

Протасова Т.Н. канд. социол. наук
tn.protasova@mail.ru

Рассохина И.Ю. канд. социол. наук
irassokhina@mail.ru

Кемеровский государственный университет,
кафедра социологических наук
Россия, Кемерово

DOI: 10.24153/2079-5912-2018-9-6-73-76

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК ОСНОВА ДЕМОКРАТИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: Статья посвящена роли коллективного договора в вопросе установления диалога между работниками и работодателями в образовательных организациях высшего образования. Представлены результаты экспертного опроса председателей первичных организаций вузов. Определены проблемные зоны коллективно-договорных отношений в вузах на фоне снижения демократизации социально-трудовых отношений в целом.

Ключевые слова: социальное партнерство, коллективный договор, социально-трудовые отношения, профессиональные союзы, образовательные организации высшего образования

В современных условиях демократизация труда является базовой парадигмой совершенствования социально-трудовых отношений. В результате современных реформ российского высшего образования происходит смена институциональной природы вуза, формирование из вузов клиентоориентированных организаций, что проявляется в изменениях системы отношений между руководителями и работниками: усиливается административный контроль, академические свободы ограничиваются, меняются статусно-ролевая структура вуза, организационная культура. Изменяются и договорные отношения [2]. К числу актуальных проблем социально-трудовых отношений также относится противоречие между дефицитом ресурсов и необходимостью быстрых кардинальных изменений, достижения новых параметров функционирования организации.

Указанные противоречия актуализируют необходимость изучения специфики диалога работников и работодателей в организациях высшего образования на основе понимания расхождения интересов, рисков нарастания конфликтности и поиска эффективных стратегий согласования интересов трудовых сторон.

Регулирование социально-трудовых отношений в вузах осуществляется путем совместного использования государственного и договорного методов. Государство определяет правила взаимодействия сторон социально-трудовых отношений, устанавливает минимальные гарантии, направленные на обеспечение воспроизводства трудовых ресурсов, условий жизнедеятельности рабочей силы, и реализует соответствующий контроль.

Трудовой кодекс РФ предполагает регулирование социально-трудовых отношений через социальное партнерство, которое определяется как система взаимоотношений между работниками и работодателями в лице их представителей, а также органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей [4, с. 32].

Теоретико-концептуальными основами социального партнерства являются теории социального действия (М. Вебер, Т. Парсонс и др.), общественной солидарности (Э. Дюркгейм, Р. Дарендорф и др.). В отечественной науке вопросами социального партнерства занимались В. А. Борисов, В. Н. Киселев, Е. М. Осипов, В. Г. Смольков, Н. В. Хованова, С. А. Шапиро и др. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений поднимается в трудах Н. В. Акуловой, В. В. Александра, С. П. Полянской, А. В. Скавытина и др.

Институционализация социального партнерства в российском обществе имеет проблемный характер и находится на этапе формирования институциональных признаков. К числу основных причин, препятствующих институционализации социального партнерства в трудовой сфере современного российского общества Е. М. Осипов относит: слабое влияние профсоюзов на отношения между работодателями и работниками, нежелание работодателей способствовать формированию отношений социального партнерства в своих организациях, низкое самосознание работников и др. [3, с. 135].

Договорной метод регулирования реализуется на двух уровнях социального партнерства: на отраслевом (заключение отраслевого соглашения) и на уровне организаций (заключение коллективного договора).

С целью согласования социально-экономических интересов работников и работодателей в организациях высшего образования заключаются коллективные договоры. Модель коллективного договора направлена на регулирование всего комплекса отношений, связанных с применением наемного труда в конкретной организации, поскольку процедура его разработки и заключения предполагает учет интересов и работодателя, и работников. Закрепленные в коллективном договоре конкретные условия труда, дополнительные льготы и социальные гарантии для работников организации в своей совокупности образуют новый уровень трудовых прав и гарантий, который должен быть выше уровня, обеспеченного государством. Именно через этот нормативный акт определяется степень участия работников в управлении организацией, степень развития трудовой демократии. Коллективный договор организации разрабатывается и заключается работниками и работодателем в лице их представителей. Интересы работников в социальном партнерстве представляют, как правило, первичные профсоюзные организации.

