

ЭВОЛЮЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И НОВАЯ РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ЭПОХУ ГЛОБАЛЬНЫХ ПЕРЕМЕН

В год своего столетия Международная организация труда (МОТ) определяет новые глобальные вызовы, оказывающие влияние на кардинальное изменение роли правительств, профсоюзов и объединений работодателей [2, с. 24]: поддержка **занятости**, что требует создания новых рабочих мест; снижение **безработицы**, особенно среди молодежи; сужение пространства **неформальной занятости**; преодоление проблемы **бедности среди работающих**; резкое сокращение **смертельных производственных травм и профессиональных заболеваний**; нормализация продолжительности **рабочего времени**; поддержание темпов роста **заработной платы**; снижение **гендерного разрыва в оплате труда**; сокращение **неравенства**; преодоление **цифрового разрыва**, то есть обеспечение равной доступности цифровых технологий в разных странах и для разных групп населения.

МОТ предлагает основные три пути решения данных глобальных вызовов, основанные на дальнейшем развитии системы социального партнерства [2, с. 33]:

первый путь - инвестировать в способности человека, включающий:

- *обучение на протяжении всей жизни для всех*, позволяющее людям приобретать профессиональные навыки, переучиваться и повышать квалификацию; охватывающее формальное и неформальное обучение – от воспитания в раннем детстве и начального образования до обучения взрослых. Правительства, работники и работодатели, а также учебные заведения несут совместную ответственность за создание эффективной и должным образом финансируемой экосистемы обучения на протяжении всей жизни;

- *поддержку людей в переходные периоды*, в том числе молодежи, которая будет нуждаться в помощи для преодоления всё более трудного пере-

хода от школы к трудовой деятельности; пожилых работников, которые будут нуждаться в расширении возможностей выбора, для того, чтобы оставаться экономически активными до тех пор, пока они того желают, и чтобы формировалось общество, в котором граждане сохраняют активность в течение всей жизни; всех работники, которые будут нуждаться в поддержке во время переходных событий на рынке труда, всё чаще происходящих в течение их жизни;

- *преобразующую повестку дня в области гендерного равенства*, предлагающую меры в области политики – от родительского отпуска до инвестиций в государственные услуги по уходу, которые должны способствовать разделению неоплачиваемого труда по уходу в семье, чтобы обеспечить подлинное равенство возможностей на работе;

- *усиление социальной защиты от рождения до старости*. Будущее сферы труда требует создания на основе принципов солидарности и разделения рисков сильной и чутко реагирующей системы социальной защиты, которая помогает удовлетворять потребности людей в течение их жизни. Это требует установления минимального уровня социальной защиты, обеспечивающего базовую защиту всех нуждающихся, дополненную основанными на взносах программами социального страхования, которые повышают уровень защищённости;

второй путь – инвестировать в институты рынка труда, что связано, в первую очередь, с:

- *установлением всеобщей трудовой гарантии*, которая означает, что всем работникам, независимо от их договорного статуса или статуса занятости, должны гарантироваться основополагающие их права, «заработная плата, обеспечивающая удовлетворительные условия жизни» [4], максимальное лимитирование рабочего времени, а также безопасность труда и охрана здоровья на производстве;

- *усилением суверенного контроля над временем*, работникам необходимо свободнее распоряжаться своим рабочим временем, одновременно удовлетворяя потребности предприятий;

- *возрождением коллективного представительства работников и работодателей посредством социального диалога как общественного блага при активном содействии со стороны государственной политики.*

Всем работникам должны обеспечиваться права на свободу объединения и на проведение коллективных переговоров, а государство должно выступать в качестве гаранта этих прав. Организации работников и работодателей должны укреплять свою представительную легитимность с помощью новаторских организационных методов, расширяющих охват на участников новых бизнес-моделей, в том числе путём использования технологий. Они также должны использовать свою спланированную силу, чтобы собирать за столом переговоров выразителей разных интересов;

- *развитием технологий в интересах достойного труда*, означаящим, что работники и менеджеры договариваются о содержании и организации труда; принятие подхода к искусственному интеллекту по принципу «управляет человек», который гарантирует, что окончательные решения, влияющие на организацию труда, принимаются людьми;

третий путь – инвестировать в достойную и стабильную занятость, предполагающий:

- *преобразования экономики в целях обеспечения достойной и стабильной занятости.* Такие инвестиции также будут способствовать гендерному равенству и помогут создать миллионы рабочих мест и новые возможности для микро-, малых и средних предприятий;

- *изменение структуры стимулирования модели бизнеса и экономики, ориентированной на развитие человека и его благосостояния*, предполагающей следующие действия: проведение справедливой налогово-бюджетной политики, пересмотр корпоративных стандартов бухгалтерского учёта, расширение представительства заинтересованных сторон и внесение

изменений в практику отчётности; разработку новых показателей прогресса на уровне стран, отражающих распределительные аспекты экономического роста, стоимость неоплачиваемого труда, связанного с обслуживанием домашних хозяйств и сообществ.

МОТ призывает все заинтересованные стороны **брать на себя ответственность за построение справедливого и равноправного будущего сферы труда**. Посредством социального диалога между правительствами и организациями работников и работодателей странам необходимо разработать национальные стратегии в отношении будущего сферы труда.

Лучшие практики реализации принципов социального партнерства наглядно демонстрируют, что достижение баланса интересов участников рынка труда необходимо для формирования достойного будущего сферы труда.

Примерами успешных практик, реализующих социальное партнерство в России, являются компании «Газпром нефть», ПАО «Северсталь», Объединение «Желдортранс» и многие др.

