

ПРОБЛЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ГЕНЕРАЛЬНОГО СОГЛАШЕНИЯ ЧЕРЕЗ СИСТЕМУ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ И СОГЛАШЕНИЙ

Малышев М.А.¹

¹МГУ имени М.В. Ломоносова, г. Москва, Российская Федерация

Сведения об авторе: Малышев Максим Алексеевич – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии управления факультета государственного управления МГУ имени М.В. Ломоносова. Адрес: 119991, г. Москва, Ломоносовский проспект, д. 27, корп. 4. Тел.: +7 (495) 930-71-46. E-mail: Malishev@spa.msu.ru

Аннотация. Статья посвящена проблеме реализации положений Генерального соглашения трех сторон: Правительства РФ, объединений профсоюзов и работодателей. В ее основу легли итоги анкетирования респондентов по месту работы и учебы. В процессе анализа полученного эмпирического материала автор отмечает, что в сфере социального партнерства профсоюзными организациями накоплен положительный опыт. Однако налицо несогласованность позиций между различными структурными уровнями социального партнерства, дублирование функций социальных партнеров. Нередко реализация конкретных положений соглашения предопределяется отраслевой и территориальной спецификой. По-прежнему существенной проблемой остается регулирование вопросов заработной платы. Обращает на себя внимание и тот факт, что в соглашении трех сторон в сущности нет механизмов формирования фондов оплаты труда. Почти тридцатилетний опыт работы института трехсторонних отношений, резюмирует автор, показывает, что диалог трех сторон превращается в монолог или в свободную дискуссию с представителями власти в сокращенном составе. Поэтому рядовые работники относятся к профсоюзу как к «консультативному клубу, с мнением которого можно и не считаться. В конечном итоге автор обосновывает ряд предложений по организации эффективного сотрудничества сторон соглашения.

Ключевые слова: Генеральное соглашение, переговоры, профсоюз, лидеры, социальная сфера, социальное партнерство, социальный диалог.

Для цитирования: Малышев М.А. Проблема реализации Генерального соглашения через систему коллективных договоров и соглашений. Труд и социальные отношения. 2021. Том 32. № 1. С. 119-138. DOI 10.20410/2073-7815-2021-32-1-119-138

Анализ содержания Генерального соглашения между Правительством РФ, объединением профсоюзов и работодателями на 2018-2020 годы показывает, что оно было направлено на решение приоритетных проблем

социально-экономического развития и «вобрало» в себя весь предшествующий опыт по разработке подобного рода документов.

Это подтверждает выводы ряда ученых о системности построения социально-трудовых отношений [4; 13; 7]. В таком варианте взаимодействия участников рынка труда защищенность работников повышается [10].

Усложняется взаимодействие между работниками и работодателями, что ведет к нежелательным социальным последствиям на рынке труда [5; 8]. Возникает острая потребность совершенствования форм взаимодействия в системе социально-трудовых отношений [9; 14], развития социального партнерства [6]. В первую очередь это касается работодателей. Социально ориентированные работодатели создают в организациях благоприятные условия труда [12; 2], добиваются социальной устойчивости в коллективах, организациях [1].

Российские профсоюзы стараются максимально использовать свой потенциал, активно идет переговорный процесс в системе социального партнерства, постоянно совершенствуется единая переговорная кампания [15], но молодежь, обладающую высокой протестной активностью, сложно привлекать в профсоюз [3].

В аспекте неоднозначной социально-экономической ситуации одно из приоритетных направлений данного исследования заключалось в выявлении реализации основных разделов Генерального соглашения, взаимосвязи между структурными уровнями социального партнерства в переговорном процессе.

Методология исследования

Цель исследования – изучение особенностей реализации конкретных положений действующего Генерального соглашения через систему коллективных договоров и соглашений.

Объект исследования – профсоюзные организации, а также коллективные договоры и соглашения различных уровней социального партнерства.

Предметом исследования являются механизмы выполнения положений действующего Генерального соглашения через систему коллективных договоров и соглашений.

Гипотеза исследования – реализация положений Генерального соглашения существенным образом зависит от того, насколько на местах профсоюзные кадры осознают необходимость взаимодействия между различными уровнями социального партнерства, а также от их уровня информированности о колдоговорном процессе.

Основные задачи: 1. Оценить на уровне первичных профсоюзных организаций реальное положение по выполнению принятых положений Генерального соглашения. 2. Обобщить опыт работы профсоюзных комитетов в области социального партнерства и координации действий партнеров по регулированию социально-трудовых отношений. 3. Проанализировать степень информированности профсоюзных работников о механизмах реализации положений Генерального соглашения. 4. Изучить субъективные и объективные факторы, препятствующие эффективной реализации положений Генерального соглашения.

Инструментарий исследования. Для исследования проблемы улучшения Генерального соглашения через систему коллективных договоров и соглашений использовалось стандартизированное анкетирование по месту работы и учебы респондентов.

Вид исследования – экспертный опрос. В состав экспертов входили: руководители территориальных объединений организаций профсоюзов, председатели профсоюзных комитетов предприятий (организаций), а также работники аппаратов ЦК отраслевых профсоюзов. Участники опроса представляли различные субъекты РФ. Среди них: Центральный федеральный округ, города федерального значения: Москва, Санкт-Петербург.

Методы сбора первичной информации (опрос проводился с февраля по декабрь 2019 года сотрудниками кафедры социологии управления факультета государственного управления МГУ имени М.В. Ломоносова):

- анкетный опрос 528 работников предприятий отрасли;
- анкетный опрос 79 участников Пленума Российского Совета;
- экспертное обсуждение актуальных вопросов исследования с членами Российского Совета;
- собеседование (интервью в свободной форме) с представителями профсоюзных организаций во время проведения сбора данных на предприятиях отрасли.

