаемой.

3. Сокращение социальной базы профсоюзов. Масштабная приватизация госсобственности, разукрупнение предприятий, рост числа предприятий сферы услуг, традиционно неактивных в профсоюзном отношении, безработица, увеличение масштабов частичной и неполной занятости – все это сужает социальную базу профсоюзов, влечет за собой ограничение их финансовых и организационных возможностей.

Ожидаемый рост числа средних и малых предприятий создает дополнительные трудности для профсоюзов, привыкших действовать на крупных предприятиях в рамках традиционно организованных структур. Необходим поиск новых форм организации (картели, пулы, другие интернациональные формы), но к этому нынешние профсоюзы совершенно не готовы.

Словом, сокращение социальной базы как объективное следствие перехода к многоукладной экономике является серьезным препятствием на пути превращения профсоюзов в полноправного субъекта трудовых - отношений.

Разрушение ("дезинтеграция") совокупной рабочей силы. Трудовые коллективы как основное поле деятельности профсоюзов претерпевают в ходе реформирования испытание на прочность, и многие это испытание не выдерживают. Рвутся под давлением противоречивых интересов некогда устойчивые связи внутри коллектива.

Его дополняют и процессы снижающегося уровня профессионализма, когда большие массы работников вынуждены оставлять свои профессиональные группы и заполнять свободные трудовые ниши, где не требуется прежняя специальная подготовка. По разным оценкам, от 7 до 12 млн. человек заняты "челночным" промыслом, в оптовой и мелкой розничной торговле, их связи с коллективами по основному месту работы являются весьма условными.

Бурный процесс роста "рыночных" специальностей, захвативший, прежде всего сферу труда, создает для профсоюзов принципиально новые условия, когда традиционные формы работы зачастую не подходят. Диверсификация производства как условие экономического выживания нарушает "чистоту" профессиональных групп, делает границы между ними все более размытыми. Каких организационных принципов в этом случае придерживаться - этот вопрос для профсоюзов остается открытым.

Новые явления в сфере труда стали для профсоюзов во многом неожиданными, отсюда и неадекватность ответных реакций (например, обвинения правительства в антинародной сущности проводимых реформ, требования их "скорректировать", что значит - затормозить и т.д.).

Российские профсоюзы разделяют идею "трипартизма" (правительство, предприниматели, профсоюзы). На практике это выражается в их участии в разработке генерального и отраслевых тарифных соглашений, задающих минимальные трудовые стандарты для низовых звеньев профсоюзной иерархии.

Признают профсоюзы, другие контрагенты и триаду профсоюзных прав: право на свободную, никем и ничем не ограниченную ассоциацию; право на ведение коллективных переговоров и заключение колдоговоров; право на забастовку в соответствии с законами страны.

Но профсоюзы России, не имея достаточного опыта переговорной работы, при достижении своих целей делают акцент на силовые методы давления, причем давления на государство, но не на предпринимательские структуры, хотя именно последние порой повинны в сложившемся положении больше, чем правительство. Право на забастовку используется сейчас профсоюзами достаточно широко, хотя и не очень результативно. Нередко выставляется непомерное число (до 30-40) требований, не все из которых можно выполнить в оговоренные сроки. Конструктивные переговоры, тщательная колдоговорная работа не стали еще для профсоюзов нормой деятельности.

Вот красноречивое на этот счет признание одного из профсоюзных лидеров, секретаря ФНПР К.Д. Крылова, сделанное им на одной из международных конференций еще в декабре 1994 г.: "Самое главное, что удалось за последние четыре года - это отмена в России принудительного труда. Второе - перейти от централизованного регулирования к договорному регулированию. Но пока это только на бумаге. Большинство юридических лиц в России сегодня не заключает коллективных договоров, по расчетам примерно 40% их не готовы к этому. В этой аудитории можно откровенно сказать и о том, что наши генеральное и отраслевые соглашения имеют характер первомайских соцобязательств, во многом напоминают планы мероприятий" [6, с.143-145].

Если профсоюзы не освоили основное поле - колдоговорной процесс, где они могут эффективно действовать в качестве субъекта трудовых отношений, то о чем может идти речь? Одной конфронтацией, односторонним выставлением требований проблемы социальной защиты работника не решить.

Перечисленные факторы носят объективный характер, они как бы заданы самой логикой развития и не зависят в полной мере от профсоюзов, но показывают роль профсоюзов на современном этапе развития – участие в договорных трудовых отношениях.

# 

# 1.2 Эволюция договорного регулирования социально-трудовых отношений к социальному партнерству

Термин «коллективный договор» впервые ввели в употребление в конце прошлого века английские исследователи С.Вебб и Б.Вебб. Они использовали этот термин при характеристике процесса переговоров о зарплате и других условиях труда между профсоюзами, с одной стороны, и предпринимателями или ассоциациями предпринимателей – с другой.

Современный коллективно-договорный процесс идет на нескольких уровнях: национальном или отраслевом, на уровне отдельных компаний и предприятий. Поэтому, например, размеры оплаты труда в какой-либо компании определяются в результате завершения многоуровнего коллективно-договорного процесса, состоящего из нескольких этапов. Так, в национальном или отраслевом масштабе определяется минимальная зарплата, а местные договоры (на уровне компаний и предприятий) фиксируют различные надбавки к ней.

Результатом коллективно-договорного процесса во многих - хотя и не во всех случаях – является определенный документ. Однако договоры на уровне рабочих мест часто не фиксируются на бумаге, а просто входят в каждодневную практику и соблюдаются «по обычаю».

Переговоры касаются не только условий труда (зарплата, продолжительность рабочей недели, число праздничных дней и т.д.), но и процедурных вопросов. А именно: как будет проходить обсуждение и что будет, если стороны не придут к согласию. В последнем случае право принятия решения может быть делегировано на более высокий уровень коллективно-договорного процесса. Если и это не приведет к соглашению, то может быть предусмотрено привлечение третьей стороны (например, государства).

Коллективно-договорная практика складывалась по-разному в разных странах. Большинство профсоюзов яростно отстаивали свое право на свободное (от контроля со стороны государства) ведение переговоров с работодателями о заключении коллективных договоров. Работодатели же относились к вмешательству государства в коллективно-договорной процесс более терпимо.

Участие в коллективно-договорном процессе неодинаково и в разных отраслях и компаниях, а также среди различных групп работников. Так, в государственной администрации коллективными договорами охвачены 100% ее работников, в национализированных отраслях промышленности – около 75%. Охват коллективными договорами предприятий промышленности выше, чем сферы услуг, «синих воротничков» – больше, чем «белых», в крупных предприятий – больше, чем мелких.

