

Таджибова Лариса Низамиевна

кандидат социологических наук, доцент кафедры философии и социальных коммуникаций Санкт-Петербургского государственного университета гражданской авиации

МЕЖДУНАРОДНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ТРУДА

Аннотация:

Наряду с продолжающимся формированием цифровой экономики, в настоящее время можно констатировать осуществление так называемой четвертой промышленной революции, для которой характерно развитие и массовое внедрение в производство искусственного интеллекта, автоматизации, робототехники. Под влиянием этих процессов происходит преобразование сферы труда, возникновение качественно новых тенденций ее развития. Эксперты выделяют такие наиболее важные тенденции, как сокращение рабочих мест в традиционных отраслях экономики; распространение новых технологий, требующих переобучения и переквалификации работников; рост безработицы, обострение проблемы занятости и пенсионного обеспечения; расширение неформальной занятости. Подобные тенденции усиливают потребность осуществления социально-экономической модернизации в России и определяют актуальность исследования международных аспектов развития института социального партнерства. В статье делается вывод о том, что в России создана и функционирует система трехстороннего и двухстороннего взаимодействия государства, работодателей и профсоюзов на федеральном, региональном, отраслевом и организационном уровнях, основанная на ведении коллективных переговоров. На основе использования методов анализа документов и кейс-стади делается вывод о реализации в России практик международного взаимодействия как направления развития института социального партнерства в сфере труда. К таким практикам относятся программы сотрудничества МОТ и Правительства РФ, совместные проекты МОТ и компании «Лукойл». В статье анализируется опыт реализации подобных программ и проектов, рассматриваются их основные направления и содержание.

Ключевые слова:

социально-трудовые отношения, институциональный подход, институт социального партнерства, международные практики социального партнерства, Международная организация труда (МОТ), программы сотрудничества, соглашения о сотрудничестве, коллективные переговоры.

Tadzhibova Larisa Nizamievna

PhD in Sociology, Associate Professor, Department of Philosophy and Social Communications, St. Petersburg State University of Civil Aviation

INTERNATIONAL ASPECTS OF THE DEVELOPMENT OF THE INSTITUTE OF SOCIAL PARTNERSHIP IN THE LABOR RELATIONS

Summary:

Along with the ongoing formation of a digital economy, it is now possible to ascertain the implementation of the so-called "fourth" industrial revolution, which is characterized by the development and mass introduction of artificial intelligence, automation, and robotics into production. Under the influence of these processes there is a transformation of the world of work, the emergence of qualitatively new trends in its development. Experts highlight such most important trends as job cuts in traditional sectors of the economy; distribution of new technologies requiring retraining and retraining of employees; rising unemployment, aggravation of employment and pension problems; expansion of informal employment. Such trends reinforce the need for socio-economic modernization in Russia and determine the relevance of the study of international aspects of the development of the institution of social partnership. The article concludes that a system of trilateral and bilateral interaction between the state, employers and trade unions at the federal, regional, sectoral and organizational levels based on collective bargaining has been created and is functioning in Russia. Based on the use of document analysis methods and case studies, a conclusion is drawn on the implementation in Russia of international cooperation practices as a direction for the development of the institution of social partnership in the world of work. Such practices include programs of cooperation between the ILO and the Government of the Russian Federation, joint projects of the ILO and Lukoil. The article analyzes the experience of implementing similar programs and projects, discusses their main areas and contents.

Keywords:

labor and social relations, institutional approach, institute of social partnership, international practices of social partnership, International Labor Organization (ILO), cooperation programs, cooperation agreements, collective bargaining.

Необходимость социально-экономической модернизации, являющаяся одной из главных потребностей Российской Федерации, требует поиска новых концептуальных подходов развития общества. В тексте Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года внедрение инноваций и ориентация на развитие человеческого капитала определяются как принципы государственной политики, направленной на формирование новой модели социального развития [1]. Подобная модель развития предполагает

активизацию возможностей социального партнерства как системы взаимодействия государства, работодателей и работников по проблемам труда на основе согласования их интересов.

Проблемы становления института социального партнерства в России получили освещение в работах отечественных социологов. В их числе следует отметить исследования Бочарова В.Ю., Карамышевой Н.М., Кубицкого С.И., Максимова Б.И., Темницкого А.Л., Шаленко В.Н., Лобок Д.В. [2]. Результаты исследований показывают, что в России к настоящему времени создана и функционирует система трехстороннего и двустороннего взаимодействия государства, работодателей и профсоюзов на федеральном, региональном, отраслевом и организационном уровнях, основанная на ведении коллективных переговоров.

