

УДК 334.722:331.105.44(470+571)



Ирина Борисовна Королева
кандидат экономических наук, доцент,
кафедра экономики предприятий и
предпринимательской деятельности,
Байкальский государственный университет,
Иркутск, Россия,
e-mail: fine-1@yandex.ru



Кирилл Васильевич Першин
студент, кафедра экономика предприятия и
предпринимательской деятельности,
Байкальский государственный университет,
Иркутск, Россия,
e-mail: k.pershin96@mail.ru

РОЛЬ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ В РАЗВИТИИ КОРПОРАТИВНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИИ

Аннотация. Основу экономики России составляет корпоративный сектор. На состояние и вектор его развития оказывают влияние множество факторов, в том числе взаимодействие основных группы стейкхолдеров (заинтересованных лиц) с самими корпорациями. Одним из основных участников корпоративного предпринимательства является трудовой коллектив компаний. В процессе деятельности корпорации между субъектами трудовых отношений, а именно менеджментом и собственниками, с одной стороны, и трудовым коллективом, и профсоюзной организацией компании с другой, возникают многочисленные противоречия. Принято считать, что роль профсоюзного движения в решение данных противоречий сегодня незначительна. В статье показано, что действенной формой урегулирования разногласий между профсоюзами и работодателями в современной России является крайняя мера – забастовка. Проведена количественная оценка забастовочных протестов профсоюзов за период 1990–2017 гг. в России. Выделены отличительные черты, социально-экономические и политические требования бастующих к работодателям и представителям органов власти в разные периоды подъема и спада профсоюзного движения за всю историю современной России. Подведены социально-экономические итоги забастовочной борьбы и показано их влияние на развитие корпоративного предпринимательства в России.

Ключевые слова: профессиональный союз, трудовой конфликт, забастовка, профсоюз предпринимателей, корпоративное предпринимательство.

Статья издаётся по результатам участия авторов в проведенной 5-ой Всероссийской научно-практической конференции «Интеллектуальный и ресурсный потенциалы регионов: активизация и повышение эффективности использования» (ФГБОУ ВО Байкальский государственный университет, Иркутск, 16.05.2019 г.).

Irina B. Koroleva

*PhD in Economics, Associate Professor,
Department of Economics of Enterprise and Entrepreneurship,
Baikal State University,
Irkutsk, Russia,
e-mail: fine-1@yandex.ru*

Kirill V. Pershin

*Student,
Department of Economics of Enterprise and Entrepreneurship,
Baikal State University,
Irkutsk, Russia,
e-mail: k.pershin96@mail.ru*

THE ROLE OF THE TRADE UNION MOVEMENT IN THE DEVELOPMENT OF CORPORATE ENTREPRENEURSHIP IN RUSSIA

Abstract. The basis of the Russian economy is the corporate sector. The state and the vector of its development are influenced by many factors, including the interaction of the main groups of stakeholders (stakeholders) with the corporations themselves. One of the main participants in corporate entrepreneurship is the workforce of companies. In the process of the corporation's activities, there are many contradictions between the subjects of labor relations, namely, management and owners, on the one hand, and the workforce and the trade union organization of the company, on the other. It is considered that the role of the trade union movement in resolving these contradictions today is insignificant. The article shows that an effective form of settling disagreements between trade unions and employers in modern Russia is a last resort - a strike. A quantitative assessment of the strike protests of trade unions for the period 1990 - 2017 was carried out. in Russia. The distinctive features, socio-economic and political demands of strikers against employers and representatives of government bodies in different periods of rise and fall of the trade union movement in the entire history of modern Russia are highlighted. The socio-economic results of the strike struggle were summed up and their influence on the development of corporate entrepreneurship in Russia is shown.

Keywords: trade union, labor dispute, strike, trade union of entrepreneurs, corporate entrepreneurship.

