

А. А. Сафонов¹

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ПАРАДОКСЫ СОЦИАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ

Социально-трудовые отношения — важная составляющая любого общества. Они, как всякие отношения, проходят определенные стадии развития, отражая конфликты между различными группами. Российская Федерация в этом смысле не исключение, однако в России как стране с экономикой, осуществляющей переход к рыночным отношениям, сложилась парадоксальная на первый взгляд ситуация: приватизация, резкое снижение уровня жизни, массовое несоблюдение трудовых прав работников в начале 1990-х годов не привели к значительному росту социальной конфликтности.

Такому положению способствовало несколько важных причин:

- отсутствие четкой социальной структуры в обществе;
- высокий уровень участия государства в решении социально-трудовых проблем;
- сложившаяся модель низкого уровня социальной ответственности бизнеса в реализации своих обязанностей по отношению к работникам;
- незрелость профсоюзного движения.

Рассмотрим указанные причины в определенном историческом контексте.

Социально-трудовые отношения современного российского общества возникли в результате преобразований исторического, социального, экономического и культурного наследия бывшего Советского Союза. Исходя из этого, можно констатировать, что история социально-трудовых отношений началась не в 1990 году, когда был определен политический статус Российской Федерации как государства, постулирующего построение рыночных отношений на демократических принципах. Своими корнями социально-трудовые отношения уходят в эпоху страны, которая послужила основанием для формирования Российской Федерации, — Советского Союза.

Что представляли собой трудовые отношения в Советском Союзе? СССР имел централизованную плановую экономику с подавляющим влиянием государства, которое одновременно было работодателем. Социалистический тип производства наделял социально-трудовые отношения определенными характеристиками, главной из которых был принцип всеобщего социального равенства. В этих условиях социально-трудовые отношения были лишены остроты социального конфликта между собственником средств производства и работником. Дан-

ная особенность проявлялась во всех областях, связанных с социально-трудовыми отношениями:

- построении системы оплаты труда;
- режимах труда и отдыха;
- охране труда;
- пенсионном и социальном страховании.

Так, оплата труда строилась на основе распределительных подходов. Отсутствовал такой важный элемент, как переговорный процесс между собственником и рабочим коллективом. Размер ставок фиксировался централизованно, решениями правительства. В связи с этим заработная плата отражала не ценность работника как одного из участников производства стоимости, а его место в социальной иерархии.

Помимо задачи воспроизводства рабочей силы, государство при помощи такого инструмента, как заработная плата, решало и политические задачи, например поддержание и развитие социальных групп, определяющих политический ландшафт общества. Например, в Советском Союзе заработная плата рабочих была выше, чем у работников инженерного корпуса или тружеников сельского хозяйства. Кроме того, при помощи дифференциации в оплате труда государство реализовывало задачи, связанные с географическим расселением, поощрением внутренней миграции, развитием некоторых отраслей экономики и т. п.

Такое положение естественным образом сказывалось и на характере социального диалога: профсоюзы в значительной степени являлись государственными контролерами государственных менеджеров. Данный статус закреплялся в действовавшем на тот момент Кодексе законов о труде. Кроме того, отсутствовал механизм ведения переговоров по социально острому вопросам, в связи с чем не был сформирован институт трудовых арбитров, способных разрешать социальные конфликты.

Таким образом, суть социально-трудовых отношений Советского государства можно определить как отношения государства (его институтов) и работников по вопросу определения их места в социально-политическом и экономическом строе. Подобный характер патерналистской модели взаимоотношений определял и поведенческие мотивации работника: высокую степень экономической зависимости от государства, слабый уровень социальной инициативы и предприимчивости. Лишь крайняя степень неудовлетворенности своим положением, приближающаяся к пограничной (когда речь шла уже о выживании), могла привести к возникновению групповых социальных конфликтов. При этом подобные конфликты, выходя за рамки социально-трудовых, приобретали политический характер. И государство для предотвращения подобных кризисов использовало систему политической пропаганды, при необходимости — полицейское давление. Таким образом, в Советском Союзе не существовало специальной государственной системы

¹ Заместитель министра здравоохранения и социального развития РФ, доктор экономических наук, профессор, действительный государственный советник РФ 3-го класса.

Автор ряда учебников, учебных пособий и справочников, в том числе книг: «Управление социальными расходами: актуальные проблемы и современные тенденции», «Современное состояние социально-трудовых отношений в России и перспективы их развития». Руководитель авторских коллективов энциклопедических изданий и сборников научных трудов об охране и условиях труда, социальном страховании, управлении социальными расходами.

