

ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПРОТИВОРЕЧИЯ

Т. О. Разумова, А. Е. Ворошилова

Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова

Поступила в редакцию 20 ноября 2017 г.

Аннотация: *в статье рассматриваются особенности реализации различных принципов социального партнерства на предприятиях ТЭК. Проведен анализ противоречивости принципов.*

Ключевые слова: *социальное партнерство, топливно-энергетический комплекс, Российская Федерация, социально-трудовые отношения.*

Abstract: *the article examines how various principles of social partnership are realized at the enterprises of the fuel and energy sector. The analysis of the inconsistency of the principles is carried out.*

Key words: *social partnership, fuel and energy complex, the Russian Federation, social and labor relations.*

Практика правового регулирования социального партнерства, попытки разрешения противоречий в социально-трудовой сфере между работниками и работодателями имеют почти столетнюю историю. В 1919 г. была создана Международная организация труда (МОТ), деятельность которой основывается на принципе трипартизма, т. е. развития трехстороннего социального диалога правительств, организаций трудящихся и предпринимателей. Принципы социального диалога и трипартизма были закреплены в уставе МОТ и получили свое развитие в декларациях, конвенциях и рекомендациях МОТ. МОТ подразумевает, что решение всех социально-трудовых проблем может быть успешным только в результате согласованных действий правительств, трудящихся и предпринимателей. МОТ содействует подобному трипартизму и внутри государств-участников, помогая развивать трехсторонний социальный диалог между представителями работников и работодателями с участием представителей правительств для выработки и осуществления национальной политики в социальной, экономической и многих других областях.

Направления развития отношений МОТ с Российской Федерацией на 2017–2020 гг. определены в Программе сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда (подписана в Москве в ноябре 2016 г.) [1], кото-

рая является продолжением предшествующих программ и построена с учетом новых социально-экономических реалий в процессе консультативного диалога между российскими социальными партнерами и Группой технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Основная цель программы – содействие дальнейшему развитию социально-трудовых отношений в Российской Федерации в направлении достижения и реализации принципов достойного труда путем концентрации усилий в таких областях, как расширение занятости, социальная защита, социальное обеспечение, условия и охрана труда, международные трудовые нормы и основополагающие принципы и права в сфере труда, социальный диалог.

Суть социального партнерства определяется экспертами МОТ как «механизм, посредством которого предприниматели, представители трудящихся и правительства разрабатывают комплекс согласованных и многосторонних действий для решения важнейших вопросов экономической и социальной политики в национальном масштабе путем поиска компромиссов» [2]. В процессе изучения теоретических основ экономики труда в целом и социально-трудовых отношений в частности, а также предпосылок возникновения и развития института социального партнерства как системы взаимовыгодного сотрудничества сторон трудового процесса, в нашем исследовании выявляется наличие скрытых

противоречий принципов социального партнерства в сфере труда как системы взаимодействия сторон социально-трудовых отношений. Неравномерность в реализации принципов социального партнерства, в частности слабая реализация принципа заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях может служить препятствием к развитию эффективной системы социального партнерства.

Наиболее ощутимо это может проявляться в крупнейших сферах экономики государства. Топливо-энергетический комплекс России – одна из самых мощных и самых массовых отраслей народного хозяйства страны, в том числе и с точки зрения количества занятых в этой сфере работников (более 1 млн человек, или 5,4 % экономически активного населения страны) [3] предприятия топливно-энергетического комплекса (ТЭК). Доля ТЭК в инвестициях в основной капитал и в структуре доходов федерального бюджета составляет около одной трети, а в российском экспорте (в стоимостном выражении) – около 70 %. Вклад ТЭК в ВВП страны составляет 25–26 % [4]. ТЭК оказывает влияние практически на всю экономику государства, является базой ее развития, инструментом проведения внутренней и внешней политики, в связи с чем требует к себе самого пристального внимания, в том числе и в части развития социально-трудовых отношений в коллективах производственных предприятий.