Введение

Современное корпоративное предпринимательство в России находится на стадии становления. На состояние и вектор его развития оказывают влияние множество факторов, в том числе взаимодействие основных группы стейкхолдеров (заинтересованных лиц) с самими корпорациями. Одним из основных участников корпоративного предпринимательства является трудовой коллектив компаний, влияние которого на корпоративные процессы в стране трудно переоценить.

К проблеме взаимодействия коллектива компании с ее руководством обращались многие авторы, исследующие различные ее аспекты: общественные отношения, социальные процессы, мотивацию персонала и т.п. Достаточно весомая теоретико-методологическая база исследования проблемы взаимоотношений бизнеса и общества была сформирована такими отечественными исследователями как Е.А. Трофимовым, Т.Г. Озерниковой, М.А. Пономарчук, Е. Ясиным [1–3] и др. Ряд авторов, а именно, В.В. Чуксин, Н.Н. Комиссарова, А.В. Скавитин, Е.И. Нефедьев [4, 5] и др. опирались в своих работах на обширную статистику, связанную с трудовыми спорами.

Несмотря на широкий спектр научных работ, рассматривающих данную проблему с разных точек зрения, роль профсоюзного движения в развитии корпоративного предпринимательства в России недостаточно изучена. В процессе деятельности корпорации между субъектами трудовых отношений, а именно, менеджментом и собственниками, с одной стороны, и трудовым коллективом, и профсоюзной организацией компании с другой, возникают многочисленные противоречия. Принято считать, что роль профсоюзного движения в решении данных противоречий сегодня незначительна. Профсоюзное движение в стране не столь многочисленно, снизилось количество предприятий, где существуют профсоюзы, численный состав профсоюзов уменьшился. Часто менеджмент корпораций не является членами профсоюзов. Не закреплено обязательное присутствие, как это наблюдается в других странах, представителей трудового коллектива, в совете директоров корпораций. Считается, что профсоюзы утратили свою былую мощь и силу, какой они обладали в плановой экономике страны. В решении возникающих противоречий, считается, что профсоюзы чаще всего занимают соглашательскую позицию, являясь фактически придатком топ-менеджмента корпораций, что не способствует поступательному развитию корпоративного предпринимательства в России.

Цели и задачи исследования

Цель исследования – выявить роль профсоюзов в развитии корпоративного предпринимательства в современной России.

Задачи исследования: раскрыть сущность и содержание деятельности профсоюзной организации; провести количественную оценку забастовочных протестов профсоюзов в период с 1990 по 2017 гг. в России; выделить отличительные черты для каждой активной фазы протестной активности профсоюзов; проанализировать социально-экономические и политические требования баствующих к работодателям, представителям органов власти в разные периоды подъема и спада профсоюзного движения за всю историю современной России; подвести социально-экономические итоги забастовочной борьбы и показать их влияние на развитие корпоративного предпринимательства в России.

Методы исследования

В работе используются общенаучные методы анализа и синтеза явлений, методы абстрактно-логического исследования, статистики, сравнительного и структурного анализа.

Полученные результаты

1. Профессиональный союз – это организация, которая специально создается для борьбы за интересы трудовых коллективов корпораций. Деятельность профсоюзов в РФ регулируется федеральным законом ФЗ № 10 от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»⁸. Согласно данному закону, каждый работник корпорации, в которой есть профсоюз, имеет право добровольно вступить в него. Для создания профсоюза необходимо всего 3 чел. После написания устава профсоюз имеет право действовать без регистрации и без уведомления работодателя, но в качестве общественного объединения без оформления юридического лица. Работодатель не может по своему усмотрению уволить руководителя профсоюза, если это не предусмотрено 1, 2, 3 и 5 пунктами ст. 81 ТК РФ⁹. Существует два способа создания профсоюза: создание ранее не существовавшего объединения с любым названием, либо создание новой профсоюзной организации, которая входит в другие объединения (Федерация независимых профсоюзов России, Конфедерация труда России, отраслевые профсоюзы и т. д.)¹⁰. Первичные организации профсоюзов могут объединяться в ассоциации по территориальному принципу, по отраслям или любому другому признаку, имеющему рабочую специфику. Объединение профессиональных союзов имеет полное право взаимодействовать с профсоюзами других государств, заключать с ними договора и соглашения, создавать международные ассоциации.