разрешения социальных конфликтов между работниками и работодателями¹.

Подобный характер взаимоотношений был удобен для большинства работников, поскольку не требовал от них приложения собственных усилий для обеспечения материального благополучия. Нужно было лишь попасть в определенную социальную страту (через получение профессии), и был гарантирован достаточный уровень материального обеспечения.

Обратной стороной такого положения была низкая заинтересованность работников в росте производительности труда, накоплении материальных благ.

В начале 1990-х годов начался новый этап в развитии социально-трудовых отношений современной России. Государство провозгласило задачу перехода от централизованной (плановой) экономики к рыночной. Это неизбежно повлекло трансформацию отношений собственности, формирование нового субъекта трудовых отношений — предпринимательского класса.

Государство, передавая собственность в руки предпринимателей, переставало выступать в качестве работодателя. Новые собственники в целях повышения экономической эффективности управления предприятиями стали активно пересматривать весь пакет социальных обязательств перед работниками, перестраивать систему оплаты труда, ориентируя ее на мотивацию работников к более высокой профессиональной отдаче. Это привело к расслоению внутри трудовых коллективов и сформировало почву для возникновения новых видов социального конфликта: забастовок, политических акций. Впервые со времен советской экономики работодатель и работник оказались по разные стороны «баррикад».

Интенсивность данных процессов характеризуют следующие показатели: если в 1990 году число предприятий, на которых проходили забастовки, составляло 260, а численность участников — 99,5 тыс. человек, то уже в 1992 году — 6273 и 357,6 тыс. человек соответственно.

Как уже говорилось, развитие социально-трудовых отношений в Российской Федерации в начале 1990-х годов было отмечено новациями и имело особенности. При формировании нового класса собственников, нового работодателя, государство все больше отходило от непосредственного участия в социально-трудовых отношениях в качестве работодателя. В связи с этим оно было заинтересовано в создании традиционных для рыночной экономики правовых механизмов, которые предполагают равенство сторон в социально-трудовых отношениях. В то же время на первом этапе государство должно было отстаивать приоритет формирования класса работодателей, частных собственников. Без этого социально-политического института невозможно функционирование нормальных трудовых отношений.

Такое положение дел отражалось на становлении правовой базы: именно в 1990-х годах из Трудового кодекса были исключены положения, которые предоставляли профсоюзам административные права в управлении пер-

соналом (по процедурам увольнения, в определении системы оплаты труда и т. п.).

Серьезной трансформации подверглись и другие области. В частности, был ликвидирован институт всеобщей занятости (принуждение к труду через уголовное законодательство, обязательное распределение выпускников средних и высших профессиональных учебных заведений). Государство открыто признало возможность существования безработицы как одной из составляющей рыночной экономики. Именно в начале 1990-х годов для компенсации негативных проявлений рынка труда было сформировано законодательство, содействующее в обеспечении занятости населения в Российской Федерации, и образована служба занятости как федеральный орган, ответственный за помощь безработным гражданам. Существенным образом изменились и отношения в области пенсионного обеспечения: величина пенсий работающих стала зависеть от размера предыдущего заработка.

Таким образом, было положено начало серьезнейшим трансформациям социально-трудовых отношений. Однако здесь возникает вопрос: почему изменения начала 1990-х годов не привели, как в других странах бывшего социалистического лагеря, к глубокому противостоянию между работниками и работодателями? Даже в сложный 1992 год (который был отмечен значительным уровнем инфляции, падением ВВП, ростом безработицы, снижением реального дохода граждан) из почти 60 млн работающих по найму только 352 тыс. человек приняли участие в забастовках.

Этому способствовал ряд причин. Первая из них — отсутствие четкой социальной структуры в обществе. Что помешало этой структуре приобрести четкие очертания?

Во-первых, характер приватизации государственной собственности. Процесс формирования института частной собственности шел постепенно, поэтому в первой половине 1990-х годов не произошло разделения общества на отчетливые социальные страты. Руководители предприятий, как и рабочие, по-прежнему оставались наемными работниками, то есть членами одной команды, поэтому между ними и не могло возникнуть социального конфликта².

Во-вторых, трансформация социализма в капитализм сопровождалась серьезной структурной перестройкой. Значительное количество отраслей оказались не востребованными новой экономикой. Предприятия машиностроительного комплекса, ряда добывающих секторов, науки и другие не смогли в короткий срок обеспечить прибыльность. В результате происходило постепенное сокращение производства товаров и услуг, падение уровня доходов. Это касалось и работников, и менеджеров, и собственников³.

