



Электронная библиотека  
Гражданское общество в России

---

**Г. А. Цысина**  
**Н. Н. Тарасова**

Национальные модели  
коллективно-договорных систем.  
Российская модель

Электронный ресурс

URL: [http://www.civisbook.ru/files/File/Naz\\_modeli.pdf](http://www.civisbook.ru/files/File/Naz_modeli.pdf)

Перепечатка с сайта Института  
социологии РАН <http://www.isras.ru/>

URL: <http://www.civisbook.ru>

разному. Поэтому заранее неизвестно, сделают ли эти страны одинаковый выбор между «скандинавскими» и «европейскими» стандартами. И хотя координация их действий продолжается по многим вопросам, нельзя исключить дальнейшей эрозии скандинавского сотрудничества. Эти страны стоят как бы на развилке между национальной автономией, обеспечивающей известную оригинальность региональных традиций, и дальнейшей интеграцией в ЕС. Проблема, прежде всего, касается последствий монетарного сотрудничества для занятости. В этом вопросе особенно остро стоит дилемма перед датскими и шведскими организациями, но многие решения ЕС прямо или косвенно отражаются и на Норвегии. Не являясь членом ЕС, она все же связана множеством соглашений с этим союзом.

На уровне международного регулирования трудовых отношений очевидно, что скандинавские страны реже будут выступать единым блоком, хотя сохранится стремление к прагматическому сотрудничеству. До сих пор практиковались как совместные, так и разрозненные выступления стран. В условиях интеграции, когда центр принятия решений удаляется из поля зрения рядовых членов профсоюзов, когда возрастает степень отчуждения и система становится менее прозрачной, лидеры национальных объединений профсоюзов будут, видимо, в растущей мере ориентироваться на линию своего национального правительства, а не на позиции профсоюзов соседних стран. Вместе с тем, нельзя игнорировать факт продолжения регионального профсоюзного сотрудничества. Так, в балтийском регионе по коллективным договорам налажена координация между Германией, Швецией и Данией. Возможно, это будет новым направлением профсоюзного сотрудничества, уже с участием нескандинавских стран.

## **РОССИЙСКАЯ МОДЕЛЬ**

*Н.Н. Тарасова, Г.А. Цыгина*

### **ФОРМИРОВАНИЕ**

В России в качестве образца при создании законодательной базы новых трудовых отношений на основе социального партнерства были взяты системы тех стран, в которых они регулировались на основе трипартизма в рамках консультаций по социально-экономическим проблемам и через систему двух- и трехстороннего заключения коллективных договоров (например, Австрия). Как и в этих странах, российские законодатели предусмотрели многоуровневую структуру коллективно-договорного регулирования.

На выбор модели социального партнерства, вероятно, повлияла и позиция МОТ, подчеркивающая значение трипартизма для установления демократии. МОТ, работа которой строится на принципе трехстороннего взаимодействия, считает, что именно трипартизм способен обеспечить переход к социальным отношениям на основе принципов политической демократии и рыночной экономики.

Заметим, что трипартизм был избран в качестве основы трудовых отношений не только в России, но и в других постсоциалистических странах — в Центральной и Восточной Европе. По мнению специалистов по трудовым отношениям, концепция МОТ о трипартизме нашла в этих странах понимание в значительной степени в связи с тем, что с 1989 г. здесь усилился страх перед возникновением широкомасштабных забастовок или других форм общенационального протеста как реакции на экономические жертвы, вызванные политикой государства при переходе к рыночной экономике.

Руководство в этих странах, так же как и в России, посчитало, что консультации и переговоры по широкому кругу социальных, экономических и трудовых вопросов в рамках официального трехстороннего органа послужат "предохранительным клапаном" для снижения напряженности в обществе и предупреждения перерастания недовольства в какую-либо форму общественных беспорядков.

Появившееся в России в начале 90-х годов социальное партнерство при всех внешне сходных чертах весьма существенно отличалось от западного аналога. Многие зарубежные и российские исследователи отмечают тот факт, что в отличие от промышленно-развитых стран,

где социальное партнерство возникло в результате длительной и упорной борьбы трудящихся и их профсоюзов, т.е. "снизу", в России оно насаждалось "сверху" как один из элементов модернизации, ведущей к рыночной экономике западного типа. Эта модель, выстроенная "сверху", нередко опережала развитие коллективно-договорных отношений и действовала при отсутствии необходимой законодательной базы, а также — сильных социальных партнеров.

Как свидетельствует мировая практика, модель централизованной коллективно-договорной структуры может эффективно функционировать лишь при наличии сильных и независимых партнеров — объединений профессиональных союзов и работодателей.

От прочности позиции, занимаемой профсоюзом на предприятии (в отрасли) более, чем прежде, будут зависеть результаты коллективных переговоров. Дело в том, что в новых условиях работодатели, по всей видимости, займут более жесткую позицию за столом переговоров, так как именно здесь будут решаться вопросы, связанные с эффективностью предприятия, а, следовательно, и их конкурентоспособностью.

Взросшая роль коллективно-договорного процесса в системе трудовых отношений возлагает на профсоюзы огромную ответственность по дальнейшему освоению переговорного процесса с учетом тех плюсов и минусов, которые содержатся в ТК РФ.

В этой связи представляется весьма своевременным решение Генерального Совета ФНПР (октябрь 2002 г.) о проведении единой кампании по заключению коллективных договоров и соглашений с целью повышения эффективности переговорного процесса. В основу концепции "Единой переговорной кампании" были положены три принципа: единые сроки, единые требования, единые действия<sup>1</sup>. Их цель — способствовать усилению позиций профсоюзов в колдоговорном процессе как в рамках отраслей, так и концернов (предприятий).

Выравнивание сроков действия колдоговоров, соглашений открывает перед профсоюзами большую возможность организации совместных коллективных действий в поддержку своих требований, которая будет способствовать росту чувства солидарности в профсоюзных рядах.

Что касается тезиса о выдвижении единых требований, то его достижение представляется весьма затруднительным в силу различного экономического положения отраслей, предприятий. Вероятно, пока речь может идти об общих принципах, а не о конкретных выдвигаемых в ходе переговоров требованиях. Однако принцип "единых требований" является весьма перспективным в долгосрочном плане.

Как показывает мировая практика, профсоюзы наиболее успешно смогут защищать интересы своих членов в рамках социального партнерства при определенных условиях. К ним, в первую очередь, относятся: 1) благоприятная экономическая конъюнктура, 2) высокий профессионализм представителей профсоюза, участвующих в коллективно-переговорном процессе, 3) готовность работодателей к сотрудничеству.

Заявленная на государственном уровне система социального партнерства в 90-е годы начала наполняться реальным содержанием по мере того, как у сторон переговорного процесса все больше выкристаллизовываются собственные, отличные от других интересы; появляется готовность к конструктивному (хотя и конфликтному во многих случаях) взаимодействию; приобретаются навыки ведения переговоров по согласованию жизненно важных социально-трудовых вопросов, связанных с функционированием рынка труда, способов организации социальной защиты населения и предупреждения забастовок.

В ходе реализации социального партнерства вносились корректировки в цели и задачи его институтов, что было связано с изменением экономических и социальных условий. Так, в 1990-е годы работа Российской трехсторонней комиссии претерпела значительные изменения. Как упоминалось выше, она была создана в 1991 г. по Указу Президента РФ. По своему статусу РТК — совещательный орган, имеющий право "давать рекомендации федеральным органам государственной власти". Заключаемое в рамках РТК Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования трудовых отношений на федеральном уровне.

---

<sup>1</sup> Профсоюзы и экономика. 2002. №8. С.124.

По мере ухудшения экономической и социальной обстановки в стране обострились противоречия между социальными партнерами, переговоры становились более жесткими и конфронтационными. Работа РТК приобретала все более формальный характер, все реже проводились пленарные заседания. Положение мало изменилось и с принятием в 1999 г. Федерального закона "О Российской трехсторонней комиссии".

Тем не менее участники социального партнерства признают важность развития трехстороннего переговорного процесса на федеральном и региональном уровнях. В ходе работы РТК есть возможность сопоставить точки зрения сторон, выявить реальные интересы. Особенно важны трехсторонние комиссии для профсоюзов: после того, как они были лишены права законодательной инициативы, комиссии, фактически, остались единственным каналом для продвижения профсоюзами законопроектов в социально-трудовой сфере.

В оценке социального партнерства специалистами наблюдается широкий разброс мнений — от утверждений, что оно успешно осуществляется, до полного отрицания его присутствия в сфере трудовых отношений.

Так, исследователи указывают на отсутствие в России ряда форм социального партнерства, которые, согласно ТК РФ, должны быть присущи этому институту. Пока реализованы только коллективно-договорное регулирование и взаимные консультации, а участие в управлении и участие работников и работодателей в досудебном решении трудовых споров — в эмбриональном состоянии. Отсюда делается вывод о том, что преждевременно говорить о наличии социального партнерства.

Другие специалисты придерживаются мнения, что можно говорить о "поступательном развитии социального диалога в России, который еще не достиг стадии социального партнерства"<sup>1</sup>

Представляется, что при оценке социального партнерства следует отдельно рассматривать два момента: наличие законодательной базы социального партнерства и степень его эффективности. Если в первом случае можно говорить об удовлетворительном решении вопроса, то, что касается эффективности социального партнерства, оно пока не представляется адекватным нынешнему уровню развития общества.

Переход к рыночной экономике в России с самого начала был ориентирован на освоение качественно новых методов коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на основе социального партнерства (СП), рассматривавшегося как одно из главных условий стабильности общества. Стратегическим направлением формулирования партнерских отношений в России стало заключение трех- и двусторонних соглашений на различных уровнях — федеральном, отраслевом (межотраслевом), территориальном, а также коллективных договоров на уровне предприятия.

Становление коллективно-договорной практики в России шло в сложных и трудных условиях. В первой половине 1990-х годов на фоне затяжного экономического кризиса появились такие негативные моменты, как новые методы найма (например, временные контракты), задержка заработной платы, ее выплата натурой, принудительные неоплачиваемые отпуска и др. Положение осложнялось отсутствием должной законодательной базы, регулирующей трудовые отношения и несоблюдением имеющихся нормативно-правовых актов. После 1998 г. отрицательное воздействие на трудовые отношения в отрасли оказало новое перераспределение собственности, в значительной степени осуществлявшееся через процедуру банкротства части прибыльных предприятий, на которую, согласно принятому законодательству, работники и их организации по существу не имеют возможности оказывать влияния. Широкое распространение получила практика введения внешнего управления при помощи силовых методов.

Длительные конфликты между собственниками фактически лишают тысячи работников права на труд (например, Тульская область). Там, где имеют место эти методы, весьма трудно устанавливать партнерские отношения. К этому следует добавить, что многие новые собственники активно включились или поставили своей целью борьбу с профсоюзными организациями

---

<sup>1</sup> Лазарев В.Ф. Задачи и перспективы развития социального диалога в России. / Предприятие как фактор экономического развития. Опыт Западной Европы и России. М., 2001. С.69.

и их лидерами. Утрата большинством трудовых коллективов в 90-е годы контрольного пакета акций предприятий лишила профсоюзы возможности влиять на решение социально-трудовых проблем в совете директоров. Несмотря на все перечисленные моменты, коллективно-договорной процесс стал определяющим звеном трудовых отношений. В прошедшие годы шло его становление на всех уровнях: отрасли, региона, предприятия.

Коллективное соглашение (договор) является тем средством, которое позволяет осуществлять одну из основных функций профсоюзов — защиту интересов трудящихся. Выполняя ее, профсоюзы способствуют решению целого ряда проблем, связанных с улучшением материального положения всего наемного труда, смягчения неравенства в оплате труда между различными категориями работников по уровню квалификации и половозрастным характеристикам; повышению зарплаты и социальных доплат к ней, выплат по временной и постоянной нетрудоспособности и т.п.

Эта деятельность профсоюзов должна способствовать решению двух задач: во-первых, расширенного воспроизводства рабочей силы — главной производительной силы любого общества, а во-вторых, — равномерного распределения наемного труда между секторами и подразделениями экономики, что служит поддержанию социального мира.

Цель переговоров — найти компромиссное решение, позволяющее обеспечить экономические и социальные потребности работников и в то же время способствующие эффективности работы предприятия и повышению его конкурентоспособности. Одна из задач коллективно-договорной системы — формирование стабильных трудовых отношений — необходимого условия для нормального функционирования производства, отвечающего интересам обеих сторон. Устойчивые и продуктивные трудовые отношения возникают лишь в тех случаях, когда обе договаривающиеся стороны учитывают интересы друг друга, когда профсоюзы при выдвижении своих требований принимают во внимание достигнутый в отрасли (на предприятии) уровень производительности труда, размер получаемой прибыли, внешние факторы и др., а работодатели — социальные интересы наемных работников.

Ведение коллективных переговоров требует от профсоюзной стороны тщательной проработки проектов соглашений и договоров на основе анализа экономической, финансовой ситуации в отрасли (на предприятии), положения на мировых и внутренних рынках и др. Кроме того, требуется умение вести диалог и аргументировано отстаивать интересы трудящихся за столом переговоров.