С учетом современного социально-экономического положения нашей страны, которое определяется целым рядом факторов, имеющих как внешний, так и внутренний характер (с одной стороны – глобализация экономики, что ведет к повышению конкуренции, в том числе на рынке труда, технико-технологическим инновациям в промышленности, дефициту квалифицированной рабочей силы; с другой – влияние международных санкций, снижение реальных доходов населения и высокий объем невыплаты заработной платы (3,4 млрд руб. по состоянию на 1 октября 2017 г. [5])), наличие некоторых негативных тенденций в сегодняшних реалиях может усиливать противоречия в социально-экономической сфере, вести к обострению социально-трудовых отношений на предприятиях отрасли.

Сложностям в решении проблем в области трудовых отношений, развитию отрицательных процессов между партнерами по социально-трудовым отношениям способствует и наличие отраслевой специфики: высокая численность предприятий ТЭК, моногорода, нехватка молодых специа-

листов, длительная подготовка высококвалифицированных рабочих, наличие остродефицитных профессий и т. д.

Процессы, происходящие в этом гигантском сегменте экономики государства, на фоне развития Российской Федерации по пути рыночной экономики, неизбежно обостряющему отношения в сфере труда и занятости, такие как реформирование отрасли, уменьшение доли государственного регулирования естественных монополий и др., создают предпосылки для переосмысления и совершенствования сложившихся в отрасли трудовых отношений с учетом происходящих перемен.

В целях дальнейшего стабильного развития ТЭК, решения проблемных вопросов отрасли, таких как повышение производительности труда, выполнение инвестиционных программ, формирование программ по импортозамещению, а также вопросов управления человеческим капиталом, в России в 2015 г. разработан проект Энергетической стратегии России на период до 2035 года [6]. Центральной идеей документа является переход от ресурсно-сырьевого к ресурсно-инновационному развитию ТЭК, который должен снизить зависимость российской экономики от экспорта сырья и способствовать появлению мультипликаторов экономического роста внутри страны благодаря распространению инноваций, модернизации используемых технологий и реструктуризации добывающих и перерабатывающих отраслей.

Инновационное развитие производства сопровождается изменениями соответствующих требований к трудовым ресурсам. Меняется характер и содержание труда, а также отношение к труду, требования к рабочим местам и условиям труда, в том числе и непосредственно самих работников. Принимая во внимание текущее углубление внутриэкономических проблем, возрастает необходимость повышения эффективности трудовых ресурсов, а также экономически более выгодного их использования.

На практике внедрение технических и технологических инноваций на предприятиях и модернизация производства ведет, с одной стороны, к повышению эффективности производственной деятельности и сокращению численности персонала, а с другой – к возрастанию потребности в кадрах нового качества, высокообразованных, с совершенно иным уровнем знаний, умений и навыков, что требует разработки качественно новых кадровых политик, программ работы с персоналом таких предприятий и может быть реализовано

посредством новых подходов в системе социального партнерства.

Итогом технологической модернизации всего лишь одного производственного предприятия может стать необходимость переобучения десятков и сотен работников и/или сокращения не меньшего количества рабочих мест. В масштабах государства с аналогичными проблемами в социально-трудовой сфере сталкиваются десятки крупных компаний ТЭК и тысячи их работников. Ситуация осложняется тем, что многие предприятия комплекса находятся в отдаленных регионах страны или в моногородах с наименьшими возможностями трудоустройства высвобождаемых работников.

Социальное партнерство в виде правильно построенного диалога сторон социально-трудовых отношений помогает минимизировать риски, наступающие в производственных компаниях при внедрении инноваций технического и технологического характера. Для работодателя, как для партнера-участника трудовых отношений, ситуация с необходимостью переподготовки персонала (в том числе в зарубежных компаниях-поставщиках высокотехнологичного оборудования) является, по сути, потенциально конфликтной ситуацией, поскольку интерес работодателя в данном случае состоит в том, чтобы осуществить серьезные затраты на обучение человека, который легко обучаем, имеет соответствующее образование и опыт и способен эффективно освоить новые технологии, а также останется работать на предприятии, отбавывая вложенные в него средства.