В-третьих, на балансе предприятий оставались социально-культурные учреждения (детские сады, школы, дома отдыха, жилье и т. п.). Частные предприятия, продолжая вынужденно финансировать эти объекты (до момента

¹ В развитых капиталистических странах, в отличие от Российской Федерации, государство имело давнюю историю участия в посредничестве в рамках трудовых отношений. При этом оно изначально не являлось основным работодателем и выполняло эту функцию исключительно для общественного сектора государственных услуг. Например, Президент США Мартин Ван Бюрен еще в 1838 г. способствовал урегулированию забастовки работников верфи. В 1947 г. в Соединенных Штатах была создана специальная Федеральная служба посредничества и примирения, миссией которой стало предотвращение или снижение накала трудовых споров. Директор службы назначается Президентом США и подчиняется непосредственно ему. Служба имеет 10 окружных офисов и 69 отделений в 43 штатах. В Великобритании в 1896 г. был принят специальный Закон «О примирении», регулирующий роль государства как посредника разрешения трудового конфликта, в 1975 г. — образована Служба консультации, примирения и арбитража.

² Становление частной собственности в России, как известно, шло путем приватизации государственных предприятий. В рамках приватизационных процессов многие члены трудовых коллективов оказались собственниками определенной доли этих предприятий. Поскольку многие директора государственных предприятий стремились сохранить свой статус, то приватизация в основном шла по тому варианту, который позволял трудовому коллективу получить контрольный пакет акций. Это, в свою очередь, обеспечивало администрации возможность, используя голоса трудового коллектива, сохранять контроль над предприятиями.

³ Такое положение отражает, в частности, динамика двух показателей, характеризующих дифференциацию доходов населения в Российской Федерации. Так, коэффициент Джини в 1992 г. (на пике забастовочного движения) составлял 0,289, а коэффициент фондов — 4,5, что свидетельствует о сравнительно низком уровне дифференциации доходов. К 2000 г. положение дел радикально изменилось — коэффициенты составили соответственно 0,395 и 13,9.

передачи муниципальным властям), как бы сохраняли элементы оплаты труда через «общественные фонды потребления», которые идентифицировались работниками в качестве элементов социалистической (государственной) системы оплаты труда¹.

В-четвертых, поведение работников в старых коллективах управлялось общепринятыми нормами, которые базировались на традиционных социальных ценностях. В основе указанных норм лежали ценности коммунизма.

Таким образом, в первой половине 1990-х годов, с одной стороны, не закончился и до конца не оформился про-

¹ Однако основную часть ведомственной социальной инфраструктуры (по объему предоставляемых услуг и затратам в расчете на одного работающего) к началу реформ составляли социальные объекты, деятельность которых не была непосредственно обусловлена производственными нуждами. Это жилые дома (в том числе общежития), детские дошкольные учреждения (ясли, детские сады и загородные дачи для детских дошкольных учреждений), детские и подростковые летние оздоровительные лагеря; объекты здравоохранения (поликлиники, больницы-стационары, родильные дома, станции скорой помощи и переливания крови, санатории-профилактории), образовательные учреждения (профессионально-технические училища, филиалы вузов и вузов, техникумов, вечерние и заочные общеобразовательные школы, учебно-производственные комбинаты, интернаты для детей), магазины и парикмахерские, объекты культуры, отдыха и спорта (дворцы культуры, клубы, библиотеки; стадионы, спортивные залы, бассейны, спортивные площадки, дома отдыха, санатории, базы отдыха, базы охоты и рыболовства, туристические базы). К социальным объектам предприятий традиционно относились и учреждения, выполняющие (полностью или частично) функции объектов городского и коммунального хозяйства: котельные, теплосети, общественный транспорт, водоканализационные сооружения.