## **КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНАЯ ПРАКТИКА: ОПЫТ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА**

### **ОТРАСЛЕВЫЕ ТАРИФНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ**

Рассмотрим развертывание коллективно-договорного процесса на примере горно-металлургического комплекса (ГМК), для которого характерна высокая степень охвата трудящихся коллективно-договорной системой — более 98% занятых. Это объясняется рядом факторов, среди них наиболее важные — высокая степень юнионизации и представительство интересов работников в колдоговорном процессе одним профсоюзом — Горно-металлургическим профсоюзом России (ГМПР), по оценкам многих специалистов, наиболее сильной и авторитетной организации в профсоюзном движении страны.

В 90-е годы коллективно-договорная практика стала основным полем деятельности ГМПР. В кампаниях по заключению соглашений и коллективных договоров задействованы все звенья профсоюзной структуры — от первичных профорганизаций до Центрального Совета.

У профсоюза подготовительная стадия к проведению коллективных переговоров начинается с разработки концепции соглашения. Прежде всего оцениваются результаты действующего соглашения, соответствие коллективных договоров его нормам и их выполнение. Изучаются материалы Генеральных соглашений, тарифных соглашений ряда отраслей промышленности и сферы услуг, международная практика, материалы, предоставляемые Международной федерацией металлистов и др. Затем определяются приоритетные вопросы и разрабатываются конкретные критерии по ним. После этого пленум утверждает «Положение о тарифной комис-

сии ЦС ГМПР» и состав тарифной комиссии.

Одобренная Пленумом ЦС ГМПР концепция ложится в основу разрабатываемого тарифной комиссией проекта Отраслевого тарифного соглашения (ОТС). Последний обсуждается на уровне профкомов и территориальных организаций. Все замечания, предложения, полученные с мест, максимально учитываются при доработке проекта.

На местах проводится работа по ознакомлению членов профсоюза с проектом ОТС, освещаются его положения в средствах массовой информации и многотиражной печати. Это помогает обеспечить его поддержку в ходе переговоров. Однако пока информационная работа в этой области остается неудовлетворительной. Об этом красноречиво говорят данные анкетного опроса, показывающие, что осенью 2003 г. только 42% респондентов знали о проведении коллективных переговоров и о содержании ОТС и всего 24% — о региональном соглашении.

ОТС является основным документом, фиксирующим нижнюю границу в социально-трудовых отношениях между работодателями и работниками путем установления нормы оплаты труда, других условий труда, социальных гарантий и льгот и др.

С момента подписания первых тарифных соглашений в отрасли в 1992 г. в практике коллективно-договорного процесса произошли существенные изменения.

До 1997 г. в отрасли заключались несколько соглашений (2–3). Подписание единого соглашения в 1997 г., с одной стороны, усилило позиции профсоюза в ходе переговоров, а с другой — потребовало более тщательной проработки проекта соглашения с тем, чтобы адекватно отразить интересы работников, занятых в разных, порой трудно сопоставимых условиях.

До 1999 г., как правило, сторонами ОТС выступали ЦС ГМПР, представлявший интересы наемных работников, и правительственные органы, выражавшие интересы работодателей, которые в тот период не имели своего объединения. С 1999 г. соглашения со стороны работодателей подписывает Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России (АМРОС), специально созданная в 1997 г. для участия в урегулировании социально-трудовых отношений на федеральном и отраслевом уровнях.

Одной из характерных черт развития колдоговорного процесса в отрасли является постепенное увеличение сроков действия ОТС. Первые соглашения, с 1992 по 1997 г., подписывались на один год, хотя и предусматривалась возможность их пролонгации еще на год. В 1997, 1999 и 2001 гг. были подписаны двухлетние соглашения с правом их продления не более, чем на один год, т.е. не исключалась возможность их действия в течение трех лет.

В 2003 г. было заключено соглашение на 3 года. Инициатива увеличения срока действия соглашения исходила от руководства АМРОС и мотивировалась тем, что Генеральное соглашение, а также соглашения в ряде базовых отраслей промышленности заключаются на 3 года. Для ГМПР выравнивание сроков заключения соглашений в базовых отраслях промышленности, в Ассоциацию которых он входит, открывает перспективу координации межотраслевых коллективных переговоров, совместных действий в поддержку выдвинутых требований. Президент АМРОС А.В.Сысоев полагает, что в будущем возможен переход к соглашениям-прогнозам на 5, 10 лет с тем, чтобы иметь перед собой четкую перспективу<sup>1</sup>.

За годы действия коллективно-договорной практики в ГМК значительно изменилось содержание соглашений и заключаемых на их основе коллективных договоров. Эти изменения шли по двум направлениям: а) включения новых разделов, б) более глубокой концептуальной проработки уже имеющихся разделов.

При заключении ОТС работодатели заинтересованы, чтобы документ в значительной степени носил рамочный характер, что обеспечивало бы им большую маневренность при подписании договора на предприятии. Напротив, профсоюзная сторона старается конкретизировать положения ОТС, обязывая работодателей учитывать их в ходе переговоров при заключении колдоговора. Профсоюз также заинтересован во включении в соглашение положений, дублирующих законодательные нормы, но в то же время предусматривающих более эффективные и доступные средства, обеспечивающие их соблюдение. Включение этих положений рассматривается как дополнительная гарантия их соблюдения.

<sup>1</sup> ЦС ГМПР. Информационный бюллетень, 2002, №3. С.34.

Общие принципы отношений сторон на период действия соглашения фиксируются в разделе «Обязательства сторон». Его положения можно разделить на две части: одна из них касается вопросов, которые решаются непосредственно в рамках социального партнерства между ГМПП и АМРОС; вторая — содержит вопросы, требующие совместных усилий социальных партнеров по защите интересов как работников, так и общих интересов ГМПП в органах федеральной и законодательной власти. Здесь же содержится и важное положение о том, что при условии соблюдения работодателями обязательств ОТС ЦС ГМПП и территориальные органы профсоюза обязуются не проводить забастовки и акции протеста.

Широко распространено мнение, что создание в отраслях союзов работодателей должно помочь снять вопрос о представительности последних в коллективно-договорном процессе, а также способствовать распространению тарифных соглашений на предприятия отрасли. Однако, как показывает опыт, накопленный в металлургии, этот путь совсем не легок.

С момента создания АМРОС встал вопрос о его представительности. Для полноценных переговоров по заключению ОТС крайне необходимо, чтобы как можно большее число работодателей передали свои доверенности на ведение переговоров АМРОСу. В этом заинтересованы профсоюзы, так как в том случае, если доверенности передали предприятия, на которых занято более 50% работников отрасли, оно может быть распространено на все предприятия. Кроме того, в этом случае профсоюз имеет юридическое право вступить в коллективный спор по поводу заключения соглашения.

Задача инициирования передачи доверенностей работодателями АМРОС ложится на плечи профкомов. Именно им предстоит доказать работодателю необходимость этой акции, убедить, что ОТС представляет интерес не только для работников, но и для него. Это весьма трудная работа, и здесь важна поддержка рядовыми членами профсоюза требования профкома о передаче доверенности. Руководство профсоюза справедливо рассматривает эту работу как форму поддержки переговоров по заключению ОТС. На пленумах ЦС ГМПП неоднократно принимались решения по вопросу инициирования передачи доверенностей на ведение переговоров и заключение соглашений АМРОСу.

Надо отметить, что число доверенностей, переданных АМРОСу, монотонно сокращается. Перед подписанием ОТС на 1999-2000 гг. в Ассоциацию входило 150 предприятий и 224 работодателя передали свои доверенности. Согласно ст.22 Федерального закона «О коллективных договорах и соглашениях», ОТС было распространено на 454 организации с числом занятых более 1 млн. человек. Накануне переговоров о заключении Соглашения на 2003-2005 гг. было передано всего 149 доверенностей от работодателей предприятий, на которых занято лишь 400 тысяч человек (около 30% работников отрасли)<sup>1</sup>. Причины отказа представить доверенности самые разные. Наиболее распространен аргумент — несогласие с предлагаемыми уровнями зарплаты и прожиточного минимума в ОТС, которые предприниматели считают для себя невыполнимыми. Другие объясняют свой отказ тем, что для них параметры ОТС — уже пройденный этап и поэтому нет необходимости подключаться к Соглашению. Нередко от участия в переговорах отказываются и те работодатели, на предприятиях которых действуют коллективные договоры, в целом соответствующие ОТС. Помимо неприсоединения к переговорам, при подписании последнего отраслевого соглашения имел место отзыв доверенностей в ходе их ведения.

Президент АМРОС А.В.Сысоев объясняет неприсоединение работодателей к ОТС структурными изменениями в отрасли — появлением холдингов, для которых переговоры — новое поле деятельности. Он считает, что все изменится, так как переговоры — единственный цивилизованный путь решения вопросов<sup>2</sup>. Вероятно, со временем так и будет. Но сегодня факты свидетельствуют о слабой заинтересованности многих работодателей в переговорном процессе, а тем самым — и в социальном партнерстве.

В Трудовом кодексе РФ одним из основных принципов социального партнерства названа заинтересованность сторон в договорных отношениях (ст.24). Пока эту заинтересованность

<sup>1</sup> Материалы VII пленума Центрального Совета ГМПП (14 ноября 2002 года). М., 2002. С.14.

<sup>2</sup> ЦС ГМПП. Информационный бюллетень, 2002, №7. С.26.

проявляет одна сторона — профсоюз, представляющий интересы работников. Следует сказать, что принятие федерального закона «О работодателях» пока не оказало заметного влияния на положение в отрасли и не способствовало расширению участия работодателей в переговорном процессе по подписанию отраслевого соглашения.

С появлением за столом переговоров организации работодателей заключение соглашений стало особенно трудным для профсоюзной стороны. Это отчетливо проявилось при подписании Соглашения на 2003-2005 годы, когда профсоюзу пришлось отстаивать интересы работников в жестком противостоянии с работодателями.

На переговорный процесс оказал влияние ряд факторов, неблагоприятных для профсоюзной стороны — ухудшение финансово-экономического состояния металлургии, связанное с падением мировых цен на все виды продукции отрасли; растущая конкуренция на мировых рынках; ограниченное потребление металлов на внутреннем рынке; рост цен на товары и услуги естественных монополий; начавшаяся реструктуризация в отрасли, проведение которой требует огромных затрат и заставляет работодателей экономить и прежде всего на цене труда.

Все эти моменты оказали давление на Тарифную комиссию профсоюза. Переговоры о подписании соглашения начались 19 декабря 2002 г. и закончились лишь 14 апреля 2003 г. В ходе четырех раундов, с заседаниями рабочих групп между ними, с участием работодателей ведущих предприятий отрасли, в том числе и не входящих в АМРОС, с трудом удалось достичь компромисса.

Начиная с 2000 г. растет число региональных соглашений (РТС), используются различные варианты трехстороннего взаимодействия социальных партнеров на различных уровнях. По инициативе территориальных профсоюзных органов трехсторонние соглашения заключены в ряде областей и республик. Эти соглашения оказывают позитивное воздействие на коллективно-договорную кампанию в регионах. В РТС особое внимание уделяется вопросам молодежи, социальной защиты женщин и ветеранов.

Растущее число РТС свидетельствует о том, что в практике коллективно-договорных отношений социальный диалог становится заметным явлением на территориальном уровне. Есть основания считать, что роль РТС, а также соглашений на уровне городов, районов еще больше возрастет в связи с набирающей темпы реструктуризацией отрасли. Именно на этих уровнях можно более адекватно решать вопросы социальной адаптации высвобождающейся рабочей силы, особенно там, где металлургические предприятия являются градообразующими.

Вместе с тем, представляется, что распространение РТС, их деятельность должна корреспондироваться с ОТС как в отношении сроков проведения, так и их содержания.

### **КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ**

Коллективные договоры заключаются на основе Отраслевых тарифных соглашений, с учетом их положений, а также Региональных тарифных соглашений (где они есть). Большинство колдоговоров содержат специальную статью о признании работодателем ОТС. Хотя, как отмечалось, охват коллективно-договорной системой в ГМК высок, вне колдоговорного процесса остаются многие учебные заведения, мелкие предприятия, организации, на которых затянулась смена собственников. Профсоюз считает своей первостепенной задачей вовлечение в переговорный процесс занятых на этих объектах с целью защиты интересов работников.

Коллективно-договорный процесс состоит из трех этапов: 1) подготовки проекта договора, 2) коллективных переговоров и заключения договора, 3) претворения в жизнь положений коллективного договора. Эти стадии характеризуются различным поведением и активностью действующих в нем сторон — работодателей и профкомов, но все они требуют определенного напряжения сил последних.

Для успешного ведения переговоров профсоюзным работникам необходима квалифицированная подготовка, знание положения дел не только на своем предприятии, но и в отрасли, способность к анализу и быстрому принятию оптимальных решений.

Особое внимание уделяется вовлечению рядовых членов профсоюза в коллективные переговоры. Данные опроса позволяют сделать вывод о достаточно представительном участии



работников на этапе подготовки коллективного договора: 65% респондентов считают, что проект колдоговора обсуждался всем трудовым коллективом, 8% уверены, что такого обсуждения практически не было, поскольку все решила администрация; похоже, что близки к такому же мнению и 16% респондентов, указывающих, что обсуждение проводилось в узком кругу<sup>1</sup>.

