

Н.А. Смирнова

ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Социальное партнерство в контексте настоящей работы рассматривается как некая организационно-правовая форма взаимодействия и согласования интересов субъектов трудовых отношений.

В качестве взаимодействующих субъектов трудовых отношений выступают наемные работники, работодатели и государство в лице их полномочных представителей. Интересы наемных работников представляют профессиональные союзы разных уровней (или иные органы); работодателей - предприниматели, их объединения, управляющий персонал (администрация); интересы государства - правительство, региональные и местные органы власти, специальные институты.

Причем государство в этом процессе выполняет две ролевые функции. С одной стороны, оно является равноправным участником трудовых отношений в лице его государственных предприятий (и в этом смысле является работодателем), а с другой, выступает как источник регулирования трудовых отношений и гарантий соблюдения социальных прав трудящихся и норм рыночной экономики (через законодательные акты, деятельность местных органов власти, специальных институтов и т.п.).

Но это своего рода схема трудовых отношений. В действительности государство как гарант конституционных прав трудящихся в условиях социально-экономической нестабильности практически устранилось от решения многих проблем трудовых отношений. Об этом свидетельствуют, в частности, многомесячные задолженности "бюджетникам" по заработной плате, отсутствие на федеральном уровне законодательных актов, предусматривающих ответственность работодателей за длительную задержку заработной платы и массовое высвобождение работников и т. п. В этих условиях центр тяжести всей работы по регулированию трудовых отношений и обеспечению законных прав трудящихся все больше переносится в регионы и ложится на местные органы власти и профсоюзы.

Следует отметить, что в трудовых отношениях объективно при любых общественных системах заложено противоречие интересов. Работодатель старается подешевле купить рабочую силу в интересах своего производства, а работник стремится получить за свой труд столько, сколько нужно для обеспечения своей трудоспособности и нормальной полноценной жизни его самого и членов его семьи. Это не означает, однако, что у наемных работников и работодателей нет и не может быть совпадающих интересов. Они есть (к примеру, не только предприниматель, но и наемный работник заинтересован в том, чтобы частное предприятие не обанкротилось, в противном случае предприниматель теряет свою прибыль, а наемный работник - свое рабочее место). Речь идет лишь о коренном противоречии трудовых отношений.

Отсюда вытекает объективная потребность и необходимость в регулировании трудовых отношений через механизм консультаций, договоров и соглашений, поиск путей делового сотрудничества и интеграции интересов всех участников производственного процесса.

В данной работе рассмотрена лишь часть этих проблем. В исследовании ставились следующие задачи:

- изучить качественное состояние трудовых отношений на предприятиях и в организациях Вологодской области (уровень социальной напряженности в трудовых коллективах; характер взаимоотношений между администрацией и работниками; изменения в мотивационной структуре труда);
- выявить роль и место коллективных договоров и трехсторонних соглашений в развитии социального партнерства (оценки респондентами эффективности коллективных договоров и трехсторонних соглашений, деятельности профсоюзов разных уровней по защите прав трудящихся, информированность респондентов о механизмах реализации своих интересов, возможные пути повышения эффективности социального партнерства в сфере трудовых отношений).

Эмпирическую базу исследования составили данные социологического опроса, проведенного ВНКЦ РАН с 29 сентября по 5 октября 1997 г. в городах Вологде, Череповце, Грязовце, Кириллове. Всего было опрошено 503 работника, занятых на предприятиях различных форм собственности в основных отраслях народного хозяйства. Следует отметить, что число опрошенных не является вполне достаточным для репрезентативной выборки. Тем не менее тенденции в оценках респондентов проявились весьма отчетливо.

1. КАЧЕСТВЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ) ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Одним из главных индикаторов состояния трудовых отношений является уровень оплаты труда как источника материального благополучия.