В первой половине 80-х годов охват промышленных предприятий коллективными договорами остался практически неизменным (71% в 1979 г. и 70% - в 1986 г.).

В США, в отличие от Великобритании и большинства других развитых стран, центром коллективно-договорного процесса является не отрасль, а фирма или предприятие. Таким образом, преимущество отдается местным коллективным договорам.

В США коллективный договор касается большего круга вопросов, чем в Великобритании (в частности, в нем оговариваются и пенсионные выплаты).

В 70-е – 80-е годы охват американцев системой коллективных договоров уменьшился – среди занятых в частном секторе с 10,8 млн. в 1970 г. до 6,5 млн. в 1987 г. Рост охвата коллективными договорами работников государственного сектора не мог компенсировать это сокращение. Примерно половина такого сокращения (2,5 млн. из 4,3 млн. человек) обусловлена уменьшением уровня юнионизации. Одновременно более жесткими для профсоюзов стали условия заключения коллективных договоров.

В странах Западной Европы (кроме Великобритании) практика заключения коллективных договоров во многом представляет собой своего рода «смесь» американского и английского образцов. Так, в большинстве стран (в Германии, Дании, Нидерландах, Франции) преобладает – как в Великобритании – не местный, а национальный коллективно-договорной процесс. При этом во многих из них – как в США – коллективно-договорной процесс четко законодательно оформлен. Как и в США, в этих западноевропейских странах коллективные договоры заключаются на определенный срок и охватывают более широкий, чем в Великобритании, круг вопросов.

Однако в других аспектах коллективно-договорной процесс в странах Западной Европы не имеет ничего общего с соответствующей практикой США и Великобритании. Главное отличие – функционирование в большинстве стран Западной Европы рабочих советов, являющихся эффективным инструментом коллективно-договорного процесса на уровне предприятий.

Межстрановые различия в коллективно-договорном процессе обусловлены прежде всего особенностями экономического, политического и социального развития этих стран, соотношением сил основных заинтересованных сторон этого процесса – профсоюзов, работодателей и государства.

Характерной чертой послевоенного мирового экономического развития стал рост многонациональных компаний, имеющих свои филиалы в разных странах мира.

Профсоюзы ныне четко осознали возможные последствия деятельности таких компаний для трудовых отношений в промышленности.

Во-первых, тот факт, что многонациональные компании могут в любой момент закрыть свои филиалы в данной стране, ослабляет позиции профсоюзов в коллективно-договорном процессе.

Во-вторых, на переговорах о заключении коллективных договоров профсоюзам трудно противостоять экономической мощи многонациональных компаний.

В-третьих, многонациональные компании могут внедрять на свои зарубежные филиалы собственный подход к отношениям с работниками и их профсоюзами, отличный от существующей в данной стране практике трудовых отношений в промышленности. Это характерно, например, для американских и японских компаний, действующих в Великобритании. Так, американские многонациональные компании пытаются распространить на свои филиалы в Великобритании практику «одного профсоюза на одном предприятии», а в некоторых случаях и вообще запрещают деятельность профсоюзов на своих предприятиях.

Профсоюзы стараются противостоять такому давлению со стороны многонациональных компаний.

Во-первых, они пытаются убедить правительство совей страны не допускать возможности внезапного закрытия филиалов многонациональных компаний на своей территории.

Во-вторых, для усиления своих позиций при заключении коллективных договоров с многонациональными компаниями профсоюзы устанавливают связи с зарубежными профсоюзными организациями и создают международные федерации профсоюзов. Уже есть примеры заключения международных коллективных договоров.

В-третьих, профсоюзы пытаются бороться с проникновением через филиалы многонациональных компаний зарубежной практики трудовых отношений в промышленности, в частности, путем организации забастовок.

Основные тенденции коллективно-договорного процесса хорошо рассмотрены в работе Оноприенко В.И. [10]. Коллективно-договорной процесс на местах, т.е. на уровне компаний, предприятий и рабочих мест, не был целенаправленным и последовательным. Он развивался под влиянием конкретных потребностей момента.

Переговоры на уровне рабочих мест носили неформальный характер (не вели к подписанию каких-либо документов), были довольно фрагментированными (охватывали лишь отдельные аспекты трудовой деятельности некоторых групп рабочих). При этом они велись автономно, находясь вне сферы контроля со стороны профсоюзов и ассоциаций предпринимателей.

В 60-е – 70-е годы в Великобритании росло значение неофициального коллективно-договорного процесса на уровне отдельных компаний и предприятий.

Аналогичные тенденции наблюдались и в других странах Западной Европы, особенно в Италии, а также в Дании.

Во Франции коллективно-договорной процесс развивался довольно медленно прежде всего из-за слабости профсоюзов. Однако в 60-е годы – особенно после событий 1968 г. – и здесь наблюдался рост числа коллективных договоров, заключенных на уровне предприятий.

Наименее развит коллективно-договорной процесс на уровне предприятий и фирм в ФРГ и Нидерландах [10, с. 42-53].

Как известно, в послевоенный период доля национального дохода, приходящегося на оплату труда, во многих странах Запада увеличилась. Однако трудно ответить на вопрос, в какой мере это увеличение стало следствием заключения коллективных договоров. По различным оценкам, профсоюзы смогли добиться увеличения доходов своих членов на 10-15%. При этом неясно, за счет чего произошел такой рост – за счет сокращения прибыли или за счет уменьшения доходов тех рабочих, которые не являются членами профсоюзов.

Увеличение доли национального дохода, приходящегося на оплату труда, может быть и следствием изменения налоговой политики. Некоторые эксперты полагают, что деятельность профсоюзов способствовала увеличению производительности труда и таким образом росту национального дохода. Кроме того, политическая активность профсоюзов заставляла правительство вносить также изменения в систему налогообложения, которые увеличивали долю оплаты труда в национальном доходе.

В 70-е – 80-е годы более широкое распространение на английских предприятиях получили консультации, проводимые совместно управляющими и рядовыми работниками. В 80-е годы возросло число создаваемых на предприятиях «кружков качества». Главная их цель – обеспечить высокое качество продукции не путем организации его проверки после производства, а в самом процессе производства – через активизацию участия рабочих в управлении производством.