Особенности методического инструментария исследования

Для исследования были разработаны 4 вида методического инструментария:

- социологическая анкета № 1 (для работников предприятий отрасли);
- социологическая анкета № 2 (для участников IX Пленума Российского Совета профсоюза от 14 ноября 2019);
- вопросник для проведения экспертного обсуждения с членами Российского Совета;
- вопросник для интервью с представителями профсоюзных организаций во время проведения сбора данных на предприятиях.

Выборка для осуществления сбора первичной информации – для распространения анкеты № 1 предприятия отбирались по рекомендации соответствующих Межрегиональных профсоюзных организаций (МПО), на предприятиях отбор респондентов осуществлялся двухступенчатым способом – подразделение / социально-демографические признаки респондентов.

Для распространения анкеты № 2 осуществлялся сплошной охват участников Пленума Российского Совета.

Характеристика выборочной совокупности, N = 528 респондентов (анкетный опрос). По половой принадлежности. Мужчин – 62,5%, женщин – 37,5%. *По возрасту.* В возрасте от 31 до 40 лет – 6,6%, от 41 до 50 лет – 22,3%, от 51 до 60 лет – 48,4%, свыше 60 лет – 22,7%. *По стажу работы на данном предприятии.* Со стажем менее одного года – 2% респондентов, от 1 до 5 лет – 32,4%, от 6 до 10 лет – 28%, свыше 10 лет – 37,6%. *По статусу в производственной иерархии.* Руководителей среднего или низового звена – 6,2%, ИТР, специалистов – 49,6%, рабочих – 44,2%. *По статусу в профсоюзной организации.* Избраны на выборную должность в профсоюзе – 24,3% респондентов, рядовые члены профсоюза – 75,7%. *По стажу руководящей профсоюзной работы в нынешней должности.* Со стажем менее одного года – 2,1% респондентов, от 1 до 5 лет – 16,4%, от 5 до 10 лет – 26,9%, от 10 лет до 20 лет – 53,2%, свыше 20 лет – 1,4%. *По уровню профсоюзной структуры, на котором работает респондент.* Представителей МПО – 19,1%, территориальный уровень – 26,7%, объединенная профсоюзная организация – 40,8%, первичная профсоюзная организация – 13,4%.

Особенности выборочной совокупности профсоюзных участников Пленума Российского Совета, N=79 респондентов.

По половой принадлежности. Мужчин – 75%, женщин – 25%.

По возрасту. В возрасте от 31 до 40 лет – 8,8%, от 41 до 50 лет – 22,1%, от 51 до 60 лет – 48,5%, свыше 60 лет – 20,6%.

По стажу руководящей профсоюзной работы в нынешней должности. Со стажем менее одного года – 1,5% респондентов, от 1 до 5 лет – 14,7%, от 5 до 10 лет – 29,4%, от 10 лет до 20 лет – 51,5%, свыше 20 лет – 2,9%.

По уровню профсоюзной структуры, на котором работает респондент. Представителей МПО – 16,2%, территориальный уровень – 17,6%, объединенная профсоюзная организация – 50%, первичная профсоюзная организация – 16,2%.

Объем выборки: общее число участников опроса составило 607 человек. При определении объема выборочной совокупности использовался экономико-статистический экспертный анализ и принципы конструирования средней выборки. Результаты социологического исследования представлены в виде таблиц. Таблицы содержат результаты анализа и статистической обработки полученных данных.

Метод сбора информации – сбор первичной информации осуществлялся методом стандартизированного анкетирования по месту работы и учебы респондентов.

Содержание анкеты можно разбить на такие логические блоки: 1. Оценка степени информированности о Генеральном соглашении. 2. Анализ степени реализации положений Генерального соглашения. 3. Технология успешного проведения переговорной кампании. 4. Использование обязательств Генерального соглашения как основы для реализации коллективных договоров и соглашений на различных уровнях. 5. Социально-демографический блок.

Эмпирические данные обрабатывались с помощью программ Excel и IBM SPSS Statistics 22, вслед за этим осуществлялся их содержательный анализ.

Нормативную базу исследования составляют коллективные договора и соглашения различных уровней социального партнерства.

Результаты

Усредненная оценка ответов показывает, что два респондента из пяти считают, что положения соглашения реализуются частично. Каждый пятый опрошенный из различных исследуемых групп (освобожденных и неосвобожденных профсоюзных работников и лидеров) указывает на то, что положения не реализуются. Вместе с тем наблюдается большая доля (43%) тех респондентов, которые по различным причинам так и не смогли

определить степень реализации положений Генерального соглашения. На последней позиции в оценках респондентов находится ответ «полностью реализуется». Стоит предположить, что для многих респондентов разделы Генерального соглашения так и остаются вне «поля досягаемости».

Показательно, что среди респондентов из числа освобожденных профсоюзных работников больше половины (62%) также считают, что данные позиции «реализуются частично». Однако среди респондентов из числа неосвобожденных профсоюзных работников преобладают пессимистические оценки – «не реализуются» (50%). Оптимистов здесь всего лишь 33%.

Представленная в целом по выборке картина подтверждает тот факт, что Генеральное соглашение может использоваться для решения ряда проблем, и респонденты в своем большинстве выражают по этому поводу оптимизм. Однако сегодня «конкретики» в этом документе недостаточно. Не последнее место занимает и отсутствие действенных механизмов увязки соглашений и договоров на различных уровнях системы социального партнерства.

На локальном уровне (на уровне организации) устанавливаются легитимные механизмы выполнения взятых сторонами обязательств. Однако, как показывают результаты опроса, в региональных соглашениях неполно представлены, а в некоторых случаях отсутствуют, положения о механизмах стабилизации экономического положения предприятий и защиты интересов трудящихся.

Не находит «поддержки» данное положение и в отраслевых соглашениях. Из текстов ряда отраслевых соглашений невозможно выявить конечные показатели экономической стабильности отрасли. Так, в некоторых отраслевых соглашениях оборонной промышленности партнеры ограничиваются общими формулировками «стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства для создания необходимых условий, обеспечивающих стабильную работу и развитие

организаций отрасли, повышение уровня жизни работников и их социально-правовую защиту». При этом упускается взвешенная оценка последствий экономических рисков.