Это был особый, финансируемый по отраслевым каналам и находящийся в ведении предприятий и организаций мир социальных услуг, простирающийся от койки в заводском общежитии до балетной студии в «закрытом» городе, от пригородной зоны отдыха до роскошных санаториев на южном берегу Крыма. Еще в 1989–1990 гг. в дополнение к муниципальным социальным объектам крупные предприятия и организации России за счет собственной социальной инфраструктуры обеспечивали:

- предоставление жилой площади своим работникам, не имеющим собственного жилья, в среднем по 10–12 кв. м жилой площади на человека; при этом практически повсеместно проводилось «удержание» жилой площади в ведомственных домах: 10 % — местным советам для обеспечения жильем уволенных в запас и семей военнослужащих; 10 % — строительным организациям или местным советам, если предприятие финансировало жилищное строительство в форме долевого участия; 6 % — местным советам для переселения граждан из жилых домов, подлежащих сносу; 2 % — местным советам для работников жилищно-коммунального хозяйства; 2–4 % — Министерству обороны для военнослужащих. В среднем около трети площади каждого ведомственного дома заселяли граждане, не работавшие на соответствующих предприятиях;

- предоставление мест в общежитиях из расчета около 6 кв. м жилой комнаты на человека (одну комнату в общежитии на трех человек) при средней норме два-три места в общежитии на тысячу человек списочного состава работающих. Эта норма увеличивалась до 100 мест на предприятиях, использующих рабочую силу на условиях временного проживания, приема на работу по лимиту и т. п.;

- предоставление мест в детских дошкольных учреждениях (ясли, ясли-сад, детский сад); этими учреждениями пользовались от 10 до 60 % детей дошкольного возраста работников предприятий, причем и здесь ведомственный сектор часто использовался совместно с другими;

- предоставление от 20 до 40 мест в детских лагерях отдыха на тысячу работающих;

- предоставление около 60 мест в клубах на тысячу работающих; кроме того, в библиотечных фондах предприятий и организаций имелось от 7 до 10 изданий (не считая периодики) на каждого читателя (работника предприятия и членов его семьи);

- предоставление от 2 до 8 мест в домах отдыха и пансионатах, примерно столько же мест — на летних и туристических базах отдыха на тысячу работающих;

- поликлиническое обслуживание в расчете 26–35 посещений в день на тысячу работающих (в ряде отраслей — из расчета 40–44 посещений) и предоставление 12–13 коек в больницах в расчете на тысячу работающих;

- предоставление 5–10 мест в санаториях-профилакториях на тысячу работающих...

К началу проведения реформ на территории России в жилых домах (включая общежития предприятий и организаций) проживали около 60 млн человек; ведомственные детские сады и ясли посещали более 5 млн детей; в ведомственных детских оздоровительных лагерях ежегодно отдыхали около 3 млн детей, ведомственные поликлиники и больницы посещали более 30 млн человек; услугами объектов культуры, спортивными сооружениями, базами отдыха пользовались более 10 млн человек (см.: *Лексин В. Н., Швецов А. Н.* Новые проблемы российских городов и муниципализация социальных объектов: правовые и финансовые решения. М., 1998. С. 27–29).

цесс выделения собственника производства — классического работодателя, а с другой — работники до конца не осознали себя в качестве наемной силы.

В связи с этим недовольство личным положением, доходами, профессиональными перспективами объективно направлялось в сторону государства. Именно оно по-прежнему воспринималось как основной носитель идеологии, как сторона, ответственная за материальное и социальное благополучие работника, коллектива, а менеджеры — как члены трудового коллектива.

В этих условиях, вместо того чтобы ослабнуть, роль государства как субъекта (непосредственного участника) социально-трудовых отношений, наоборот, резко увеличилась.

Тем не менее правительство последовательно решало задачу освобождения сторон социального процесса — как профсоюзов, так и государства — от излишнего участия в судьбе работника, стремилось «сломаť» ту традиционную модель, которая существовала в централизованной плановой экономике, преодолеть патернализм.

Такой подход имел определенные преимущества и недостатки. Преимущества заключались в том, что формировался свободный рынок труда, когда человек сам определял, где и на каких условиях он хочет работать. Рыночная экономика — очень гибкий механизм, который быстро создает необходимые и сокращает неэффективные рабочие места. Если бы развитие социально-трудовых отношений запаздывало, то это могло бы стать серьезным препятствием на пути развития рыночной экономики в нашей стране. Поэтому основной акцент был сделан на создании правовых основ развития рыночных принципов в управлении трудовыми ресурсами по образцу западных стран.

В то же время в 1990-е годы обострилось социальное восприятие проводимых реформ. Многие решения были болезненно восприняты обществом. Большинство людей требовало сохранить государственную опеку, уверенность в неизменности своего положения. Но общество должно было стать иным, осознать то, что каждый его член — личность, которая сама принимает решения и несет за них ответственность. Перейти к этой модели развития общества психологически оказалось сложно для большого количества людей.