Соотношение денежных доходов и потребительских расходов свидетельствует о низком уровне жизни подавляющего большинства работающего населения. Согласно данным опроса, у 39,9 % респондентов денег (имеются в виду личные доходы) хватает только на приобретение продуктов питания; у 19,0 % их не хватает даже на приобретение продуктов питания, приходится "влезать" в долги. 34,2 % могут приобретать необходимые продукты и одежду, однако более крупные покупки приходится откладывать на более благоприятные времена. Денежные доходы 5,8 % позволяют им приоб-

ретать товары длительного пользования, однако покупка автомашины им сейчас недоступна. И только 1 % опрошенных может позволить ни в чем себе не отказывать.

Если иметь в виду, что в структуре личных денежных доходов большинства опрошенных (73,8 %) преобладают доходы по месту основной работы, становится очевидным, что оплата их труда не обеспечивает достойных условий жизни.

О низком уровне жизни большинства опрошенных свидетельствуют и их самооценки социальной идентификации. 45,7 % респондентов относят себя к категории бедных, 12,2 % - к нищим, 36,6 % - к людям среднего достатка, 0,4 % - к богатым.

Даже с учетом доли субъективизма (люди иногда склонны преувеличивать свою бедность) вырисовывается сложная социально-экономическая ситуация.

Разрушается мотивационная структура труда. Количество и качество труда слабо соотносится с заработной платой. Лишь 6,6 % опрошенных ответили, что их заработок по основному месту работы зависит от меры их личного труда (наиболее высокая их доля среди предпринимателей и коммерсантов - 31,4 %). Подавляющее же большинство респондентов увязывает свой личный заработок с внешними факторами (с экономическим положением предприятия, с расположением непосредственного начальника, с решениями правительства, президента и др.).

Следовательно, личный труд теряет свою самооценку, а заработная плата утрачивает функцию материального стимулирования высокопроизводительной, эффективной работы.

Задержки с выплатой заработной платы (иногда они достигают полугода) еще больше обесценивают труд.

Таким образом, налицо явные признаки кризиса труда и трудовых отношений. Труд как основной вид деятельности и источник материальных благ в сложившихся условиях перестает быть эффективным способом удовлетворения основных потребностей значительной части населения.

Сложная ситуация на рынке труда в городах и районах области еще больше обостряет трудовые отношения. Опасность потерять работу воспринимают как вполне возможную реальность 63,7 % опрошенных. И только 21,0 % считает, что в отношении их это маловероятно.

В то же время большинство респондентов низко оценивает деятельность руководителей предприятий (организаций) по сохранению и созданию новых рабочих мест. 30 % из них считает, что в этом плане их администрация ничего не предпринимает; 28,8 % отметили ориентацию руководства на снижение уровня занятости: перевод работников на неполный рабочий день (12,0 %); предоставление отпуска без сохранения содержания (16,8 %).

Позитивную деятельность своей администрации по сохранению и повышению уровня занятости отметили лишь 7,1 % респондентов (создает новые рабочие места, коммерческие структуры для своих работников, ищет новых поставщиков и рынки сбыта продукции и т.п.).

Характерно, что самые негативные оценки в плане обеспечения занятости связаны с деятельностью руководителей государственных предприятий ("ничего не предпринимает" - 39,1%).

Ради сохранения своего рабочего места 42,8 % опрошенных готовы смириться даже с прямым ущемлением своих прав - с несвоевременной и неполной выплатой заработной платы (среди них служащие - 47,9 %, рабочие - 39,2 %). Можно предположить, что некоторые руководители пользуются этой психологической установкой значительной части работников, несвоевременно и не в полном объеме выплачивая заработную плату. С другой стороны, такая психологическая установка указывает на невысокую адаптивную способность значительной части работников. Они не готовы к переменам, к смене места работы и поиску новой, связанной, возможно, с переобучением и сменой рода занятий.

На психологическом уровне опасность потерять работу, угроза безработицы отрицательно влияют на взаимоотношения людей в коллективе. Началась борьба за сохранение рабочего места (11,6 %); возникла отчужденность между людьми (11,4 %); люди стараются приблизиться к начальству и заручиться его поддержкой (7,3 %) и др. Борьба за выживание, как видим, иногда открывает в человеке не самые лучшие качества. Ухудшаются, деформируются нравственные отношения между людьми.