В последние годы в связи с усложнением колдоговорного процесса особенное значение придается привлечению к работе в профкомах и обкомах юристов и экономистов, которые могли бы оказывать квалифицированную помощь на всех этапах коллективно-договорного процесса. В ряде случаев ими проводится правовая экспертиза проектов колдоговоров, их соответствия законодательным и нормативным актам. Юристы и экономисты не только консультируют, но и работают в составе комиссий, представляющих трудовые коллективы предприятий. В этих случаях коллективные договоры, как правило, юридически грамотно проработаны, тщательно выверены, экономически обоснованы и работодателю не удается включить нечеткие формулировки, позволяющие ему интерпретировать параграфы договора в худшую для работников сторону.

В современном колдоговорном процессе участвуют правовая и техническая инспекции труда профсоюза. Первая контролирует выполнение работодателем условий коллективных договоров, соглашений, участвует в разработке их проектов; вторая — участвует в разработке статей колдоговора по охране труда, контролирует с профсоюзным активом расходы, предусмотренные колдоговором на охрану труда и окружающей среды.

ЦС ГМПР постоянно следит за ходом колдоговорной кампании и совместно с территориальными органами профсоюза приходит на помощь профсоюзам предприятий в тех случаях, когда создается сложная ситуация при ведении переговоров. Анализ 189 коллективных договоров, заключенных (продолженных) в 2002 г., проведенный специалистами ЦС ГМПР, показал, что в 76% колдоговоров была сохранена процедура согласования работодателями локальных нормативных актов с профсоюзами (полностью или по большинству ключевых вопросов)<sup>2</sup>. Это очень важно, так как Трудовой кодекс в данном случае предусматривает две возможных формулировки: «с учетом мнения» или «по согласованию» с представительным органом работников (ст.8).

Именно включение того или иного варианта этой статьи в коллективный договор является индикатором реальной позиции профсоюза на предприятии, его авторитета и поддержки работниками. Чем сильнее позиции профсоюза, тем большее число вопросов решается с его согласия. В некоторых случаях колдоговоры даже содержат Приложения, в которых перечисляются локальные нормативные акты, подлежащие согласованию с профсоюзом (например, коллективный договор ОАО «Северсталь» на 2002-2003 гг.)

Коллективный договор, согласно Закону РФ «О коллективных договорах и соглашениях», Трудовому кодексу РФ распространяется на всех работников организации, ее филиалов и т.д. Эта норма подтверждается в статьях ОТС, коллективных договорах.

Правомерность такого подхода разделяется далеко не всеми в профсоюзных организациях. Так, при опросе 2003 г. на вопрос: «Должно ли действие коллективного договора распространяться на работников, не состоящих в профсоюзе?», 34% респондентов ответили отрицательно. Многие считают несправедливым распространение на всех работников тех льгот, которые получены в результате заключения колдоговора профсоюзом.

Заслуживает внимания подход, содержащийся в коллективном договоре ОАО «Северсталь» на 2002-2004 гг. В разделе «Права и обязанности сторон» перечислены все вопросы, по которым профком защищает интересы своих членов. Далее говорится, что профком также «гарантирует выполнение тех же обязательств перед работниками, не являющимися членами данного профсоюза, но уполномочившими профком представлять их интересы и ежемесячно перечисляющими на его счет денежные средства из заработной платы на условиях и в порядке, установленном коллективным договором». Эти условия следующие: денежные средства из за-

<sup>1</sup> Отраслевое обследование было проведено Центром политической культуры и политического участия Института сравнительной политологии РАН (при организационной поддержке ЦС ГМПР и технической помощи Агентства социально-трудовой информации) в сентябре 2003 г. на горно-металлургических предприятиях и в профсоюзных формированиях ГМПР, действующих в 30 регионах России по случайной выборке в 1390 человек.

<sup>2</sup> ЦС ГМПР. Информационный бюллетень, 2002, №3. Ч.1. С.52.

рабочей платы работников, не являющихся членами профсоюзной организации ГМПР, перечисляются на тех же условиях, что и профвзносы членов профсоюза — по безналичному расчету путем удержания их из заработной платы.

Коллективный договор ОАО «Таганрогский металлургический завод» на 2002-2003 гг. предусматривает удержание денежных средств вновь принятых на работу на предприятие по их личному заявлению в профсоюзный комитет цеха, отдела с последующими уведомлением бухгалтерии предприятия.

Такое решение вопроса не противоречит ни законодательству, ни отраслевому тарифному соглашению. ОТС содержит положение о том, что коллективный договор может предусмотреть безналичное удержание и перечисление денежных средств на счета профсоюзных органов по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюзов. Следует отметить, что в ОТС на 2003-2005 гг. это положение сформулировано более «жестко» — в нем опущено «может быть» и говорится, что работодатель «перечисляет» денежные средства.

Набирающий темпы процесс вертикальной интеграции и создания холдингов в горно-металлургическом комплексе меняет уже сложившуюся практику заключения колдоговоров, вносит в нее свои коррективы. В рамках холдингов идет поиск нового подхода к колдоговорному процессу с учетом структуры компаний.

Одним из направлений такого поиска стала разработка типовых проектов коллективного договора для всех предприятий компаний. Типовые коллективные договоры, унифицирующие коллективно-договорный процесс, разработаны для компаний «Русский алюминий», «СУАЛ-Холдинг». Так, на предприятиях последней большинство колдоговоров в 2002 г. заключены с учетом типового проекта колдоговора, основой которого стало ОТС. Часть колдоговоров прошла экспертизу в специально созданной комиссии, которая рассмотрела социальные программы предприятий и выработала рекомендации по заключаемым договорам. Хотя переговорный процесс на ряде предприятий «СУАЛ-Холдинг» шел довольно трудно, в итоге все колдоговоры удалось заключить без протоколов разногласий. Однако выровнять сроки действия колдоговоров пока не удалось. Они заключены на сроки от одного до трех лет, хотя оптимальным был признан срок в два года. Эта точка зрения аргументировалась тем, что колдоговор, подписанный на более длительный срок, носит формальный характер, так как конъюнктура быстро меняется, что во многом связано с экспортной ориентацией компании.

При реструктуризации предприятий особую трудность для профсоюзов представляет разобщенность профсоюзных комитетов на головных и дочерних предприятиях. Требуется координация их действий в рамках холдингов в ходе колдоговорной кампании. Для этого необходимо сохранение единой профсоюзной организации. С профсоюзной стороны работу по заключению колдоговоров должны взять на себя профкомы головных предприятий, а в договоры следует включить, например, положение о том, что ОТС распространяются на всех работников как головного, так и дочерних предприятий.

Процесс реструктуризации в отрасли стимулировал развитие информационно-консультативной формы сотрудничества на уровне руководства компаний и ГМПР, которая дополняет коллективно-договорный процесс.

В октябре 2001 г. по просьбе председателей профкомов «Русский алюминий», обеспокоенных решением компании значительно снизить затраты в связи с ухудшением ее экономического положения, ЦС ГМПР провел переговоры с руководством головной компании, в ходе которых была достигнута договоренность о пересмотре инвестиционных программ, были приняты конструктивные решения по вопросу занятости и др. Стороны решили, что переговорный процесс станет основой взаимоотношений между профсоюзом и компанией. Достигнута договоренность о регулярном обмене информацией.

Совместные совещания и встречи по инициативе ЦС ГМПР регулярно проводятся с представителями таких корпораций, как «Евразхолдинг», «СУАЛ-холдинг».

Профсоюзные организации, представляющие интересы трудящихся ГМК, разрабатывают стратегию и тактику колдоговорного процесса в холдингах. Руководство ГМПР в условиях вертикальной интеграции и создания холдингов считает наиболее продуктивным и целесооб-

разным идти по пути сохранения территориально-отраслевого принципа профсоюзов и создания Социальных советов в рамках последних.

Первый социальный совет в отрасли образован весной 2002 г. по инициативе профсоюзных комитетов в «ЕвразХолдинг». В его состав на принципах паритетности вошли представители работников и работодателей. Создание Социального совета в рамках «ЕвразХолдинг» продемонстрировало готовность работодателей развивать социальное партнерство.

Однако, как показывает практика, далеко не всем социально ответственным заявлениям соответствуют социально ответственные дела. Как считает председатель профкома «Запсиб» (находится в управлении «ЕвразХолдинг»), социальное партнерство, о котором заявляют отдельные руководители холдинга, всего лишь «рекламное шоу» для средств массовой информации<sup>1</sup>. В связи с этим приведем определение партнерства в западных странах, данное доктором Ф. Хоффером, главным специалистом Бюро МОТ в Москве: оно «...представляет собой конфликтное партнерство независимых участников, которые в принципе признают друг друга, но при этом постоянно стремятся изменить баланс сил в свою пользу»<sup>2</sup>. Причем, как показывает мировая практика, социальное партнерство может эффективно функционировать лишь при наличии сильных и независимых партнеров — объединений профессиональных союзов и работодателей. Это тип взаимоотношений, предполагающих относительное равенство сторон, определенную степень готовности участников к социальному диалогу.

Со временем, помимо российских ТНК, в отрасли могут появиться филиалы зарубежных международных монополий. Многие из них, как показывает международная практика, будут стремиться изменить существующие трудовые отношения, прежде всего избавиться, где возможно, от профсоюзных организаций и заключения коллективных договоров. Поэтому особенно важна солидарность трудящихся в рамках отрасли, страны, на международном уровне. Для организаций ГМПР в этот период еще большее значение приобретут контакты и консультации с профсоюзами металлистов стран с развитой рыночной экономикой, имеющих большой опыт колдоговорной практики как в национальных, так и в транснациональных компаниях (Германия, Австрия, Швеция и др.)

Членство ГМПР в Международной федерации металлистов (МФМ) позволяет расширять двусторонние связи, контакты и обмен опытом с зарубежными коллегами. Большое значение имеет тот факт, что МФМ накопила огромный опыт работы с ТНК: федерация первой из организаций, действующих в рамках Международной конфедерации свободных профсоюзов (МКСП), начала взаимодействовать с международными монополиями, создала базу данных по ТНК, действующим в отрасли.

## ДИНАМИКА ПРИОРИТЕТОВ ДОГОВОРНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Субъекты коллективно-договорного процесса, согласно российскому законодательству, вправе самостоятельно решать вопрос о содержании отраслевых соглашений и коллективных договоров. Закон, однако, оговаривает, что, во-первых, условия, ухудшающие (по сравнению с теми, которые установил законодатель) положение работников, считаются недействительными; во-вторых, договор на предприятии не должен ухудшать положение работников по сравнению с действующим здесь отраслевым соглашением.

Обычно отраслевые соглашения в ГМК содержат статьи об обязательности их положений при заключении коллективного договора на предприятии, трудовых договоров, а также при решении коллективных и индивидуальных трудовых споров. Особо оговаривается, что положения ОТС в отношении трудовых и социальных условий работников могут быть расширены при заключении коллективных договоров, если это позволяет финансовое положение предприятия.

В 90-е годы шло расширение содержания ОТС и колдоговоров — появлялись разделы, касающиеся молодежи, труда женщин. Приоритетными вопросами являются оплата труда, занятость, охрана труда, социальные гарантии. В текущем десятилетии из-за набирающей темпы

<sup>1</sup> ЦС ГМПР. Информационный бюллетень, 2003, №1. С.13.

<sup>2</sup> Хоффер Ф. От авторитарного монолога — к социальному диалогу. // Социальный диалог в России. М.: Международное Бюро Труда, 1999. С.8.

реструктуризации производства проблема занятости все чаще вытесняет с первого места вопросы заработной платы.

### Оплата труда

Система отраслевых соглашений и коллективных договоров выступает одним из основных звеньев в механизме регулирования заработной платы. Его эффективность должна обеспечить как нормальное воспроизводство рабочей силы, так и заинтересованность работников в результатах труда. Поэтому нормативные документы включают три группы вопросов: первая касается форм, системы и размеров оплаты труда, вторая — дополнительных выплат и третья — изменений в уровне оплаты труда в зависимости от роста цен и темпов инфляции. Трудовой кодекс РФ предусматривает решение вопросов, касающихся общих положений оплаты труда, в рамках отраслевых соглашений. Взаимные же обязательства сторон трудовых отношений относительно формы, системы, размера оплаты труда и способов его корректировки соответственно росту стоимости жизни регулируются коллективными договорами. Кодекс отражает сложившуюся в 90-е годы практику решения вопроса оплаты труда в ходе коллективных переговоров во многих отраслях экономики, в том числе и в ГМК.

Договорный способ регулирования заработной платы при цивилизованных отношениях сторон трудовых отношений призван сбалансировать интересы работодателей и наемных работников на основе учета их позиций и интересов. Однако сделать это весьма трудно. Общая заинтересованность сторон коллективных трудовых отношений в эффективности и конкурентоспособности предприятия, которые в конечном итоге обеспечивают параметры зарплаты и других условий труда, сопряжена с различием интересов по поводу распределения доходов.

Работники нуждаются в зарплатке, обеспечивающей семье достойный уровень жизни и соответствующем их социальному статусу.

Работодатели, со своей стороны, заинтересованы в установлении такого уровня заработной платы и других расходов на рабочую силу, при которых они получают приемлемую прибыль на инвестированный капитал.

Задача коллективного регулирования заключается в том, чтобы найти оптимальное сочетание экономических интересов работодателей и социальных интересов работников. К сожалению, многие работодатели в ГМК, как и в других отраслях экономики, еще не осознали влияние социального фактора, человеческого капитала на рост экономической эффективности. Это одна из причин трудностей переговоров на отраслевом уровне и в рамках предприятий. При опросе 2003 г.<sup>1</sup> оплата труда была названа большинством респондентов (73%) самым конфликтным вопросом при заключении коллективного договора.