2. Профсоюз в корпорации участвует в решении таких вопросов как разработка и заключение коллективного договора, улучшение условий труда, повышение реального размера оплаты труда, сокращение продолжительности рабочего дня при сохранении заработной платы др. Зачастую по данным вопросам между работниками и работодателями возникают разногласия, и профсоюзы используют различные мирные способы их урегулирования, такие как проведение коллективных переговоров, создание согласительной комиссии, проведение совместных собраний, введение рационализаторских предложений и т.д. Крайней мерой для урегулирования возникающих разногласий между профсоюзами и работодателями является забастовка. «Забастовка (забастовка – от итал. basta! – довольно! хватит!) – согласно ст. 398 ТК РФ временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора»¹¹. Легализация стачки как крайней меры борьбы трудящихся за свои права произошла 9 октября 1989 г., когда был принят закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

⁸ Трудовой Кодекс Российской Федерации «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018) // Консультант плюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/-document/cons_doc_law_34683/.

⁹ Тпм же.

¹⁰ Профессиональные союзы в России. Справка [Электронный ресурс]: РИА Новости. – Режим доступа: <https://ria.ru/society/20090728/178907493.html>.

¹¹ Трудовой Кодекс Российской Федерации «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018) // Консультант плюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/-document/cons_doc_law_34683/.

3. Масштаб забастовок в современной России отражает построенный авторами график числа организаций, на которых проходили забастовки за период 1990–2017 гг. (рис. 1)¹².