Для работника же его выгода часто не очевидна, он не всегда понимает, что может поменяться в его деятельности, кроме перевода на высокотехнологичное рабочее место: повысится ли размер оплаты труда, должность, какой будет коллектив и пр. Задача работодателя в этом случае – предотвратить потенциальный конфликт, донести до работника целый ряд плюсов, которые он будет иметь в виде новых навыков и опыта, являющихся преимуществом, гарантии того, что в случае проведения организационно-штатных мероприятий, связанных с сокращением численности (штата) компании, прошедший обучение и получивший ценный опыт работник, реализующий свои знания на практике, будет иметь определенный приоритет и продолжать работать (особенно актуально для градообразующих предприятий) и др.

Все эти преимущества работник получает за счет работодателя, не неся никаких личных затрат. В данной ситуации, учитывая интересы работни-

ка – гарантии занятости, доход, признание, от работника ждут и учета интересов работодателя: повышения лояльности, отработки определенного времени на предприятии, налаживания работы на новом рабочем месте, передачи своего нового опыта коллегам. Налицо потенциальный двусторонний конфликт интересов сторон социально-трудовых отношений, имеющий инновационную основу, проявляющийся в противоречии экономической и социальной эффективности, который может обостряться в периоды усугубления финансово-экономических кризисов в стране, затрагивая различные группы работников, среди которых могут быть выделены группы по возрасту, уровню квалификации и др.

В статье 24 Трудового кодекса Российской Федерации [7] перечислены принципы социального партнерства, из которых больше всего обращают на себя внимание следующие:

- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- добровольность принятия на себя обязательств.

Смысл построения системы социального партнерства состоит в финансово-экономической выгоде обеих сторон трудового процесса, только тогда появляется интерес в развитии взаимоотношений, основанных на принципах социального партнерства.

Принцип заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях, на наш взгляд, является предопределяющим, однако реализуется неравномерно:

- работники (как правило, в лице профсоюзов) выступают наиболее заинтересованной стороной и настаивают на заключении коллективного договора с максимальным количеством предпочтений;
- работодатели часто придерживаются противоположной позиции, поскольку не видят очевидной финансово-экономической выгоды для себя, указывая на очевидное снижение прибыли, что противоречит основной стратегической цели компании). Наглядно эта ситуация проявляется в тарифорегулируемых отраслях ТЭК, в частности, в электроэнергетике, поскольку на сегодняшний день в тарифах не учитываются в полной мере расходы, планируемые к выплатам по действующим коллективным договорам;
- государство же, выступая регулятором, третьей стороной социально-трудовых отношений, исполь-

зую свое влияние как административного ресурса, оказывает серьезное давление на работодателей из числа массовых компаний сферы ТЭК, настаивая на внедрении на предприятиях систем социального партнерства и заключения коллективных договоров. Заинтересованность государства в данном случае заключается в минимизации рисков возникновения глобальных трудовых конфликтов, забастовок, акций протестов, остановок крупных производств.

Однако если рассматривать социальное партнерство с точки зрения предпринимателя, социальное партнерство может быть инструментом, который, с одной стороны, четко фиксирует в структуре производственных издержек объем затрат, связанных с исполнением договора, создает возможность качественного планирования операционных расходов компании, определяет и ограничивает перечень и объем требований социально-экономического характера со стороны работников и представителей их организаций, с другой – может позволить увеличить прибыль за счет работников, лояльных к своему предприятию и способных повышать эффективность своего труда посредством личностного роста.

типа мышления, который массово встречается в промышленном производстве и характеризуется отсутствием внутренней потребности к саморазвитию, совершенствованию профессиональной квалификации, лояльности к организации и связанному с этими качествами возможному служебному и социальному росту.

Подтверждением данного тезиса служат результаты исследования удовлетворенности трудом работников пяти производственных филиалов ПАО «ОГК-2», проведенного в 2010 г.¹ и подтвержденного выборочным исследованием в 2016 г. Необходимо отметить, что к началу мероприятий компания уже около пяти лет поддерживала и развивала систему социального партнерства, являлась членом Общероссийского отраслевого объединения работодателей электроэнергетики, имела заключенные коллективные договоры с каждым из филиалов, учитывающие нормы отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике, и т. д.