При разработке и реализации программ кадровой и социальной политики Компания «Газпром нефть» развивает партнерство с профсоюзными организациями [3]. Задачей партнерства «Газпром нефть» видит большее вовлечение профсоюзов в деятельность Компании, расширение компетенций профсоюзных лидеров, которое должно позволить им защищать долгосрочные интересы работников с учетом понимания ключевых целей и задач Компании, развития экономической ситуации и соблюдения баланса интересов всех заинтересованных сторон. Представители профсоюзов участвуют в обсуждениях изменений системы социальных льгот «Газпром нефти», совещаниях руководителей кадровых служб, мероприятиях по созданию безопасных условий труда. В Компании действуют Комиссии по работе с молодежью, защищающие интересы рабочей молодежи и участвующие в программах адаптации новых молодых специалистов. «Газпром нефть» совместно с отраслевыми профсоюзами и Российским союзом промышленников

и предпринимателей участвует в формировании отраслевых соглашений по каждому из направлений деятельности Компании.

В основе взаимоотношений Компании «Северсталь» с работниками лежат принципы взаимной ответственности и уважения, социального партнерства, строгого соблюдения трудового законодательства [1]. ПАО «Северсталь» признает право работников на свободу создания ассоциаций и ведение коллективных переговоров. Компания видит в профсоюзных организациях ключевых партнеров в обеспечении социальных и трудовых гарантий работников, активных участников стратегического развития. На предприятиях Компании действуют первичные организации Горно-металлургического профсоюза России (ГМПР), Российского независимого профсоюза работников угольной промышленности (Росуглепроф), Независимого профсоюза горняков России (НПГ), организации которых объединяют от 46 до 66% работников различных предприятий «Северстали».

В коллективном договоре на 2016–2017 гг. позитивные изменения коснулись мер социальной поддержки сотрудников. В случае реструктуризации организаций или структурных подразделений, ликвидации рабочих мест коллективные договоры также определяют меры социальной поддержки, в том числе: возможность досрочного, за два года до достижения пенсионного возраста, выхода на пенсию; возможность обучения новой профессии, профессиональной переподготовки работников; предоставление работникам, получившим уведомление о сокращении, четырех часов в течение рабочей недели в дневную смену для поиска нового места работы, с оплатой этого времени по среднему заработку; выплата единовременного вознаграждения в размере 15% среднемесячного заработка за каждый год работы в угольной отрасли при расторжении трудового договора с работником предпенсионного возраста (за 2 года до выхода на пенсию) при ликвидации организации или ее структурного подразделения, сокращения численности персонала (распространяется на работников АО «Воркутауголь»). Компания и профсоюзные организации сотрудничают также в таких сферах, как профессионализм ра-

ботников и повышение производительности труда, вопросы труда и быта работающих женщин и молодежи. Совместно организуются конкурсы профессионального мастерства, профессиональные праздники, спортивные мероприятия, акции поддержки ветеранов.

Реализация социального партнерства в организациях железнодорожного транспорта - еще один пример лучших практик. Социальное партнерство в качестве самостоятельного правового сегмента взаимоотношений работодателей и работников в вопросах регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений определено Трудовым кодексом РФ. Железнодорожная отрасль рассматривает персонал в качестве важнейшего актива. Учитывая масштаб деятельности и статус железнодорожных организаций как крупнейших работодателей страны, ключевым приоритетом является реализация политики социальной ответственности перед работниками, обществом и государством. Баланс интересов является одним из основных направлений социального партнерства.

Социальное партнерство в своем развитии выходит на глобальный уровень, так, Президент Компании «ЛУКОЙЛ» и Генеральный секретарь Глобального Союза IndustriALL подписали очередное Глобальное рамочное Соглашение, что является продолжением эффективного социального диалога на международном уровне между IndustriALL и «ЛУКОЙЛом», который первой компанией из Восточной Европы подписал в мае 2004 г. подобное Соглашение, признав принципы защиты прав работников на международном уровне. Глобальный союз IndustriALL представляет в 140 странах мира интересы 50 миллионов работников, занятых в горнодобывающей, энергетической и перерабатывающих отраслях. То, что одна из самых мощных профсоюзных организаций мира заинтересована в сотрудничестве с компанией, говорит о том, что «ЛУКОЙЛ», который сегодня работает более чем в 50 странах и почти в 60 регионах России, не только строго соблюдает российское законодательство о труде, но и соответствует международным стандартам трудовых отношений.

Особое значение в системе социального партнерства приобретает в настоящее время работа с молодежью, развитие привлекательных для молодежи направлений, таких как профессиональное переобучение и повышение квалификации, работа советов молодых специалистов, поддержка молодых семей, организация спортивно- и культурно-массовых мероприятий, волонтерского движения, работа в цифровом пространстве.

Литература

1. Взаимодействие с профсоюзами. – В разд. Корпоративное управление. – Северсталь // Отчет об устойчивости развития за 2015 г. С. 53-55.

<http://media.rspp.ru/document/1/e/d/ed08bf1b3bf2677dbc28b7adfc09b425.pdf>

(Дата обращения: 27.01.2017).

2. Работать ради лучшего будущего – Глобальная комиссия по вопросам сферы труда. Международное бюро труда – Женева: МБТ, 2019.

3. Сотрудничество с профсоюзами. – В разд. Развитие кадрового потенциала. - ГАЗПРОМ НЕФТЬ // ОТЧЕТ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ. 2015.

С.

62.

<http://media.rspp.ru/document/1/2/c/2c2bbcbf6afc9139b5b61c401eee67a7.pdf>

(Дата обращения: 27.01.2017).

4. Устав МОТ, 1919.