

**Е. И. Макаров<sup>1</sup>**

## **СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В РОССИИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ВЫЗОВОВ**

Социально-трудовые отношения в нашей стране, впрочем, как и в любой другой, чье благополучие связано с реальным производством, оказывают существенное влияние на экономическую систему, социальную и политическую стабильность общества. В силу глобального характера современного денежно-финансового устройства и международного характера экономических связей социально-трудовые отношения в Российской Федерации подвержены внешнему влиянию как с точки зрения системы их регулирования (нормативной базы), так и в части экономического содержания.

По этой причине глобальные вызовы, возникающие в каждый конкретный промежуток времени перед нашим обществом, находят свое преломление в системе социально-трудовых отношений и при осмысленном управлении могут предоставлять довольно значительные ресурсы для ответа на них. Речь идет о трудовом потенциале во всех его проявлениях: экономическом, технологическом (организационном), профессиональном, социально-биологическом.

<sup>1</sup> Заместитель председателя Федерации независимых профсоюзов России (с 2012 г.), научный руководитель Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов СПбГУП. Председатель Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области (1991–2000). Заместитель (2000–2004), помощник (2004–2012) полномочного представителя Президента Российской Федерации в Северо-Западном федеральном округе. Автор ряда публикаций по профсоюзной проблематике, тематике социально-трудовых отношений и конфликтов, в т. ч.: «Трудовые отношения и профессиональные союзы», «Трудовые конфликты. История, теория, методы мониторинга» и др. Действительный государственный советник 2-го класса.

Планируя любые производственно-технологические процессы, тем более предусматривающие творческую составляющую их участников (модернизацию, инновации и т. п.), необходимо прежде всего ответить на вопрос о человеческих ресурсах, способных эти процессы осуществлять. Любой замысел должен учитывать социально-психологические, социально-бытовые резервы и оценивать конфликтный потенциал принимаемых решений. Перечисленное является объективной реальностью и азбукой управления. Оно неизбежно будет проявляться на каждом шаге нашей экономической и социальной борьбы за выживание. Небесполезно в этом контексте проанализировать состояние социально-трудовых отношений в Российской Федерации, в том числе в его кризисных проявлениях, а именно — в условиях социально-трудовых конфликтов, сопровождающих текущие экономические отношения.

В Санкт-Петербургском Гуманитарном университете профсоюзов с 2012 года действует Научно-мониторинговый центр, в задачи которого входят сбор, систематизация и анализ данных о социально-трудовых конфликтах, происходящих на предприятиях и в организациях Российской Федерации. На основе разносторонней и полной информации о столкновениях между трудом и капиталом специалисты Центра получили возможность вполне обоснованно находить объяснения происходящему в экономической и социально-трудовой жизни, особенно в ее конфликтных проявлениях. Анализ данных позволяет не только своевременно обнаружи-

вать, но и прогнозировать возникновение очагов напряженности, что в практическом плане дает возможность управлять возникшими конфликтами, предотвращать их и проводить профилактику. Статистическая аналитика позволяет вырабатывать подходы к снижению конфликтности, вырабатывать рекомендации по поведению в конфликтных ситуациях для сторон социального партнерства, дает богатый материал для исследователей, преподавателей и студентов. Попутно отмечу, что растущий объем данных о реальных конфликтах, при этом что каждое сообщение и событие проходят проверку на достоверность и полноту (проходят верификацию), позволяет применять этот массив для развития конфликтологии как научной дисциплины, все еще находящейся в начальной стадии своего становления. Обработанные данные позволяют нам ставить и решать задачи классификации социально-трудовых конфликтов, построения моделей, создания нормированных терминов и в целом — построения глоссария в этой сфере.

За прошедшие три с половиной года со дня начала сплошного мониторинга, осуществляемого с помощью автоматизированной информационной системы, накоплены данные о 490 конфликтах, оказавших влияние на социальную обстановку в регионах и на формирование атмосферы социально-трудовых отношений в пределах предприятий и отраслей. Этот богатый материал позволяет сделать некоторые выводы как о текущей ситуации на «трудовом фронте», так и об изменениях, происходящих по мере развития рецессии в экономике. Подробный разбор и анализ данных содержится на ресурсе [industrialconflicts.ru](http://industrialconflicts.ru) и доступен для любого интересующегося.