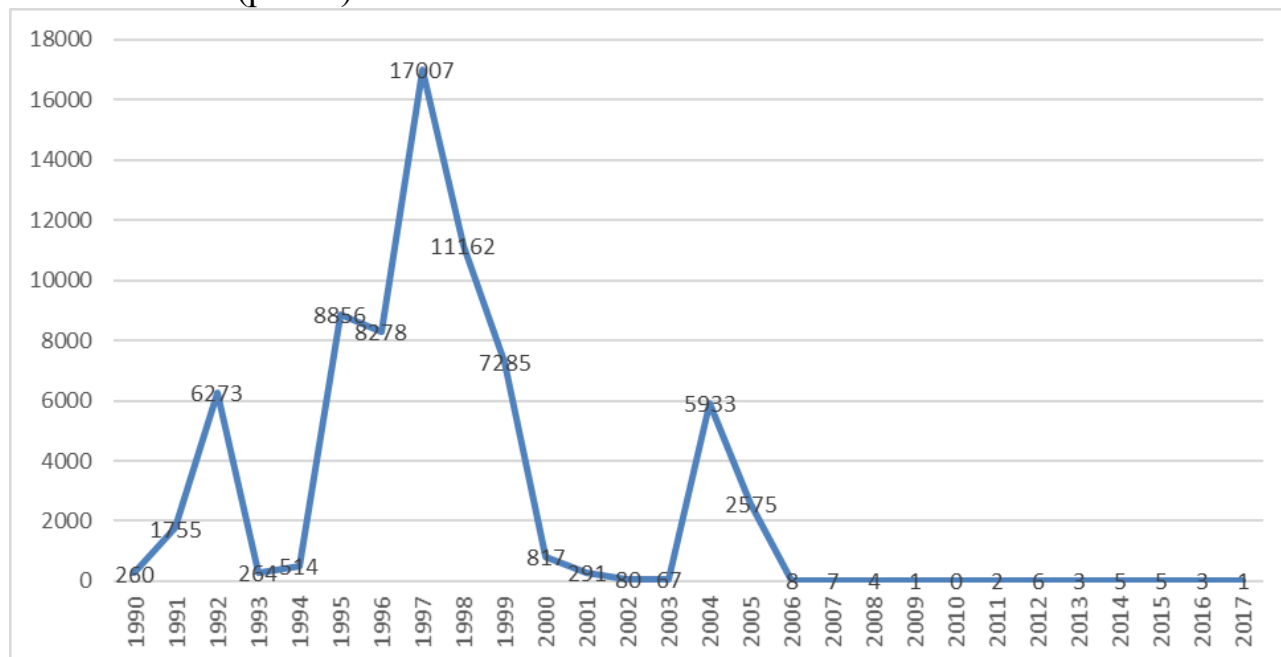


Рис. 1. Число организаций, на которых проходили забастовки трудящихся за период 1990–2017 гг. в России¹³

Анализируя данные Росстата, можно сделать вывод, что с начала 1990-х г. в России наблюдалось три активные фазы протестной активности.

Первая фаза относится к периоду с 1991–1992 гг. В 1991 г. по сравнению с 1992 г. число забастовок увеличилось примерно в 7 раз. Причиной этого стало снижение реальной заработной платы, а в 1992 г. по сравнению с 1990 г. – вследствие освобождения цен – более чем в 20 раз. Наибольший удельный вес в количестве бастующих пришёлся на работников бюджетной сферы. Более умеренный, примерно в 1,5 раза, рост забастовочной активности наблюдался в других отраслях. Особенностью протестного движения в 1990-е годы было то, что подавляющее большинство забастовок происходило на предприятиях с государственной формой собственности и в бюджетных организациях. Исходя из этого, переход в политическую плоскость практически любого открытого конфликта с экономическими требованиями был неизбежен. Активной стороной производственного конфликта выступало, в данной ситуации, правительство. Новый подъем забастовочного движения в России наблюдался в 1995–1999 гг., с резким скачком в 1997 г. Пик невыплат заработной платы примерно совпадает по времени с тем, что происходило в тот момент – активными выступлениями бюджетников. В историю этот период вошёл как шахтерские «рельсовые войны».

¹² Россия в цифрах. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_11/Main.htm.

¹³ Там же.

Право на забастовку оказалось сильно урезанным после того, как в 2002 г. вступил в силу новый Трудовой кодекс, который усложнили и без того бюрократизированную процедуру. Это стало причиной того, что работники стали устраивать иные акции протеста или бастовать без соблюдения правил. Так как статистикой эти забастовки не учитывались, то и показатели забастовочной активности резко улучшились. Таким образом, большинство реальных корпоративных конфликтов, проходивших в 2000-х годах в России, в статистическую отчетность не попадали.

В 2004–2005 гг., по сравнению с 2003 г. число бастующих в момент нового всплеск забастовочной активности выросло более чем в 30 раз. Причиной данного всплеска стало принятие 122-го закона о монетизации льгот и осуществление сопряженных с ней изменений в бюджетной сфере. «Отмена» льгот стало причиной протестов пенсионеров, инвалидов, ветеранов и других льготников из-за увеличения тарифов на оплату услуг, особенно ЖКХ.

Сложилась интересная ситуация: если в 90-е годы забастовки устраивали работники бюджетных организация и государственных предприятий, и их требования были адресованы правительству, в 2000-е годы конфликты были экономического характера и связаны с обычным бизнесом, то сейчас общественное недовольство уже имеет как экономическую, так и политическую причину.

Отличительные черты забастовок 2005–2008 гг. состоят в следующем:

1. Изменяется характера выдвигаемых требований. Теперь на передний план выходят требования экономического характера.
2. Изменяется основной контрагент в трудовых конфликтах. Теперь основным противником профсоюзов является работодатели, когда как в предыдущий период требования выдвигались властным структурам разного уровня.
3. Забастовочные действия носили организованный, а не стихийный характер. Инициатива исходила от первичных, а не от национальных организаций.
4. Забастовки того периода остановили тенденцию к политизации конфликтов.