Актуальность исследования института социального партнерства связана также и с новыми фундаментальными процессами, характерными для сферы труда. Согласно отчету «Будущее рабочих мест», подготовленному экспертами Всемирного экономического форума в 2018 году, наряду с продолжающимся формированием цифровой экономики, в настоящее время можно констатировать осуществление так называемой четвертой промышленной революции, для которой характерно развитие и массовое внедрение в производство искусственного интеллекта, автоматизации, робототехники [3, с. 8].

Под влиянием этих процессов происходит преобразование сферы труда, возникновение качественно новых тенденций ее развития. Эксперты Международной организации труда в своем докладе «Работать ради лучшего будущего» выделяют следующие наиболее важные тенденции:

- сокращение рабочих мест в традиционных отраслях экономики;
- распространение новых технологий, требующих переобучения и переквалификации работников;
- быстрое «устаревание» профессиональных навыков и необходимость создания системы «непрерывного» профессионального обучения;
- рост безработицы вследствие демографических изменений, обострение проблемы занятости и пенсионного обеспечения;
- расширение неформальной занятости вследствие появления новых форм ведения трудовой и предпринимательской деятельности [4, с. 20].

Новые тенденции развития трудовой сферы диктуют необходимость переобучения сотрудников, формирования таких профессиональных навыков, как креативность, инициативность, аналитическое мышление, лидерство, способность работы в команде. Формирующиеся социальные проблемы трудовой сферы, связанные во многом с действием глобальных факторов, требуют изучения и использования международного опыта управления социально-трудовыми отношениями. Таким образом, обозначается актуальность исследования международных аспектов развития института социального партнерства в сфере труда.

В данной работе международные практики социального партнерства рассматриваются с позиции институционального подхода. В социологической науке он получил обоснование в работах О. Конта, Г. Спенсера, К. Маркса, Э. Дюркгейма, Т. Веблена, М. Вебера, Т. Парсонса, Р. Мертона, Д. Норта. Согласно данному подходу, общество представляет собой систему институтов, выполняющих социально значимые и необходимые функции, которые обеспечивают развитие. В рамках институционального подхода общественные процессы изучаются посредством анализа формирования социальных норм, а также складывающихся практик поведения социальных субъектов.

Использование методов анализа документов и кейс-стади позволило провести исследование формирующихся практик международного взаимодействия в России, участниками которых выступают Международная организация труда (МОТ), государство, общественные организации работодателей и профсоюзов. Прежде всего, следует отметить реализующееся партнерство Российской Федерации с МОТ. Россия, являясь членом МОТ, имеет давний и многосторонний опыт сотрудничества с этой организацией, заключающийся, прежде всего, в принятии и ратификации конвенций МОТ, обеспечивающих защиту фундаментальных прав трудящихся. Важной практикой взаимодействия РФ и МОТ является также принятие и реализация программ сотрудничества в сфере социально-трудовых отношений.

В настоящее время осуществляется Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2017–2020 гг. [5]. Провозглашаемая цель принятия и осуществления данной программы – содействие решению актуальных проблем трудовой сферы, прежде всего, проблемы занятости. Достижение данной цели предполагает проведение мероприятий по использованию потенциала социального партнерства. В программе определяются следующие направления развития института социального партнерства:

- расширение сферы применения коллективных переговоров в решении проблем трудовой сферы;

- принятие государственных мер стимулирования работодателей к участию в социальном диалоге;
- изучение международного опыта в решении проблем трудовой сферы;
- использование формата внесудебного разрешения трудовых конфликтов;
- внедрение новых информационных технологий в деятельность профсоюзов, поиск новых методов и форм профсоюзной работы.

Деятельность, направленная на осуществление программ партнерства между МОТ и РФ, является значимой формой сотрудничества, позволяющей повышать уровень решения социально-трудовых проблем, использовать разработки МОТ в сфере труда, расширять сферу применения коллективных переговоров.

Впервые реализуемой в России практикой социального партнерства является сотрудничество МОТ и нефтяной компании ПАО «Лукойл». В настоящее время ПАО «Лукойл» остается единственной российской компанией, имеющей опыт подобного взаимодействия. Сотрудничество МОТ и ПАО «Лукойл» осуществляется при поддержке Министерства труда и социального развития РФ, а также крупнейших российских объединений работодателей и профсоюзов – Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) и Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР).

