

Иванова Наталья Алексеевна

кандидат экономических наук,  
доцент кафедры финансов и бухгалтерского учета  
Поволжского кооперативного института (филиала)  
Российского университета кооперации  
тел.: (905) 384-31-53

## РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ПЕРИОД ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

### *Аннотация:*

*В статье исследован процесс формирования институциональных основ социального партнерства, выявлены особенности российской модели социально-трудовых отношений. Обосновывается необходимость повышения социальной ответственности государства, работодателей и профсоюзов в системе регулирования трудовых отношений.*

### *Ключевые слова:*

*социальное партнерство, социально-трудовые отношения, социальный институт, работодатели, профсоюзы, экономический кризис.*

Ivanova Natalya Alexeevna

Candidate of Economics, associate professor of  
the chair of finance and accounting,  
Volga Cooperative Institute (affiliate) of  
Russian University of Cooperation,  
tel.: (905) 384-31-53

## ROLE OF SOCIAL PARTNERSHIP IN REGULATING LABOUR RELATIONS DURING THE PERIOD OF ECONOMIC CRISIS

### *The summary:*

*The article examines the process of forming institutional basis of social partnership, clarifies the distinctive features of the Russian model of the social and labour relations. The necessity of the enhancement of the social responsibility of the state, employers and trade unions in the system of regulation of labour relations.*

### *Keywords:*

*social partnership, social and labour relations, social institution, employers, trade unions, economic crisis.*

### **Социальное партнерство как институт**

Социальное партнерство – важнейший институт, обеспечивающий не только общественную стабильность и повышение качества человеческого капитала, но и конкурентоспособность национальных экономик. Социальное партнерство выполняет как экономические, так и социальные функции. В первом случае оно регулирует поведение экономических агентов на рынке труда, выступая в виде правил и ограничений трудового поведения. Во втором случае партнерство предстает одной из форм организации, регулирования и упорядочения общественной жизни и поведения людей в социально-трудовой сфере. Институты, по определению Д. Норта, есть «правила игры» в обществе, или созданные человеком ограничительные рамки, которые организуют взаимоотношения между людьми. Фундаментальная причина создания институтов связана с попыткой людей структурировать окружающую среду для того, чтобы сделать ее более предсказуемой, однако при этом для отдельных субъектов риски роста неопределенности только увеличиваются [1, с. 87]. Социальное партнерство в данном контексте выступает как особый вид социально-экономического института, регламентирующий систему социально-трудовых отношений.

В системе социального партнерства интересы работников представлены, как правило, профсоюзами, интересы работодателей – союзами предпринимателей. Государство, как активный участник процесса согласования интересов, является гарантом выполнения принятых соглашений. Основными принципами социального партнерства являются равноправие сторон, учет взаимных интересов, участие в системе договорных отношений, соблюдение законов и иных нормативных правовых актов, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений; ответственность сторон за невыполнение обязательств и др. Механизм социального партнерства включает соглашения, коллективные договоры и контракты, партнерские переговоры. Развитие социального партнерства в России, которое формально началось с принятия Указа Президента РФ № 212 от 15 ноября 1991 г. «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)», сформировавшего правовую основу перехода от государственного патернализма к новой модели взаимодействия работодателей и работников в сфере социально-трудовых отношений, вновь стало предметом научных дискуссий в период финансово-экономического кризиса (2008–2009 гг.).

В настоящее время на фоне проявления негативных социально-экономических последствий глобального финансово-экономического кризиса, актуализировался поиск профсоюзами и ассоциациями работодателей своей позиции. Именно в это время (2010–2011 гг.) со стороны работодателей был высказан ряд предложений, которые в дальнейшем активно обсуждались. Предложения касались повышения возраста выхода на пенсию до 65 лет как для мужчин, так и для женщин, перехода на более длительную рабочую неделю и введения в России 60-часовой рабочей недели, устранение обязательной нормы предварительного уведомления работника о сокращении, увольнение по единоличному решению работодателя, внедрение практики заключения срочных трудовых договоров на 1 год, внесения поправок в Трудовой кодекс РФ, снижающих ответственность работодателей за задержки выплат заработной платы и другие нарушения, против чего высказались представители профсоюзов и Правительства РФ. Долги по заработной плате являются основной причиной трудовых конфликтов, однако в период кризиса обострились конфликты, связанные с сокращением и увольнением персонала.