Материальное неблагополучие, угроза безработицы, социальная незащищенность являются причиннообразующими факторами социального дискомфорта, который охватывает все большую часть работающего населения.

И хотя большинство опрошенных в целом положительно оценивает психологический климат в своих трудовых коллективах, довольно высока и доля тех, кто оценил его как конфликтный - почти каждый четвертый. Наибольший уровень конфликтности отмечен респондентами в акционерных объединениях (26,7 %).

Сам по себе конфликт нельзя оценивать в одной плоскости - негативно. Если конфликт разрешился, проблема устранена и ситуация изменилась к лучшему, значит, конфликт нес в себе положительный заряд. Но данные опроса свидетельствуют о том, что конфликты по поводу задержки заработной платы и низкой оплаты труда на многих предприятиях приобрели затяжной характер. А неразрешившийся затяжной конфликт всегда таит в себе опасность разрастания и обострения.

Не случайно поэтому большинство трудящихся в сложившейся ситуации склонно к тем или иным формам проявления протеста. Лишь 13 % респондентов полагают, что в случае задержки заработной платы необходимо терпеть или вообще ничего не делать. Потенциальную готовность к активным формам протеста (забастовки, пикеты) выразило 40,0 % работников, 22,0 % готовы выдвигать политические требования по отставке руководящих структур - от руководителя предприятия до Президента РФ.

Нельзя не обратить внимания на тот факт, что свое нынешнее материальное положение значительная часть респондентов связывает с проводимым в стране курсом экономических реформ. 22,8 % опрошенных полагают, что их личные заработки зависят от решений правительства, Президента, парламента, т.е. по сути от экономической политики государства. Тем самым прямо или косвенно значительная часть респондентов высказывает отрицательное отношение к проводимому в стране курсу экономических реформ. Подтверждением этому является и низкая оценка ими деятельности Президента РФ. Низшую оценку (1 балл) "выставили" ему 25,4 % опрошенных, среднюю (5 баллов) - 3,1 %, высшую (10 баллов) - 0,9 %.

Таким образом, в общественном мнении отчетливо проявляется общественная потребность в корректировке курса экономических реформ в сторону его большей социальной ориентированности и учета жизненных интересов всех групп и слоев населения.

Анализ результатов опроса показывает также, что уровень жизни работающего населения заметно различается в зависимости от экономического развития того или иного района, города. В наиболее выгодном положении оказались работники предприятий г. Череповца, производящих продукцию стратегического значения (металл, удобрения), имеющую большой спрос на мировом рынке. Здесь выше оплата труда, денежные доходы и потребительские расходы населения. Череповчане приобретают больше товаров длительного пользования и больше затрачивают средств на продукты и одежду, чем в Вологде, и особенно в Грязовце и Кириллове (табл. 1).

Таблица 1

Распределение ответов на вопрос: «Какая из приведенных ниже оценок наиболее точно характеризует Ваши денежные доходы?»
(в % к числу ответивших)

Варианты ответов	Вологда	Череповец	Грязовец, Кириллов
Денег вполне достаточно, чтобы ни в чем себе не отказывать	1,5	1,1	0,0
Покупка большинства товаров длительного пользования (холодильник, телевизор) не вызывает у вас трудностей, однако покупка автомашины сейчас недоступна	4,3	10,9	0,0
Денег достаточно для приобретения необходимых продуктов и одежды, однако более крупные покупки приходится откладывать на потом	25,1	54,5	18,2
Денег хватает только на приобретение продуктов питания	44,4	26,2	56,4
Денег не хватает даже на приобретение продуктов питания, приходится «влезать» в долги	24,6	7,4	25,4
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0

Соответственно изменяются и показатели социальной идентификации. Большая часть респондентов из г. Череповца относит себя к людям среднего достатка, тогда как большинство респондентов из других мест области относит себя к бедным и нищим (табл. 2).