Оценка эффективности Генерального соглашения предполагает анализ потенциальной и реальной возможности на местах по выполнению его положений. В этой связи следующий этап исследования заключался в выявлении возможности использования обязательств Генерального соглашения через систему коллективных договоров и соглашений.

Несомненный интерес представляет оценка профсоюзными лидерами и профсоюзными работниками перспективы реализации через систему коллективных договоров и соглашений указанных положений Генерального соглашения в области экономической политики (см. табл. 1).

Таблица 1. Распределение ответов на вопрос: «Могут ли быть основой для реализации коллективных договоров и соглашений на различных уровнях обязательства Генерального соглашения в области экономической политики», %

Table 1. Distribution of answers to the question: «Can the obligations of the General Agreement in the field of economic policy be the basis for the implementation of collective agreements and agreements at various levels», %

№	Оценочные позиции	Имеется реальная возможность	Возможность ограничена	Нет возможности	Ничего не зная	Затрудняюсь ответить	Ранжировка возможностей
1.	Увеличение размера социальных расходов в бюджете	30,4	35,4	11,4	1,3	20,3	1
2.	Индексация заработной платы бюджетников	15,6	15,6	19,5	1,3	46,8	5
3.	Регулирование вопросов тарифной политики	30,4	35,4	11,4	1,3	20,3	1
4.	Формирование равнонапряженной налоговой нагрузки	15,6	15,6	19,5	1,3	46,8	5
5.	Изменение налогового законодательства	29,1	13,9	22,8	1,3	31,6	3
6.	Повышение эффективности государственных расходов	16,7	16,7	28,2	9,0	28,2	4
7.	Разграничение полномочий между различными уровнями власти и субъектов РФ	18,9	21,6	20,3	4,1	33,8	2
8.	Другое	15,6	17,8	15,6	9,4	32,2	5

Источник: работа автора.

В силу «недостаточных» у государства возможностей по финансированию бюджетная сфера будет еще долго являться потенциальным источником социальной напряженности. В то же время полученное распределение ответов высвечивает наиболее проблемные вопросы в системе колдоговорного регулирования социально-трудовых отношений. Так, в ряде коллективных договоров и соглашений работников бюджетной сферы отсутствует положение об индексации заработной платы. Не найти этого обязательства и в договорах по многим внебюджетным отраслям.

Опрос показал, что по-прежнему актуальным является решение «традиционных» вопросов по ликвидации задолженностей по зарплате, введение новых принципов индексации заработной платы, пересмотр содержания потребительской корзины.

Таблица 2. Распределение ответов на вопрос: «Могут ли быть основой для реализации коллективных договоров и соглашений на различных уровнях обязательства Генерального соглашения в области доходов, заработной платы и уровня жизни населения», %

Table 2. Distribution of answers to the question: «Can the obligations of the General Agreement in the field of incomes, wages and living standards of the population be the basis for the implementation of collective agreements and agreements at various levels?», %

№	Оценочные позиции	Имеется реальная возможность	Возможность ограничена	Нет возможности	Ничего не зная	Затрудняюсь ответить	Ранжировка возможностей
1.	Минимальная заработная плата не ниже прожиточного минимума	45,7	28,4	9,9	1,2	13,6	1
2.	Пересмотр содержания потребительской корзины	43,9	20,7	14,6	1,2	18,3	4
3.	Тарифное регулирование заработной платы в организациях внебюджетного сектора	32,9	29,1	13,9	3,8	19,0	5

4.	Ликвидация задолженности по заработной плате	46,8	26,6	6,3	1,3	17,7	2
5.	Введение новых принципов индексации заработной платы	40,5	19,0	13,9	1,3	24,1	6
6.	Рост реальной заработной платы	38,8	27,5	11,3	2,5	18,8	3
7.	Формирование этики поведения в сфере предпринимательства	22,4	15,8	17,1	11,8	31,6	8
8.	Обеспечение корпоративной социальной ответственности	19,2	26,9	12,8	10,3	29,5	7
9.	Другое	10,0	10,0	20,0	-	50,0	9

Источник: работа автора.

В Генеральном соглашении предусмотрено обеспечение своевременности выплаты заработной платы (п. 2.20.) и ее повышения (п. 2.1.). Причем, как свидетельствуют результаты опроса (табл. 2), по мнению каждого второго респондента, эта возможность реально имеется.

По мнению значительной части респондентов существует достаточно широкий спектр возможностей и по реализации положений Генерального соглашения по разделу «Развитие рынка труда и содействие занятости» на различных уровнях социального партнерства (см. табл. 3).

Таблица 3. Распределение ответов на вопрос: «Могут ли быть основой для реализации коллективных договоров и соглашений на различных уровнях обязательства Генерального соглашения в области развития рынка труда и содействия занятости населения», %

Table 3. Distribution of answers to the question: «Can the obligations of the General Agreement in the field of labor market development and promotion of employment of the population be the basis for the implementation of collective agreements and agreements at various levels», %

№	Оценочные позиции	Имеется реальная возможность	Возможность ограничена	Нет возможности	Ничего не зная	Затрудняюсь ответить
1.	Увеличение финансирования в сфере содействия	21,8	39,7	10,3	6,4	20,5

	занятости					
2.	Повышение минимального размера пособий по безработице	21,8	29,5	14,1	3,8	29,5
3.	Мобильность трудовых ресурсов	16,7	16,8	21,6	8,0	34,4
4.	Защита российского рынка труда	21,3	18,7	28,0	8,0	22,7
5.	Совершенствование системы профессионального образования	35,1	27,3	13,0	5,2	18,2
6.	Активное содействие занятости	32,1	29,5	12,8	3,8	20,5
7.	Обеспеченности экономики высококвалифицированными кадрами	28,2	30,8	12,8	5,1	21,8
8.	Легализация трудовых отношений	25,6	25,6	15,4	6,4	25,6
9.	Проблемы гендерного равенства	13,2	22,4	13,2	13,2	36,8
10.	Ограничение безработицы	29,9	24,7	18,2	3,9	22,1
11.	Другое	18,2	-	18,2	9,1	45,5

Источник: работа автора.