На сегодняшний день, несмотря на отрицательные официальные данные статистического ведомства, в России протестные и забастовочные движения набирают оборот. Более того, за последний 2018 г. количество акций протестов и забастовок резко увеличилось. Это связано, в первую очередь, с проведением не популярных реформ, в особенности, т. н. пенсионной реформы, которая подрывает позиции трудящихся на рынке труда и дискредитирует молодых работников по отношению к старшему поколению. Лидерами этого протеста были как низовые, так и национальные профсоюзные организации, а также политические партии, такие как «Конфедерация труда России», «Коммунистическая партия Российской Федерации», «Справедливая Россия» и т.д. Всё это происходит на фоне продолжающегося ухудшения экономической ситуации в стране, когда в 2014 г. началась новая волны кризиса.

В июне 2017 г. Центр социально-политического мониторинга ИОН РАН-ХиГС провёл опрос занятого населения по вопросам нарушения их трудовых

прав. Результаты опроса показали, что около 42 % наемных работников сталкивались с различными нарушениями своих трудовых прав в прошлом и текущем годах. Нарушения носят не единичный характер. 2/3 респондентов из числа тех, кто сталкивался с ними, отметили за это время несколько фактов (2 и более нарушений). Как показал опрос, факты нарушения трудовых прав работников чаще фиксируются на частных предприятиях. Например, на частных предприятиях нарушения при оформлении трудовых отношений с работодателем происходят в 3,5 раза чаще, чем на предприятиях государственного или муниципального секторов¹⁴.

4. Основными результатами забастовочного движения трудящихся явились:

– Государство, которое, с одной стороны, занимается регулированием экономических процессов в стране, а с другой, является ключевым акционером в корпорациях с государственным участием и в государственных корпорациях, благодаря активному протестному движению вынуждено прислушаться к требованиям профсоюзов. Многочисленные требования, касающиеся условий труда, пенсионного законодательства, размеров заработной платы, выплат по больничным листам, требований к присвоению звания «Ветеран труда» и др. внесены в качестве поправок в законодательство и стали обязательными для исполнения, в том числе, и в корпоративном секторе экономики страны [6].

– Активное профсоюзное движение заставило корпорации в России все в большей степени соблюдать трудовое законодательство, внедрять цивилизованные формы работы и искать компромисс при возникновении трудовых споров.

– Благодаря грамотным и юридически подкованным протестам профсоюзов корпоративный сектор России вынужден совершенствовать свои системы организации труда и заработной платы: повышать заработную плату, внедрять передовые системы организации заработной платы, улучшать условия труда, обеспечивать все необходимые социальные выплаты и гарантии и т.д.

– Признание значимой роли профсоюзов в развитии корпоративного предпринимательства привело к появлению в России профсоюзов самих предпринимателей. В последние годы были созданы профсоюзы предпринимателей в Алтайском крае, в Омской, Новосибирской, Кемеровской и Тюменской областях. Ведет работу московский профсоюз предпринимателей «Лига свободы», томский профсоюз, профсоюз предпринимателей и водителей Дагестана, межрегиональный профсоюз «Предприниматель» и многие другие. К основным результатам работы предпринимательских профсоюзов можно отнести следующее: создание должности уполномоченного при президенте России по правам предпринимателей, которая функционирует с 22 июня 2012 г.; формирование положительного имиджа корпоративного предпринимательства в России и др. [7].

¹⁴ Профессиональные союзы в России. Справка [Электронный ресурс]: РИА Новости. – Режим доступа: <https://ria.ru/society/20090728/178907493.html>.

Выводы

Таким образом, одним из основных участников корпоративного предпринимательства в России является трудовой коллектив компании [8], который для взаимодействия и отстаивания своих интересов с менеджментом и собственниками корпорации объединяется в профсоюзные организации.