Во многих других странах Запада система участия рабочих в управлении производством гораздо более развита, чем в Великобритании [11, с. 3-4]

Так, в ФРГ в угольной и сталелитейной промышленности уже с 1951 г. действует система «соучастия». В соответствии с этой системой рабочие и акционеры имеют равное представительство в совете директоров. Одним из членов совета является рабочий директор. В конце 70-х годов эта практика была распространены на все компании с численностью занятых более 2 тыс. человек, в результате она стала охватывать около 4 млн. работников.

Различия в системах участия рабочих в управлении производством обусловлены особенностями социального, культурного, экономического и политического развития стран. Так, западногерманская система уходит своими корнями в немецкую традицию предотвращения всеми возможными способами различных трудовых конфликтов.

Большинство профсоюзов являются сторонниками промышленной демократии. Однако при этом они опасаются, что слишком большое вовлечение в управление предприятием может привести к утрате профсоюзами независимости, их способности защищать интересы своих членов [10, с. 56-58].

Промышленная демократия может быть обеспечена и без прямого участия профсоюзов в управлении производством, а путем делегирования в управленческие структуры выборных представителей рабочих, считают некоторые эксперты [12].

Однако здесь для профсоюзов таится определенная опасность. Рабочие представители могут создать свою самостоятельною организацию, которая станет конкурентом профсоюзов. Решение этой проблемы во многом зависит от демократичности организационной структуры самих профсоюзов.

Тот факт, что экономика всех европейских стран нуждается в повышении своей конкурентоспособности, не вызывает сомнений, однако пути и средства достижения этой цели могут быть различны. Свертывание системы социальной защиты занятых вполне может адаптировать какую-либо компанию к изменившимся условиям, однако за этим может последовать снижение производительности труда, что сведет на нет достигнутые результаты. Это противоречие и заставляет предпринимателей изыскивать способы более полного вовлечения занятых в процесс управления своим предприятием. Экономические показатели зависят от целого ряда факторов и доказать, что система отношений в промышленности, сложившаяся в одних странах, более эффективна, чем в других, довольно трудно. Формы и содержание коллективных переговоров не только тесно связаны с национальными особенностями страны, но и варьируются в зависимости от времени и места. В любом случае, коллективный диалог по социальным вопросам это не итог, а лишь средство, которое регулирует отношения на рынке труда. При определенных обстоятельствах этот диалог может ухудшить экономические показатели предприятия или даже страны в целом, а та роль, которую он играет в решении социальных вопросов и конфликтов, заставляет правительства многих стран принимать в нем активное участие [11, с. 7].

**2. Теоретические подходы к анализу трудовых договорных отношений**

Трудовые отношения в промышленности имеют такую же давнюю историю, как и сама промышленность, однако теория этих отношений как самостоятельная научная дисциплина начала формироваться с конца XIX в. в Великобритании.

Отношения в промышленности в ХХ в. изучали специалисты разных профилей – экономисты, социологи, психологи, политологи.

Можно выделить несколько подходов к проблеме трудовых отношений. Одни исследователи рассматривают отношения между наемными работниками и работодателями как сотрудничество, имеющее общую цель – эффективное функционирование предприятия; другие считают, что эти отношения изначально являются противоположными и эффективное управление должно обеспечить примирение конфликтующих точек зрения; третьи, наиболее радикальные, - исходят из марксистского тезиса о неизбежности трудовых конфликтов на предприятии, поскольку интересы собственников предприятий могут быть удовлетворены только за счет интересов наемных работников [15].

В 70-е гг. особенно много сторонников было у радикального подхода к исследованию трудовых отношений, однако в 80-е гг. ситуация изменилась – членство в профсоюзах сократилось, многие работодатели стали открыто выступать против профсоюзов, наблюдалось ослабление позиций труда по отношению к капиталу. В этот период широкое распространение получила зародившаяся в США теория «управления человеческими ресурсами» (один из вариантов рациональной организации труда и эффективного управления кадрами). Помимо приверженности положению о единстве труда и капитала, она носила явно антипрофсоюзную направленность. Задачей такого «управления» является обеспечение полной идентификации работников с целями и ценностями компании, единства целей работников и компании. В этой связи отрицается роль профсоюзов в обеспечении баланса интересов наемных работников и работодателей. Концепция «управления человеческими ресурсами» исходит из того, что от эффективности такого управления, объединения всех работников для достижения общей цели зависит конкретный успех деятельности данной компании. В американской литературе открыто признается, что «управление» человеческими ресурсами наиболее эффективно в тех компаниях, работники которых не объединены в профсоюзы.

Некоторые исследователи полагают, что теория отношений в промышленности как научная дисциплина устарела, а предмет ее изучения как таковой постепенно исчезает. Но есть и другое мнение, которое заключается в том, что теория отношений в промышленности приспосабливается к изменившейся практике этих отношений. Суть таких изменений – долгосрочное уменьшение численности членов профсоюзов, сокращение числа работников, охваченных коллективными договорами и соответствующие изменения в кадровой политике фирм. Кроме того, в настоящее время во всех индустриальных странах Запада отмечается тенденция, хотя и не везде одинаковая, к увеличению автономности предприятий и индивидуализации трудовых отношений [14, с. 3-14].

При рассмотрении системы трудовых отношений в этих странах традиционно проводится различие между «волюнтаристской» моделью, первоначально принятой в Великобритании, но сейчас активно пропагандируемой в США, и «европейской моделью». Первая модель – это децентрализованный процесс коллективных переговоров, основанный на защите экономических интересов работников при минимальном вовлечении государства. При второй модели коллективные переговоры координируются на более централизованном уровне и преследуют цель защиты не только экономических, но и социальных интересов, причем вмешательство государства в этот процесс гораздо более существенно, чем при первой модели. «Европейскую модель» можно также подразделить еще на две – «германскую» и «латинскую» [15, с. 117-130].

Существует еще и третья модель, основанная на специфической ситуации Японии, где децентрализованный процесс коллективных переговоров менее конфликтен, чем при «волюнтаристской» модели и координируется на национальном уровне, причем вмешательство государства имеет менее формализованный характер, чем в Европе. Пример Японии иллюстрирует влияние особенностей социальной структуры страны на эволюцию процесса трудовых отношений, которые первоначально основывались на американской модели [16, с. 65-87].