В рейтинге «возможных» направлений работы социальных партнеров в области развития рынка труда и содействия занятости населения приоритетное место занимают позиции, связанные с мероприятиями по активному содействию занятости населения, по совершенствованию системы профессионального образования, по повышению финансирования в сфере содействия занятости, по обеспечению высококвалифицированными кадрами предприятий. Следующими позициями, которые наиболее часто выбирали респонденты, являются: «государственное ограничение безработицы» и «повышение минимального размера пособий по безработице».

В целом обозначенные респондентами мероприятия можно условно подразделить на активные и пассивные (в зависимости от «включенности» сторон социального партнерства), субъективные и объективные (т.е. зависимые и независимые от местных особенностей). К последним мероприятиям относятся те, которые напрямую связаны с конъюнктурой рынка и не зависят от усилий на местном уровне (уровень организации). К их числу следует отнести: защиту национального рынка труда, повышение

мобильности трудовых ресурсов, повышение минимального размера пособий по безработице. В этой связи вполне обоснованным является достаточно большой процент респондентов, которые считают, что по данным позициям возможности у профорганизаций (локального уровня) ограничены, либо отсутствуют.

Анализ реализации положений Генерального соглашения по разделу IV. «Социальное страхование, социальная защита, развитие отраслей социальной сферы» позволяет выделить ряд основных тенденций.

Результаты опроса показывают, что по оценке «имеется реальная возможность» респонденты чаще всего указывали на позиции: «плановая индексация пенсий», «повышение размера социальных пособий» и «упрочнение государственного и общественного контроля формирования тарифов на услуги ЖКХ» (см. табл. 4). При этом в ответах респондентов позиция «плановая индексация пенсий» занимает лидирующие позиции. Примечательно, что существенных расхождений в оценках респондентов из различных социально-демографических групп не наблюдается.

Таблица 4. Распределение ответов на вопрос: «Могут ли быть основой для реализации коллективных договоров и соглашений на различных уровнях обязательства Генерального соглашения в социальной сфере и в области социального страхования и социальной защиты», %

Table 4. Distribution of answers to the question: «Can the obligations of the General Agreement in the social sphere and in the field of social insurance and social protection be the basis for the implementation of collective agreements and agreements at different levels?», %

№	Оценочные позиции	Имеется реальная	Возможность ограничена	Нет возможности	Ничего не зная	Затрудняюсь ответить
1.	Плановая индексация пенсий	41,8	32,9	8,9	1,3	13,9
2.	Повышение размера социальных пособий	40,5	29,1	11,4	1,3	16,5
3.	Развитие и модернизация системы социального страхования	33,8	24,7	14,3	6,5	19,5
4.	Формирование профессиональной пенсионной системы	27,3	22,1	15,6	5,2	28,6
5.	Контроль за тарифами на услуги	40,0	18,7	21,3	2,7	16,0

	ЖКХ					
6.	Реформирование системы жилищно-коммунальных услуг	26,3	26,3	17,1	2,6	26,3
7.	Разработка социально ориентированного Жилищного кодекса РФ	36,5	21,6	14,9	2,7	23,0
8.	Сохранение и целевое использование объектов социально-культурного назначения	33,8	31,2	10,4	5,2	18,2
9.	Совершенствование системы здравоохранения	33,3	28,0	12,0	5,3	20,0
10.	Определение механизмов реального участия в управлении фондами конкретных видов обязательного страхования	25,3	20,0	9,3	10,7	33,3
11.	Другое	20,0	10,0	10,0	-	50,0

Источник: работа автора.

В ходе исследования респондентов просили также оценить возможность использования обязательств Генерального соглашения в области защиты трудовых прав, охраны труда, промышленной и экологической безопасности как основы для реализации коллективных договоров и соглашений на различных уровнях.

Таблица 5. Распределение ответов на вопрос: «Могут ли быть основой для реализации коллективных договоров и соглашений на различных уровнях обязательства Генерального соглашения в области защиты трудовых прав, охраны труда, промышленной и экологической безопасности», %

Table 5. Distribution of answers to the question: «Can the obligations of the General Agreement in the field of labor rights protection, labor protection, industrial and environmental safety be the basis for the implementation of collective agreements and agreements at various levels», %

№	Оценочные позиции	Имеется реальная возможность	Возможность ограничена	Нет возможности	Ничего не зная	Затрудняюсь ответить	Ранжировка возможностей
1.	Улучшение нормативной базы в области охраны труда, страхования на производстве и окружающей среды	43,4	31,6	5,3	1,3	17,1	3
2.	Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда	47,4	31,6	3,9	1,3	14,5	2
3.	Обеспечение многоуровневого подхода в организации работ по охране труда	44,0	22,7	5,3	1,3	25,3	4

4.	Создание комитетов (комиссий) по охране труда	68,8	11,7	2,6	1,3	14,3	1
5.	Индексация ежемесячных страховых выплат	26,3	34,2	9,2	3,9	25,0	5
6.	Ужесточение надзора и контроля за соблюдением законодательства о страховании	35,1	26,0	6,5	3,9	27,3	5
7.	Формирование государственной системы управления охраной труда и промышленной безопасности	39,5	15,8	6,6	9,2	27,6	6
8.	Совершенствование системы трудового арбитража и процедур судебного разрешения трудовых споров	35,5	19,7	3,9	5,3	34,2	6
9.	Разработка и согласование соответствующих пакетов законопроектов, корректировка действующего ТК РФ	38,7	22,7	5,3	4,0	28,0	5
10.	Другое	33,3	-	11,1	-	44,4	8

Источник: работа автора.