Руководство страны с большой тревогой обращает внимание на то, что в период кризиса приходилось сдерживать попытки изменения обязательств субъектов социально-трудовых отношений и сторон социального партнерства в пользу одной из них и в ущерб другой. В этих условиях процесс формирования институциональных основ и, в частности, расширение законодательной базы социального партнерства, а

также создания региональных ассоциаций работодателей, так же как и отраслевых объединений профсоюзов, не является законченным.

### **Влияние экономического кризиса на социально-трудовые отношения**

Мировой финансовый кризис, который начался в США (2007 г.), имел негативные последствия для экономики России. Спад производства, сокращение численности занятых, рост безработицы, сокращение потребительских расходов характерны для всех регионов РФ. Российскую экономику глобальный финансовый кризис охватил в августе 2008 г., в последующие месяцы темпы экономического роста оказались ниже прогнозных показателей. Замедление экономического роста, которое особенно значительным было в четвертом квартале 2008 г., уже в декабре того же года переросло в рецессию. В условиях разрастания кризисных процессов российские компании пережили большие трудности с обеспечением текущей деятельности. Крупные промышленные компании стали снижать интенсивность производства, сократилась продолжительность рабочей недели, многих работников отправили в вынужденные отпуска, началось резкое снижение выплат обещанных премий работникам, были проведены «кризисные» увольнения.

Результатом спада производства во второй половине 2008 г. стало снижение ВВП, а прогнозные показатели на 2009 г. были уточнены. Индекс промышленного производства в РФ за январь-февраль 2008–2009 гг. составил 85,4 %. Наиболее заметно негативное влияние кризиса проявилось на рынке труда: число занятых понизилось за указанный период на 0,6 млн. чел. и составило 69,9 млн. чел., а численность безработных увеличилось до 6,1 млн. чел. или 8,1 % экономически активного населения [2, с. 115]. Правительством РФ были разработаны и реализованы антикризисные меры, которые включали не только мероприятия по спасению убыточных госкорпораций. Основные направления господдержки и противодействия кризису включали такие группы мер, как финансирование рабочих мест, помощь банкам, поддержка проблемных предприятий, адресное перечисление средств нуждающимся организациям.

Однако, не смотря на государственные меры поддержки, социальное напряжение в сфере трудовых отношений росло. Это было вызвано нарастанием общей экономической нестабильности, а также тем, что увеличились объемы задолженности по заработной плате. Ситуация усугублялась решениями отправить работников в неоплачиваемые отпуска. Такая практика, характерная для российских предприятий, более выгодна работодателям, чем увольнение персонала. В результате обострились конфликты между персоналом и менеджерами, разрешение которых также возлагалось на механизмы социального партнерства.

Так, в 2008–2009 гг. объем просроченной задолженности по заработной плате работников организаций вырос с 2 668 млн. до 4 674 млн. руб., что объяснялось как отсутствием у предприятий собственных средств, так и несвоевременным получением денежных средств из бюджетов всех уровней. Вклад «бюджетного недофинансирования» вырос с 192 млн. до 261 млн. руб., однако он был несопоставимо меньше, чем вклад нехватки у предприятий собственных средств [3, с. 116]. Многие предприятия, используя механизм «задержек выплат», фактически сокращали затраты на рабочую силу. Несмотря на то, что в Трудовом кодексе определены гарантии работников, в том числе и по оплате труда (ст. 130), долги по заработной плате в период кризиса продолжали увеличиваться. Общеизвестно, что существуют гарантии государственного контроля и надзора за полной и своевременной выплатой заработной платы. В Трудовом кодексе предусмотрено привлечение работодателя к материальной ответственности за нарушение сроков выплаты заработной платы (статья 236 ТК). Помимо этого неоднократно в экономико-правовой литературе обсуждалось наличие института самозащиты в форме приостановления работником трудового договора до выплаты работодателем заработной платы (статья 142 ТК РФ) [4].