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос:
«К какой категории Вы себя относите?» (в % к числу ответивших)

Варианты ответов	Вологда	Череповец	Грязовец, Кириллов
К богатым	0,0	0,5	0,7
К людям среднего достатка	31,3	53,3	22,2
К бедным	49,0	33,0	59,2
К нищим	14,8	6,7	14,4
Затрудняюсь ответить	4,9	6,4	3,5
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0

Даже длительные задержки заработной платы, судя по опросу, вызывают у череповчан менее острые формы протеста, чем в других районах (городах) (табл.3).

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос: «Как Вы считаете, что нужно делать людям, которые длительное время не получают зарплату?»
(в % к числу ответивших)

Варианты ответов	Вологда	Череповец	Грязовец, Кириллов
Терпеть	7,6	8,0	3,8
Ничего не делать	4,7	7,0	4,7
Бастовать	28,7	26,6	54,8
Пикетировать	7,9	3,4	7,6
Выдвигать политические требования по отставке руководящих структур (в совокупности)	26,7	24,5	12,3
Другое	4,9	1,1	9,2
Затрудняюсь ответить	19,5	29,4	7,6
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0

Потенциальная готовность череповчан к активным формам социального протеста (забастовки, пикеты) ниже, чем в Вологде, Грязовце и Кириллове и, наоборот, среди них больше процент респондентов с позициями пассивного поведения (терпеть, ничего не делать).

Относительное материальное благополучие работающего населения г. Череповца несколько нивелирует средние показатели по области, но в целом не меняет общей неблагоприятной социально-экономической обстановки на предприятиях (организациях) области. Низкий уровень оплаты труда, не обеспечивающий достойных условий жизни, длительные задержки заработной платы, растущая угроза безработицы, кон-

фликты в трудовых коллективах и высокий уровень потенциальной готовности к протесту свидетельствуют об острых кризисных явлениях в сфере трудовых отношений и необходимости их урегулирования.

2. ДОГОВОРЫ И СОГЛАШЕНИЯ КАК ОСНОВА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В условиях неблагоприятной социально-экономической обстановки и кризисных явлений в сфере труда и трудовых отношений неизмеримо возрастает роль профсоюзов. Из "приводного ремня" государства, как это имело место в недавнем прошлом, профсоюзы все больше превращаются в оппонентов проводимого в стране курса экономических реформ. Об этом свидетельствуют, в частности, организованные профсоюзами всероссийские акции протеста 27 марта и 15 октября 1997 года, в том числе и забастовки учителей и работников агропромышленного комплекса Вологодской области.

И хотя забастовочное движение в конечном счете вписывается в механизмы оптимизации рычагов рыночной экономики, это крайний способ решения социально-трудовых проблем. Его можно избежать (полностью или в значительной мере), если наладить действенную систему партнерских отношений между профсоюзами, работодателями и местными органами власти.

Главным механизмом социального партнерства являются двухсторонние договоры, заключаемые на уровне предприятия между профсоюзами и работодателями, и трехсторонние соглашения на уровне области, города, района между профсоюзами, объединениями работодателей и местными органами власти. В этих документах разного уровня и разной степени конкретики должны учитываться все проблемы, волнующие каждого простого человека: условия и оплата труда, занятость, возможность решения социальных вопросов (жилье, медицина, пенсии, страхование и т.п.), реальный доступ к "потребительской корзине", безопасность и стабильность, т.е. то, что называется условиями жизнедеятельности.

Как же складывается и развивается социальное партнерство на предприятиях Вологодской области?

Возможность полноценного партнерства, как показывают данные опроса, ограничены уже самой дислокацией профсоюзов. Первичные профсоюзные организации

созданы на двух третях общего количества предприятий области, на каждом третьем предприятии ее нет (33.7 %). Значит, здесь нет и общественного органа, способного в сложной производственной ситуации наладить диалог с администрацией в интересах защиты прав трудящихся. Меньше всего профсоюзных организаций создано на предприятиях частного сектора экономики, особенно на предприятиях малого и среднего бизнеса, не входящих в ассоциацию производителей (34.9 %).

