ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ

С.Ю. Чуча,

д-р юрид. наук, главный научный сотрудник сектора трудового права и права социального обеспечения Института государства и права Российской академии наук (ИГП РАН), профессор

В статье исследуются глобальный (международный) и корпоративный уровни социального партнерства. На основе анализа действующих форм социального партнерства формулируются предположения по их совершенствованию в условиях глобальных трансформаций мировой экономики и трудовых отношений.

Ключевые слова: трудовые отношения, социальное партнерство в сфере труда, коллективные договоры и соглашения, глобальные рамочные соглашения, профессиональные союзы.

TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF SOCIAL PARTNERSHIP IN RUSSIA

S.Yu. Chucha

The article examines the global (international) and corporate levels of social partnership. On the basis of the analysis of the existing forms of social partnership, assumptions on their improvement in the conditions of global transformations of the world economy and labor relations are formulated.

Keywords: labor relations, social partnership.

Процессы преобразований в экономической и политической системах происходят столь стремительно и в таких масштабах, что это ведет к трансформации всей сферы труда. Поэтому необходимо глубже понять суть этих процессов и действенно реагировать на них, чтобы стороны социального партнерства в России и впредь имели возможность выполнять свои задачи и функции в области обеспечения социальной справедливости и социальной безопасности.

В докладе Гая Райдера, генерального директора МОТ, «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда» отмечается, что глобализация вызвала непрекращающийся процесс интернационализации мировой производственной системы, в рамках которой приобретающие все более господствующие позиции глобальные цепочки поставок зачастую не дают возможности определить единое про-

исхождение готовых изделий — как правило, они являются товарами общемирового производства.

Это открыло зримые новые перспективы для экономического развития и выхода из состояния бедности сотен миллионов людей благодаря труду, но при этом возникла опасность того, что глобальные процессы конкурентной борьбы могут привести к ухудшению условий труда и отказу от соблюдения основополагающих прав. Поступательный процесс интернационализации производства происходит одновременно с продолжающимся функционированием учреждений рынка труда, как правило, действующих в рамках национального государства, и национальных законодательных основ и процессов, что чревато последствиями для организации труда в будущем.

Ответом на этот глобальный вызов, дающим возможность обеспечения

социальной справедливости и социальной безопасности в интернациональных масштабах, стала практика заключения глобальных соглашений и соглашений в транснациональных корпорациях, в том числе и с участием российских субъектов. И это при том, что половина всех работников в мире проживает в странах, не ратифицировавших Конвенцию МОТ «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948), что препятствует распространению в таких государствах новых общемировых тенденций и практик [1].

С начала 1990-х годов за десятилетие в мире было заключено 27 глобальных соглашений [2]. К 2018 году их число между одним только Глобальным профсоюзом IndustriALL и транснациональными корпорациями по всему земному шару достигло 44 [3].

4 июня 2018 года было подписано очередное Глобальное рамочное соглашение между Глобальным союзом IndustriALL, Профессиональным союзом работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства РФ, Международным объединением профсоюзных организаций и ОАО «Нефтяная компания «Лукойл» [4].

Заключая соглашение, стороны подтвердили свою приверженность основным принципам в сфере труда и окружающей среды, закрепленным в конвенциях ООН и МОТ. При этом стороны рассчитывают на солидарные инициативные действия участников рынка и партнерское взаимодействие с государством и обществом.

Целью соглашения явилось создание открытого канала для обмена информацией и ведения диалога между IndustriALL и ОАО «НК «Лукойл». Данный диалог будет осуществляться на международном, местном и национальном уровнях.

Соглашение открывает раздел, посвященный защите прав человека, что делает его уникальным в ряду заключенных в России актов социального партнерства и свидетельствует о выходе социального диалога в компании на совершенно новый уровень. В разделе, посвященном правам профсоюзов и правам человека на рабочем месте, компания обязалась уважать права профсоюзов, включая права, закрепленные в базовых конвенциях МОТ, социально ответственно подходить к реструктурированию своих подразделений и контролируемых организа-

ций, а также к деллокализации производства, включая заблаговременное информирование профсоюзов о планах организаций группы «Лукойл» по сокращению рабочих мест.

Специальный раздел соглашения посвящен вопросам безопасности труда и защиты окружающей среды. В нем компания обязуется, в частности, соблюдать принцип приоритета сохранения жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности; осуществлять периодическое информирование и поддерживать открытый диалог со всеми заинтересованными сторонами в области промышленной и экологической безопасности; публиковать отчеты о своей деятельности, о результатах оценки воздействия на окружающую среду, персонал и население.

Как одну из мер, направленных на выполнение соглашения, стороны договорились проводить ежегодные встречи представителей всех сторон соглашения для обсуждения практики и опыта применения согласованных ими принципов. Целью таких встреч является обсуждение вопросов, входящих в сферу действия соглашения, с тем чтобы согласовать совместные действия, способствующие дальнейшему совершенствованию практики работы. IndustriALL при поддержке и помощи со стороны «Лукойла» и международной профсоюзной сети обеспечит эффективный обмен информацией между профсоюзными представителями в организациях группы «Лукойл».