В 2010–2011 гг. задолженность по заработной плате существенно снизилась. По данным Росстата, к 1 июня 2011 г. суммарная задолженность организаций по заработной плате составила 2 632 млн. руб., сократившись за месяц на 147 млн. руб. (5,3 %). Больше половины всей задолженности по зарплате (55,3 %), образовалась ранее и носит затяжной характер. Основная часть долгов (98,9 %) возникла, как и в период кризиса, из-за отсутствия у организаций собственных средств. Остальная часть задолженности появилась из-за несвоевременного перечисления средств федеральными региональными и местными бюджетами. Работодатели, не выплатив в срок заработную плату, нарушили трудовые права 117 тыс. человек. Почти половину (47 %) составляет персонал обрабатывающих производств, 16 % – сельского хозяйства, охоты и лесозаготовок, 14 % – строительства, 8 % – производства и распределения электроэнергии, газа и воды, 7 % – транспорта, 3 % приходится на работников культуры, образования, здравоохранения и других организаций социальной сферы [5]. Сложившаяся ситуация противоречит Конвенции МОТ «Об охране заработной платы» (№ 95), ратифицированной правительством России и реализуемой через Закон о защите заработной платы. Если в законодательстве, действовавшем до 2002 г., ответственность ограничивалась размером задержанной заработной платы (работодатель обязан был выплатить работнику лишь то, что задержал), то в настоящее время ситуация несколько изменилась. В ст. 236 Трудового кодекса РФ установлена обязанность работодателя выплачивать сверх задержанной заработной платы проценты в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Таким образом, с введением новых мер и гарантий, предусмотренным действующим Трудовым кодексом, с учетом последних поправок, задерживать заработную плату становится для работодателя менее выгодно, чем, например, взять кредит в банке. Юристы считают, что проценты, установленные в Трудовом кодексе (ст. 236), могут стать эффективной формой экономического принуждения работодателей к своевременной выплате заработной платы, а нормы о денежной компенсации, предусмотренные за задержку выплаты заработной платы, устраняют серьезный пробел в трудовом законодательстве. Однако необходимо уточнить, какие практики могут быть квалифицированы как задержки выплат заработной платы и служить основанием для уплаты процентов.

Так, в последние годы во многих организациях сложился порядок, по которому заработная плата выплачивается один раз в месяц и, по мнению работодателей, это не является нарушением прав работников.

Возникают определенные сомнения, является ли допустимым нарушение установленных сроков выплаты заработной платы, состоящее в задержке выдачи заработной платы за первую половину месяца, если это согласовано с персоналом и не вызывает возражений работников. Практику выплат заработной платы один раз в месяц иногда вносят в соответствующие пункты коллективных и трудовых договоров, тем самым «узаконивая» выгодные для работодателя условия найма. В этом случае под нарушением сроков выплаты заработной платы понимается задержка расчетов за отработанный месяц. При этом игнорируется положение о том, что заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК). С точки зрения существующего законодательства, за такую задержку можно взыскать проценты. Задержки выплат заработной платы как на короткий, так и длительный сроки ухудшают экономическое положение работников и выгодны работодателям как «беспроцентный кредит». Следя «букве закона», необходимо подчеркнуть, что условия коллективных и трудовых договоров о выплате заработной платы один раз в месяц, снижающие уровень прав и гарантий работников по сравнению с трудовым законодательством, по сути применяться не могут (ст. 9 ТК). В отдельных организациях установлен порядок, предусматривающий две выплаты в счет заработной платы в месяц, однако размер аванса составляет лишь небольшую часть месячной заработной платы. Допустимость указанного порядка объясняется тем, что учетным периодом для выплаты заработной платы является один календарный месяц. Такой порядок имеет формальное сходство с нормой закона, не предъявляя требования к полноте оплаты в аванс фактически выполненной работы или отработанного времени. По существу искажается смысл закона и принимается практика выплат заработной платы один раз в месяц. На фоне длительных долгов по заработной плате такая практика, как правило, не вызывает протеста работников и считается ими вполне допустимой. Тем более что в период кризиса и системной нестабильности занятости работник, в случае увольнения, имеет ограниченные возможности дальнейшего трудоустройства.

Задержки выплат заработной платы нередко являются одной из форм оппортунистического поведения менеджеров, преследующих свою выгоду. При этом оппортунизм может проявляться как на стадии заключения контракта, так и на этапе его реализации. В период экономического кризиса (2008–2009 гг.) проявились различные формы поведенческого оппортунизма работодателей, как реакция на ухудшение экономической среды в условиях неопределенности.

В любом случае устойчивость феномена «долгов по заработной плате» свидетельствует о слабой эффективности законодательного решения проблемы. Сохранение практики невыплат заработной платы и трудовых конфликтов свидетельствует о необходимости принципиальных изменений.