Наиболее действенной формой урегулирования разногласий между профсоюзами и работодателями в современной России является крайняя мера – забастовка. Она сплачивает коллектив вокруг единой цели, делает его более организованным и мобильным.

За период 1990–2017 гг. в России наблюдалась регулярная забастовочная активность трудящихся с тремя подъемами забастовочного движения: с 1991 по 1992 гг., с 1995 по 1998 гг., с резким скачком в 1997 г. и, с 2004 по 2005 гг. Что касается современных российских реалий, то большинство споров игнорируется официальной статистикой. Российское трудовое законодательство в части регулирования коллективных трудовых споров и забастовок на данный момент прописано в пользу работодателей, а его характер скорее запретительный и ограничительный [4].

Отличительные черты забастовок последних лет сводятся к следующему: требования носят как экономический, так и политический характер; основным противником профсоюзов являются работодатели; забастовочные действия носят организованный, а не стихийный характер, инициатива исходит от первичных, а не от национальных организаций.

По нашему мнению, роль профсоюзного движения в развитии корпоративного предпринимательства в России значительна и выражается в следующем. Благодаря высокой забастовочной активности трудящихся корпоративный сектор в России вернул и сохранил значительное количество рабочих мест, что особенно важно для градообразующих предприятий, стал работать более цивилизованно, прислушиваясь и учитывая интересы и потребности, обеспечивая необходимые льготы и гарантии такого важного заинтересованного лица в корпоративном управлении как трудовой коллектив.

Благодаря активному привлечению профсоюзами общественного внимания к общим вопросам, направлениям развития и выгодам корпоративного предпринимательства, а также стимулированию общественного обсуждения данных проблем, корпоративное предпринимательство все больше начинает работать в правовом поле, соблюдая требования и нормы российского трудового законодательства.

Все более широкое участие профсоюзов в написании, реализации, контроле и развитии программ и отчетов в сфере корпоративного предпринимательства приводит к совершенствованию социальной политики корпоративного сектора России.

Список использованной литературы

1. Озерникова Т.Г. Основные проблемы оценки конкурентоспособности политики оплаты труда в России / Т.Г. Озерникова, М.А. Пономарчук // Изве-

ствия Байкальского государственного университета. — 2016. — Т. 26, № 5. — С. 739–749.

2. Трофимов Е.А. К вопросу о дискриминации на российском рынке труда / Е. А. Трофимов // Известия БГУ. – 2018. – Т. 28, №3. – С. 419-425.

3. Ясин Е. 20 лет забастовок: самые громкие акции протеста в истории нашей страны [Электронный ресурс]: Neftegaz.ru. – Режим доступа: <https://neftegaz.ru/anticrisis/view/435>.

4. Скавитин А.В. Работник vs работодатель: кто выигрывает в российских судах? / А.В. Скавитин // Евроазиатское сотрудничество: материалы международного. науч.-практ. конф., Иркутск, 14-15 сент. 2017 г. – Иркутск, 2017. – С. 263-274.

5. Чуксина В.В. Дискриминация по признаку инвалидности в трудовых отношениях / В.В. Чуксина, Н.Н. Комиссаров // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2015. — Т. 25, № 1. — С. 126–134.

6. Нефедьева Е.И. Социологическое исследование условий труда работников бюджетной организации (по материалам первичной профсоюзной организации «БГУЭП») / Е.И. Нефедьева, И.К. Гусева, А.И. Гуляева // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2015. — Т. 25, № 2. — С. 379–390.

7. Галкин В.В. Профсоюзные организации [Электронный ресурс]: vadim-galkin.ru– Режим доступа: <http://vadim-galkin.ru>.

8. Солодова Н.Г. Методические подходы к проведению кадрового аудита в неустойчивых деловых организациях / Н.Г. Солодова // Известия ИГЭА. – 2005. – № 3-4 (44-45). – С. 53-57. – Режим доступа. <http://izvestia.bgu.ru/reader/article.aspx?id=4575> (дата обращения: 02.04.2019).