Далее по степени упоминания идут ответы «финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда», «совершенствование нормативной базы в области охраны труда, страхования на производстве и окружающей среды». Эти мероприятия можно рассматривать в качестве основных механизмов, которые позволяют обеспечить выполнение данного раздела Генерального соглашения.

Важно отметить, что мнение респондентов о приоритетности мероприятий по охране труда, в зависимости от сектора экономики и сферы деятельности, разделились. Однако приоритет респонденты из различных социально-экономических групп все же отдают таким мероприятиям, как: «разработка и согласование соответствующих пакетов законопроектов, корректировка действующего ТК РФ», «ужесточение надзора и контроль соблюдения законодательства о страховании», «формирование государственной системы управления охраной труда и промышленной безопасности». Особую обеспокоенность у респондентов вызывает слабый охват контролем предприятий негосударственного сектора экономики и с участием иностранного капитала, где по существу отсутствует

ответственность работодателей за обеспечение безопасности труда, скрываются несчастные случаи, пострадавшим не компенсируется в установленном порядке возмещение вреда здоровью. В этой связи вполне понятны требования профсоюзов на переговорах с промышленниками и предпринимателями, органами государственной власти и местного самоуправления, которые направлены на кардинальное решение этих и других проблем, на то, чтобы заключаемые соглашения могли в полной мере обеспечить защиту прав и социальных гарантий работников.

Следующим направлением нашего анализа являются раздел VI. «Социально-экономические проблемы развития регионов России, в том числе районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей». Интересно отметить, что в данном отношении достаточно большое число респондентов затруднились ответить на поставленный вопрос. По-видимому, в немалой степени такому положению дел способствует низкая степень информированности опрошенных по этому вопросу (гипотеза исследования).

Полученное распределение ответов (см. табл. б) показывает, что с увеличением возраста увеличивается число тех респондентов, для которых значимым является материальный фактор (надбавки к заработной плате). С повышением образовательного уровня возрастает число тех респондентов, для которых значимым становится фактор «упорядочивание систем гарантий и компенсаций». Стоит предположить, что этот фактор респонденты из старшей группы рассматривают в качестве основного, который предопределяет существующую систему компенсаций и льгот для северян.

Таблица 6. Распределение ответов на вопрос: «Могут ли быть основой для реализации коллективных договоров и соглашений на различных уровнях обязательства Генерального соглашения в области социально-экономических проблем северных регионов России», %
Table 6. Distribution of answers to the question: «Can the obligations of the General Agreement in the field of socio-economic problems of the northern regions of Russia be the basis for the implementation of collective agreements and agreements at various levels», %

№	Оценочные позиции	Имеется реальная возможность	Возможность ограничена	Нет Возможности	Ничего не зная	Затрудняюсь ответить
1.	Сохранение районных коэффициентов, процентных надбавок к зарплате	38,2	13,2	3,9	7,9	35,5
2.	Восстановление финансирования программы «Дети Севера»	23,0	13,5	4,1	10,8	47,3
3.	Компенсации и гарантии для лиц, работающих и проживающих в северных и приравненных к ним регионах	28,8	16,4	2,7	11,0	39,7
4.	Предоставление права гражданам из числа малочисленных народов Севера на социальную пенсию	23,3	15,1	5,5	11,0	43,8

Источник: работа автора.

Особым разделом в Генеральном соглашении является раздел VII. «Развитие социального партнерства и координация действий Сторон Соглашения». Важная роль здесь отводится информационному обеспечению системы социального партнерства.

По данным проведенного опроса, респонденты полагают, что особое внимание следует обратить на такое направление как «пропаганда развития системы социального партнерства» (табл. 7). К сожалению, как считают респонденты, организация информационной работа на местах оставляет желать лучшего и, как следствие, профсоюзные организации сталкиваются с целым комплексом проблем по формированию общественного мнения, подготовке переговорного процесса (гипотеза исследования). Типичными являются случаи, когда партнеры остаются в «информационном вакууме» и не знают о действиях друг друга.

Развитие отношений социального партнерства сдерживается отсутствием целостной системы их регулирования. По мнению большей части респондентов, для действенности исполнения положений Генерального соглашения по данному разделу необходимо «более активное внедрение «Единой переговорной кампании» (ЕПК). Особым направлением при этом является поддержка становления социального партнерства на различных

уровнях и, прежде всего, отраслевом, территориальном и региональном уровнях. К тому же опрос показал, что значительная часть представителей профсоюзного актива не владеет технологией ЕПК, им не хватает методического материала по подготовке и проведению колдоговорного процесса.

Таблица 7. Распределение ответов на вопрос: «Могут ли быть основой для реализации коллективных договоров и соглашений на различных уровнях обязательства Генерального соглашения в области социального партнерства и координации действий сторон соглашения», %

Table 7. Distribution of answers to the question: «Can the obligations of the General Agreement in the field of social partnership and coordination of actions of the parties to the agreement be the basis for the implementation of collective agreements and agreements at various levels?», %

№	Оценочные позиции	Имеется реальная возможность	Возможность ограничена	Нет возможности	Ничего не зная	Затрудняюсь ответить
1.	Повсеместное внедрение системы «Единая переговорная кампания»	40,5	20,3	2,7	10,8	24,3
2.	Пропаганда развития системы социального партнерства	50,7	17,3	4,0	4,0	21,3
3.	Развитие и повышение эффективности соглашений на отраслевом уровне	44,7	22,4	5,3	5,3	21,1
4.	Развитие и повышение эффективности соглашений на территориальном уровне	38,7	21,3	5,3	6,7	26,7
5.	Развитие и повышение эффективности соглашений на региональном уровне	38,7	24,0	5,3	5,3	25,3
6.	Подготовка к ратификации конвенций МОТ	31,1	13,5	5,4	10,8	37,8
7.	Реализация прав и гарантий деятельности профсоюзов на предприятиях всех видов собственности	47,9	23,9	4,2	1,4	21,1
8.	Другое	-	12,5	12,5	-	62,5

Источник: работа автора.