Рассматривая через призму интересов профессиональных союзов в свете глобальных текущих конфликтогенов текущие события, можно выделить два политико-экономических фактора, оказывающих значительное влияние на развитие ситуации в стране. Прежде всего — глубокая экономическая рецессия, которая непосредственно связана с падением мировых цен на нефть. Не вдаваясь в поиски причин этого падения, нужно отметить, что в глобальном плане потери несет экономика не только России, но и других стран, прежде всего развивающихся, чья экономика тесно привязана к доходам от продажи нефти.

Данное обстоятельство осложняет общую картину, сужая набор доступных инструментов для выхода из рецессии. Можно ли считать этот фактор исключительно экономическим? По наблюдениям нашего Центра — нет, он носит политико-экономический характер в силу того, что влияние на ценообразование на рынке нефти оказывают отдельные государства и картели, которые руководствуются собственными или продиктованными извне внешнеполитическими соображениями, иногда в ущерб экономической целесообразности. Этот конфликтоген ведет к оскудению бюджета России со всеми негативными последствиями для нормального существования и развития секторов экономики, непосредственно связанных с бюджетом, а также для социально незащищенных слоев населения.

Второй фактор — секторальные экономические санкции, введенные в отношении целого ряда отрас-

лей и предприятий нашей страны по политическим мотивам. Обходя сложившуюся в последние два года конфигурацию «санкции–контрсанкции», примем во внимание главное для внутренней экономики — резкое сужение доступной денежной массы для кредитования реального сектора, что значительно снижает возможности нормального существования и развития предприятий государственного и частного секторов.

В совокупности эти два фактора оказывают значительное влияние на экономическое положение в стране и формируют питательную среду для социально-трудовых столкновений.

Анализ причин социально-трудовых конфликтов, завершившихся в конце 2014-го и в 2015 году, показывает, что основной проблемой, толкающей работников на митинги и забастовки, стала полная или частичная невыплата заработной платы. Более половины конфликтов непосредственно связано с недостатком собственных средств у предприятий. Из-за непомерной стоимости кредитов, предлагаемых коммерческими банками, предприниматели лишены возможности пополнения оборотных средств и зачастую идут на вынужденное банкротство, открывая путь к появлению второй из главенствующих причин социально-трудовых конфликтов — сокращению рабочих мест или увольнению в связи с полным закрытием предприятий.

Следует отметить, что перечисленные причины не являются уникальными для текущего периода — они существовали и ранее, до начала 2015 года. Однако ранее они не охватывали столь значительное количество отраслей и предприятий и не «лидировали» с таким значительным отрывом. Справедливости ради нужно заметить, что в требованиях работников мы не обнаруживаем указаний на низкие цены на нефть или секторальные санкции, так как это причины «непрямого действия». Однако при дальнейшем разбирательстве в судах или прокуратуре, а также в объяснениях работодателями своих мотивов невыплаты заработной платы фигурируют в первую очередь проблемы с нехваткой оборотных средств на счетах предприятий, невозможностью получить или вернуть ранее взятые кредиты. Если проанализировать отраслевое распределение конфликтов, то картина за прошедшие годы мало изменилась. Наиболее конфликтными остаются отрасли металлообработки, машиностроения, транспорта и строительства. Примечательно, что в прошлом году, так же как и в начале текущего года, увеличилась напряженность в моногородах — исторически сложившихся наиболее уязвимых социально-промышленных агломерациях, в которых крайне сложно проходит поиск приемлемых путей урегулирования противоречий.

На основании анализа текущих глобальных конфликтогенов и завершившихся в этот период (ноябрь 2014 г. — настоящее время) конфликтов можно ответить на вопрос, чего хотят добиться наши оппоненты, формируя описанную экономическую обстановку, поддерживая сложившуюся ситуацию на рынке сырой нефти или вводя против России санкции. Прежде всего — обескровить реальный сектор производства, особенно его высокотехнологичные и инфраструктурные

отрасли. С учетом того, что промышленность, энергетика и транспорт в СССР и в современной России стали не только техническими, экономическими, но и социальными институтами, отраслевые масштабные сбои и кризисы неизбежно ведут к социальным катаклизмам.