В странах с «волюнтаристской» системой процент охвата занятых коллективными договорами тесно примыкает к данным по уровню юнионизации, а в странах с «координированной» системой он гораздо выше. Представительность социальных партнеров по переговорам здесь определяется не только числом членов профсоюзов. Так, во Франции, при уровне юнионизации 9,1%, степень охвата коллективными договорами – 90%, в Германии, соответственно, - 28,9% и 90%, в Испании – 18,6% и 82%.

Процесс децентрализации коллективных переговоров начался примерно 15 лет назад. Особенно активно он идет в США, заключение коллективных договоров на уровне отрасли промышленности никогда не было так распространено, как в Европе. Кроме того, процесс децентрализации отмечался в Австралии, где он вводился постепенно при непосредственном участии, как организаций предпринимателей, так и профсоюзов, при этом сохранялись и переговоры на национальном или отраслевом уровне, фиксирующие такие статьи, как основные условия занятости. Проведение переговоров было закреплено в законодательном порядке.

В последние годы в США проходят дебаты о возможности заключения коллективных договоров на предприятиях, где нет профсоюзов. Согласно нынешнему законодательству страны это запрещено, поскольку в США, как и в других странах, коллективный договор должен быть обязательно подписан представителем профсоюза. С одной стороны, это способствовало бы созданию коллективного представительства по защите прав занятых на тех предприятиях, где оно отсутствует и в долгосрочной перспективе дало бы новый толчок развитию профсоюзного движения, но с другой стороны, в ближайшее время это препятствовало бы профсоюзам, поскольку права занятых защищались бы без их участия. Опыт Австралии и Новой Зеландии, где такое законодательство было принято, показывает, что за три года действия законов без участия профсоюзов в Австралии было заключено лишь 180 коллективных договоров, в то время как с их участием – 6269. В Новой Зеландии за пять лет после реформы с участием профсоюзов было заключено 85% коллективных договоров. Эти данные показывают, что традиционное заключение коллективных договоров с участием профсоюзов все равно будет доминировать и при внесении соответствующих изменений в законодательство.

В странах континентальной Европы исторически сложилась система заключения коллективных договоров профсоюзами сразу со многими работодателями, а поскольку эти работодатели концентрировались в отдельных секторах или даже отраслях промышленности, то она получила название отраслевой. Естественно, в разных странах, применяющих у себя эту систему, существуют определенные различия, обусловленные причинами как национального, так и политического характера. Помимо «волюнтаристской» британской модели в европейских странах действуют «германская» и «латинская» модели.

В странах, применяющих у себя «германскую» модель, каждая из организаций, занимающихся коллективными переговорами, заключает довольно много отраслевых или секторальных соглашений, варьирующихся от очень больших коллективных договоров в машиностроительных отраслях промышленности до чрезвычайно узких в ряде ремесленных производств и сфере услуг. Как правило, работники физического и умственного труда заключают отдельные коллективные договора. Отраслевые коллективные переговоры проводятся либо ежегодно, либо каждые два года. Там, где профсоюзы, принимающие участие в переговорах, принадлежат к каким-нибудь конфедерациям (например, социал-демократическим или католическим), пакет их требований обсуждается и согласовывается заранее. Результатом переговоров по коллективным договорам является письменное соглашение, обязательное к выполнению всеми подписавшими его сторонами, ограничивающее возможности трудовых конфликтов на период проведения переговоров и запрещающее их на период действия договора [17, с. 96-99].

В Скандинавских странах стороны, выступающие на рынке труда, проводят различие между «конфликтом интересов» и «конфликтом прав». Первый относится к переговорам об условиях нового соглашения и может найти свое выражение в забастовке. Конфликты прав относятся к интерпретации заключенного соглашения. Забастовки в защиту прав в этих странах запрещены и в случае отсутствия согласия в процессе переговоров на отраслевом уровне конфликт может быть разрешен либо отраслевыми организациями, либо совместными профсоюзно-предпринимательскими трудовыми судами. Подобное положение существует и в других странах «германской» модели.

В большинстве малых стран Западной Европы коллективные переговоры охватывают всю национальную отрасль и только в Германии есть еще территориальное дробление: все соглашения заключаются отдельно региональными (земельными) организациями или отдельно для больших промышленных регионов. Для «германской» модели характерны две формы координации ежегодных раундов коллективных переговоров. В первом случае основные организации, участвующие в переговорах, координируют все требования отрасли. Такая форма координации больше развита в малых странах, чем в Германии. Вторая форма координации – так называемое «образцовое» соглашение, заключаемое в наиболее важном секторе отрасли промышленности или компании, условий которого придерживаются и остальные участники коллективных переговоров. Например, доминирующее положение в промышленности Германии компании «IG Metall» привело к тому, что соглашение, заключенное ею с ассоциацией предпринимателей «Gesamtmetall» не только служит «пилотным» для остальной германской экономики, но и оказывает существенное влияние на коллективные переговоры, проводимые в малых странах Западной Европы. В этих странах профсоюзы работников сталелитейных отраслей промышленности также задают тон в коллективных переговорах в других отраслях.

Основой «германской» системы коллективных переговоров является идея создания сети отраслевых коллективных договоров, устраивающих своими условиями всех участников, как предпринимателей, так и профсоюзы, поскольку в этих странах, в отличие от Великобритании, практически нет компаний, в которых не действовали бы профсоюзные организации. Однако доминирование отраслевых договоров не исключает и заключение коллективного договора на уровне одного предприятия или компании. Напротив, в рамках соглашения на уровне отрасли или сектора промышленности в малых странах заключается и довольно большое число коллективных договоров на предприятиях, хотя они и охватывают меньшее число занятых. Например, в Голландии 200 национальных отраслевых соглашений распространяется на 2,5 млн. занятых, а 700 соглашений, заключенных отдельными компаниями, - на 0,5 млн. В Швейцарии 500 национальных и региональных соглашений охватывают 1,25 млн. человек, в то время как 600 соглашений, заключенных на уровне предприятия, - только 150 тыс. человек. Как правило, все эти соглашения имеют разные исторические корни, иногда берущие свое начало в 20-х или 30-х годах нашего века, когда большие предприятия пошли на уступки профсоюзам и стали заключать с ними конкретные коллективные договоры [17, с. 105].

Заключение коллективных договоров на уровне предприятия никак не подрывает отраслевую систему коллективных переговоров, служащую основой «германской» модели не только потому, что национальные коллективные договоры охватывают гораздо больше занятых, но и потому, что еще более важно, в переговорах на уровне предприятия совместно с представителями занятых на этом предприятии участвуют и представители отраслевых профсоюзов. Более того, переговоры ведутся в рамках требований, выдвигаемых представителями профсоюзов всей отрасли в целом, хотя в коллективные договор включается и специфические условия работы предприятия.

