

Т. О. Разумова<sup>5</sup>,  
М. В. Артамонова<sup>6</sup>

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

В год своего столетия Международная организация труда (МОТ) определяет новые глобальные задачи, решение которых приведет к кардинальному изменению роли правительств, профсоюзов и объединений

работодателей [2, с. 24]. Это 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 три основных пути решения этих вызовов, основанных на дальнейшем развитии системы социального партнерства [2, с. 33]:

<sup>5</sup> Заведующая кафедрой экономики труда и персонала МГУ им. М. В. Ломоносова, доктор экономических наук, профессор, заслуженный преподаватель Московского университета. Автор более 80 научных публикаций, в т. ч.: «Влияние дополнительного профессионального образования на трудовую карьеру работника» (в соавт.), «Гибкие формы занятости в системе критериев концепции „Будущее в сфере труда“» (в соавт.), «Влияние новой технологической революции на сферу труда», «Science popularization and public outreach activities: Russian experience» (в соавт.), «Особенности реализации принципов социального партнерства на предприятиях топливно-энергетического комплекса Российской Федерации: проблемы и противоречия» (в соавт.), «Further professional education as an instrument of finding a decent work» (в соавт.) и др. Эксперт-консультант Международной организации труда, Государственной Думы РФ, Министерства труда и социальной защиты РФ в области экономики труда, молодежной занятости и безработицы, новых форм занятости.

<sup>6</sup> Доцент кафедры экономики труда и персонала МГУ им. М. В. Ломоносова, кандидат экономических наук. Автор около 90 научных публикаций, в т. ч.: «Гибкие формы занятости в системе критериев концепции „Будущее в сфере труда“» (в соавт.), «Обзор публикаций Международной организации труда по вопросам социальной защиты и социального диалога», «Подготовка кадров в условиях цифровой экономики в России: проблемы и пути решения», «Подготовка менеджеров в условиях цифровой экономики в России», «Развитие человеческого потенциала в современных российских организациях», «Пути совершенствования качества рабочей силы: аспект социально-партнерских отношений» (в соавт.) и др.

1) инвестирование в способности человека, в том числе:

— *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 все более сложного перехода от школы к трудовой деятельности; пожилых работников, которые будут нуждаться в расширении возможностей, 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 работников, которым потребуется поддержка во время переходных событий на рынке труда, все чаще происходящих в течение их жизни;

— *преобразующую повестку дня в области гендерного равенства*, включая меры в области политики — от родительского отпуска до инвестиций в государственные услуги по уходу за домом, которые должны способствовать разделению неоплачиваемого домашнего труда, 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, повышающими уровень защищенности;

2) инвестиции в институты рынка труда со следующими целями:

— *установление всеобщей трудовой гарантии*, которая означает, что всем работникам независимо от их договорного статуса или статуса занятости гарантировано соблюдение их основных прав («зарботная плата, обеспечивающая удовлетворительные условия жизни» [4], лимитирование рабочего времени, а также безопасность труда и охрана здоровья на производстве);

— *усиление суверенного контроля работника над своим рабочим временем*, чтобы он мог свободно им распоряжаться, одновременно удовлетворяя потребности предприятий;

— *возрождение 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 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 участие в новых бизнес-моделях, в том числе с помощью технологий. Они также должны использовать свою сплачивающую силу, чтобы собирать за столом переговоров выразителей разных интересов;

— *развитие технологий в интересах достойного труда*, означающее, что работники и менеджеры договариваются о содержании и организации труда; используется искусственный интеллект по принципу «управляет человек», который гарантирует, что окончательные решения, влияющие на организацию труда, принимаются людьми;

3) инвестиции в достойную и стабильную занятость, что предполагает:

— *преобразование экономики с целью обеспечения достойной и стабильной занятости*, а также достижения гендерного равенства, массового создания рабочих мест и новых возможностей для микро-, малых и средних предприятий;

— *изменение структуры стимулирования модели бизнеса и экономики, ориентированное на развитие человека и его благосостояния*, предполагающее следующие действия: проведение справедливой налогово-бюджетной политики, пересмотр корпоративных стандартов бухгалтерского учета, расширение представительства заинтересованных сторон и внесение изменений в практику отчетности; разработку на уровне стран новых показателей прогресса, 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. Странам необходимо разработать национальные стратегии в отношении будущего сферы труда с использованием социального диалога между правительствами и организациями работников и работодателей.

Лучшие практики реализации принципов социального партнерства наглядно демонстрируют, что достижение баланса интересов участников рынка труда необходимо для формирования достойного будущего сферы труда. Примерами успешной реализации социального партнерства в России можно считать компании «Газпром нефть», ПАО «Северсталь», Объединение «Желдортранс» и др.

Компания «Газпром нефть» при разработке и реализации программ кадровой и социальной политики развивает партнерство с профсоюзными организациями [3]. Задачей партнерства «Газпром нефть» считает большее вовлечение профсоюзов в деятельность компании, расширение компетенций профсоюзных лидеров, которое должно позволить им защищать долгосрочные интересы работников с учетом ключевых целей и задач компании, развития экономики ситуации и соблюдения баланса интересов всех заинтересованных сторон. Представители профсоюзов участвуют

в обсуждении 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 основу взаимоотношений компании «Северсталь» с работниками положены 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 годы 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 два 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 и в таких сферах, как повышение профессионального уровня работников и повышение производительности труда, вопросы труда и быта работающих женщин и молодежи. Совместно организуются конкурсы профессионального мастерства, профессиональные праздники, спортивные мероприятия, акции поддержки ветеранов.

Еще один пример хорошей практики — реализация социального партнерства в организациях железнодорожного транспорта. Социальное партнерство как самостоятельный правовой сегмент 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. С учетом масштаба деятельности и статуса железнодорожных организаций как крупнейших работодателей страны приоритетной стала реализация политики социальной ответственности перед работниками, обществом и государством. Баланс интересов является одним из основных направлений социального партнерства.

Развитие социального партнерства продолжается уже на глобальном уровне. Так, президент компании «ЛУКОЙЛ» и генеральный секретарь глобального союза IndustriALL подписали очередное Глобальное рамочное соглашение, знаменующее эффективный социальный диалог на международном уровне между IndustriALL и ЛУКОЙЛом, который одним из первых в Восточной Европе подписал такое соглашение в мае 2004 года, признав принципы защиты прав работников на международном уровне. Глобальный союз IndustriALL представляет в 140 странах мира интересы 50 млн 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 спортивных и культурно-массовых мероприятий, волонтерского движения, работа в цифровом пространстве.

#### Литература

1. Взаимодействие с профсоюзами // Отчет об устойчивости развития за 2015 год. Корпоративное управление. Северсталь [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <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 // Газпром Нефть : отчет об устойчивом развитии. Разд. «Развитие кадрового потенциала». — 2015 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://media.rspp.ru/document/1/2/c/2c2bbcbf6afc9139b5b61c401eee67a7.pdf> (дата обращения: 27.01.2017).
4. Устав МОТ, 1919.