Вторая цель — разрушить трудовой потенциал в России, создать такие условия, при которых воспроизводство конкурентоспособных трудовых ресурсов станет невозможным. Здесь ключевыми вопросами являются снижение уровня доходов работающего населения, обесценивание накоплений, повышение налогового бремени и следующие за ними снижение качества здравоохранения, дальнейшее разрушение системы среднего технического и высшего образования и т. д.

Приближение к этим двум целям открывает путь для внешнего экономического и политического управления страной, для получения прямого доступа к ее национальным богатствам, нейтрализации ее оборонного потенциала с последующим устранением ее с геополитической арены как самостоятельного участника.

Профсоюзы России, неразрывно связанные с реальной экономикой, чьей базой являются те самые трудовые ресурсы, против которых ведется экономическая и идеологическая борьба, не могут отстраненно взирать на все происходящее и своей деятельностью противостоят разрушительным силам. Какие шаги необходимо предпринимать в сфере социально-трудовых отношений для того, чтобы избежать навязываемого нам негативного сценария развития событий, неуклонного воспроизводства кризисов?

Прежде всего необходимо принимать меры, направленные на поддержание и совершенствование системы социально-трудовых отношений, сформированной к началу 2010-х годов. Эту систему можно описать как несколько горизонтальных слоев социально-трудовых форматов и норм отношений (на федеральном, региональном уровнях, уровне предприятий и индивидуальном уровне). По вертикали эти слои пронизаны законодательством, налоговыми, социальными платежами и взносами, установленными государством, а также трудовыми стандартами, отраслевыми соглашениями и другими экстерриториальными регулирующими механизмами.

Такая структура придает экономике определенную прочность и устойчивость, позволяя проводить согласование интересов и регулирование противоречий без использования каждый раз рычагов «ручного управления». Однако сам факт существования этой системы не дает каких-то гарантий бесконфликтного прохождения трудных периодов. Весь вопрос — в качестве отношений, сформированных на каждом уровне и в каждой пронизывающей вертикали. Если не вдаваться в детали, то качество отношений можно описать на базе четырех условных моделей<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Наименования моделей взяты в кавычки для фокусирования на сфере применения — исключительно в данном докладе, так как в общепринятом обороте их значения могут отличаться от приведенных ниже, кроме того, следует обратить внимание на отсутствие оценочных оттенков в наименованиях моделей, главной их целью является передача социально-экономического содержания.

1. «Социальное партнерство», которое характеризуется постоянным и конструктивным взаимодействием сторон этого партнерства, в ходе которого взаимно учитываются экономические, социальные и другие интересы, производится согласование ключевых решений на основе их баланса, происходит разделение либо объединение ответственности за принимаемые решения. В этом же формате вырабатываются меры по урегулированию конфликтов и противоречий. Как правило, сторонами социального партнерства являются представители государства (например, органы исполнительной, законодательной власти), объединения работников (профсоюзы), объединения работодателей (союзы работодателей).

2. «Трипартизм», который отличается от социального партнерства тем, что во главу угла ставятся экономические возможности и ограничения, социальные и другие интересы сторон учитываются, но по остаточному принципу. Выработка решений сопровождается диалогом работников (профсоюзов) и работодателей. При этом конфликты являются органичным способом смягчения противоречий. Принятие решений может быть сопряжено с недостижением баланса интересов, разделение ответственности происходит при условии фиксируемой договоренности. Урегулирование противоречий может передаваться судам, правоприменительным органам, третейским институтам или оставаться без внимания. Сторонами трипартизма могут являться такие же представители, как и в модели «социальное партнерство», либо представители работников и работодателей без участия других сторон.