В соответствии с «мирной статьей» Коллективного договора, определяющей возможности «конфликта интересов» и «конфликта прав», забастовки должны быть хорошо организованы, а работодатели должны быть проинформированы о них заранее. Большинство профсоюзов обладают значительными забастовочными фондами, которые, однако, используются довольно редко. В большинстве стран в период действия коллективного соглашения забастовки почти не проводятся, исключением являются лишь «дикие» несанкционированные профсоюзами забастовки. В странах, придерживающихся «германской» модели, наибольшее число таких забастовок отмечается в Финляндии, обладающей сравнительно недолгим опытом коллективных переговоров и в валлонской (французской) части Бельгии. В Австрии и Швейцарии забастовок вообще практически нет. В Скандинавских странах они чрезвычайно редки и на практике не проводились в течение всей второй половины ХХ века.

# 3. Профсоюз как представительный орган работников в ДТО на современном этапе развития социального партнерства

В настоящее время можно уверенно констатировать утрату со стороны государства способности сколько-нибудь эффективно управлять социальными процессами в России. Такое положение стало следствием различных факторов как объективного, так и субъективного свойства. Процесс демократических реформ весьма длителен и не прост. Он требует значительных организационных и политических усилий со стороны государства - главного социального партнера, значительного количества специально подготовленных грамотных администраторов и политиков. Нерешительность власти зачастую сводит на нет положительные итоги отдельных реформаторских шагов, а самим государственным структурам зачастую недостает элементарной ответственности.

Не лучше организованы и остальные социальные партнеры. Так число лишь общероссийских профцентров уже 2 года назад превышало 50, причем некоторые из них, подобно ФНПР, сами состоят из отраслевых общероссийских профсоюзов.

Аналогичным образом обстоят дела и с объединениями предпринимателей. Сегодня они разобщены по более чем четырем десяткам всероссийских и международных ассоциаций.

Если на региональном уровне такая разобщенность не является помехой делу и не препятствует объединению для решения конкретных задач, то на общефедеральном она зачастую становится преградой на пути эффективного трехстороннего сотрудничества.

Формирование системы началось с 1991 года, когда по итогам прошедших консультаций между работодателями (РСПП, Конгресс российских деловых кругов и т.д.) и представителей профсоюзов вышел Указ Президента РФ «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)». Позднее на его базе был принят Федеральный Закон, в соответствии с которым была создана и начала функционировать трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

Деятельность РТК за прошедшие годы, к сожалению, была далека от эффективности, что связано не с отсутствием у социальных партнеров заинтересованности в ее деятельности, а с уже упоминавшимся выше недостатком. Сформированная структура РТК является верхушечной и лишена эффективной системы обратных связей. При достаточно широкой компетенции комиссии, ее влияние на принимаемые в политике государства решения по социально-экономическим вопросам заинтересованными наблюдателями на местах просматривается с трудом. Базовыми недостатками сформировавшейся сегодня трехсторонней структуры являются:

1) отсутствие сформированной «снизу» позитивной позиции

2) ресурсного обеспечения политического влияния в виде низовых структур.

Россия, развитие рыночных преобразований в которой пошло по ускоренному сценарию начиная с 1991 года, представляет собой государство, в котором отсутствуют не только культура разрешения экономических и социальных противоречий, но и понимание адекватных механизмов для их разрешения.

В настоящее время, очевидно, что в обществе отсутствует согласие о целях и путях экономических преобразований, общее понимание стратегии и тактики. Не сформулирована, вопреки громогласным заявлениям представителей федеральной власти, стратегия экономических и социальных преобразований. Имеющийся реальный разрыв между интересами федеральных институтов и реальной жизнью большинства населения страны, порождает предпосылки для социальной нестабильности, чреватой, как показывает опыт, серьезнейшими социальными взрывами.

Федеральный центр, разорвав устоявшиеся связи предшествующего периода, не создал взамен механизмы согласования интересов на местах в рамках институтов гражданского общества. Основная опора власти на государственные механизмы согласования (такие как Совет Федерации, государственная Дума) без создания адекватных механизмов согласования реальных интересов на местах, превратил такие формы в некоторое подобие «воздушных замков», не укорененных в реальной жизни и не способных отражать интересы иные, чем интересы региональной бюрократии.

Формальные инструменты демократии, такие как выборы, политические партии и т.п. оказались в современных условиях также неспособными трансформировать реальные социальные интересы населения в программы конкретных мер. Причиной этого является отсутствие в России реальной социальной структурированности (разделения на социальные слои). В целом в России сегодня существует лишь две значимые социальные группы: государственный аппарат и наемные работники. Слой предпринимателей лишь зарождается, является крайне неоднородным по своему составу, методам и целям деятельности и находится по отношению к госбюрократии, за исключением одного-двух десятков олигархов, в том же положении, что и наемные работники.

Центры социального партнерства (ЦСП) на современном этапе могут представлять собой договорные образования, создаваемые на базе объединения региональных ТПП и других региональных объединений предпринимателей, территориальных профсоюзных организаций и местных администраций.

Переход от одной модели социального партнерства к другой стал возможен в результате длительной борьбы профсоюзов за права трудящихся, за признание профсоюзов реальной силой, добившейся права участвовать в принятии решений по широкому кругу социально-экономических вопросов. Именно на основе развития и укрепления профсоюзов и (как ответ на это) формирования объединений работодателей распространяется практика регулирования отношений работников и работодателей на основе коллективных договоров и соглашений, развивается тарифная автономия. А так как одной из функций тарифных соглашений (наряду с охраной интересов и упорядочением отношений) является поддержание социального мира, то переход от одной к другой модели социального партнерства стал логическим развитием коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений. Исторически и генетически это соответствовало постиндустриальной трансформации экономики и производственных отношений.

Однако социальное партнерство, если судить по реальным перипетиям его развития в конкретных странах, остается достаточно "конъюнктурным" институтом трудовых отношений.

При изменении экономической ситуации - спаде производства, росте безработицы, ослаблении профсоюзов или государственного регулирования условий и оплаты труда, социального обеспечения и т.п. - предпринимательские объединения с легкостью отказываются от многих форм тарифного регулирования (в особенности централизованных - общегосударственных и отраслевых тарифных соглашений), стремятся перенести процесс заключения коллективных договоров и соглашений на первичный уровень (предприятие, фирма), снизить объем социальных гарантий, вообще отказаться от реализации многих специальных договоров и соглашений.