С целью изучения роли коллективного договора в вопросе демократизации социально-трудовых отношений в образовательных организациях высшего образования, в апреле 2018 года был проведен экспертный опрос 30

председателей первичных профсоюзных организаций вузов страны, подавляющее большинство из которых принимали участие в подготовке 2-х и более коллективных договоров.

Большая часть опрошенных экспертов (27 человек) в разной мере согласны с утверждением о том, что коллективный договор в организации является основой диалога между работниками и работодателем. Они высоко оценили важность коллективного договора в вопросе регулирования социально-трудовых отношений в вузе. По оценкам экспертов в их вузах в наибольшей мере реализованы следующие функции коллективного договора: конкретизация норм права, адаптация их к специфике деятельности организации; повышение уровня трудовых прав и гарантий для работников по сравнению с трудовым законодательством; отражение проблемных зон и приоритетов в вопросах управления вузом. Однако подавляющее большинство экспертов (29 человек) отметили проблему недостаточного понимания роли коллективного договора работниками организаций. Значение коллективного договора в жизни вуза предлагают повышать за счет диверсификации социальных гарантий и распространения положений коллективного договора только на членов Профсоюза, что позволит коллективу оценить роль профсоюзной организации в диалоге с работодателем. Для демократизации социально-трудовых отношений в современных условиях принципиальное значение имеет усиление и повышение авторитета Профсоюза – социального партнера со стороны работников. Именно от их авторитета, зрелости и массовости зависит во многом результативность переговоров с работодателями [6, с. 33].

В числе наиболее встречающихся проблем при разработке, заключении и реализации коллективного договора были названы следующие: «неоднозначность статуса Отраслевого соглашения», «отсутствие поддержки, заинтересованности и инициатив со стороны работников», «неудовлетворенность работников результатом коллективных переговоров», «нежелание представителей работодателя вести диалог, выстроенный на принципах социального партнерства». Большинство экспертов (23 чел.) отметили снижение уровня демократичности управления в своих вузах за последние несколько лет. Самыми распространенными формами реализации производственной демократии в вузах экспертами были указаны «проведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора» и «работа коллегиальных органов управления».

Среди барьеров на пути демократизации социально-трудовых отношений в организациях экспертами были названы: недостаточное финансирование, приоритет администрации вузов на выполнение жестких требований

учредителя при отстраненности от проблем трудового коллектива. Ведущими мерами улучшения диалога между работниками и работодателями в вузах по мнению экспертов являются: организация общественного обсуждения проектов локальных нормативных актов, закрепление в трудовом законодательстве обязательного участия работников (их представителей) в работе коллегиальных органов управления вузом и ответственности работодателя за неисполнение условий коллективного договора.

Резюме:

Коллективный договор в организациях высшего образования является основой диалога между работниками и работодателем. Цель заключения коллективного договора – обеспечение эффективной деятельности организации через согласование интересов работников и работодателя, установление взаимной ответственности, организация труда на основе учета специфики вуза, создания системы гарантий трудовых и социально-экономических прав работников. Однако на практике коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений характеризуется рядом проблем:

1. В целом идет снижение содержательной наполненности, качества коллективных договоров. Проблему оценки качества коллективных договоров поднимают в своих работах В. В. Александров [1], А. В. Скавитин [5] и др.

2. Необязательность выполнения работодателями условий коллективного договора, отсутствие в законодательстве необходимых санкций за их несоблюдение.

3. Двусмысленность статуса Отраслевого соглашения для разработки коллективного договора в организации. С одной стороны, положения соглашения обязательны для организаций системы высшего образования. С другой стороны, ряд пунктов имеют рекомендательный характер и в процессе коллективных переговоров сторона работодателя может отказаться от их учета. Это приводит к разрыву, а порой и отсутствию содержательной связи между коллективным договором и Соглашением.