3. Трудовые отношения «тейлористского типа» — во главу угла этой модели поставлены экономические и организационные аспекты трудовых отношений. Рамки переговорных процессов заданы темами максимизации прибыли, расценками труда и эффективности трудового процесса. Социальные запросы работников из рассмотрения исключены, их решение выведено в функцию управления персоналом и не подразумевает участия работников в их решении. Отношения этого типа могут быть построены на системе компромиссов и уступок во имя достижения общей цели экономического характера. Отношения такого типа характерны для классического капитализма, а также применяются в частных случаях современных трудовых практик (сезонный, вахтовый принцип работы; отходничество; работа в условиях вывоза производства в регион с более доступной стоимостью труда и низким налоговым давлением и т. п.).

4. «Неформальные» трудовые отношения, в основе которых лежит стремление (как правило, работодателя) не связывать себя формальными обязательствами и правилами, минимизировать любые экономические издержки, в том числе налоги и социальные платежи. Отношения такого типа, характерные для XIX века, продолжают встречаться и сейчас в сфере индивидуального предпринимательства, малых и средних предприятий, семейного бизнеса и т. п.

Как видно, чем ниже мы движемся по этим моделям, тем менее привлекательной с точки зрения долгосрочных интересов работников и общества они ста-

новятся. Очевидно, что общество менее заинтересовано в поддержании третьей и четвертой моделей, так как их общественный социально-экономический эффект меньше, чем у первой и второй. С индивидуальных позиций работников, имеющих различные социальные статусы на протяжении своей трудовой жизни, могут быть приемлемы третья, вторая, первая модели, а также их сочетания (в случае совместительства, временной или сезонной занятости). В российской реальности присутствуют все четыре модели, а также их разнообразные сочетания и десяток менее типичных моделей, рассмотрение которых несущественно обедняет общую картину.

Что же следует предпринимать для совершенствования системы социально-трудовых отношений с учетом изложенного, есть ли в этой сфере резервы для ответа на глобальные вызовы?

Задача социальных партнеров — вывести каждый формат на более высокий качественный уровень, сводя до минимума роль четвертого формата и, по возможности, избегая третьего как устаревшего еще к 1920-м годам.

Кроме того, необходимо непрерывно совершенствовать существующие отношения в пределах моделей, исключая их редукцию на более низкий уровень. Так, в частности, факты ненаправления Правительством РФ в Российскую трехстороннюю комиссию проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области социально-трудовых отношений, которые могут влиять на ведение коллективных переговоров и подготовку проекта генерального соглашения, организацию контроля за выполнением этого соглашения, указывают на ограничение поля применения этой модели Правительством РФ лишь пространством переговоров о заключении генерального соглашения. Из этого поля выведено многообразие текущей экономической деятельности, то есть редукция качества от первой модели ко второй.

Большое поле для совершенствования содержится в отраслевых соглашениях, заключаемых общероссийскими профсоюзами. Несмотря на большое количество этих документов, их содержание могло бы в большей степени оказывать влияние на экономическое положение в отраслях и более гибко отзываться на возникающие кризисы. Это можно сделать как в универсальном прагматическом ключе (например, в отношении базовых ставок тарифной сетки сквозных профессий), так и в стратегических вопросах защиты отраслей от дезинтеграции (как это происходит, например, в отношении муниципальных транспортных пассажирских перевозок).

Резерв, который приведен ниже, следовало бы поставить на первое место в силу его фундаментального значения. Этот резерв, как говорят социологи, — «социально-экономический человек». Прежде всего — наемный работник (в широком понимании — рабочий, специалист, инженер, менеджер, врач, учитель и т. д.), благодаря которому существует реальный сектор экономики. Мотивированный труд (ограничимся для краткости экономической мотивацией) за достойную за-

работную плату при соблюдении норм охраны труда, гарантиях на случай болезни и ясной перспективой получить после достижения пенсионного возраста отложенные ранее в пенсионный фонд средства, достаточные для самостоятельного доживания, — вот почти весь перечень условий, которые позволяют раскрыть более емкие и долговременные резервы, кроющиеся в социально-личностной и профессиональной сферах трудоспособного населения страны.