Перечень факторов материальной мотивации, используемых в системе мотивации работников ПАО «ОГК-2», и их актуальность в системе ценностей работников представлены на рис. 1.

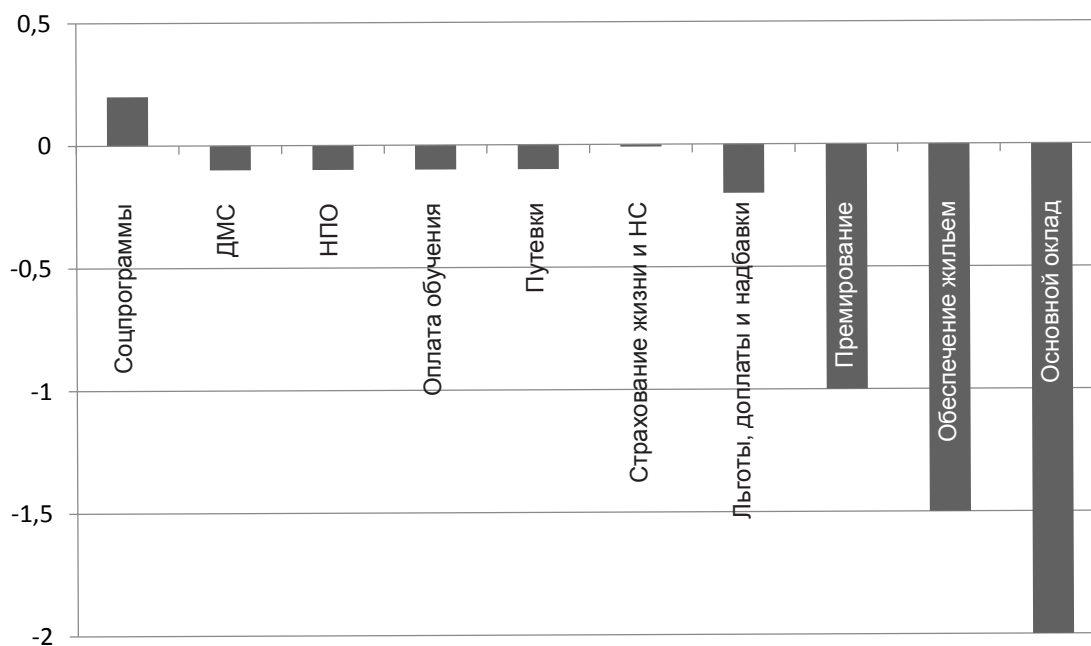


Рис. 1. Материальные факторы мотивации персонала и их актуальность для работников ПАО «ОГК-2»

Тем не менее объем согласованных предпочтений, определенных при заключении договора, часто не находится в прямой зависимости от потребности и способности человеческих ресурсов дать экономический эффект, желаемый работодателем.

На практике работодатель регулярно взаимодействует с работниками того патерналистского

¹ Исследование проводилось в виде конфиденциального выборочного опроса персонала различных подразделений, как административно-управленческого, так и производственного персонала, с использованием структурированной анкеты, с помощью привлеченных консультантов и предполагало анонимный опрос порядка 30 % работников (1906 анкет), определенных случайным образом, на каждой из пяти электростанций (производственных филиалов) посредством анкетирования.

Перечень факторов нематериальной мотивации, используемых в системе мотивации работников ПАО «ОГК-2», и их актуальность представлены на рис. 2.

По результатам опроса выявлено, что материальные факторы мотивации, предлагаемые работодателем, для работников производственных филиалов ПАО «ОГК-2» мотивирующими не являются. Более того, низкий размер средней заработной платы и отсутствие жилищных программ являются главными демотиваторами (находятся в зоне < 0). Необходимо отметить, что ПАО «ОГК-2» не является лидером отрасли по уровню оплаты труда и намного отстает от своих прямых конкурентов, по данным Общероссийского отраслевого объединения работодателей поставщиков энергии, практически в два раза (рис. 3).

Нематериальные факторы, такие как сплоченный коллектив, гордость за профессию и интересная работа, являются важнейшими аспектами удовлетворенности трудом исследуемого пула работников и наиболее сильно мотивируют персонал производственных филиалов компании.