4. Законодательная неопределенность процедуры заключения коллективного договора приводит к разнородным практикам в организациях.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Александров В. В., Макаров Н. П., Шустов А. С. Информационная система для автоматизированного анализа эффективности коллективно-договорных актов // Известия Тульского государственного университета. Технические науки. 2015. № 9. С. 32-39.
2. Курбатова М. В., Донова И. В., Каган Е. С. Оценка изменений положения преподавателей российских вузов // Мир России. Т 26. № 3. С. 90-116.
3. Осипов Е. М. Институционализация социального партнерства в российском обществе // Труд и социальные отношения. Том 29. № 3. 2018. С.137-145.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации. Новосибирск: Норматика, 2016. 208 с.
5. Скавитин А. В. Подходы к оценке качества коллективных договоров // Труд и социальные отношения. Том 29. № 3. 2018. С. 93-102.
6. Шапиро С. А. Теоретические аспекты регулирования социально-трудовых отношений: монография. М.-Берлин: Директ-Медиа, 2015. 162 с.

Protasova T.N.

Cand. social. Sci.
Kemerovo State University
tn.protasova@mail.ru

Rassokhina I.Y.

Cand. social. Sci.
Kemerovo State University
Russia, Kemerovo
irassokhina@mail.ru

COLLECTIVE AGREEMENT AS A BASIS FOR DEMOCRATIZATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS IN THE ORGANIZATION

The article is devoted to the role of a collective agreement in the matter of establishing a dialogue between employees and employers in educational institutions of higher education. The results of the expert survey of chairmen of primary organizations of universities are presented. Problem areas of collective bargaining relations in universities were identified, based on a decrease in democratization in the field of ensuring effective labor relations in general.

Keywords: social partnership, collective agreement, social and labor relations, trade unions, educational organizations of higher education.

Resume:

The collective agreement in higher education organizations is the basis of the dialogue between employees and the employer. The purpose of concluding a collective agreement is to ensure the effective operation of the organization through coordinating the interests of the employees and the employer, establishing mutual responsibility, and labor organization based on the specifics of the institution, creating a system of guarantees of labor and socio-economic rights of employees. However, in practice, the collective-contractual regulation of social and labor relations is characterized by a number of problems:

1. In general, there is a decrease in content and quality of collective agreements. The problem of assessing the quality of collective agreements is raised in the works of V. V. Aleksandrov [1], A. V. Skavitin [5], and others.
2. The obligation of the employers to fulfill the terms of the collective agreement, the absence in the legislation of the necessary sanctions for their non-compliance.
3. The ambiguous status of the Industry Agreement for the development of a collective agreement in the organization. On the one hand, the provisions of the agreement are mandatory for organizations of higher education. On the other hand, a number of points are advisory in nature and in the process of collective bargaining the party of the employer may refuse to take them into account. This leads to a break, and sometimes the absence of a meaningful connection between the collective agreement and the Agreement.
4. Legislative uncertainty of the procedure for concluding a collective agreement leads to heterogeneous practices in organizations.

Literature:

1. Aleksandrov V.V., Makarov N.P., Shustov A.S. Information system for automated analysis of the effectiveness of collective bargaining acts // News of Tula State University. Technical science. 2015. № 9. S. 32-39.
2. Kurbatova, M.V., Donova, I.V., Kagan, E.S., Assessment of Changes in the Position of Teachers of Russian Universities, // World of Russia. T. 26. № 3. S. 90-116.
3. Osipov E. M. The Institutionalization of social partnership in the Russian society // Labor and social relations. Volume 29. No. 3. 2018. P.137-145.
4. Labor Code of the Russian Federation. Novosibirsk: Normateca, 2016. 208 p.
5. Skavitin A. V. Approaches to assessing the quality of collective agreements // Labor and social relations. Volume 29. No. 3. 2018. P. 93-102.
6. Shapiro S. A. Theoretical aspects of the regulation of social and labor relations: monograph. M.-Berlin: Direct Media, 2015. 162 p.