В России социальное партнерство, его формирующаяся модель, выступает и как определенного рода амортизатор социальной напряженности, открытой конфронтации интересов и институтов в сфере труда, и как инкубатор для строящейся рыночной системы трудовых отношений. В ходе процедур социального партнерства происходит оформление интересов и прав реструктурированных социальных, корпоративных и региональных групп, формирование адекватных им институтов представительства, нормативно-правовой базы, наработка практики коллективно-договорного регулирования и выработка правил игры в целом.

Организации, представляющие "сегодня интересы российских наемных работников, и в первую очередь профсоюзы, также достаточно далеки от идеала. Степень их адаптации к меняющимся социально-экономическим условиям явно недостаточна, а интересы самосохранения как института важнее, чем интересы рядовых работников. Проявляемая активность, скорее, консервативна, чем прогрессивна, и концентрируется по преимуществу в неэффективных и неконкурентоспособных отраслях и производствах. Правила игры в сфере труда уже в значительной мере изменились и продолжают меняться, но они еще не стали ни общепризнанными, ни стабильными. Система отношений функционирует (или, если угодно, выживает) где-то за счет силы инерции, привычки к традиционным формам, где-то за счет доморощенного поиска новых форм организации взаимоотношений, распределения ответственности и контроля. Путаницу усиливает многочисленность существующих институтов, многие из которых претендуют на представление и защиту интересов, не являющихся для них органичными, используют их в чисто политических либо эгоистически-конъюнктурных целях. Так, в уставах некоторых объединений предпринимателей говорится о защите интересов трудовых коллективов (хотя, по сути, подразумеваются интересы корпоративные, лишь частично совпадающие с интересами наемных работников). Профсоюзы выступают от лица всех трудящихся и всего населения, хотя объективно, как и политически защищают интересы более узких групп работников наемного труда.

Для центральных органов традиционных профсоюзов (ФНПР и ЦК отраслевых профсоюзов) идея формирования системы социального партнерства тоже была весьма привлекательна, в особенности как реализация возможности участвовать в выработке общероссийских решений и сохранение статуса признанного официального представителя и выразителя интересов подавляющего большинства населения. С учетом ослабления значения да и престижа традиционных профсоюзов, достаточно сильной конкуренции со стороны новых профобъединений, это являлось очень важным фактором сохранения ФНПР как целостного объединения, как противовеса нараставшим центробежным тенденциям в профсоюзном движении.

Кроме того, легитимизация статуса профсоюзов через Российскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений открывала возможности прямого доступа в высшие правительственные структуры для решения насущных по мнению руководства профсоюзов социальных, трудовых и отраслевых вопросов, способствовала их сохранению как объединения федерального уровня (особенно в конце 1993 года, когда достаточно серьезно стоял вопрос о роспуске ФНПР). Длительный торг за право распоряжаться средствами Фонда социального страхования во многом благодаря системе трипартизма позволил профсоюзам добиться важного для них компромисса: сохранения если не полного, то хотя бы существенного контроля за расходованием средств одного из важнейших внебюджетных фондов.

Специфика переходного состояния сферы труда от тотального огосударствления (при наличии и постоянном расширении теневой экономики и соответствующих трудовых отношений) до многоукладности и преобладания (во многом формального) частной собственности определила и положение работодателя в системе регулирования трудовых отношений, принятия решений и границ ответственности. Первоначально при отсутствии реальных предпринимателей эту роль были призваны исполнять отраслевые министерства и ведомства, а также корпорации (концерныы, созданные путем преобразования старых ведомств в акционерные общества. Естественно, для таких структур социальное партнерство не представляло практического значения и могло служить лишь вспомогательным инструментом лоббирования отраслевых и корпоративных интересов, привлечения к этому трудовых коллективов и профсоюзов (примером тому могут быть "директорские забастовки"). Для Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП), других объединений директоров институты трипартизма представляли большой интерес в плане, как повышения политического статуса, так и лоббирования ряда общих интересов (собственность, льготные кредиты, налоговые и экспортно-импортные привилегии).

Формирование крупного отечественного частного капитала проходило в сферах, достаточно далеких от проблем регулирования труда и социальных вопросов (финансы). Либо регулирование этих отношений шло напрямую в формах, игнорирующих существующее трудовое право, уклоняющихся от институализации отношений и регламентации с помощью государственных структур.

Все это предопределило особенности российской модели трипартизма. Государственные структуры играют в формирующейся системе регулирования чрезмерно большую роль, что порождает тенденции бюрократизации и выхолащивания принципов социального партнерства, не способствует преодолению социальной напряженности и установлению партнерских отношений в вопросах регулирования социальной и трудовой сферы.

Толчком к оформлению системы социального партнерства, или российского трипартизма, послужила волна забастовок 1991 года. Ожидаемое обострение социального конфликта в связи с началом рыночных реформ стало приобретать реальные черты. Расширение контактов и сотрудничества с западными странами в рассматриваемой сфере вылилось в проведение ряда научно-практических мероприятий, посвященных различным аспектам зарубежного опыта регулирования рынка труда и индустриальных отношений, моделей социального партнерства. Оживилась законотворческая работа, появились первые отраслевые тарифные и региональные соглашения.

К сожалению, не преуспев в конструктивной работе и налаживании диалога, РТК превратилась в арену политической игры, противостояния традиционных и новых профсоюзов. "Выхода пара в свисток", создания реального буфера, способного ослабить давление на правительство, на что первоначально ориентировалась правительственная сторона, не получилось.

Генеральное соглашение на 1992 год отличалось откровенной декларативностью. Еще на стадии подготовки стало ясно, что оно вряд ли будет выполнено, хотя бы в силу отсутствия механизмов контроля за его реализацией. Об этих механизмах вспомнили лишь в августе. По оценкам ФНПР, из 50 пунктов полностью было выполнено 15 и 14 частично. Альтернативные профсоюзы (Независимый профсоюз горняков России и СОЦПРОФ) отозвали свои подписи под документом.

Параллельно предпринимались определенные шаги в сторону формирования законодательной базы социального партнерства. 11 марта 1992 года Верховным Советом был принят Закон "О коллективных договорах и соглашениях". Одновременно был разработан пакет законодательных и рекомендательных материалов, регулирующих формы социального партнерства. Созданы и приступили к работе комиссии по заключению отраслевых (тарифных) соглашений между Министерством труда Российской Федерации, объединениями профсоюзов и работодателей.