Раздел «Оплата труда» в отраслевых соглашениях и колдоговорах постепенно включает новые нормативы, влияющие на определение размера зарплаты. В ОТС на 1992 г. были зафиксированы только положения о тарифной ставке рабочего 1 квалификационного разряда и об индексации размеров оплаты труда на предприятиях. С 1994 г. в отраслевых соглашениях появляется положение о минимальной месячной заработной плате (с учетом доплат, надбавок, премий и других выплат), которая не может быть меньше прожиточного минимума в регионе. В ОТС на 1997-1998 гг. вводится новый норматив — среднемесячная заработная плата рабочих промышленно-производственного персонала (ППП). Она устанавливается кратно по отношению к прожиточному минимуму.

Профсоюз придает большое значение увеличению в оплате труда доли тарифной части. В принципе должно быть оптимальное соотношение между гарантированной частью заработка, осуществляющей воспроизводственную функцию, и надтарифной ее частью, призванной заинтересовать работника в конечных результатах производства. При всей важности эффективных систем премирования, вознаграждения по итогам работы за год, стаж работы и др., недопустимо превышение надтарифной части зарплаты над базовой. По мнению ГМПР, доля тарифной части не должна быть менее 70%. Однако в ОТС 90-х годов речь шла о 50%, и только в ОТС на 2003-2005 гг. тарифная доля увеличилась до 60%.

<sup>1</sup> Отраслевой опрос проведен в сентябре 2003 г.

Упорное сопротивление работодателей увеличению тарифной части объясняется тем, что существующее положение позволяет по разным причинам (а нередко и предложениям) сокращать заработную плату, ставить работника в зависимое положение.

В целях объективного подхода к определению цены труда ГМПР первым в России поставил задачу разработки социального стандарта оплаты труда<sup>1</sup>. Стандарт был разработан Всероссийским центром уровня жизни Минтруда РФ в 2000 г. Речь идет о минимальных размерах заработной платы рабочего основного производства, исходя из минимальных норм потребления материальных благ и услуг, необходимых для восстановления жизненных сил и энергии работника, расходов на содержание иждивенцев с учетом уровня жизни населения в регионе<sup>2</sup>. Стандарт ориентирован не на минимум выживания, а на социально приемлемые нормы потребления. После долгих дискуссий отраслевой социальный стандарт оплаты труда (ОССОТ) был признан АМРОС. В 2001 г. проходило согласование и утверждение Методики определения ОССОТ. Многие предприятия использовали эту методику уже при подготовке коллективных договоров в 2001-2002 гг.

Платформа требований профсоюза в отношении оплаты труда, представленная на переговорах о подписании ОТС на 2003-2005 гг., была разработана на основе принятой методики. В ходе переговоров стало ясно нежелание работодателей руководствоваться ею. Предложения профсоюза об утверждении базового отраслевого стандарта на 2003 г. в рублевом выражении (8780 руб.), о дифференциации этого показателя по профессиям и территориям в соответствии с методикой и др., были отвергнуты работодателями. Они соглашались лишь на увеличение заработной платы в связи с ростом инфляции в регионе, а увеличение реальной заработной платы привязывали к росту производительности труда. Как отметил председатель ГМПР М. Тарасенко, «такая постановка вопроса была бы корректной, если бы цена труда в России обеспечивала расширенное воспроизводство рабочей силы, но ведь этого нет»<sup>3</sup>.

В ходе переговоров обозначилось стремление к децентрализации, к перенесению решения ряда вопросов с отраслевого уровня на уровень предприятия. Инициатива исходила от Союза металлистов Свердловской области (который объединяет около 60 предприятий региона), предложившего, чтобы конкретные показатели по оплате труда стали прерогативой коллективных договоров и региональных соглашений.

В согласованном разделе «Оплата труда», как и в предыдущих ОТС, предусматриваются индексация зарплаты при 5%-м росте индекса потребительских цен в регионе на товары и услуги, а также установление МРОТ не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе. В то же время здесь отражены требования работодателей, в частности, отсутствует рублевое выражение ОССОТ и предусматривается, что предприятия самостоятельно рассчитывают его величину в соответствии с методикой. Вопрос о росте реальной заработной платы отнесен к компетенции коллективных договоров и региональных соглашений. В период действия ОТС повышение зарплаты рабочего средней квалификации в основном производстве до значения ОССОТ может быть достигнуто на основе мер по повышению эффективности производства и производительности труда, снижению затрат на производство.

Крайне жесткая позиция работодателей на переговорах 2003 г. объяснялась, с одной стороны, финансово-экономической ситуацией предприятий в связи с возросшей конкуренцией на мировых рынках и предстоящей реструктуризацией, что заставляет работодателей искать средства и идти наиболее доступным и легким для них путем — затормозить рост заработной платы. С другой стороны, работодатели хорошо знают настроения людей: в условиях предстоящих сокращений в ходе реструктуризации работники предприятий не готовы прибегнуть к отраслевой забастовке в поддержку требований профсоюза за столом переговоров.

Активная и аргументированная позиция ГМПР позволила в 90-е годы в условиях резкого падения производительности труда и роста стоимости жизни сохранить оплату труда в метал-

<sup>1</sup> Ныне, по примеру металлургов, такие стандарты появились у энергетиков и машиностроителей России и у металлургов Украины.

<sup>2</sup> См. подробнее ЦС ГМПР. Информационный бюллетень, 2001, №2. С.4.

<sup>3</sup> ЦС ГМПР. Информационный бюллетень, 2003, №2. С.11.

лургии на довольно высоком уровне по сравнению с другими отраслями промышленности. По размеру и темпам роста заработной платы металлургов опережают только работники таких отраслей, как нефтедобывающая, нефтеперерабатывающая, газовая и электроэнергетика.

Однако, хотя в 90-е годы номинальная заработная плата росла, реальная зарплата сокращалась из-за инфляционного роста цен. В результате покупательная способность заработной платы металлурга в 2002 г. составила 69,1% к уровню 1990 г. Согласно отраслевому опросу, 64% респондентов совершенно не удовлетворены своей зарплатой, а 56% считают, что работа должна оплачиваться по крайней мере вдвое больше. Тем не менее, 89% опрошенных предпочитают умеренное увеличение зарплаты в соответствии с уровнем инфляции и сохранение занятости и, напротив, только 7% выступают за значительное повышение зарплаты за счет сокращения персонала.

К тому же, стандарты оплаты труда — тарифная ставка работника 1 разряда ППП, доля тарифной части зарплаты, средняя заработная плата и др. — на практике оказываются в ряде случаев ниже, чем записано в отраслевых соглашениях. В 2002 г. среднемесячная оплата труда на многих предприятиях не превышала 3–5 тыс. рублей — по сравнению с предусмотренной ОТС среднеотраслевой заработной платой в размере 7,8 тыс. рублей.

Причины более низких стандартов в коллективных договорах как объективны, так и субъективны. Многие предприятия, в первую очередь мелкие, из-за финансовых трудностей не могут выйти на параметры, зафиксированные в ОТС. Играть роль и недостаточно твердая позиция руководства профорганизации в отстаивании интересов работников, их зависимость от администрации предприятия, и пассивное отношение работников к коллективно-договорному процессу.

Вопрос оплаты труда в отрасли руководство ГМПП не рассматривает изолированно от положения с оплатой труда в стране. По мнению профсоюза, низкая цена труда на прибыльных предприятиях в России является одной из важнейших причин неразвитости внутреннего рынка страны, что сдерживает развитие производства и создание новых рабочих мест.

### **ЗАНЯТОСТЬ**

Проблемы занятости занимают одно из главных мест в коллективно-договорной практике. За десятилетие рыночных реформ занятость в российской промышленности упала примерно в два раза. Отдельные отрасли пострадали и того больше.

В горно-металлургическом комплексе численность работников сократилась только на 14,5%, в том числе в черной металлургии — на 10,6%, а в цветной металлургии — на 9,4%. Отсутствие массовых увольнений в какой-то мере является заслугой профсоюза, который занимает твердую позицию, направленную на сохранение человеческого потенциала ГМК.

Основным рычагом, препятствующим массовым сокращениям персонала, является отраслевое тарифное соглашение. За 90-е годы раздел «Занятость» в ОТС претерпел значительные изменения. Для первых соглашений было характерно слабое регулирование занятости. Налиествовали в основном положения о компенсационных выплатах высвобождаемым работникам (в случае потери рабочего места, раннего выхода на пенсию, на профессиональную переподготовку) и о праве преимущественного поступления на работу на реконструированное предприятие ранее уволенных работников. В 1993-1994 гг. в ОТС было добавлено положение, предусматривающее совместную — работодателями и государственными (региональными) органами по труду — разработку программы вынужденного перепрофилирования предприятий на случай их ликвидации и массового увольнения трудящихся. В середине 90-х годов ГМПП удалось включить требование ежегодной разработки работодателями — уже по согласованию с профсоюзными организациями — конкретных мер по поддержанию (сохранению) занятости. Эти меры должны фиксироваться в приложениях к коллективным договорам.

Только во второй половине 90-х годов в соглашениях появляются статьи о порядке коллективных увольнений, включающие положения о предварительном уведомлении об увольнениях, проведении консультаций с профсоюзными организациями по данному вопросу, а также об их праве контроля за действиями работодателя, влекущими за собой массовые сокращения

работников. ОТС на 1997-1998 гг. обязывало работодателя «не допускать экономически и социально необоснованных сокращений рабочих мест», а все вопросы, связанные с ликвидацией, реорганизацией, изменениями форм собственности или частичной приостановкой производства, согласовывать с профсоюзной организацией, подписавшей коллективный договор, а также сообщать об этом в территориальные органы профсоюза. Кроме того, работодатель должен был официально информировать профорганизацию о неизбежности ликвидации или других изменениях на предприятии, которые ведут к массовому высвобождению персонала. Профком получил право общественного контроля и независимой экспертизы полученных от работодателя сведений о плане или ходе ликвидации или реорганизации предприятия.

Значительным шагом вперед стало первое ОТС, подписанное ЦС ГМПП и АМРОС на 1999-2000 гг. Раздел «Занятость» был значительно расширен. Появились положения о том, что работодатели с участием профорганизации обязаны разрабатывать программы содействия (сохранения) занятости, которые отныне стали частью коллективного договора, а также согласовывать с профсоюзом все мероприятия организационно-производственного характера, влекущие за собой сокращение рабочих мест. Чтобы сдерживать произвол работодателя, в соглашение включен критерий «массового высвобождения» работников по инициативе администрации: 10 и более процентов работников в организации или территориально обособленных единицах в течение 90 календарных дней.

С середины 90-х годов в соглашениях также последовательно уточнялся и расширялся перечень мер, относимых к разряду средств «обеспечения работой», которые в краткосрочном плане являются дополнительным средством для сохранения персонала предприятия. Это — сокращение продолжительности рабочего времени при сохранении численности и с оплатой труда пропорционально отработанному времени и простоям; временное прекращение приема новых работников; предоставление желающим отпусков без сохранения зарплаты; перевод на работу в другие подразделения предприятия и организации; отказ от применения сверхурочных работ в выходные и праздничные дни; увольнение работников-совместителей; стимулирование работников, имеющих право на пенсию, к увольнению по собственному желанию.

В условиях достаточно стабильной работы отрасли в 90-е годы, профсоюзу удавалось препятствовать массовым сокращениям персонала. В начале 2000-х годов ситуация осложнилась. ГМК оказался на пороге реструктуризации, технической и технологической модернизации предприятий, неизбежно влекущих за собой оптимизацию численности занятых и острые социальные последствия.

Понимая потенциально высокую социальную цену реструктуризации, руководство ГМПП тем не менее пришло к нелегкому решению о ее неотложности: задержка с внедрением новых технологий чревата неконкурентоспособностью российской металлургии не только на внешних, но и на внутренних рынках, особенно учитывая предстоящее вступление в ВТО<sup>1</sup>.

ГМПП стал первым из российских профсоюзов, который признал необходимость технического перевооружения отрасли как «единственного способа ее сохранения», а также согласился с тем, что без оптимизации численности персонала на рынке не выжить. Сказав «Да» реструктуризации и модернизации производства, ГМПП принял на себя огромную социальную ответственность, связанную с массовым сокращением численности занятых в отрасли.

Металлурги связывают свои надежды на решение проблем, связанных с реструктуризацией, прежде всего с государственной поддержкой. Масштабные задачи переобучения и переквалификации работников с последующим трудоустройством, планомерного вывода людей на пенсию, переселения и т.п. требуют содействия государственных органов. В мае 2002 г. Правительство РФ, впервые за 10 лет, рассмотрело и одобрило Программу развития отечественной металлургии на период до 2010 г. В нее по инициативе ГМПП включили раздел о социальных проблемах. Но, по мнению профсоюза, программе недостает должной социальной ответственности, конкретности, особенно в части выделения финансовых средств на решение социальных вопросов. Человеческий фактор не приоритетен в программе.

Между тем, известно, что на современном этапе именно человеческие ресурсы, наряду с

<sup>1</sup> ЦС ГМПП. Информационный бюллетень, 2001, №3. С.6.