Значительная часть трудовых конфликтов в период кризиса была организована работниками, без участия профсоюзов, которые призваны защищать их интересы. Дело в том, что российским законодательством предусмотрена экономическая и уголовная ответственность за организацию незаконных акций протеста. Иногда профсоюзы, не желая оставаться в стороне от конфликта, выполняют функцию координатора. Однако в последнее время все более отмечается активность профсоюзов в трудовых спорах работников и работодателей, причинами которых являются не только невыплаты заработной платы, но и низкий ее уровень, незаконные увольнения, неграмотные или своекорыстные решения руководства организаций.

**Таблица 1 – Численность работников, перед которыми имеют просроченную задолженность по заработной плате организации, тыс. чел. [6]**

№	Виды экономической деятельности	2008	2009
1.	Всего	195,7	323,0
2.	Сельское хозяйство, охота, лесозаготовки	51,2	53,4
3.	Добыча полезных ископаемых	11,0	22,1
4.	Обрабатывающие производства	57,7	160,7
5.	Строительство	7,0	26,7
6.	Транспорт	7,3	21,3
7.	Научные исследования и разработки	4,9	7,6
8.	Образование	15,6	5,4
9.	Здравоохранение и предоставление социальных услуг	9,6	3,2

Численность работников, перед которыми организации имели просроченную задолженность по заработной плате, в период финансово-экономического кризиса (2008–2009 гг.) росла почти по всем видам экономической деятельности. В наибольшей степени задержки коснулись работников обрабатывающих производств, отраслей сельского хозяйства, строительства и транспорта (таблица 1). В этих отраслях долги по заработной плате росли как в объеме, так и по численности работников, перед которыми имеют просроченную задолженность организации. Как видно из данных, представленных в таблице, внебюджетные виды деятельности характеризовались более высокими объемами задолженности по заработной плате, чем бюджетные.

Социальные и экономические последствия хронических долгов по заработной плате являются крайне негативными не только для персонала организаций, но и для общества в целом. Во-первых, длительные задержки выплат заработной платы во многих отраслях российской экономики способствуют перемещению населения в сферу неформальной занятости, которая официально не регистрируется, что влияет как на снижение расчетных показателей экономической активности, так и на разрастание сегмента

«теневой экономики». Во-вторых, задолженность по заработной плате снижает эффективность инвестиций в человеческий капитал и является одной из «квазирыночных» реакций российского рынка труда на процесс экономических преобразований. В-третьих, задержки выплат заработной платы выступают фактором роста социальной напряженности в обществе, так как понижают реальные доходы определенных групп населения, увеличивая имущественную дифференциацию населения. Несмотря на то, что правовая основа организации и регулирования рынка труда уже давно сформирована, поведение заработной платы не всегда вписывается в имеющийся институциональный контекст.

Следует особо подчеркнуть, что рост невыплат объясняется, с одной стороны, экономическими последствиями кризисов, с другой стороны, системными причинами функционирования сложившейся модели социального партнерства. В связи с этим задержки заработной платы, проблемы организации труда и особенности условий найма персонала, связанные, например, с административными отпусками, переводом на сокращенный режим рабочей недели, имеют не только конъюнктурную, но и системную природу. Причины, объясняющие сложившуюся ситуацию, следует искать в существовании неформальных институтов как регуляторов социально-трудовых отношений, играющих значительную роль и определяющих специфические особенности российской модели социального партнерства.

#### **Особенности российской модели социального партнерства**

Специальный раздел «Социальное партнерство» имеет новая редакция Трудового Кодекса РФ (2006 г.). Но и в прежней редакции ему отводилась важная роль. Как отмечено в Трудовом Кодексе РФ (ст. 23), социальное партнерство – это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Сторонами социального партнерства выступают работодатели и работники в лице уполномоченных представителей. Уровни социального партнерства, которые подразделяются по территориально-отраслевому признаку, включают федеральный, межрегиональный, региональный, отраслевой, территориальный, локальный. На каждом из них устанавливаются основы регулирования социально-трудовых отношений, соответствующих национальному, межрегиональному, региональному, отраслевому, муниципальному и локальному уровням.