В 1992 году было заключено 53 отраслевых соглашения, из них 43 в сфере материального производства и 10 в непроизводственных отраслях. Получила распространение и практика заключения территориальных соглашений. 25 сентября 1992 года был принят Закон "О внесении изменений и дополнений в Кодекс Законов о Труде РСФСР". Это стало выражением компромисса между необходимостью принятия нового Трудового Кодекса, отвечающего практике утверждения рыночных отношений, и практической невозможностью осуществить это. Во-первых, в силу отсутствия объективных экономических и политических условий, необходимого уровня разработки нового гражданского и имущественного права, во-вторых, по причине противодействия как профсоюзов, заинтересованных в сохранении многочисленных прав, декларированных старым Кодексом Законов о труде (КЗоТ), так и консерваторов в органах законодательной и исполнительной власти, стремившихся противодействовать социально-экономическим преобразованиям, и в первую очередь приватизации.

Специфика формирования российской модели социально-трудовых отношений, того, что не вполне корректно называется системой социального партнерства, определяется не только общими тенденциями социально-экономического развития, но и имеет свою внутреннюю логику развития, проистекающую из наложения игры интересов и случайностей переходного периода на реалии трудовой сферы советского типа.

Последняя обладала рядом элементов, делавших ее отчасти похожей на трудовые отношения в остальном мире, что впоследствии сильно затруднило понимание ситуации для внешних наблюдателей. К этим элементам относится наличие в стране достаточно прогрессивного трудового законодательства (КЗоТ), стройной системы производственно-отраслевых профсоюзов и, наконец, механизма договорного регулирования отношений работников и администрации в форме коллективных договоров. Вместе с тем важнейшие качественные элементы просто отсутствовали. Это в первую очередь тарифная автономия, право на забастовку и соответствующая система досудебных и судебных процедур примирения и посредничества, трудовой арбитраж. А в условиях отсутствия названных элементов и профсоюзы - не совсем профсоюзы, и коллективные договоры - формальность, и трудовые отношения - не совсем свободные отношения.

Поэтому при переходе к рыночным отношениям неравномерность, перекосы в развитии тех и других элементов были заложены изначально. В силу этого триада "институты - отношения - санкции" развивается крайне неравномерно, импульсивно. Так, институты в лице профсоюзов и представителей работодателя (государства, корпорации, предпринимателя) вроде бы существовали, в каких-то пределах выполняли репрезентативную роль и при этом постепенно трансформировались, приспосабливаясь к изменяющейся на глазах реальности. Законодательная база формально тоже существовала и пополнялась новыми нормативными актами [9, с. 217].

Сложнее первоначально обстояло дело с центральным звеном - регулированием отношений. Старая система под напором забастовок и приватизации агонизировала, создание новой не было подкреплено опытом прошлого и могло опираться только на небольшой собственный и обширный зарубежный опыт. Не случайно формирование современной системы социально-трудовых отношений началось именно с этого элемента и шло с двух направлений: построение системы социального партнерства сверху и освоение новых правил и условий регулирования на уровне предприятия и организации. Не случайно первым и, пожалуй, наиболее удачным полновесным законом стал уже упоминавшийся Закон "О коллективных договорах и соглашениях". Именно в нем заложены принципиально новые для России основы регулирования взаимоотношений труда и капитала, обобщен отечественный и зарубежный опыт регулирования коллективных трудовых отношений различного уровня, определены наиболее общие механизмы переговоров и санкций.

Сокращение численности и смещение центра тяжести деятельности традиционных профсоюзов в непроизводственные (бюджетные) и подлежащие реструктурированию и конверсии отрасли производства только способствует политизации и распространению ностальгии по прошлому, препятствует выработке трезвой оценки себя и ситуации в целом, а, следовательно, затрудняет диалог, как с наемными работниками, так и с органами власти. В таких условиях насущной проблемой представляется модернизация самих традиционных профсоюзов, пересмотр их отношения к альтернативным профобъединениям, поворот к борьбе за тарифную автономию и реальное социальное партнерство [19].

Сегодня социальное партнерство в России находится в зачаточном состоянии, не представляет собой единого общественного организма, потребность в регулировании сферы труда проявляется на разных уровнях, в разных сферах и различных регионах очень противоречиво. Зачастую это выражение политических, экономических, личностных интересов участников данного процесса. Вместе с тем уже определились основные параметры системы (правовые, институционально-организационные, функциональные и т.д.), основные направления и проблемы ее дальнейшего развития.

# 4. Права и гарантии деятельности профсоюзов

Чтобы профсоюзы могли осуществлять главную свою функцию - по защите интересов работников, государство закрепило за ними ряд прав и гарантий в нормотворчестве, в контроле за трудовым законодательством, в разрешении коллективных и некоторых индивидуальных трудовых споров [8, с. 207].

Основными (статутными) правами профсоюзов являются:

1. Право представительства работников.

2. Право на участие в нормотворческой и правоприменительной деятельности.

3. Право на защиту социально-трудовых прав и интересов работников, в первую очередь по защите права на труд.

4. Право на содействие занятости.

5. Право на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением.

6. Право на коллективные трудовые споры и участие в их урегулировании.

7. Право профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства.

8. Права в области охраны труда и окружающей природной среды.

9. Права на социальную защиту работников, на участие в управлении государственным социальным страхованием, санаторно-курортными учреждениями.

Во всех этих основных правах профсоюзы реализуют свою защитную функцию. Основные права профсоюзов на практике трансформируются в субъективные права их органов. Если правоспособностью в сфере труда обладают все профсоюзы, то дееспособностью, т.е. способностью своими действиями осуществлять предоставленные им права, обладают не профсоюзы в целом, а только их органы. В таком случае неправомерно выделять новую юридическую категорию: прав-обязанностей профсоюзов как сплава их юридических полномочий в сфере труда.

Право представительства работников закреплено за профсоюзами Трудовым Кодексом и Законом «О коллективных договорах и соглашениях». Они представляют интересы своих членов по вопросам труда и другим социально-экономическим вопросам. Закон «О коллективных договорах и соглашениях» в ст. 2 закрепил более широкое право профсоюза представлять не только членов своего профсоюза, но и всех работников, если не члены профсоюза уполномочили его представлять их интересы. Право на ведение коллективных переговоров предоставляется профессиональным союзам в лице их соответствующих органов.