Проведенный анализ подтверждает и иллюстрирует на практике выводы о противоречивости принципов социального партнерства и об их реализации в виде вышеописанной итерационной модели, в результате чего имеется необходимость продолжать поиск наиболее эффективных форм взаимодействия и сотрудничества партнеров по социально-трудовым отношениям в целом и выявления закономерностей и противоречий мотивации работников на высокоэффективный труд в частности.

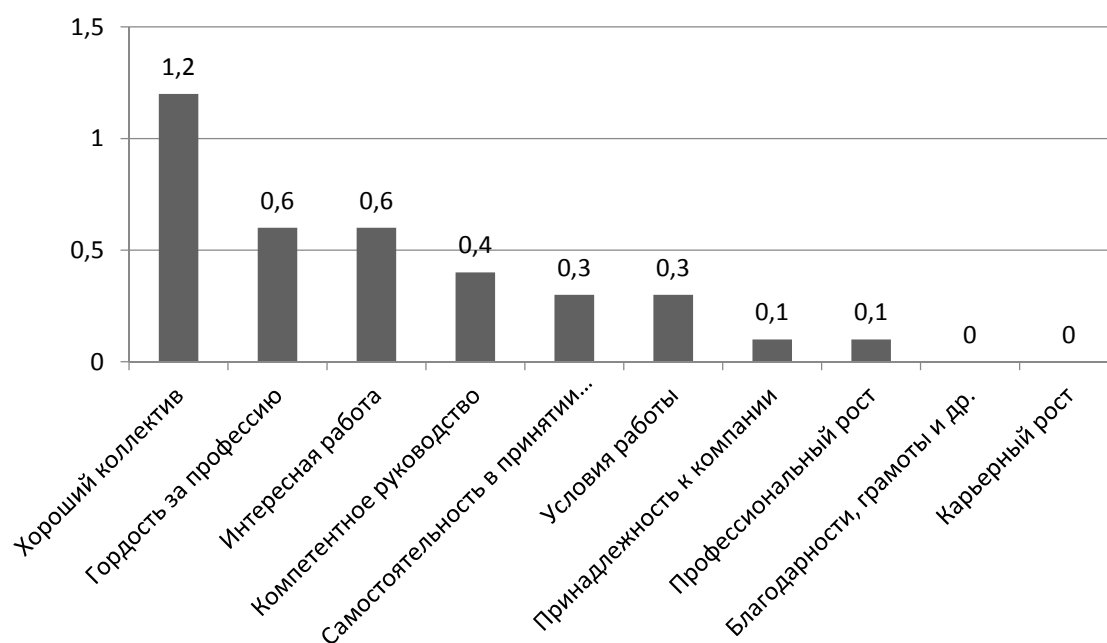


Рис. 2. Нематериальные факторы мотивации персонала и их актуальность для работников ПАО «ОГК-2»

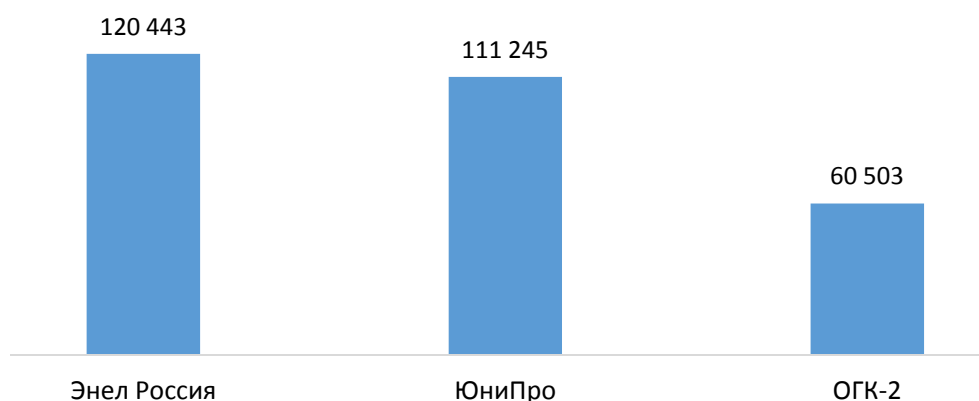


Рис. 3. Среднемесячная заработная плата в крупнейших энергокомпаниях (2 кв. 2016 г.)²

² Обзор показателей организаций электроэнергетики по социально-трудовым отношениям (по итогам 2 квартала 2016 г.) Общероссийского отраслевого объединения работодателей поставщиков энергии, Москва, 2016 г.