И все же, несмотря на наметившиеся позитивные тенденции по развитию положений Генерального соглашения в различных формах и на различных уровнях системы социального партнерства, особое внимание в исследовании было уделено оценке факторов, которые мешают их реализовать в полной мере. Среди этих факторов можно выделить две

группы - субъективные и объективные. По мнению большинства респондентов, объективные причины обуславливаются «отсутствием заинтересованности Правительства в их реализации», «отсутствием мер ответственности за их соблюдение» (см. табл. 8).

На локальном уровне, по мнению представителей государственного сектора, на первое место выходят экономическая слабость и финансовая несостоятельность многих предприятий, неконкурентоспособность продукции, задолженность предприятий перед фискальной системой, а также несоблюдение действующего законодательства и т.д.

Таблица 8. Распределение ответов на вопрос: «Что препятствует эффективной реализации Генерального соглашения?», %

Table 8. Distribution of answers to the question: «What prevents the effective implementation of the General Agreement?», %

№	Оценочные позиции	Частота	Всего, %
1.	Отсутствие заинтересованности правительства	61	27,9
2.	Отсутствие мер ответственности за соблюдение принятых обязательств	65	29,7
3.	Низкая активность профсоюзов	44	20,1
4.	Отсутствие необходимого контроля	34	15,5
5.	Другое	1	0,5
6.	Затрудняюсь ответить	14	6,4

Источник: работа автора.

Развитие системы социального партнерства показывает, что профсоюзными организациями накоплен позитивный опыт реализации основных принципов, заложенных в Генеральном соглашении. Для качественного анализа проследим, как реализуются основные положения через систему коллективных договоров и соглашений по каждому разделу Генерального соглашения.

Ключевой проблемой в действующей системе коллективных договоров и соглашений по-прежнему остается регулирование вопросов заработной платы.

В обществе складывается патовая ситуация: «чем больше люди работают, тем меньше они получают». Работодателям созданы тепличные условия: налоги - в их пользу, заработная плата - тоже.

Одна из существенных проблем этой ситуации - отсутствие четко прописанного в Генеральном соглашении механизма регулирования заработной платы на различных уровнях социального партнерства.

Очевидно, что регулирование оплаты труда через систему социального партнерства должно осуществляться следующим образом. Генеральное, региональные, территориальные соглашения (межотраслевые по своему характеру) устанавливают единый минимум для всей «подведомственной территории». При этом должны действовать ограничения на ценообразование монополий, с тем чтобы избежать неоправданного «перетекания» прибыли «не в те карманы». Отраслевые соглашения на соответствующем уровне (федеральном, региональном, территориальном) на сугубо рыночных принципах межотраслевой конкуренции устанавливают отраслевые минимумы, на которые опираются в своих переговорах коллективы организаций.

К огромному сожалению, в Генеральном соглашении мало внимания уделяется мотивационной функции оплаты труда. С точки зрения стимулирования главным здесь выступает обеспечение зависимости размера оплаты от результатов работы человека труда, от его квалификации, профессионализма. Думается, что профсоюзным лидерам пора обратить особое внимание на формирование фондов оплаты труда. Кстати, на некоторых предприятиях введены такие механизмы. Определяются нормативы дохода, получаемого после реализации продукции или услуг, которые утверждаются в коллективном договоре. Таким образом, намечается гармонизация интересов работодателя и наемных работников, выигрывает и государство.

Заключение

Социальные партнеры продолжают сталкиваться в своей деятельности с определенным кругом типичных проблем. Проведенное исследование позволило высветить целый круг вопросов по организации эффективного сотрудничества сторон Генерального соглашения как на горизонтальном, так и на вертикальном уровнях.

Реализации его положений часто мешает несогласованность позиций между различными структурными уровнями социального партнерства, зачастую дублирование функций социальных партнеров, а также доминанта разных подходов к решению возникающих задач. Почти тридцатилетний опыт работы института трехсторонних отношений показывает, что трехсторонний диалог нередко превращается в монолог либо свободную дискуссию с представителями органов власти в сокращенном составе. Профсоюз нередко рядовыми работниками ассоциируется с «консультативным клубом», с мнением которого можно не считаться.

К сожалению, следует признать, что согласованность действий на сегодня отсутствует. Нередко реализация конкретных положений Генерального соглашения предопределяется отраслевой и территориальной спецификой. На уровне социального управления теряется главное: ослабляется централизация профсоюзной власти, теряется дисциплина.

О Генеральном соглашении как стратегическом документе здесь просто забывается. При этом утрачивается потенциал солидарности, когда более успешные в социально-экономическом плане компании могут способствовать росту других, находящихся в худшем положении. За жесткой дифференциацией коллективных договоров в бюджетной и внебюджетных сферах стоит проблема поиска механизмов «легитимности» социального партнерства.

В сложившихся условиях принципиально важную роль играют институты социального партнерства в регионах. Проведенный анализ

показывает, что серьезные трудности наблюдаются в работе региональных комиссий. Нередко информация о том, кто участвует в комиссиях со стороны работодателей, весьма неполная. В тени остается информация о координаторах комиссии. Нередко на местах ждут решения свыше, при этом, ни о какой самостоятельности речи не идет.

Решение обозначенных в Генеральном соглашении таких серьезных проблем, как проблемы занятости, сокращение безработицы, регулирование рынка труда на уровне отдельного региона и территории невозможно без участия всех заинтересованных сторон - администрации региона, представителей наемных работников и работодателей, без наличия между ними договоренности, нахождения мер ответственности за невыполнение условий договора. Однако практика показывает, что именно последняя позиция оставляет желать лучшего. Ответственность просто размывается в региональной законодательной базе.