новыми технологиями, оборудованием и пр., определяют повышение качества выпускаемой продукции и, следовательно, конкурентоспособность предприятий. Не случайно, выступая на пленуме ЦС ГМПР, президент АМРОС А.В. Сысоев подчеркнул необходимость совместного — АМРОС и ГМПР — рассмотрения проблемы переподготовки кадров, необходимой для перехода к новому, более высокому уровню управления технологиями.

С 1999 г. в разделе «Занятость» ОТС содержатся положения о переобучении и профессиональной подготовке кадров. Их включение в соглашения и в коллективные договоры было связано, прежде всего, с резкой нехваткой на большинстве предприятий квалифицированных кадров и со снижением уровня квалификации работников. По оценкам специалистов, за годы реформ в России профессиональная подготовка и переподготовка, повышение квалификации работников на производстве сократилась на 60%. Средний возраст квалифицированных рабочих достиг 55 лет, и среди них осталось менее 5% процентов работников высшей квалификации. (Для сравнения: в США — 43%, ФРГ — 56%). Подобное положение характерно и для предприятий ГМК.

Главным инструментом смягчения негативных социальных последствий реструктуризации остается взаимодействие ГМПР и работодателей, заключение с АМРОС соглашений и на их основе коллективных договоров на предприятиях.

Социально-ответственную позицию по вопросу занятости занимают отнюдь не все работодатели ГМК. В ряде случаев работодатели «оптимизировали» численность персонала методами «выдавливания», вынуждая работников увольняться по собственному желанию. На отдельных предприятиях, многие из которых являются градообразующими, в результате массовых увольнений резко обострилась социальная обстановка.

На фоне всеобщей тенденции сокращения производства и высвобождения персонала распространенной практикой профорганизаций, учитывающих мнение своих членов, при заключении коллективных договоров стал выбор в пользу сохранения трудового коллектива и умеренного повышения оплаты труда в соответствии с уровнем инфляции в регионе — вместо резкого увеличения зарплаты за счет сокращения численности персонала. Как показал опрос 2003 г., большинство работников (89%) отдадут предпочтение первому варианту.

ЦС ГМПР требует от профорганизаций составления прогнозов развития предприятий, анализа программы реструктуризации с точки зрения ежегодного изменения занятости в период действия ОТС, предложений по трудоустройству высвобождаемых работников и обязательного согласования принятых планов с территориальными органами профсоюза.

Этот подход нашел отражение в Соглашении на 2003-2005 гг. Раздел «Занятость» был перенесен в начало документа и основательно доработан. В нем были сохранены все позитивные положения прежних ОТС и появились новые пункты. Предусматривается, что организации должны разрабатывать — с участием профкома — стратегию развития предприятия до 2010 г. и ежегодно — программу содействия (сохранения) занятости в качестве части коллективного договора, а также программу социальной адаптации работников, подлежащих высвобождению. Уточнены критерии понятия «массовое высвобождение» — увольнение по инициативе работодателя 50 и более человек в течение 30 дней, 200 и более — в течение 60 дней, 500 и более — в течение 90 дней. Расширен перечень мер, которые обязан предпринять работодатель при временном сокращении объемов производства: к средствам «обеспечения работой» добавлены пункты о совершенствовании графиков работы, режиме неполного рабочего времени, установлении сокращенной рабочей недели.

### Молодежь

Разрушение прежней системы централизованной подготовки и переподготовки кадров, а также отсутствие стимулов к повышению квалификации препятствуют привлечению молодых специалистов и рабочих на предприятия ГМК. В конце 90-х годов доля рабочих моложе 30 лет составляла около 20% от общей численности работающих<sup>1</sup>. Как следствие, сократился приток молодых людей и в ГМПР. На тех предприятиях, где профкомы и администрация согласован-

<sup>1</sup> ЦС ГМПР. Информационный бюллетень, 2000, №1. С.5.



но решали социально-экономические проблемы молодых работников, проводилась взвешенная кадровая политика в отношении приема на работу молодежи, доля молодежи была выше — 25–30%.

Соглашение на 2001–2002 гг. содержало положения о создании на предприятиях общественных советов по работе с молодежью; разработке комплексных программ работы с молодежью и мероприятий по их реализации; квотировании рабочих мест для лиц, окончивших общеобразовательные и специальные учебные заведения начального, среднего и высшего профессионального образования, а также для ранее работавших в организации после прохождения ими военной службы (время военной службы по призыву должно засчитываться в общий трудовой стаж). В Соглашение были включены льготы для молодежи, в частности, материальная помощь для принятых на прежнее место работы после прохождения военной службы; оплачиваемые отпуска обучающимся без отрыва от производства; безвозмездная материальная помощь; ссуды молодым семьям. Надо заметить, что льготы для молодых работников иногда вызывают недовольство кадровых рабочих, которые не имеют таких льгот и к тому же боятся потери рабочего места из-за конкуренции с молодежью.

Соглашение обязывает работодателей — по согласованию с профсоюзным комитетом — безвозмездно предоставлять учебным организациям неиспользуемые производственные мощности и организовывать производственную практику учащихся, а также укреплять материальную базу учебных заведений.

Внесение в Соглашение 2001–2002 гг. «молодежного» раздела послужило импульсом к более активной деятельности в этом направлении профсоюзных организаций на местах. В коллективных договорах появились специальные разделы, посвященные молодежи, или же положения о гарантиях для молодежи внесены в другие разделы. На многих предприятиях при профкомах созданы, возрождены или расширены комиссии (советы, центры и т.п.) по работе с молодежью, причем в крупных организациях молодежные комиссии есть и в отдельных цехах. Эти комиссии имеют смету расходов для реализации молодежных программ на предприятиях. Программы включают в себя, помимо традиционных направлений, и такие, как организация досуга, спортивно-оздоровительные мероприятия, психологическая помощь молодым работникам, развитие движения молодежных трудовых коллективов и др.

Ведется работа по профессиональной подготовке и переподготовке, повышению квалификации рабочих и специалистов. Заключаются договоры о взаимных обязательствах предприятия с подшефными школами, металлургическими лицеями; учащимся и студентам выплачивается заводская стипендия; при платном обучении некоторые предприятия выдают молодежи ссуды; в ряде случаев молодежь получает высшее профобразование, не выезжая за пределы своего региона — предприятия финансируют организацию обучения на месте.

Профессиональному становлению молодых работников способствует возрождение и развитие института шефства и наставничества, конкурсы профессионального мастерства, конференции молодых специалистов. По подсчетам профкома «Магнитки», новаторские предложения молодых приносят ежегодно более 2 млн. рублей экономического эффекта.

Во многие колдоговоры внесено положение о том, чтобы по возвращении с военной службы молодым рабочим выплачивалось пособие для обустройства быта. На благополучных предприятиях предусматривается выделение молодым семьям ссуд на льготных условиях для строительства жилья. На «Северстали» при введении новых тарифных ставок и окладов была изменена структура зарплаты с уменьшением коэффициента за выслугу лет, что позволило значительно увеличить зарплату молодым рабочим.

Реализация молодежной политики предприятий в ряде случаев поддерживается трехсторонними соглашениями по защите прав и интересов молодежи.

#### **ОХРАНА ТРУДА**

Охрана труда имеет особое значение для работников ГМК, где сосредоточено много травмоопасных производств с вредными и опасными условиями труда. Поэтому раздел охраны труда в ОТС является одним из ключевых. В нем содержатся положения об обеспечении здо-

ровых и безопасных условий труда занятых на предприятии, обязанностях работодателя по обеспечению соответствия производственных объектов и средств производства требованиям по охране труда, финансировании мероприятий по улучшению условий труда, санитарно-бытовому и лечебно-профилактическому обслуживанию работников. С 1999 г. ОТС содержит и положения об охране окружающей среды.

Для повышения эффективности профсоюзного контроля за выполнением мероприятий по улучшению условий и охраны труда, включенных в коллективные договоры и Соглашение, в ГМПР создан институт уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. Более чем в 700 первичных профсоюзных организациях действуют около 16 тыс. уполномоченных. Увеличивается численность технической инспекции по охране труда профсоюза. Совместно с органами Госгортехнадзора и Государственной инспекции труда профсоюз проводит комплексные обследования промышленных объектов, выявляет нарушения законодательства и нормативных актов по охране труда и окружающей среды. Представители профсоюзных органов участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве.

Одна из наиболее острых проблем — финансирование мероприятий по охране труда и окружающей среды. Чтобы увеличить средства, выделяемые работодателями на эти цели, ГМПР главные усилия направляет на снижение страховых тарифов. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и др. значительно увеличили затраты предприятий, направляемые на солидарное страхование профессиональных рисков. По мнению ЦС ГМПР, были установлены неоправданно высокие (в 4 раза превышающие потребность) страховые тарифы, которые изымают средства предприятий. Поэтому некоторые работодатели пошли на сокращение реального финансирования программ по улучшению условий и охраны труда, урезали льготы и компенсации за работу во вредных условиях.

В 2000-2002 гг. ГМПР и АМРОС совместно добились через федеральное законодательство снижения процента отчисления в ФСС на обязательное социальное страхование. Средневзвешенный тариф для предприятий был снижен более чем в 2 раза — с 5,1% от фонда оплаты труда до 1,96%, что сохранило для предприятий значительные суммы. Вместе с тем, несмотря на значительную экономию средств за счет снижения уровня тарифа, отдельные предприятия не направляли на финансирование мероприятий по охране труда даже установленных Трудовым кодексом РФ 0,1% от затрат на производство продукции.

ОТС на 2003-2005 гг., помимо включения в текст статьи 226 ТК РФ о финансировании мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусматривает возможность дополнительного финансирования за счет создания фондов охраны труда.

### **Льготы и социальные выплаты**

Защита профсоюзом социальных потребностей и интересов трудящихся особенно важна в связи с низким уровнем заработной платы и пенсий, не обеспечивающих достойный уровень жизни. В Соглашениях определяются направления социальной поддержки трудящихся и категории работников, имеющих право на такую поддержку, регламентируются обязанности работодателей и права профсоюзных организаций в этой области, а в коллективных договорах они конкретизируются и соотносятся с финансовыми возможностями предприятия. По мнению профсоюза, социальные льготы и выплаты, предусматриваемые ОТС, — это минимальные гарантии, которые необходимо повышать через коллективный договор.

Раздел о льготах и социальных выплатах в Соглашениях (с 1999 г. расширенный и подробный) содержит положения: о социальной поддержке работников предприятий и членов их семей, в частности, об оказании работодателем адресной социальной поддержки, в том числе в виде материальной помощи, выделении льготных путевок на санаторно-курортное лечение и в детские оздоровительные лагеря из средств организации; о возможности предоставления работодателем займов работникам на приобретение или строительство жилья; о единовременном вознаграждении работника за стаж работы в организации при увольнении в связи с выходом на пенсию; о выплате пособий из средств Фонда социального страхования (ФСС) в соответст-

вии с законодательными и иными нормативными актами; о предоставлении дополнительных оплачиваемых отпусков по семейным обстоятельствам.

Профсоюз полагает, что профилактика и реабилитация для многих горных и металлургических профессий является необходимым атрибутом, инструментом предупреждения профессиональных заболеваний и сохранения долголетней профпригодности. Выполнение социальных программ в этой части сталкивается с серьезными трудностями. За десятилетие рыночных реформ потеряна большая часть социальных объектов, которые были не просто переданы в муниципальную собственность, а перепрофилированы и превратились в различные коммерческие предприятия.

Остро стоит проблема содержания предприятиями объектов социального назначения. Многие работодатели снижают затраты на эти цели или стремятся избавиться от социальной сферы вообще, рассчитывая и не без основания на поддержку своей позиции руководством АМРОС. А.В. Сысоев утверждает, что во многих колдоговорах имеется явный переизбыток социальных требований и по существу призывает к их сокращению<sup>1</sup>. Однако профсоюзу удалось включить в Соглашение на 2003-2005 гг. положение о том, что работодатель решает с учетом мнения профкома вопрос о продаже, перепрофилировании или отчуждении санаториев-профилакториев, баз отдыха, детских дошкольных учреждений и оздоровительных лагерей, учреждений культуры и спорта и других объектов социальной сферы.

Введение с 1 января 2001 г. единого социального налога (ЕСН) привело к уменьшению доходной части бюджета ФСС: норматив отчислений в него снизился с 5,4% от фонда оплаты труда до 4%. Как следствие, сократилось финансирование многих статей расходов, в частности, заводских санаториев-профилакториев, санаторно-курортного оздоровления работников и участников ВОВ, детско-юношеских спортивных школ и т.п. По мнению руководства ГМПР, введение ЕСН и новых нормативов отчислений в него — это самый опасный удар властей по принципам социального партнерства, по социальной защите населения. Это, по существу, прекращение профилактической и реабилитационной деятельности ФСС, сведение его работы к выплатам по страховым случаям. Возможность оздоровления в санаторно-курортной системе стала менее осуществимой. Число работников ГМК и членов их семей, пользующихся санаториями, профилакториями, детскими лагерями и пр. резко снизилось. И если проблема профилактики здоровья и оздоровления в определенной мере решается в крупных и благополучных организациях, то на небольших предприятиях, имеющих финансовые трудности, она становится неразрешимой. На место системы справедливого распределения средств соцстраха среди трудящихся, членов их семей, между отраслями, благополучными и неблагополучными предприятиями, пришло усиление социального неравенства между теми, кому посчастливилось работать на предприятиях, имеющих прибыль, и всеми остальными<sup>2</sup>.