Профсоюзы участвуют в правовом регулировании социально-трудовых отношений на всех этапах этого регулирования: в правотворчестве, в применении административных мер воздействия на работодателя, в профилактике трудовых правонарушений, осуществляя профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, а также и в восстановлении нарушенных индивидуальных или коллективных трудовых прав, принимая участие в рассмотрении трудовых споров, защищая при этом права работников. Для такого участия в правовом регулировании труда профсоюзы наделены государством правом на участие в нормотворчестве и правом профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства.

Васильевым В.М.[6, с .24] отмечается, что ст. 352 ТК РФ в числе основных способов защиты трудовых прав и свобод называет защиту трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.

Так, проекты законодательных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются федеральными органами государственной власти с учетом предложений общероссийских профсоюзов и их объединений (ассоциаций). Такие же проекты рассматриваются и принимаются органами исполнительной власти, органами местного самоуправления с учетом мнения соответствующего профсоюза.

Таким образом, все нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права работников, должны пройти перед их принятием апробацию профсоюзов, которые могут сделать по ним замечания, предложения.

Все нормативные условия социально-партнерских соглашений и коллективных договоров принимаются с участием профсоюзов [7, с. 38].

Соглашение, к которому могут придти профсоюз и работодатель в процессе урегулирования индивидуальных разногласий, должно приобретать юридическое значение только с момента последующего одобрения его работником, поэтому предлагается ст. 385 ТК РФ дополнить ч. 3 следующего содержания: «Соглашение, к которому пришли представитель работника и работодатель в процессе непосредственных переговоров, указанных в части второй настоящей статьи, вступает в силу с момента его одобрения работником» [19, с. 537].

**Заключение**

Профессиональные союзы в противоположность складывающемуся в последние годы подходу к ним, как социальному институту, рассматриваются в курсовой работе как одна из организационных структур, возникающих в процессе институциализации договорных трудовых отношений.

Однако необходимо подчеркнуть исторический характер существования профсоюзов, а также нецелесообразность монополизации ими функций коллективного представительства, несмотря на значительную роль профсоюзного движения по повышению уровня социальной жизни наемных работников

Значительна роль профсоюзов переговорного процесса, позволяющая в процессе исследования оценить развитие этого важнейшего социального механизма и степень его востребованности сторонами договорных трудовых отношений.

В курсовой работе исследованы данные о низком уровне солидарности работников наемного труда на промышленных предприятиях, их неготовности к объединению усилий для защиты своих законных интересов.

Основных функции защиты трудовых прав и свобод и представительства профсоюзов по защите трудовых прав и законных интересов работников определены трудовым кодексом Российской Федерации, рядом законов и нормативными актами.

# Список литературы

1. Бочаров В.Ю. Институциализация договорных трудовых отношений на отечественных предприятиях //Автореферат дисс. – Саратов, 2000.
2. Васильев М.В. Право на объединение как фундаментальное право человека и формы реализации защитной функции профсоюзов по трудовому кодексу РФ// Автореферат дисс. – Пермь, 2006.
3. Трудовой кодекс РФ – СПС «Гарант».
4. Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации . – М.:"Дело", 2003. – СПС «Гарант»
5. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изм. и доп. от 21 марта, 25 июля 2002 г., 30 июня, 8 декабря 2003 г., 29 июня 2004 г., 9 мая 2005 г.)
6. Васильев М.В. Права трудящихся на объединения и нормативные источники международного трудового права / М.В. Васильев // Вестник Института права Самарской государственной экономической академии. Актуальные проблемы правоведения. – 2002. - № 2. – С. 143-145. (0,5 п.л.).
7. Васильев М.В. К вопросу о представителях работников в коллективно-договорном процессе / М.В. Васильев // Итоговая научная студенческая конференция, апрель-май 2002г.: тез. докл. – Казань: Лаборатория оперативной полиграфии КГУ, 2003. – С. 37-38. (0, 1 п.л.).
8. Васильев М.В. К вопросу об учете мнения выборного профсоюзного органа как формы деятельности профсоюза / М.В. Васильев // Актуальные проблемы совершенствования учебной и научной деятельности в высшей школе: межвуз. науч. – практ. конф. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2003. – С. 207-209. (0,2 п.л.).
9. Васильев М.В. Учет мнения профсоюзов при реализации индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений / М.В. Васильев // Вестник Самарского государственного экономического университета. Актуальные проблемы правоведения. – 2006. - № 1. – С. 214-216. (0,4 п.л.).
10. Оноприенко В.И. Эволюция договорного регулирования социально-трудовых отношений: социальное партнерство.//Диссертация в виде научного доклада. – М.: Брюссель - Москва. 2004.
11. Супян В.Б. Акционерная собственность работников как инструмент мотивации // США: ЭПИ. – М., 1995. – N2. – С. 3-9
12. Профсоюзы на капиталистических предприятиях (организационная структура, формы, методы и направления деятельности) / Отв. ред. Ершов С.А. – М.: Наука, 1991.
13. Акумова Н.В., Ярмольчук В.Г. Коллективно-договорные формы регулирования заработной платы. Гл 2: Зарубежный опыт социального партнерства- М.: «Социум»,2000.
14. Буассонна Ж. Борьба с безработицей и реорганизация труда: размышления в связи с исследованием, проведенным во Франции // Междунар. обзор труда, - М., 1997. – Т. 135, - № 2.
15. Вердье Ж.-М. Вклад международных стандартов в области труда в трудовое законодательство Франции // Там же. – 1994. – Т. 132, - №4/6. – С. 117-130
16. Озаки М. Трудовые отношения и организация труда в промышленно развитых странах // Там же. – 1997. – Т. 135, - №1/2. – С. 65-87.
17. Цысина Г. Колдоговор в системе трудовых отношений // Сов. профсоюзы. – М., 1991. – № 8.
18. Соболев Э.Н., Степанчикова Н.О. Трудовые конфликты на Российских предприятиях: экономический и правовой аспекты.- М.: Институт экономики РАН, 2001./Препринт доклада/
19. Васильев М.В. Часть 3 статьи 8 Трудового кодекса РФ: коллективно-договорная практика /М.В. Васильев // Два века юридической науки и образования в Казанском университете: Всеросс. науч. конф.: тез. докл., 13-14 мая 2004г. – Казань: Центр инновационных технологий, 2004. – С. 534-537. (0,3 п.л.).