Взаимодействие между социальными партнерами приобретает черты «отраслевого уровня». Имеется позитивная практика работающих отраслевых, тарифных соглашений. Главный принцип при заключении данных соглашений - установление плодотворного диалога, который строится на единстве действий, солидарности и справедливости. В то же время часто наблюдаются случаи, когда проявляется рассогласованность интересов структурных звеньев профсоюзной иерархии в реализации основных положений Генерального соглашения.

Остается нерешенной проблема реального представительства работодателей низового уровня в отраслевых соглашениях, различные оттенки носит формулировка прав отраслевых комиссий в области социального контроля достигнутых договоренностей.

Особо стоит отметить опыт эффективной работы по реализации положений Генерального соглашения на локальном уровне. На местах уже не ждут решения сверху, а отстаивают позиции трудового коллектива в судах, решают целый блок социально-экономических проблем.

Особое значение, как показали результаты опроса, необходимо уделять информационному обеспечению системы социального партнерства.

ФНПР проводится большая работа по информационному обеспечению системы социального партнерства. Так, на сайте ФНПР регулярно размещается информация о деятельности различных органов системы социального партнерства. В СМИ регулярно освещается работа Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В то же время, по данным проведенного опроса, респонденты полагают, что особое внимание следует обратить на такое направление как «пропаганда развития системы социального партнерства» (табл. 8). К сожалению, как считают респонденты, организация информационной работы на местах оставляет желать лучшего и, как следствие, профсоюзные организации сталкиваются с целым комплексом проблем по формированию общественного мнения, подготовки переговорного процесса (гипотеза социологического исследования). Типичными являются случаи, когда партнеры остаются в «информационном вакууме» и не знают о действиях друг друга.

Для привлечения к социально-партнерской ответственности необходимо определение весьма четкой и гораздо более подробной процедуры, чем та, которая установлена в существующем Генеральном соглашении.

Практика заключения коллективных договоров и соглашений в аспекте реализации положений Генерального соглашения показывает, что их инициаторами могут выступать различные стороны социального партнерства. Именно система колдоговорного процесса должна быть в оппозиции к «силовому инструменту», связанному с проведением забастовок. Необходимо исключать случаи, когда вместо организации колдоговорного процесса на местах создаются «свои» профсоюзы, которые всецело ориентируются на администрацию и работодателей, в ущерб стратегии реализации принципов Генерального соглашения.

Содержательный анализ коллективных договоров и соглашений также позволил выявить ряд проблем, требующих решения. Некоторые пункты заключаемых соглашений кажутся на первый взгляд серьезными завоеваниями. Однако при детальном рассмотрении оказывается, что, используя обычную некомпетентность профсоюзных лидеров, администрация уходит от реальной ответственности, используя правовые коллизии и лазейки. Поэтому в рамках совершенствования механизмов исполнения положений Генерального соглашения особое внимание стоит обратить на повышение профессионального уровня профсоюзных кадров.

Несмотря на наметившиеся позитивные тенденции по развитию положений Генерального соглашения в различных формах и на различных уровнях системы социального партнерства, результаты опроса позволили выделить факторы, которые мешают их реализовать в полной мере. Это «отсутствие заинтересованности правительства в их реализации», «отсутствие мер ответственности за их соблюдение».

Источники

1. Awan U., Kraslawski A., Huiskonen J., Suleman N. (2020) Exploring the Locus of Social Sustainability Implementation: A South Asian Perspective on Planning for Sustainable Development. In: Leal Filho W., Tortato U., Frankenberger F. (eds) Universities and Sustainable Communities: Meeting the Goals of the Agenda 2030. World Sustainability Series. Springer, Cham. P. 89-105. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-030-30306-8_5 (дата обращения: 03.08.20).
2. Babette Bronkhorst, Bram Steijn, and Brenda Vermeeren. (2015) Transformational Leadership, Goal Setting, and Work Motivation: The Case of a Dutch Municipality // Review of Public Personnel Administration. Vol. 35. No. 2. P. 124-145. URL: <https://doi.org/10.1177/0734371X13515486> (дата обращения: 14.06.20).
3. Demchenko, T.S., Karácsony, P., Vinichenko, M.V., Demchenko, M.V., Melnichuk, A.V. (2018) Youth involvement in social control of the implementation of the youth personnel policy in the company management system // Revista Espacios. Especial. Vol. 38 (21). P. 8.

4. Dunlop J.T. (1958) *Industrial Relations Systems*. New York: Henry Holt and Winston. 416 p.
5. Duval R., Furceri D. (2018) *The Effects of Labor and Product Market Reforms: The Role of Macroeconomic Conditions and Policies // IMF Economic Review*. Vol. 66(1). P. 31-69. URL: <http://doi.org/10.1057/s41308-017-0045-1> (дата обращения: 14.06.20).
6. Frolova E.V., Medvedeva N.V., Kabanova E.E., Kurbakova S.N., Vinichenko M.V. (2016) *Social Partnership in Russia: Prerequisites, Problems and Trends // Journal of Advanced Research in Law and Economics*. Vol. 7. Issue 2. P. 221-228. URL: [http://doi.org/10.14505/jarle.v7.2\(16\).06](http://doi.org/10.14505/jarle.v7.2(16).06) (дата обращения: 01.10.20).
7. Moerel H. (1994) *The Study of Labour Relations. Labour Relations in Transition*. ed. by H. Moerel. Nijmegen: Institute for Applied Social Sciences. P. 1-7.
8. Mühlberger U. (2009) *The Social Effects of Precarious Work*. Research Report. Universität Wien.
9. Naqib Daneshjo, Peter Malega, Erika Dudáš Pajerská. (2019) *Production Efficiency in Company with Small Series Production // TEM Journal*. Vol. 8. Issue 4. P. 1118-1126. URL: <http://doi.org/10.18421/TEM84-03> (дата обращения: 15.05.20).
10. Part 1: Patterns, Trends and Policy Strategy. (2016) *Precarious Employment in Europe*. European Parliament. 196 p.
11. International Labour Organization. (2011) *Policies and Regulations to Combat Precarious Employment*. Geneva: International Labour Office (ILO). P. 1-48.
12. Rogach, O.V., Frolova, E.V., Kirillov, A.V., Bondaletov, V.V., Vinichenko, M.V. (2016) *Development of favourable learning environment and labor protection in the context of harmonization of social interaction of educational system objects // IEJME: Mathematics Education*. Vol. 11. Issue 7. P. 2547-2558.
13. Salamon M.W. (1987) *Industrial Relations: Theory and Practice*. London: Prentice-Hall International. 580 p.
14. Thaer Ibrahim, Alok Mishra, Atila Bostan. (2019) *Role of E-government in Reducing Disasters // TEM Journal*. Vol. 8. Issue 4. P. 1150-1158. URL: <http://doi.org/10.18421/TEM84-07> (дата обращения: 03.08.20).
15. Vinichenko, M.V., Klementyev, D.S., Rybakova, M.V., Malyshev, M.A., Bondaletova, N.F., Chizhankova I.V. (2019) *Improving the efficiency of the negotiation process in the social partnership system // Entrepreneurship and Sustainability Issues*. Vol. 7. Number 1. P. 92-104. URL: [http://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.1\(8\)](http://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.1(8)) (дата обращения: 15.05.20).