### Труд женщин

На предприятиях ГМК работает 450 тысяч женщин (34% занятых), и почти все они являются членами профсоюза. Помимо общих интересов и требований работников, у женщин есть специфические проблемы, решения которых профсоюз добивается через ОТС и коллективные договоры. Свидетельством активной гендерной политики ГМПР стало появление специального раздела «Труд женщин» в ОТС на 2003-2005 гг.

Соглашение впервые содержит пункт об обязательном включении соответствующего раздела в коллективные договоры, а также о создании на предприятиях комиссий по работе с женщинами. Кроме включения в раздел ряда положений ТК РФ, регулирующих труд женщин, предусматриваются: ограничения по привлечению женщин, имеющих малолетних детей, к отдельным видам работ; переподготовка после отпуска по уходу за ребенком; определенные гарантии занятости для женщин, имеющих несовершеннолетних детей (не допускается расторжение с ними трудового договора), и др. К компетенции коллективных договоров отнесено право устанавливать для женщин, имеющих несовершеннолетних детей, ежегодные дополни-

<sup>1</sup> ЦС ГМПР. Информационный бюллетень, 2002, №7. С.23.

<sup>2</sup> ЦС ГМПР. Информационный бюллетень, 2001, №3. С.48.

тельные отпуска без сохранения зарплаты и ежемесячные компенсационные выплаты; обеспечивать за счет работодателя льготное содержание в детских дошкольных организациях и оздоровительных лагерях детей из малообеспеченных семей и пр.

Серьезный вклад в решение проблем женщин-работниц вносит комиссия ЦС ГМПР по проблемам труда и социальной защиты женщин. Комиссия регулярно проводит совещания-семинары в разных регионах страны на тех предприятиях, которые могут поделиться накопленным опытом в этой области. Итоги таких мероприятий дают ценный материал для разработки взвешенных подходов при формулировании требований по гендерной проблеме в ходе коллективных переговоров.

Включение в документы положений, отражающих интересы работников — лишь половина дела. Не менее важно претворить их в жизнь. Именно поэтому отраслевые тарифные соглашения и коллективные договоры содержат специальные разделы о контроле и ответственности сторон за их выполнение.

\* \* \*

В заключение приведем данные отраслевого обследования 2003 г., показывающие отношение работников к различным аспектам колдоговорной практики на предприятиях.

В среднем респонденты оценивают положительно действующий на их предприятии договор, правда, всего на 3,4 балла по пятибалльной системе. 32% опрошенных дали оценку «хорошо» и 40% — «удовлетворительно». Учитывая, что «очень плохо» и «плохо» содержание колдоговора оценили всего 6%, можно считать, что оно в целом удовлетворяет большинство работников. Заметим, что пятая часть респондентов (19%) не ответили на этот вопрос.

Как и предполагалось, очень небольшая доля респондентов удовлетворена тем, как выполняются положения договора в части обеспечения занятости (см. табл.5). В большей степени отвечает потребностям опрошенных решение с помощью коллективного договора вопросов охраны и оплаты труда, социальной защищенности и переобучения. Однако, следует отметить, что распределение ответов на данный вопрос, как и на вышеприведенный — о содержании колдоговоров, указывает на весьма тревожное обстоятельство — от 27% до 45% респондентов или ничего не знают о выполнении коллективных соглашений, или, что почти то же, не имеют мнения по этому вопросу. Примечательно, что также значительное число респондентов — более одной трети — считает, что коллективный договор на их предприятии в большей степени отражает либо интересы администрации (19%), либо ничьи (16%).

Табл. 5. Выполнение коллективного договора на 2002 г., %

Раздел договора	Полностью	Частично	Не выполняется	Затрудняюсь ответить
	(1)	(2)	(3)	
Охрана труда	31	39	3	15
Оплата труда	32	37	6	15
Переобучение, получение новой специальности	22	31	7	25
Социальная защита работника и членов семьи	20	38	9	19
Содействие трудоустройству	14	32	10	27

Ожидаемыми оказались ответы на вопрос о том, какая позиция является первоочередной для совершенствования коллективно-договорной практики. С точки зрения 60% респондентов, — это система оплаты труда, 38% — порядок индексации зарплаты, 29% — социальные льготы, 25% — занятость, дополнительные социальные льготы и гарантии при сокращении персонала. Причем, следует отметить, что участники опроса могли выбирать не более двух из предложенных четырех вариантов.

Почти половина респондентов не знала о ходе переговоров профсоюза с работодателями и о содержании ОТС; 27% лично не участвовали в обсуждении проекта колдоговора, а по мне-

нию 24% этот проект обсуждался узким кругом лиц, либо обсуждения практически не было; только 2/3 опрошенных полагали, что колдоговор отражает интересы трудового коллектива; наконец, треть респондентов считали, что договор не выполнялся по тому или иному пункту.

На этом фоне достаточно неожиданным выглядит положительный ответ подавляющего большинства на вопрос о том, нужен ли вообще коллективный договор на их предприятии: 89% заявили, что коллективный договор необходим. Можно предположить, что, несмотря на критичную или отстраненную позицию респондентов по отношению к тем или иным аспектам коллективно-договорной практики, в сознании работников коллективный договор все же ассоциируется с реализацией их социально-экономических требований.

## ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ В НОВОМ СТОЛЕТИИ

Г.А. Цысина, Н.Н. Тарасова

В 1980-90-е годы произошли серьезные сдвиги в коллективно-договорной практике. В странах с развитой рыночной экономикой изменились цели, интересы, система взаимоотношений сторон, участвующих в коллективно-договорных отношениях. Происходил поиск методов адаптации сложившейся системы колдоговорной практики к новым условиям развития производства, возросшей конкуренции на рынках сбыта и др.

В силу ряда обстоятельств перевес сил в отношениях профсоюзов и работодателей оказался на стороне последних, что позволило им провести реорганизацию колдоговорного процесса в основном на своих условиях. Профсоюзы под угрозой закрытия предприятия, перевода производства в другие страны либо расширения субподрядных работ (т.е. передачи того или иного объема производства другим предприятиям), были вынуждены обороняться.

Компании все чаще заменяли постоянно и полностью занятых работников временными и частично занятыми (доля последних в некоторых странах повысилась до 25-35% от общего числа работающих по найму).

В середине 80-х годов в большинстве западноевропейских стран были приняты законы, которые существенно реформировали трудовое право, была легализована частичная и временная занятость. Однако главное состояло в том, что при заключении колдоговоров на отдельных предприятиях допускалось установление трудовых стандартов, уступающих тем, что фиксируются в центральных колдоговорах.

Серьезную озабоченность в профсоюзном движении вызвало стремление работодателей противопоставить индивидуальные и коллективные права и интересы трудящихся. По мнению некоторых британских исследователей, такая позиция работодателей может в конечном итоге привести к отрицанию необходимости не только колдоговорного процесса, но и самих профсоюзов. Однако идея о целесообразности расширения практики заключения индивидуальных трудовых договоров находит поддержку у ряда специалистов по трудовым отношениям. Они считают, что сужение сферы действия колдоговоров соответствует потребности предприятий в повышении гибкости систем управления своими трудовыми ресурсами, хотя и признают, что переход от коллективных к индивидуальным договорам нуждается в освоении этой идеи не только трудящимися, но и основной массой работодателей<sup>1</sup>.

Западные исследователи высказывают мнение, что развитию тенденции к индивидуализации трудовых отношений в известной мере могут способствовать различные формы реализации программ участия трудящихся в процессах принятия решений по вопросам, связанным с развитием предприятий. В ряде случаев осуществление этих программ не предполагает непосредственного участия профсоюзов. Последние, по мнению британского исследователя Э. Батстоуна, могут быть оттеснены на второй план посредством развития двусторонних консультаций, в ходе которых рассматриваются вопросы, находящиеся в компетенции колдоговорного процесса<sup>2</sup>. Именно поэтому британские профсоюзы стремились усилить свое влияние в системе совместных консультаций, привязать этот механизм к колдоговорному процессу, превратить консультации в одно из звеньев (в начальный этап) переговоров о заключении колдоговоров. Как показала практика, в тех случаях, когда профсоюзам удалось добиться этой цели, переговоры шли более продуктивно.

Значение консультаций в системе трудовых отношений возросло в 90-е годы в связи с приватизацией и отказом многих работодателей иметь дело с профсоюзами, которые прежде представляли интересы трудовых коллективов, вести с ними коллективные переговоры. Они считают этот процесс слишком длительным в условиях быстрых изменений спроса на их продукцию и считают для себя более удобной формой взаимодействия с трудовым коллективом

<sup>1</sup> Hanson Ch. Striking out Strikes. L., 1988. P.20.

<sup>2</sup> Batstone E. The Reform of Workplace Industrial Relations: Theory, Myth and Evidence. Oxford, 1983. P.33.

консультации, которые идут быстрее.

Трудовые отношения на предприятиях стран Северной Америки и Западной Европы в 80-е годы испытали ошутимое влияние со стороны японской модели трудовых отношений, перенесенной вместе с филиалами японских фирм. Так, в США и Канаде на созданные совместно с японским капиталом предприятия (за очень редким исключением) не допускались профсоюзы и, соответственно, там не заключались колдоговоры. В Великобритании сложилась иная ситуация. Профсоюзы действуют на большинстве филиалов японских компаний, почти на половине японских филиалов созданы так называемые совещательные советы, представители которых избираются трудовым коллективом; кроме того, в него входит один представитель профсоюза. Возглавляет совещательные советы директор по управлению персоналом. При этом прямые переговоры между профсоюзом и работодателем рассматриваются как крайняя мера и проводятся лишь в тех случаях, когда в рамках совета сторонам не удалось достичь согласия по какому-либо вопросу. Иными словами, даже, если колдоговор на этих предприятиях и заключается, он играет второстепенную роль.

Возникновение института двусторонних совещаний является попыткой устранить один из существенных недостатков самого колдоговорного процесса — сбой при решении оперативных вопросов функционирования предприятий, что крайне необходимо в условиях постоянных колебаний конъюнктуры на рынках сбыта.

В 80-90-е годы наметились существенные изменения во взаимоотношениях субъектов трудовых отношений в ходе коллективных переговоров. Традиционно профсоюзы были активной стороной, именно они выступали с инициативой внесения изменений в действующее соглашение. Работодатели, как правило, выходили на переговоры без своей платформы. Поэтому основным «полем битвы» за столом переговоров была платформа требований профсоюзов. Теперь же работодатели садятся за стол переговоров со своей четко разработанной платформой и предъявляют профсоюзам свои требования.

В этот период происходило расширение содержания коллективно-договорной практики по двум направлениям: во-первых, в коллективных договорах появлялись положения, касающиеся, в частности стратегического развития предприятия; во-вторых, расширялось содержание традиционных положений колдоговоров.

Центральное место в ходе переговоров занимал вопрос о занятости, что связано с беспрецедентным в 80-90-е годы за весь послевоенный период ростом безработицы. Именно с данным вопросом теперь все чаще связывается и удовлетворение традиционного требования об увеличении оплаты труда.

В условиях экономического кризиса в США и некоторых других странах получили распространение так называемые колдоговоры-уступки. Их сущность состояла не только в уступках со стороны профсоюзов в отношении «замораживания» зарплаты (или снижения её в периоды экономических спадов), но и в предоставлении определенной гарантии занятости со стороны работодателей. Американский исследователь трудовых отношений Г. Кац отмечал, что повышение гарантии занятости, необходимое для трудящихся в обстановке массированного внедрения новой техники, решало и две другие смежные задачи: оно частично компенсировало потери в заработках и убеждало трудящихся в том, что их согласие на сокращение оплаты труда является обязательным условием для решения проблемы занятости. «Именно такая увязка, — писал он, — нужна была для того, чтобы убедить трудящихся в необходимости идти на уступки»<sup>1</sup>.

В Западной Европе договоры на уровне отраслей и предприятий наиболее часто увязывают вопросы занятости с умеренными надбавками к заработной плате или даже ее снижением, а сокращение рабочего времени — с соответствующим снижением зарплаты. Включение в отраслевые соглашения положений, разрешающих пересматривать договоренности на уровне предприятия, во многих странах (например, в Германии) привело к снижению отраслевых стандартов.

В связи со сдвигами в профессионально-квалификационной структуре занятости и введением гибких систем организации труда и производства, меняются подходы к решению про-

---

<sup>1</sup> Katz H.C. Op.cit. P.46.

блемы оплаты труда в рамках колдоговорного процесса:

во-первых, все больше вытесняется действовавшая в течение многих лет почасовая оплата труда;

во-вторых, поквартальные увеличения оплаты труда заменяются единовременной выплатой, обычно в конце года;

в-третьих, пересматривается соотношение составных частей заработка — базовой зарплаты и дополнительных выплат, включающих пособия по безработице, финансирование пенсионных фондов, медобслуживание и т.п. В результате увеличивается вторая часть за счет, в частности выплаты индивидуальных вознаграждений с целью компенсации потерь работников от сокращения зарплаты. Дополнительные выплаты или, как их иногда называют социальные доплаты к заработной плате, в настоящее время, например, в США составляют 30-40% среднего заработка;

в-четвертых, идет процесс индивидуализации заработной платы, т.е. оплата труда все больше увязывается с профессиональной компетенцией работника, его трудовым потенциалом, производительностью труда, личным вкладом в производство и т.п.