Таким образом, исследуемые и подобные им соглашения неизбежно окажут влияние на жизнь населения той территории, где функционируют предприятия компании, а потому с необходимостью повлекут за собой консультации и диалог по социально-экономическим вопросам с местными органами управления. По нашему мнению, реализация положений такого соглашения невозможна без трехстороннего сотрудничества.

Кроме того, ряд положений соглашения (в частности, касающихся охраны окружающей среды) «высвечивают» стремление компании к сотрудничеству не только с традиционными социальными партнерами по вопросам социально-трудовых отношений, но и с организациями гражданского общества, существенно обогащая правовую природу соглашения, которое перестает быть лишь трудовым правовым актом, регулируя вопросы, интересующие общество в целом.

Заговорив о социальной ответственности бизнеса, государство стремится снять таковую с себя. И уже сейчас государство, активно участвуя в распределении, старается уклониться от мероприятий по поддержке трудящихся и социально незащищенных слоев населения в целом. Причем предпочитает сделать это быстро.

С одной стороны, государство старается снять с себя всякую ответственность в трудовых и социально-обеспечительных отношениях и переложить ее в полной мере на работодателей. С другой стороны, транснациональные корпорации экономически (а значит, и политически) сильнее большинства государств мира и имеют все большие возможности принять на себя обязанности государства, в том числе и в системе распределения, в рамках активно развивающейся корпоративной социальной ответственности. Будущее корпоративной социальной ответственности определенно имеет большое значение для будущего сферы труда: за относительно короткий период своего существования эта сфера деятельности быстро эволюционировала, и, вероятно, этот процесс продолжится. Но при этом возникает вопрос о потребности общества в существовании государства, социальные функции которого выполняет иной субъект. Что останется за государством — только принуждение? Но захочет ли социум заключать с

государством односторонне обязывающий общественный договор или устранил его как бесполезный субъект организации общественной жизни?

Будущее сферы труда напрямую связано с тем, сможет ли сохраниться действующая форма социального партнерства — трипартизм — в условиях развития и укрепления корпоративной социальной ответственности бизнеса. Или же организации работников и работодателей будут с течением времени становиться все более самостоятельными в отношениях с государством, самоустраиваясь от участия в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений?

Еще одна опасность, подстерегающая социальное партнерство, — размывание коллективов работников, поскольку труд в современном мире становится все более индивидуальным делом.

В современной сфере труда перспектива оставаться на одном рабочем месте на протяжении всей трудовой жизни стала чем-то устаревшим. Поэтому вопрос заключается в том, в какой степени и когда этот способ организации труда будет заменен более гибкой, краткосрочной и переходной формой занятости, когда работники будут все более мобильными в пространственном и функциональном отношении и что это будет означать для их места в обществе. В то же время трудовые коллективы уменьшаются в размерах и рассредоточиваются, а места работы все больше удаляются от мест жительства.

Вполне обоснованно выражаются опасения по поводу того, что прочные социальные связи, основанные на общем трудовом опыте, длительных личных отношениях и обязательствах, вытекающих из стабильных трудовых отношений, подвергаются риску эрозии и замены на ситуации, в которых отдельные лица теряют социальную идентичность, которую придает им труд, становясь изолированными, не-

уверенными и отчужденными в силу своего трудового опыта.

Вместе с тем свободы и возможности, предоставляемые динамичными рынками труда, дают работникам понимание смысла их труда, вознаграждают за тягу и способность к познанию и открытиям. При установлении связи между трудом и обществом акцент смещается в сторону личной инициативы и ответственности, а не в сторону известных коллективных механизмов. Ни один из этих двух результатов не является непременно будущим продуктом современной динамики в сфере труда, и они не исключают друг друга. На самом деле они могут легко сосуществовать на более сегментированных и неравных рынках труда. Наверное, именно эта опасность растущей сегрегации и неравенства в трудовой сфере, материализующаяся в разделенном и несправедливом обществе, требует наибольшего внимания [1].

Заслуживает самого пристального внимания вопрос, как социальное партнерство, взаимодействие традиционных субъектов должны поспевать за изменениями на рынке труда, принимать в сложившуюся систему новые типы субъектов, создавать технологии защиты социальных прав новых трудящихся, обеспечения их социальной защиты и социальной безопасности в обществе.

Библиографический список

1. Доклад генерального директора МОТ «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда» // Международная конференция труда, 104-я сессия. Международное бюро труда. — Женева, 2015.
2. Глобальный доклад МОТ «Объединение в организации в целях социальной справедливости». — Женева, 2004. — П. 241–265.
3. Сайт Глобального профсоюза IndustriALL. — URL: <http://www.industriall-union.org/ru/globalnye-ramochnye-soglasheniya-industriall> (дата обращения: 08.04.2019).
4. Социальное партнерство. — 2018. — № 2. — С. 5–7.