Итоги исследования показали, что большинство работников не устраивает даже та материальная часть договора с работодателем, которая изложена в коллективных договорах, имеющих более 20 дополнительных приложений, в которых речь идет о разного рода льготах, гарантиях и компенсациях свыше необходимого минимума, предусмотренного трудовым законодательством. Работникам они кажутся недостаточными и даже унижительными именно своими малыми величинами, что является явным демотивационным фактором. Однако работодатель часто не может выполнить требования работников в полном объеме, особенно в период тяжелых финансово-экономических кризисов. Поскольку существует принцип реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами, данная ситуация в итоге находит свое отражение в коллективном договоре партнеров по социально-трудовым отношениям.

В результате непосредственно сам механизм реализации принципов социального партнерства представляет собой некую итерационную модель: на первой стадии очень заинтересованы в заключении коллективного договора работники, они выдвигают справедливые, рациональные, обоснованные с экономической точки зрения требования, которые подкрепляются данными о ситуации в отрасли и в регионе, потребностями в развитии, в благах, которые им необходимы. Желая выстроить партнерские отношения с работниками, работодатель идет на переговоры и, в свою очередь, в переговорном процессе давит на эти требования, уменьшая их объем, чтобы быть полностью уверенным в возможностях их выполнения. Но на практике в итоговом коллективном договоре объем предпочтений для работников, даже после снижения, остается довольно значительным.

Однако, несмотря на масштабность обязательств работодателя, работники часто оказываются не только недовольными предлагаемыми предпочтениями, но даже наоборот – демотивированными их объемом. Имея сложности социально-экономического характера, вызванные высокой экономической волатильностью в стране, работники считают снижение объема своих требований в коллективном договоре половинчатой мерой, испытывают разочарование и неудовлетворенность. Модель поведения работодателя в этой ситуации основана на реализации принципа реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами, он рассчитывает на понимание и лояльность со стороны работников, а они недовольны результатом, что и приводит к описанному выше противоречию.

В данном случае реализация принципов социального партнерства дает эффект, совершенно обратный желаемому. Работодатель не получает от второй стороны социально-трудовых отношений ожидаемой отдачи, в связи с чем пытается исправить ситуацию методом кнута и пряника: улучшить систему мотивации внутри компании или, наоборот, при заключении следующего коллективного договора предлагает работникам еще большее снижение дополнительных льгот, гарантий и компенсаций и др., мотивируя свое предложение отсутствием средств, доказывая нереальность потенциальных обязательств.

Таким образом, принцип заинтересованности сторон и принцип реальности обязательств довольно противоречивы по отношению друг к другу, и второй в ряде случаев мешает первому. В итоге мы наблюдаем картину, когда работодатели массово под любыми предлогами отказываются от применения практики социального партнерства у себя в компании – им это просто невыгодно. Препятствием же к развитию системы эффективного социального партнерства является как раз неравномерная реализация принципа заинтересованности сторон.

Исследование характеристик института социального партнерства и его роли в российской рыночной экономике на современном этапе развития показывает, что в условиях возможных кризисных явлений развитая система взаимоотношений партнеров по социально-трудовым отношениям на локальном уровне приобретает особое значение. По сути, это «фактор сдерживания», который может предотвратить усиление противоречий между экономической и социальной эффективностью предприятия, что в сегодняшних российских реалиях особенно актуально. Заключенный между работодателем и работниками коллективный договор, с одной стороны, для работников, может явиться неким гарантом социальной и финансовой поддержки от предприятия, на котором они трудятся, а с другой стороны – для работодателя наличие коллективного договора – это подтверждение того, что даже при серьезном ухудшении экономической ситуации его персонал достаточно защищен и при снижении покупательской способности возможные новые требования и потенциальные акции протеста работников будут не обоснованы. Таким образом, в период действия коллективного договора (заключается, как правило, на три года и может быть продлен) работодатель может уверенно планировать годовой бюджет компании, не опасаясь роста непредвиденных затрат при возникновении внешних форс-мажорных финансово-эко-

номических обстоятельств. Как следствие, безусловное выполнение работодателем условий коллективного договора снижает вероятность возникновения социально-трудовых конфликтов. Социальное партнерство является важнейшим инструментарием социального государства при согласовании противоречивых интересов труда и капитала [8].