Введение гибкой оплаты труда, позволяющей учитывать индивидуальный вклад работника, производительность его труда, которые во многом обеспечивают повышение конкурентоспособности предприятия, в конечном счете способствуют экономическому росту, а, следовательно, и сокращению безработицы.

По мнению многих ученых, глобализация и обострение международной конкуренции оказывают давление на заработную плату в сторону ее снижения и ведут к ухудшению условий труда. Децентрализация коллективно-договорной практики позволяет предпринимателям прибегать к стратегии сокращения издержек за счет минимального роста заработной платы.

Мобильность капитала дестабилизирует в прошлом защищенную структуру заработной платы, сложившуюся в рамках национальных систем трудовых отношений, когда рыночная конкуренция во многом ограничивалась масштабами страны. Исследование, проведенное в середине 90-х годов, показало, что либерализация финансовых рынков усиливает неравенство в доходах. Мобильность капитала способствует росту зарплаты высококвалифицированных работников, тогда как в отношении менее квалифицированных лиц, которые ранее были ограждены от конкуренции в области заработной платы, происходит обратное.

Одним из возможных путей решения проблем занятости профсоюзы считают сокращение рабочего времени без соответствующего снижения зарплаты. Если в 60–70-е годы требования сокращения рабочего времени было связано с повышением благосостояния трудящихся, то с конца 1970-х — начала 1980-х годов это требование рассматривается в качестве средства создания новых рабочих мест. В годы экономических спадов в последние два десятилетия профсоюзы видели в сокращении рабочего времени защиту от массовых увольнений. Однако на практике сохранение уровня занятости стало возможным лишь в том случае, если трудящиеся соглашались на замораживание или снижение зарплаты и дополнительных выплат.

В конце 1980-х–начале 1990-х годов рабочее время по колдоговорам сократилось почти во всех странах. Страны шли различными путями к сокращению рабочего времени — в зависимости от положения на рынке труда, уровня благосостояния и пр. Свою роль играет изменение отношения людей к свободному времени, которое становится все большей ценностью по сравнению с материальными благами, что учитывается профсоюзами при проведении коллективных переговоров. Исследование, проведенное в рамках ЕС, показало, что за период с 1985 по 1994 гг. в большинстве стран — особенно в Дании, Ирландии, Португалии, Великобритании — значительно выросла и ныне достаточно велика доля тех, кто среди всех благ отдает предпочтение свободному времени (соответственно 66%, 37%, 35%, и 32%). Число лиц, заинтересованных больше в зарплатке, выросло только в Греции и Испании<sup>1</sup>.

«Ценой» включения в колдоговоры положений о сокращении рабочего времени стали гибкость в его использовании и перенесение решения данного вопроса на уровень предприятия (в западноевропейских странах). Теперь колдоговоры содержат положения о применении

---

<sup>1</sup> Ibid. P.69.



различных форм гибкого времени — гибкого трудового года, позволяющего менять продолжительность рабочего времени в связи с колебаниями спроса; работы в субботные и воскресные дни; «сжатой» рабочей недели и др. Хотя индивидуальное рабочее время было сокращено по колдоговорам, время использования оборудования и работы предприятий сферы торговли увеличилось благодаря как гибкому рабочему времени, так и внедрению гибкой организации труда.

Как показала практика, сокращение рабочего времени ведет к положительным результатам (в плане создания новых рабочих мест), если одновременно осуществляется перестройка организации труда и соответствующим образом решаются вопросы оплаты труда. В противном случае предприниматели прибегают к традиционной практике увеличения сверхурочных.

Во второй половине 90-х годов проблема гибкости рабочего времени возрастает по мере того, как распространение ИКТ приводит к изменениям как в организации труда, так и жизненных ценностях наемных работников. Отсюда — попытки решения данной проблемы на коллективных переговорах.

Сдвиги на рынке труда, происходящие вследствие распространения ИКТ, привели не только к расширению содержания колдоговоров, но и к пересмотру самого понятия «предприятие» (enterprise) для целей трудовых отношений. Речь идет о его расширительном толковании, включающем, кроме традиционного контингента занятых, также надомников и телеработников. В 1997 г. немецкая компания «Телеком» и профсоюз почтовых работников одними из первых заключили колдоговор, в котором используется именно такое понятие предприятия.

Проблемы занятости обостряются с форсированным введением новой техники и технологии и гибкой организации труда, предъявляющих свои требования к рабочей силе. Для профсоюзов наиболее актуальными являются два вопроса: как влиять на ход организационно-технологической реорганизации производства и каким образом защитить интересы трудящихся? Профсоюзы стремятся включить в колдоговоры положения о порядке проведения организационно-технических преобразований на предприятиях. Наряду с традиционными требованиями о продлении ежегодных отпусков, снижении возраста выхода на пенсию в колдоговорах появляются такие положения, как предварительное уведомление работников о предстоящих увольнениях; выплата единовременных пособий; предоставление увольняемым средств для переезда на новое место работы; переквалификация работников, потерявших работу в связи с внедрением новой техники; проведение совместных консультаций профсоюзов и работодателей относительно внедрения новой техники и др. Особое значение профсоюзы придают борьбе за право контролировать передачу работ субподрядчикам, возможность представлять интересы трудового коллектива в случае продажи предприятия, «автоматическому» продлению срока действия колдоговора при перемене владельца.

Решающими факторами при включении в колдоговоры положений о гарантии занятости является соотношение сил участвующих в колдоговорном процессе сторон и материальное положение предприятия. Если позиции профсоюза достаточно прочны, им удается включать в колдоговоры положения о проведении совместных консультаций с работодателями, о создании двусторонних комитетов по вопросам внедрения новой техники и т.п. В других случаях лучшее, на что может рассчитывать профсоюз — это согласие работодателя ставить профсоюз в известность о предстоящих изменениях.

Все чаще в 90-е гг. профсоюзы увязывают свое колдоговорное требование о гарантированной занятости с требованием о постоянном повышении профессиональной подготовки.

Настаивая на предоставлении трудящимся гарантии занятости, профсоюзы обычно предлагают два пути:

- 1) включение в колдоговоры специальных положений, ставящих внедрение новой техники в зависимость от развертывания программ профтехподготовки рабочей силы;
- 2) заключение специальных, так называемых технологических соглашений, которые, по сути дела, являются особым видом колдоговора.

Первый путь к решению проблемы занятости избрали профсоюзы США и Канады, второй — профсоюзы западноевропейских стран. Наибольшее распространение практика заклю-

чения «технологических соглашений» получила в скандинавских странах.

Цель подобных соглашений — смягчить негативные социальные последствия, вызываемые внедрением новой техники. Значение «технологических соглашений» шире, чем предоставление работникам предприятий возможности повысить свою профессиональную квалификацию. Они могут предусматривать сохранение занятости и оплаты труда на достигнутом уровне, улучшение условий труда, увеличение социальных гарантий. Иными словами, заключение «технологических соглашений» означает вторжение трудовых коллективов в сферы, которые прежде были исключительной прерогативой работодателей, что свидетельствует об углублении производственной демократии.

В 80-90-е годы весьма острый характер носили коллективные переговоры относительно введения гибких форм организации труда. Дело в том, что переход к гибким формам организации труда прежде всего требует изменений в структуре использования рабочей силы предприятия. В частности, встает вопрос о необходимости сокращения числа квалификационных разрядов, совмещения профессий. В США число квалификационных разрядов сократилось во много раз, например, на автомобилестроительных предприятиях теперь существует только два разряда. По мнению зарубежных экономистов, указанные тенденции способствуют росту производительности труда, расширяют возможности самореализации работников, ведут к повышению эффективности предприятий лишь в том случае, когда они идут одновременно с организационно-технологической перестройкой. Если же на предприятии сохраняется конвейер, сокращение числа квалификационных разрядов никаких позитивных результатов не дает.

Введение гибких форм организации труда подрывает трудовые правила, содержащиеся обычно в колдоговорах и позволяющие профсоюзу в той или иной мере контролировать производственный процесс: интенсивность труда, распределение трудовых функций, нормы обслуживания, нормы времени, нормы выработки и т.п. Либерализацию трудовых правил или отказ от них со стороны профсоюзов работодатели рассматривают как путь к организационно-технологическим преобразованиям производства.

Требование изменения трудовых правил и сегодня остается в числе приоритетных в колдоговорных платформах работодателей в Великобритании, США и Канаде.

В комплексе новых методов организации труда важное место отводится бригадной организации труда. Образование автономных и полуавтономных бригад, как показывает практика, позволяет повышать ответственность работников, создает условия для реализации их творческой инициативы, способствует формированию у работников ощущения причастности к интересам предприятия. Бригадный метод организации труда получил широкое распространение на японских предприятиях, где стал фактически одним из определяющих элементов национальной системы трудовых отношений.

С середины 80-х годов бригадный метод стал внедряться на предприятиях обрабатывающей промышленности, в банковской, почтовой и других сферах в США. Но отношение к нему профсоюзов неоднозначно. Несмотря, например, на одобрение бригадной организации труда руководством Объединенного профсоюза рабочих автомобильной промышленности США и включение в 1987 г. этого вопроса в колдоговор профсоюза с корпорацией «Дженерал моторз», местные отделения этого профсоюза отказались от его включения в колдоговор с другой крупнейшей автомобильной корпорацией «Форд моторз».

Аналогичную, в целом негативную, позицию занимают по отношению к бригадному методу и многие канадские профсоюзы. Об этом свидетельствуют дискуссии, которые проходили на ежегодных профсоюзных конференциях в Канаде с конца 80-х годов.

Использование бригадной организации труда оказывает существенное воздействие на колдоговорную практику, поскольку многие вопросы решаются не в соответствии с положениями колдоговоров, а членами самих рабочих бригад. Более того, на предприятиях изменяется и положение профсоюзных представителей — шоп-стюардов, в функции которых входит осуществление контроля за выполнением работодателями положений колдоговоров.

Американский исследователь Г. Кац отмечает: «Передавая часть управленческих полномочий тем или иным группам работников предприятия и таким образом понижая значимость

положений колдоговоров, работодатели, которые используют модель бригадной организации труда, фактически кардинально изменяют положение шоп-стюардов, других представителей профсоюзов. В традиционной системе эти люди отслеживают выполнение условий колдоговора, участвуют в разборе трудовых жалоб. Несмотря на то, что колдоговорные положения продолжают действовать, бригадный метод снижает их эффективность. В новых условиях все представители профсоюза на предприятии свое время тратят в основном на то, чтобы убедить-ся, не нарушаются ли положения колдоговора, круг которых постоянно сужается»<sup>1</sup>.

Усилившееся влияние международной конкуренции на занятость в 90-е годы заставило профсоюзное руководство во многих странах пересмотреть свои колдоговорные позиции, что нашло отражение в содержании платформ требований, предъявляемых в ходе коллективных переговоров, которые разрабатываются теперь с учетом возможностей компании удовлетворить те или иные требования.

Многие прагматически настроенные профсоюзные лидеры в Северной Америке и Западной Европе признали необходимость составления колдоговорных платформ с учетом их влияния на конкурентоспособность предприятия. Речь идет о вопросах гибкого использования рабочей силы и оплаты труда, а также гибкой организации труда — ключевых моментов, обеспечивающих эффективность производства, а следовательно, и конкурентоспособность. Надо отметить, что подобная позиция лидеров профсоюзов нередко ведет к бурным дебатам по поводу составления списка требований для коллективных переговоров. Руководству профсоюзов приходится не только разъяснять, но и доказывать рядовым членам необходимость учета финансовых возможностей компании и перспектив ее дальнейшего функционирования.

Наряду с колдоговорами, содержание которых расширяется за счет новых положений, например о гарантии занятости, возник новый тип колдоговоров, предусматривающих различную степень партнерства профсоюза и менеджмента в управлении предприятием. Так, в США за последние два десятилетия значительное число компаний и профсоюзов заключили соглашения о партнерстве, которые стали ответом на усилившееся давление конкуренции, с одной стороны, и на заинтересованность работников в возможности осуществлять более прямой контроль над своей работой. Менеджмент рассматривает такое партнерство как способ расширения «прямого» участия работников в решении производственных проблем на уровне рабочего места и как оптимизацию производственной деятельности и организации труда. Профсоюзы, со своей стороны, видят в партнерстве способ наделения рядовых работников голосом в принятии решений и дополнительный канал влияния на решение тех вопросов, которые находятся за пределом повестки дня коллективных переговоров.

Появление соглашений о партнерстве стало свидетельством существенных сдвигов, которые происходят в отношениях сторон колдоговорных отношений и выражаются в обоюдном стремлении изменить характер трудовых отношений — усилить в них элемент участия и строить их на основе консенсуса.

Соглашения о партнерстве могут предусматривать создание совместных комитетов представителей профсоюзов и менеджмента для решения вопросов, представляющих общий интерес, представительство профсоюзов на корпоративном уровне, участие профсоюзов и их членов в повседневном оперативном управлении процессом производства.

Наиболее ярким образцом подобных соглашений, содержащих одну из самых последовательных и передовых моделей партнерства, является коллективный договор, заключенный корпорацией «Дженерал моторз» и Объединенным профсоюзом рабочих автомобильной промышленности США в 1985 г., распространяющийся на корпорацию «Сатурн» в городе Спринг Хилл (штат Теннесси).