Наряду с объединением, действующим на федеральном уровне, формируются региональные объединения. Важным этапом правового обеспечения объединений работодателей как полноценного участника переговорного процесса стало принятие Федерального закона «Об объединениях работодателей», позволившего ускорить консолидацию бизнес-сообществ. Создание региональных и территориальных объединений работодателей ускорило развитие социального диалога на всех уровнях. На уровне регионов действуют мезоэкономические институты – региональные законы и законодательные акты; региональные и субрегиональные обычаи, традиции и ментальность населения; организационные структуры и институты, способствующие реализации институциональных факторов в экономике региона. На уровне организаций (предприятий) выделяются микроэкономические институты: сложившаяся структура организационно-правовых форм предпринимательства, корпоративная культура, система контрактных отношений, внутрифирменные институты, включая условия найма, распорядок дня, режимы труда и отдыха, должностные обязанности персонала и др.

Российская модель социального партнерства имеет свои особенности и отличия. Во-первых, она, хотя и основана на международных правовых нормах регулирования социально-трудовых отношений, характеризуется более значительной ролью государства в регулировании социально-трудовых отношений. Во-вторых, система социального партнерства в России фактически не имеет всеобщего характера, так как в отдельных отраслях экономики вне сферы его действия остаются организации, не входящие в соответствующие объединения работодателей. При этом профсоюзы, как правило, выполняют формальные функции и занимают позицию руководства. На таких предприятиях очень часто устанавливаются свои договорные отношения, а положения региональных, отраслевых соглашений не имеют силы. В-третьих, характерный для российской экономики, низкий уровень оплаты труда в условиях высокой поляризации доходов населения понижает эффективность механизма взаимодействия социальных партнеров.

Выполнение функции обеспечения социальной защиты работников и разрешения трудовых конфликтов возлагается на институт социального партнерства. Согласование интересов достигается путем переговорного процесса, когда стороны пытаются договориться об условиях найма и социальных гарантиях работникам. В последние годы при создании и реализации механизмов социального партнерства государство пошло по пути заключения трех- и двухсторонних соглашений на всех уровнях экономики. Это генеральное и отраслевые соглашения, коллективные договоры. На 2011–2013 гг. подписано Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и правительством РФ, которое определяет базовые принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне. Система приоритетов Соглашения, как документа, регулирующего социально-трудовые отношения в посткризисный период, включает повышение конкурентоспособности российской экономики, рост производительности труда, обеспечение стабильной занятости, развитие инфраструктуры рынка труда, проведение социально-экономической политики, направленной на повышение качества жизни работников и их семей, поддержание социальной стабильности и обеспечение социальной защиты населения. Необходимо, чтобы основой оживления экономики и дальнейшего ее развития была модернизация производства, рост производительности труда, формирование эффективного сегмента высокотехнологичных рабочих мест. Руководство страны неоднократно обращало внимание на то, что модернизация призвана создать условия для повышения качества российской экономики

и жизни граждан. В связи с этим значительное место в социальном диалоге должно отводиться вопросам эффективной занятости с точки зрения обеспечения права человека на достойный труд. Целью реализации концепции достойного труда является обеспечение социальной защиты, безопасности на рабочем месте, справедливого дохода работника, повышение производительности труда, а следовательно, увеличение прибыли организаций. Несмотря на то, что концепция достойного труда разработана Международной организацией труда (МОТ) несколько лет назад, в России положения этой концепции остаются достоянием узкого круга ученых и специалистов. Таким образом, развитие социального партнерства в сфере труда является важной составляющей частью институциональных изменений в обществе.

#### **Ссылки и примечания:**

1. Норт Д. Понимание процесса экономических изменений. М., 2010.
2. Порунов А.Н. Кризис и страны БРИК: итоги января-февраля 2009 года в зеркале статистики // Финансы и бизнес. 2009. № 3.
3. Социальное положение и уровень жизни населения России 2009: стат. сб. М., 2009.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации. СПб., 2002. Росстат. URL: <http://www.gks.ru>.
5. Составлено по данным: Социальное положение и уровень жизни населения России 2009: стат. сб. М., 2009.

#### **References (transliterated) and notes:**

1. Nort D. Ponimanie protsesssa ekonomicheskikh izmeneniy. M., 2010.
2. Porunov A.N. Krizis i strany BRIK: itogi yanvarya-fevralya 2009 goda v zerkale statistiki // Finansy i biznes. 2009. No. 3.
3. Sotsial'noe polozhenie i uroven' zhizni naseleniya Rossii 2009: stat. sb. M., 2009.
4. Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii. SPb., 2002. Rosstat. URL: <http://www.gks.ru>.
5. Sostavleno po dannym: Sotsial'noe polozhenie i uroven' zhizni naseleniya Rossii 2009: stat. sb. M., 2009.