16. World Employment and Social Outlook. (2015) The Changing Nature of Jobs. International Labour Organization.

17. Compensating for the loss of human distinctiveness: The use of social creativity under Human–Machine comparisons. *Computers in Human Behavior*. Vol. 103. P. 80-90. URL: <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.08.027> (дата обращения: 03.08.20).

References

1. Awan U., Kraslawski A., Huiskonon J., Suleman N. (2020) Exploring the Locus of Social Sustainability Implementation: A South Asian Perspective on Planning for Sustainable Development. In: Leal Filho W., Tortato U., Frankenberger F. (eds) *Universities and Sustainable Communities: Meeting the Goals of the Agenda 2030*. World Sustainability Series. Springer, Cham. P. 89-105. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-030-30306-8_5 (data obrashcheniya: 03.08.20).

2. Babette Bronkhorst, Bram Steijn, and Brenda Vermeeren. (2015) Transformational Leadership, Goal Setting, and Work Motivation: The Case of a Dutch Municipality // *Review of Public Personnel Administration*. Vol. 35. No. 2. P. 124-145. URL: <https://doi.org/10.1177/0734371X13515486> (data obrashcheniya: 14.06.20).

3. Demchenko, T.S., Karácsony, P., Vinichenko, M.V., Demchenko, M.V., Melnichuk, A.V. (2018) Youth involvement in social control of the implementation of the youth personnel policy in the company management system // *Revista Espacios. Especial*. Vol. 38 (21). P. 8.

4. Dunlop J.T. (1958) *Industrial Relations Systems*. New York: Henry Holt and Winston. 416 p.

5. Duval R., Furceri D. (2018) The Effects of Labor and Product Market Reforms: The Role of Macroeconomic Conditions and Policies // *IMF Economic Review*. Vol. 66(1). P. 31-69. URL: <http://doi.org/10.1057/s41308-017-0045-1> (data obrashcheniya: 14.06.20).

6. Frolova E.V., Medvedeva N.V., Kabanova E.E., Kurbakova S.N., Vinichenko M.V. (2016) Social Partnership in Russia: Prerequisites, Problems and Trends // *Journal of Advanced Research in Law and Economics*. Vol. 7. Issue 2. P. 221-228. URL: [http://doi.org/10.14505/jarle.v7.2\(16\).06](http://doi.org/10.14505/jarle.v7.2(16).06) (data obrashcheniya: 01.10.20).

7. Moerel H. (1994) *The Study of Labour Relations. Labour Relations in Transition*. ed. by H. Moerel. Nijmegen: Institute for Applied Social Sciences. P. 1-7.

8. Mühlberger U. (2009) The Social Effects of Precarious Work. Research Report. Universität Wien.
9. Naqib Daneshjo, Peter Malega, Erika Dudáš Pajerská. (2019) Production Efficiency in Company with Small Series Production // TEM Journal. Vol. 8. Issue 4. P. 1118-1126. URL: <http://doi.org/10.18421/TEM84-03> (data obrashcheniya: 15.05.20).
10. Part 1: Patterns, Trends and Policy Strategy. (2016) Precarious Employment in Europe. European Parliament. 196 p.
11. International Labour Organization. (2011) Policies and Regulations to Combat Precarious Employment. Geneva: International Labour Office (ILO). P. 1-48.
12. Rogach, O.V., Frolova, E.V., Kirillov, A.V., Bondaletov, V.V., Vinichenko, M.V. (2016) Development of favourable learning environment and labor protection in the context of harmonization of social interaction of educational system objects // IEJME: Mathematics Education. Vol. 11. Issue 7. P. 2547-2558.
13. Salamon M.W. (1987) Industrial Relations: Theory and Practice. London: Prentice-Hall International. 580 p.
14. Thaer Ibrahim, Alok Mishra, Atila Bostan. (2019) Role of E-government in Reducing Disasters // TEM Journal. Vol. 8. Issue 4. P. 1150-1158. URL: <http://doi.org/10.18421/TEM84-07> (data obrashcheniya: 03.08.20).
15. Vinichenko, M.V., Klementyev, D.S., Rybakova, M.V., Malyshev, M.A., Bondaletova, N.F., Chizhankova I.V. (2019) Improving the efficiency of the negotiation process in the social partnership system // Entrepreneurship and Sustainability Issues. Vol. 7. Number 1. P. 92-104. URL: [http://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.1\(8\)](http://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.1(8)) (data obrashcheniya: 15.05.20).
16. World Employment and Social Outlook. (2015) The Changing Nature of Jobs. International Labour Organization.
17. Compensating for the loss of human distinctiveness: The use of social creativity under Human–Machine comparisons. Computers in Human Behavior. Vol. 103. P. 80-90. URL: <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.08.027> (data obrashcheniya: 03.08.20).