Институт социального партнерства – полифункциональное образование, действующее на основе социального «диалога» различных экономических субъектов (государство, работодатели, работники) социально-экономические интересы которых принципиально различны, а иногда и противоположны. Процессы, составляющие социальное партнерство в компаниях, крайне важны для обеих сторон. На многих предприятиях реального сектора экономики только благодаря тому, что в российском законодательстве прописана сама возможность такого диалога, удается повысить заинтересованность работников в своем труде на благо предприятия и общества в целом, повысить производительность труда, снизить те-

кучность кадров, не допустить забастовок на предприятии и т. д. [9].

Эффективное сотрудничество социальных партнеров помогает в дальнейшем не только решать значимые вопросы в области социального обеспечения, организации отдыха, медицинского обслуживания, питания, обучения и развития, карьерного роста, оценки результатов труда, мотивации, премирования, нематериального поощрения, коммуникации, улучшении условий труда работников, но является залогом реализации запланированных мероприятий и задач компании в ближайшей и долгосрочной перспективе, позволяет снизить социальную напряженность и конфликтность в реализации общественных потребностей.

Социальное партнерство не исключает конфликты в сфере социально-трудовых отношений, но позволяет разрешать их с минимальными деструктивными последствиями на основе консенсуса и конструктивных взаимоприемлемых решений для работодателей и наемных работников, способствуя экономической эффективности производства.

ЛИТЕРАТУРА

1. Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2017–2020 гг. – Режим доступа: <http://rosmintrud.ru/social/social/326>

2. Социальная политика : Толковый словарь / общ. ред. Н. А. Волгин ; отв. ред. Б. В. Ракитский. – 2-е изд., дораб. – М. : Изд-во РАГС, 2002. – 456 с.

3. Распределение занятого населения по видам экономической деятельности. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/trud10.xls

4. Энергетическая стратегия России на период до 2035 года. – Режим доступа: http://www.energystrategy.ru/Docs/ES-2035_1.pdf

5. О просроченной задолженности по заработной плате на 1 октября 2017 года. – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d03/208.htm

6. Энергетическая стратегия России на период до 2035 года (основные положения). – Режим доступа: <http://ac.gov.ru/files/content/1578/11-02-14-energostrategy-2035-pdf.pdf>

7. Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2017). – Режим доступа: справ.-правовая система «Консультант-Плюс».

8. Симонова И. Ф. О кадровой политике нефтегазовых компаний : учеб. пособие / И. Ф. Симонова. – М. : Издательский центр РГУ нефти и газа имени И. М. Губкина, 2011. – 204 с.

9. Ворошилова А. Е. Современные методы повышения удовлетворенности трудом на промышленном предприятии / А. Е. Ворошилова, Т. О. Разумова // Труд и социальные отношения. – 2014. – № 9. – С. 83–90.

Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова

Разумова Т. О., доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой экономики труда и персонала

E-mail: tatiana.razumowa@yandex.com

Тел.: 8-903-740-88-30

Ворошилова А. Е., соискатель кафедры экономики труда и персонала

E-mail: a2008@nm.ru

Тел.: 8-909-659-77-38

Moscow State University named after M. V. Lomonosov

Razumova T. O., Doctor of Economics, Professor, Head of the Economy of the Affairs and Staff Department

E-mail: tatiana.razumowa@yandex.com

Tel.: 8-903-740-88-30

Voroshilova A. E., Post-graduate of the Economic Theory Department

E-mail: a2008@nm.ru

Tel.: 8-909-659-77-38