Институциональной основой партнерства МОТ и ПАО «Лукойл» стало заключение соглашений о сотрудничестве, на основе которых были осуществлены совместные проекты в сфере трудовой занятости. Реализация подобных соглашений является примером многостороннего партнерства, участниками которого являются МОТ, ПАО «Лукойл», представители Правительства РФ, РСПП, ФНПР. В рамках партнерской деятельности был создан Совместный комитет, в состав которого вошли участники проекта. Функции Комитета заключаются в осуществлении управления проектом, обеспечении его контроля и мониторинга.

Первое соглашение реализовывалось в период 2013–2017 гг. В соответствии с соглашением, был разработан и осуществлен международный проект «Партнерство в сфере занятости молодежи Содружества Независимых Государств», участниками которого стали Россия, Азербайджан и Казахстан [6].

Инициаторы и участники проекта определили в качестве главной его цели решение одной из наиболее актуальных проблем современного общества – рост безработицы среди молодежи, осуществление мер по поддержке молодежной занятости, создание новых рабочих мест для молодых работников. Важным направлением проекта явилось создание информационно-коммуникационного механизма, облегчающего получение информации о наличии новых вакансий, создающего новые платформы взаимодействия работодателей и работников. В процессе реализации проекта также разрабатывались меры по стимулированию предпринимательского инвестирования в сферу обучения персонала.

Согласно оценке экспертов компании «Лукойл», в результате реализации проекта был создан межрегиональный механизм сотрудничества и обмена опытом в решении проблем молодежной занятости. Так, в России были апробированы не имеющие аналогов программы занятости молодежи в Республике Калмыкия, Ханты-Мансийском автономном округе и Пермском крае.

В 2017 г. было заключено новое Соглашение о сотрудничестве на 2018–2022 гг. между ПАО «Лукойл» и Международной организацией труда, на основе которого реализуется второй этап проекта «Партнерство в сфере занятости молодежи Содружества Независимых Государств» [7]. Цель данного этапа – продолжение деятельности по решению проблем молодежной занятости; планирование и осуществление мероприятий на международном, государственном уровнях, а также в отдельных регионах.

На национальном уровне осуществляется помощь в разработке специальных программ создания рабочих мест в каждой стране-участнице проекта. Помимо этого, в Пермском крае, Республике Калмыкия, Астраханской, Калининградской областях и Республике Коми создан и действует партнерский механизм решения проблем занятости на основе участия местных органов власти, представителей бизнеса и профсоюзов. В процессе осуществления проекта использовался метод экспертной оценки программ в области занятости молодежи, была опробована система субсидий и финансовой поддержки как инструмента стимулирования молодежной занятости, ведется работа по увеличению количества рабочих мест для молодежи, соответствующих современным требованиям к содержанию и условиям труда.

Анализ рассмотренных проектов сотрудничества позволяет сделать следующие выводы. В России реализуются практики международного взаимодействия как направление развития института социального партнерства в сфере труда. Такой практикой является заключение и реализация программ сотрудничества МОТ с Российской Федерацией. Эти программы разрабатываются в процессе консультативного диалога между Министерством труда и социальной защиты РФ, РСПП,

ФНПР и Бюро МОТ. Программы сотрудничества позволяют использовать предлагаемые подходы МОТ в решении проблем молодежной безработицы, создания рабочих мест, отвечающих современным критериям качества, а также активизации социального диалога и партнерства.

Другой практикой социального партнерства на международном уровне является сотрудничество МОТ и компании «Лукойл». На основе их совместных проектов были разработаны инновационные меры по решению проблемы занятости молодежи, позволяющие расширять возможности занятости, повышать производительность труда. Подобные результаты позволяют заключить, что взаимодействие с МОТ является важным и перспективным направлением реализации социального партнерства как на государственном, так и на корпоративном уровне.

Основываясь на международных тенденциях развития социально-трудовой сферы и рекомендациях МОТ, можно определить следующие актуальные направления деятельности участников трудовых отношений и развития института социального партнерства.

Деятельность Правительства РФ должна быть направлена на создание благоприятных условий ведения коллективных переговоров на всех уровнях социально-трудовых отношений: организационном, отраслевом, национальном. Ведение коллективных переговоров позволяет лучше учитывать особенности экономической ситуации и отражать социальные интересы работников и работодателей в заключаемых соглашениях. Коллективные переговоры дают возможность устанавливать взаимосвязь между экономическим ростом, увеличением производительности труда и ростом заработной платы, снижают общее неравенство в оплате труда различных групп работников.

Исследования показывают, что более широкое применение коллективных переговоров в сфере труда положительно влияет на показатели заработной платы, уменьшает дисперсию заработной платы и ведет к ее увеличению на уровне предприятия. Данные исследований показывают, что активное использование коллективных переговоров приводит к снижению общего неравенства в оплате труда различных групп работников.