Осознать это, понять способы мобилизации такого резерва не на уровне абстрактных рассуждений о «низкой производительности труда», а на уровне долгосрочного и текущего (операционного) управления — довольно трудная и емкая задача. Она в значительной мере носит мировоззренческий характер, сопряжена с системой ценностей, утвержденных в обществе, неразрывно связана с экономической политикой. Для осознанного подхода к решению этой задачи необходимы, кроме всего прочего, научные усилия в сфере социологии труда, направленные на рассмотрение актуального состояния общества и реального положения дел в сфере социально-трудовых отношений. Можно с уверенностью братья за этот долговременный труд, если принять во внимание, что именно этим путем идут крупные конкурентоспособные предприятия и концерны (особенно инновационного типа), активно развивающие методы предельной мобилизации профессиональных и творческих ресурсов работников.

Возвращаясь к повседневности, можно отметить, что в настоящее время Правительство РФ не проявляет каких-либо признаков понимания, что этот ресурс имеется и готов к использованию. Общим местом стали призывы вернуть исходный смысл социальным стандартам, потерявшим свой изначальный смысл. Таким, например, как минимальный размер оплаты труда (МРОТ), применяемый для самых разнообразных целей, но с годами оторванный от прямого смысла этого термина (на федеральном уровне после 1 июля 2016 г. МРОТ должен примерно составлять 7500 рублей при прожиточном минимуме 10 187 рублей). К этой же категории можно отнести и размер пособия по безработице, уровень замещения заработка установленным размером пенсии и т. п. Однако уповать на мобилизацию этого резерва, рассуждая в категориях «минимумов», наивно и бесперспективно.

Необходимо приступить к созданию долговременных правил, позволяющих наемным работникам достигать приемлемого уровня благосостояния не только для себя лично, но и для членов семей с возможностью расширенного воспроизводства квалифицированной рабочей силы. Этому вопросу посвящено множество научных работ, однако практическое применение их в реальном управлении пока не отмечается. Напротив, с началом проблем по наполнению федерального бюджета и разработкой по этому случаю «антикризисного плана» посыпались предложения прямо противоположные: сэкономить на доходах населения, притормозить увеличение МРОТ до величины прожиточного минимума, снизить индексацию и провести сокращение рабочих мест в бюджетной сфере, повысить пенсион-

ный возраст, отказаться от полной индексации пенсий на размер инфляции, ввести новые подходы к налогообложению имущества (по рыночной стоимости объектов недвижимости — квартир) и т. п.

Еще раньше прозвучали предложения и были осуществлены шаги по «оптимизации» в сфере образования и здравоохранения, выразившейся в сокращении объема этих услуг в результате слияния учреждений здравоохранения и образования. Это привело к зримому ухудшению качества и доступности здравоохранения и образования для жителей малых городов и сел. Работодатели также не остались в стороне, развернув дискуссию о необходимости увеличения продолжительности рабочей недели и других смягчений в сфере эксплуатации работников. Совокупность этих и других действий однозначно указывает на то, что выход из очередного экономического кризиса видится Правительству РФ, как и в предшествующие годы, за счет изъятия средств у рядовых трудящихся.

По мнению российских профсоюзов, линия, проводимая Правительством РФ по поиску путей выхода из кризиса за счет урезания доходов работающего населения, ошибочна и не приведет к долгосрочному положительному результату. Мобилизуя в свое распоряжение с помощью административных манипуляций мате-

риальные ресурсы наемных работников, правительство игнорирует существование резерва человеческого ресурса. Упускает уникальную ситуацию, сложившуюся к настоящему времени, когда отсутствуют внутренние политические либо какие-то иные препятствия для раскрытия профессиональных, творческих, других личностных резервов трудящихся России, не связанных какими-либо внешними ограничениями. Все, что необходимо сделать, — создать социально-экономические условия для их раскрытия. Однако этот путь оказывается заблокирован либеральными догматиками, привыкшими уповать на «простые» решения.

Путаясь в неразрешимых противоречиях, присущих капитализму и теории свободного рынка, западной «экспортной» модели демократии, отвергая опыт, накопленный предыдущими поколениями в собственной стране, игнорируя очевидные вопиющие факты, указывающие на дефектность мировой финансовой системы, построенной на ничем не обеспеченных валютах, Правительство РФ продолжает пребывать в дилетантских заблуждениях и не делает попыток защитить национальные интересы в сфере социально-трудовых отношений, поставить на службу обществу огромный потенциал, заключенный в «социально-экономическом» российском труженике.