Колдоговор «Сатурн» обеспечивает последовательную реализацию совместного — профсоюзом и менеджментом — управления компанией благодаря следующим ключевым положениям: 1) все рабочие корпорации организованы в самоуправляемые рабочие бригады; 2) все решения принимаются на основе консенсуса; 3) профсоюз является полноправным партнером в принятии всех решений в корпорации; и 4) корпорация управляется совместными (со-

---

<sup>1</sup> Katz H.C. Op. cit. P. 98, 99.

стоящими из представителей профсоюза и менеджмента) комитетами на всех уровнях — корпорации, производства, предприятия и подразделений (модулей) последнего. В настоящее время основой организации труда на «Сатурне» являются самоуправляемые рабочие бригады, число которых достигает 700. Руководитель бригады (избираемый из ее состава) и ее члены в равной мере наделены правами принимать решения по широкому кругу вопросов и нести ответственность: за набор рабочих, распределение трудовых заданий, планирование работ, бюджетное планирование, обеспечение качества производимой продукции, контроль и учет материалов и отходов, безопасность условий труда, профессиональную подготовку и обучение, ремонт, абсентеизм, поставки, ведение учета, график выполнения работ.

Бригады, состоящие из 6-15 рабочих, объединены в модули, на которых обычно занято до 100 человек. Работой на модулях совместно руководят два «советника» — один от профсоюза, другой — от менеджмента.

Следующий уровень участия профсоюза в управлении — так называемые «бизнес-подразделения» на уровне предприятия. (В компании «Сатурн» в Спринг Хилл имеются три завода, которые соответственно занимаются производством кузовов, моторов и трансмиссий и сборкой). «Бизнес-подразделения» объединяют модули каждого завода и также совместно управляются представителями профсоюза и менеджмента.

Третий уровень — Производственный совет, руководящий всем производственным и сборочным комплексом в Спринг Хилл, в котором представлены лидеры местного отделения профсоюза.

И наконец, высший корпоративный уровень — Стратегический совет, занимающийся долгосрочным планированием, отношениями с дилерами, акционерами и местным сообществом. В состав этого совета входит представитель национального руководства профсоюза автомобилестроителей.

Таким образом, благодаря специфической организационной, производственной и управленческой структуре корпорации «Сатурн» реализуется система со-управления и «прямого» участия, которая дает возможность каждому работнику непосредственно участвовать во всех дискуссиях и принятии всех решений, касающихся оперативной и стратегической деятельности корпорации, предоставляет всем работникам и профсоюзу права, не доступные по условиям обычного традиционного колдоговора.

Кроме того, колдоговор предусматривает изменение трудовых правил, сокращение до минимума числа квалификационных разрядов, введение особой системы оплаты труда. Согласно последней, рабочим выплачивается сумма в размере 80% среднеотраслевой зарплаты, а остальные 20% начисляются в зависимости от уровня производительности труда и полученной предприятием прибыли. По крайней мере 80% работников получили по договору гарантию занятости (на основании «принципа старшинства»).

Весьма важным положением колдоговора, имеющим огромное значение для организационной деятельности всех американских профсоюзов, стало определение границ коллективно-договорной единицы, а именно: «советники» модулей, осуществляющие менеджерские функции, не считаются традиционными «супервайзерами», а поэтому могут быть членами профсоюза. (По первому варианту договора должности руководителей модулей не включались в коллективно-договорную единицу, и профсоюз назначал своих представителей, которые не являлись его членами)<sup>1</sup>.

Первоначально отношение профсоюзов к колдоговору «Сатурн» было весьма неоднозначным. Дело в том, что вовлечение в область принятия решений, которые традиционно оставались исключительной прерогативой менеджмента, поставило — особенно перед местными отделениями профсоюзов — необходимость решения весьма сложных задач: сбалансирования обычных обязанностей профсоюза, связанных с коллективно-договорным процессом, представительством индивидуальных интересов своих членов и выполнением новой роли участника процесса принятия управленческих решений; развития альтернативных организационных стратегий и структур; повышения компетентности как рядовых членов, так и профсоюзных

<sup>1</sup> См. *Industrial Relations*, 2001, V.40, N2. P.163-203.

руководителей.

Соглашения о партнерстве подняли весьма спорные вопросы, ставшие предметом горячих дебатов не только в профсоюзной среде, но и в кругах специалистов по трудовым отношениям: следует ли профсоюзам сосредотачиваться преимущественно на коллективных переговорах и воздерживаться от более тесного взаимодействия с менеджментом и принятия управленческих решений; или современная социально-экономическая ситуация и структурная реорганизация производства требует от профсоюзов расширения их роли в принятии решений, связанных с долгосрочными интересами наемных работников как на уровне рабочего места, так и стратегическом корпоративном уровне; наконец, смогут ли в этом случае профсоюзы сохранить свою независимость и поддержку своих членов?

Опыт применения партнерского колдоговора «Сатурн» во многом дал позитивные ответы на данные вопросы. По свидетельству одного из самых известных в США специалистов в области трудовых отношений Т. Кочэна, американские профсоюзные лидеры пришли к пониманию того, что колдоговорная система в определенной степени ограничивает возможности вовлечения наемных работников в принятие стратегических решений на предприятии (в компании)<sup>1</sup>). Ныне, несмотря на озабоченность по поводу возможных рисков, связанных с таким партнерством, руководство АФТ-КПП и многих крупнейших американских профсоюзов активно поощряют местные профсоюзы к проведению экспериментов с «прямым» и более глубоким участием профсоюзов в управлении компаниями.

«Новые» колдоговоры появились и в Канаде. Как правило, они заключаются на предприятиях, оснащенных высокой технологией и использующих высококвалифицированную рабочую силу. Во многих случаях в эти колдоговоры включаются положения о возможности продления срока их действия на один год без проведения переговоров и о создании механизма для оперативного решения вопросов, возникающих в период действия колдоговоров. В преамбулах этих «новых» колдоговоров обычно указывается, что заключившие их стороны берут на себя обязательство учитывать в своих действиях не только интересы предприятия и трудового коллектива, но и инвесторов, потребителей, требования правительства.

В Канаде заключению «новых» колдоговоров обычно предшествует подписание профсоюзом и работодателем так называемого Кодекса поведения, в котором указывается, что стороны сознают лежащую на них ответственность за развитие стабильных трудовых отношений в интересах всего общества, за повышение качества выпускаемой продукции, снижение ее себестоимости и в целом за повышение конкурентоспособности предприятия. Работодатели, кроме того, обязываются признавать и уважать права профсоюза как представителя трудового коллектива при заключении колдоговора.

«Новые» колдоговоры в качестве одной из своих целей ставят углубление производственной демократии, специально предусматривая «прямое» участие работников предприятий в процессах принятия решений на различных уровнях производственно-административной иерархии — от рабочего места до управленческих органов всего предприятия. Фактически данный сдвиг означает отход профсоюзов от концепции «делового юнионизма», предполагающей взаимодействие профсоюза и работодателя «на расстоянии», строго в рамках процедур, оговоренных в колдоговоре.

В 80-е годы новым моментом в трудовых отношениях в США и Канаде стало распространение различных программ «прямого» участия трудящихся в управлении на уровне рабочего места. Эти программы (кружки качества, «качества трудовой жизни» и др.) вводились как в рамках коллективных договоров, так и вне их по инициативе менеджмента в основном с целью повышения производительности труда. Новые инициативы менеджмента повлекли за собой определенные сложности для профсоюзов. Одна из них — наложение программ повышения «качества трудовой жизни» и других программ на функции колдоговоров.

Профсоюзы считают необходимым для устранения дублирования полномочий структур рабочего представительства, требований программ повышения качества трудовой жизни и положений колдоговоров, а также для расширения своего участия в этих программах осущест-

<sup>1</sup> Hyman J., Mason B. Op.cit. P.169.

вить ряд конкретных мер: включить программы повышения качества трудовой жизни и т.п. в колдоговоры, четко разграничить их функции, дать профсоюзам право отказываться от участия на любом этапе. Профсоюзы Великобритании приняли решение участвовать в этих программах лишь тогда, когда они являются частью колдоговоров.

Следует отметить, что в конце 80-х – начале 90-х годов профсоюзы ряда стран начали серьезную переоценку своей позиции по вопросам «прямого» участия. В США все большую поддержку находит идея о том, что профсоюзам необходимо активизировать свою деятельность в области «прямого» участия. Дело в том, что в 90-х годах американские профсоюзы стали рассматривать «прямое» участие как механизм повышения своего влияния.» Данное признание (профсоюзами) прямых форм участия, как отмечают английские исследователи, привело к формированию нового подхода, который включает концентрацию усилий профсоюзов на определенных инициативах по реструктуризации организации труда и большему включению профсоюзов и отдельных работников в процесс принятия решений на уровне рабочего места»<sup>1</sup>.

В Великобритании БКТ и лейбористская партия также последовательно изменяли свою позицию по вопросам «прямого участия». К концу 80-х годов «прямое» участие и финансовое участие стали рассматриваться с точки зрения улучшения экономического положения как отдельных предприятий, компаний и отраслей, так и страны в целом.

Следует сказать, что несмотря на то, что в ходе колдоговорного процесса возникает реальная возможность учитывать интересы как трудящихся, так и развития производства в тот или иной конкретный период времени, этот механизм отнюдь не является совершенным во всех отношениях. По мнению некоторых зарубежных исследователей, он не обеспечивает оптимального сочетания индивидуальных и коллективных интересов трудящихся, что служит одной из причин недовольства среди последних. Кроме того, колдоговорный процесс как бы запрограммирован на нивелирование интересов различных социально-профессиональных групп трудового коллектива. Это наиболее остро ощущается на предприятиях, где в общем числе работающих велика доля технологически ориентированных работников. Именно поэтому возникает потребность в дополнении колдоговорного процесса другими формами производственной демократии на рабочем месте, позволяющими более полно и адекватно отражать интересы и потребности наемных работников.

В целом, при наличии определенных проблем и нерешенных вопросов, изменения, имевшие место в коллективно-договорной практике в 80–90-е годы, способствовали дальнейшей демократизации трудовых отношений на производстве.

Анализ англо-американской и западноевропейской моделей трудовых отношений в 1990-е годы показывает, что на уровне предприятий идет их сближение. Так, в США, Канаде, Великобритании, наряду с коллективным договором, все чаще используются и другие формы участия трудящихся (на рабочем месте, на уровне компании). В западноевропейских странах все большее значение приобретает коллективный договор на уровне предприятия. Вместе с тем коллективно-договорная практика в развитых странах продолжает сохранять свою специфику.

Состоявшийся в 1987 г. в Женеве симпозиум МОТ по проблемам колдоговорного регулирования условий труда и найма отмечал, что, вопреки серьезным трудностям, с которыми столкнулись многие страны в 80-х годах, этот вид взаимодействия субъектов трудовых отношений продемонстрировал свою достаточно высокую способность к адаптации к новым условиям. Было специально подчеркнуто, что развитие колдоговорного процесса способствовало повышению конкурентоспособности предприятий, развитию систем повышения профессиональной квалификации и переподготовки работников, росту гарантий занятости, повышению удовлетворенности трудом.

И тем не менее в 1990-е годы, в условиях глобализации экономики и обострения международной конкуренции этой способности коллективных договоров к адаптации все чаще оказывалось недостаточно. Поэтому перед профсоюзами нередко встает необходимость выхода за рамки колдоговорного процесса и поиска пути к более тесному взаимодействию с работодателями как в рамках компаний, так и отраслей промышленности.

---

<sup>1</sup> Ibid. P.152.

Приведем оценку коллективных переговоров, данную экспертами МОТ в последней работе по данной проблеме, опубликованной в 2001 г. — «Коллективные переговоры: нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов»: «...политические, экономические и социальные перемены... не принизили ни важности, ни значения, ни задач, ни целей коллективных переговоров, ни их роли в трудовых отношениях. Хотя в последние годы радикально настроенные теоретики выступали за отказ от трудового законодательства и замену его на гражданские и хозяйственные нормы, а в ряде стран развивались системы, при которых в отдельных сферах и на равноправной основе внутри предприятия сосуществуют индивидуальные контракты и соглашения с работниками, не состоящими в профсоюзе, и коллективные соглашения, они имели весьма ограниченное воздействие и не подорвали основополагающих принципов коллективных переговоров в глобальном масштабе»<sup>1</sup>.

В 21 веке значение и роль института колдоговоров в трудовых отношениях в существенной мере будет определяться его способностью учитывать интересы как качественно новых категорий наемного труда, занятых на предприятиях, использующих высокую технологию, так и быстро растущего сегмента работников с нетипичными формами занятости. Это, в свою очередь, будет зависеть от модификации профсоюзами своей стратегии и тактики, учитывающих интересы названных отрядов работников. Сегодня очевидно, что, наряду с коллективным договором, более широкое распространение получают и другие формы совместного и индивидуально-регулируемого регулирования трудовых отношений — через непрофсоюзные органы рабочего представительства и индивидуальные контракты. Тем не менее, представляется несомненным, что коллективный договор останется составной частью трудовых отношений и в будущие десятилетия.

---

<sup>1</sup> Жернигон Б., Одеро А., Гудио Г. Цит. соч. С.7.