Существует потребность в ведении планомерного систематического мониторинга, анализа и отчетности по практике заключения коллективных соглашений. В настоящее время в России отсутствует система подобного многостороннего мониторинга. Создание такого механизма станет основой принятия государственных решений по развитию национальной стратегии в сфере труда, повысит качество управления сферой социально-трудовых отношений. Система должна иметь открытый характер и собранные информационные данные должны быть доступны участникам коллективных переговоров всех уровней.

Представляется актуальным установить и зафиксировать обязательные гарантированные стандарты заработной платы, условий и безопасности труда, рабочего времени для всех категорий работников независимо от форм их занятости. Эти стандарты могут быть отражены в разработанном едином формате коллективных договоров и соглашений.

Важной потребностью современного общества является совместная разработка и финансирование системы постоянного обучения, дающей возможность совершенствования профессиональных навыков, повышения квалификации, переобучения. Актуальным является формирование новых подходов к решению проблемы занятости. В современных условиях необходимо принятие мер социальных гарантий работников в переходные периоды трудовой деятельности. Важным представляется осуществление мероприятий, направленных на продление периода активной экономической и трудовой деятельности.

Предметом совместной деятельности работодателей и профсоюзов должны быть вопросы использования новых технологий в деятельности компаний. Необходимо повысить уровень контроля в сфере внедрения новых технологий в производственный и трудовой процесс. Технологические инновации должны осуществляться с учетом влияния, оказываемого на содержание трудовой деятельности.

Глобальные тенденции развития сферы труда определяют также и необходимость изменений в сфере корпоративного управления. Важно повысить уровень представительства и участия всех заинтересованных групп в работе компаний. Для этого следует использовать существующие организационные формы – органы корпоративного управления, а также создавать новые консультативные структуры.

Важнейшим условием реализации потенциала социального партнерства является успешная и независимая деятельность профсоюзов по защите и продвижению прав наемных работников. Эксперты МОТ отмечают существующие трудности в деятельности профсоюзных организаций в различных странах, характерные и для России. Они заключаются в высокой степени зависимости профсоюзов от государственного давления и контроля. Кроме того, по-прежнему фиксируются случаи дискриминации работы профсоюзов и оказания препятствования их деятельности со стороны работодателей. Одним из важных направлений политики государства в сфере труда

должно быть создание необходимых условий для деятельности профсоюзов, повышение информационного и правового обеспечения их работы во всех секторах экономики.

Ссылки:

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р [Электронный ресурс] // Правительство Российской Федерации. URL: <http://static.government.ru/media/files/> (дата обращения: 12.01.2020).
2. Бочаров В.Ю. Институционализация договорных трудовых отношений на предприятиях // Социологические исследования. 2001. № 7. С. 63–68; Карамышева Н.М. Приватизация и трудовые отношения: от единого и общего к частному и разному // Журнал социологии и социальной антропологии. 2004. Том 7. № 2 (26). С. 182–195; Кубицкий С.И. Социальное партнерство в России: состояние и перспективы. М., 1999. 184 с.; Максимов Б.И. Положение и социально-трудовые права рабочих в 1990-е годы // Журнал социологии и социальной антропологии. СПб., 2004, том 7, № 3 (27). С. 46–72; Темницкий А.Л. Ориентации рабочих на патерналистские и партнерские отношения с руководством // Социологические исследования. 2004. № 6. С. 26–37; Шаленко В.Н. Трудовые конфликты: методология, теория и управление. М., 2008. 322 с.; Коллективный договор как механизм предотвращения социально-трудовых конфликтов / науч. ред. А.С. Запесоцкий. СПб., 2018. 184 с.
3. The Future of Jobs Report 2018. Geneva, 2018. 133 с. [Электронный ресурс] // Centre for the New Economy and Society. World Economic Forum. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf (дата обращения: 12.01.2020).
4. Работать ради лучшего будущего. Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда. Международное бюро труда. Женева, 2019. 88 с. [Электронный ресурс] // Международная организация труда. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/cabinet/documents/publication/wcms_662472.pdf (дата обращения: 12.01.2020).
5. Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2017–2020 гг. [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. URL: <http://docs.cntd.ru/document/556323932> (дата обращения: 12.01.2020).
6. Политика управления персоналом [Электронный ресурс] // Нефтяная компания «ЛУКОЙЛ». URL: <http://www.lukoil.ru/Responsibility/SocialPartnership/HumanResources> (дата обращения: 12.01.2020).
7. Там же.

Редактор: Шейхетова Ирина Александровна
Переводчик: Кочетова Дарья Андреевна