Поэтому государством в начале 1990-х годов было принято много решений, направленных на создание так называемой «социальной подушки». С одной стороны, шел процесс формирования собственников и капиталистических отношений, с другой — государство формировало ряд защитных механизмов, которые заключались в преференциях², позволяющих сказать человеку, что он не останется один на один со своими проблемами и государство о нем позаботится.

Активное участие государства в социальной защите в определенной степени поддерживало «размытость» ответственности работодателя за исполнение социально-трудовых отношений, сохранение прежних представлений работников.

Другая причина, повлиявшая на сглаживание остроты социально-трудовых конфликтов в постсоветский период, — сложившаяся модель низкого уровня социальной ответственности бизнеса в реализации своих обязанностей по отношению к работникам. Эта модель возникла

² К ним относились система пособий для малообеспеченных, субсидирование цен на жилищно-коммунальные услуги, сохранение льгот различным категориям работников, выражавшихся в предоставлении бесплатного жилья, прав на бесплатный проезд к месту отдыха и т. п. В России на тот момент действовали около 150 видов различных льгот. Насчитывалось более 200 категорий граждан, которым были положены пособия и льготы. По разным оценкам, на них могли претендовать около 100 млн человек.

в специфических условиях, чему способствовало, с одной стороны, разрушение социалистической корпоративной культуры (появление новых собственников, низкий уровень правовой грамотности менеджеров и т. п.), с другой — само государство, которое на начальном этапе предпочитало «не давить» на работодателей.

Кроме того, в секторах новой экономики (прежде всего в банковском, страховании, торговле и т. п.) работодатели имели возможность платить заработную плату, существенно превышающую ее размеры в традиционных отраслях. Высокий уровень заработков был своеобразной компенсацией за риски несоблюдения или откровенного нарушения требований трудового кодекса. В первые годы постсоветской России новые сектора экономики демонстрировали уверенный рост, что гарантировало стабильную занятость и высокий доход даже при временной потере работы у конкретного работодателя. В связи с этим работники соглашались с отсутствием неурегулированных трудовых отношений и предпочитали выражать свое несогласие с отношением не путем социального конфликта, а методом поиска другой работы. Таким образом, сложился своеобразный социальный консенсус между новыми работодателями и новыми работниками. Обе стороны, несмотря на существование неформальных трудовых отношений, были полностью удовлетворены фактической ситуацией.

Как уже отмечалось, на первых порах государство, поддерживая развитие бизнеса, не предъявляло жестких требований к последнему в сфере соблюдения обязательств в отношении работников. Это проявлялось в различных аспектах.

Нестабильность и неформальный характер социально-трудовых отношений крайне опасны как с социальной, так и с экономической точки зрения. Риски, связанные с неисполнением работодателями обязательств, автоматически перекладываются на государство. Отсутствие трудового договора, неуплата взносов в систему социального страхования образуют обязательства государства и при этом не создают адекватных источников их покрытия. Более того: такая практика перекладывает расходы по социальному обеспечению на законопослушных предпринимателей и создает неравные условия конкурентной борьбы, то есть противоречит основным принципам рыночной экономики¹.

Еще одним фактором, способствовавшим снижению уровня социально-трудовых конфликтов в Российской Федерации, являлась незрелость профсоюзного движения как специфического института, призванного защищать права работников, прежде всего на уровне конкретного предприятия или организации.

На первый взгляд это утверждение выглядит парадоксальным: ведь еще в Советском Союзе существовала такая мощная организация, как Всесоюзный центральный совет профессиональных союзов (ВЦСПС). Однако в действительности эта организация формировалась как инструмент государственной политики. Весь опыт предыдущей работы (в первую очередь ее функционеров) был связан с получением управляющих воздействий от государственных структур (ЦК КПСС, Совета Министров СССР) и доведения их до непосредственных работников.

Участие работников в социалистических профсоюзах было связано с наличием у них возможности пере-

распределять общественные фонды (путевки в санатории и дома отдыха, жилье, места в детских дошкольных учреждениях и т. п.). Предшествующий опыт свидетельствовал, что трудовой конфликт — это недопустимая с политической точки зрения форма разрешения противоречий, а профсоюз, наоборот, — активный помощник администрации.

В новых условиях роль профсоюзов изменилась: они оказались по другую сторону баррикад. Но в начале 1990-х годов у них было недостаточно опыта работы по отстаиванию интересов трудовых коллективов. Действительно, профсоюзы должны были определить свою новую роль без поддержки государства, для которого главным приоритетом стало формирование класса новых работодателей. Но именно это оказалось самым трудным.

Политическое признание позитивной, социально значимой силы профсоюзов и других общественных организаций, защищающих трудовые права граждан в формировании в России новых трудовых отношений и развитии современной рыночной экономики, должно подкрепляться регулярными консультациями по вопросам совершенствования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений между Правительством Российской Федерации, представителями работников и работодателей. Одновременно должно осуществляться развитие диалога между профсоюзами и объединениями работодателей.

Указом Президента Российской Федерации от 15 ноября 1991 года № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» впервые в России были определены способы организационно-правового обеспечения формирования системы социального партнерства, введен институт переговорного процесса. Были созданы трехсторонние комиссии (общероссийские и отраслевые) для подготовки, ведения переговоров и заключения генерального и отраслевых тарифных соглашений. Следует отметить важную роль общероссийской и региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в становлении социального партнерства в России.

Ареной сотрудничества Правительства Российской Федерации с объединениями профсоюзов и работодателей стала Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК) как орган социального партнерства на федеральном уровне (образована Указом Президента Российской Федерации от 24 января 1992 г. № 45). Основная задача РТК — выработка социально-экономической политики и общих принципов регулирования трудовых отношений. Результаты сотрудничества сторон «закрепляются» в генеральных соглашениях.

На уровне регионов процесс институционального становления системы социального диалога формировался в ходе деятельности региональных и территориальных (районных, городских) трехсторонних комиссий в соответствии с нормативными актами субъектов Российской Федерации.

Одним из основных направлений деятельности трехсторонних комиссий является выполнение мероприятий, направленных на реализацию региональных трехсторонних, районных и городских (территориальных) соглашений, отраслевых соглашений, коллективных договоров в организациях всех форм собственности.

Важнейшим показателем развития социального партнерства (зрелости профсоюзного движения) является количество и качество коллективных договоров на локальном уровне. Практика социального партнерства в настоящее время включает 61 отраслевое соглашение федерального уровня, 200 тыс. коллективных договоров, а также

¹ Статистика свидетельствует о том, что, например, в январе 1999 г. просроченная задолженность по заработной плате (то есть неисполнение одного из важнейших обязательств работодателя по выплате заработной платы за труд) составляла более 77 млрд рублей. Фактически эту сумму государство в той или иной форме должно было компенсировать, чтобы обеспечить выживание работников. Задолженность по страховым взносам в государственные внебюджетные фонды на 1 января 2001 г. составляла 300 млрд рублей (из них 150 млрд рублей — пени и штрафы).

9,6 тыс. соглашений в республиках, краях, областях и автономных округах Российской Федерации.

Вместе с тем сложной остается задача внедрения коллективно-договорной формы взаимоотношений между работниками и работодателями на предприятиях малого и частного бизнеса, в органах власти всех уровней, торговле, сфере туризма, в сельском хозяйстве.

Согласно сведениям органов по труду субъектов Российской Федерации коллективные договоры отсутствуют в большинстве малых предприятий, у индивидуальных предпринимателей, на предприятиях смешанной формы собственности.

К основным факторам, сдерживающим развитие коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, относятся:

— отсутствие инициативы сторон, прежде всего во вновь создаваемых организациях, где не сформированы представительные органы социального партнерства, в том числе в организациях малого и среднего бизнеса. В ряде организаций продолжает оставаться формальным отношение работодателей к заключаемым в организациях коллективным договорам. На частных предприятиях договорные формы регулирования трудовых отношений и связанных с ними иных отношений недостаточно развиты;

— неумение сторон социального диалога согласовывать интересы и нежелание идти на компромиссы;

— социальная пассивность работников, отсутствие стремления к объединению и коллективной защите своих интересов, недооценка ими роли значения коллективного договора, обеспечивающего их правовую и социальную защиту;

— отсутствие на многих предприятиях первичных профсоюзных организаций.

По данным органов по труду субъектов Российской Федерации, максимальное количество коллективных договоров (около 60 %) заключается на предприятиях государственной и муниципальной форм собственности. По отраслям экономики — наибольшее количество коллективных договоров заключено в жилищно-коммунальном хозяйстве, здравоохранении, образовании.

Исходя из сказанного, можно сделать вывод о том, что в 1990-х годах из-за переходного состояния российской экономики социально-трудовые отношения не смогли приобрести характер, адекватный рыночной экономике. Это определило особенности формы и динамики социальных конфликтов между работниками и работодателями, что в первую очередь выразилось в значительном участии и вовлеченности государства как квазиработодателя.