Между тем опрос показал довольно высокую общественную потребность в деятельности профсоюзов. За подписание договоров между профсоюзами и работодателями высказались 59.1 % опрошенных, против - 14.5 %. Наибольшую поддержку коллективные договоры нашли у работников социальной сферы и науки, по формам собственности - на государственных предприятиях (табл. 4). Это так называемые "бюджетники", чье материальное положение в решающей степени зависит от размера и своевременной выплаты заработной платы.

Таблица 4

Распределение ответов респондентов на вопрос:
«Как Вы считаете, необходим ли коллективный договор
между работодателями и профсоюзами?»
(в % к числу ответивших)

Варианты ответов	Сфера занятости				Тип предприятия		
	промышленность	торговля, сфера обслуживания	социальная сфера, наука	другое	государственное	акционерное	другое
Да	59,5	57,2	68,0	52,6	65,6	60,2	39,6
Нет	11,5	18,0	10,0	21,2	9,7	13,4	32,8
Затрудняюсь ответить	29,0	24,8	22,0	26,2	24,7	26,4	27,6
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Характерно, что и наибольший уровень доверия профсоюзам высказали работники социальной сферы и государственных предприятий. В условиях, когда государство постоянно не выполняет обязательства по выплате заработной платы, многие видят в профсоюзах единственного защитника своих интересов. Как уже отмечалось, в 1996 и 1997 годах профсоюзы ряда отраслей (просвещения и здравоохранения) провели ряд успешных акций протеста и смогли реально помочь трудящимся, что, несомненно положительно отразилось на их рейтинге.

Наименьшая потребность в коллективных договорах отмечена в так называемых "благополучных" сферах - системе финансов и страхования, в службах государственно-

го и административного управления, по типу предприятий - в частном секторе экономики. Руководители крупных частных предприятий и коммерческих структур, а также так называемые неорганизованные предприниматели среднего и малого бизнеса в большинстве своем высказались против заключения таких договоров. Главная причина этого кроется, на наш взгляд, в нежелании работодателей брать на себя какие-либо обязательства и нести за них ответственность.

Сотрудничество в сфере трудовых отношений между администрацией и профсоюзами (там, где они созданы) установилось, согласно данным опроса, на 40,0 % предприятий; почти на каждом четвертом предприятии (23,2 %) такого взаимопонимания не происходит. Более того, между администрацией и профсоюзами с той или иной степенью повторяемости возникают конфликты.

Чаще, чем в других отраслях, конфликты возникают в торговле и промышленности; по формам собственности - на частных предприятиях и в акционерных объединениях (табл. 5).

Таблица 5

Распределение ответов на вопрос: «Часто ли на Вашем предприятии у профсоюзов (организации) бывают конфликты с администрацией?»
(в % к числу ответивших)

Варианты ответов	Сфера занятости				Тип предприятия		
	промышленность	торговля, сфера обслуживания	социальная сфера, наука	другое	государственное	акционерное	другое
Часто	6,2	7,2	1,7	2,2	3,5	5,1	6,8
Иногда	16,6	13,3	19,4	6,8	14,3	17,9	6,6
Редко	23,8	19,7	25,8	9,4	22,8	22,5	9,1
Не знаю	51,6	51,9	47,1	73,2	52,0	51,9	69,6
Затрудняюсь ответить	1,8	7,9	6,0	8,4	7,4	2,6	7,9
ИТОГО:	98,2	92,1	94,0	91,6	92,6	97,4	92,1

Причинами конфликтов между профсоюзами и администрацией чаще всего бывают задержки заработной платы (26,2 %), низкий ее уровень (18,8%), а также угроза увольнения (7,4 %).

Характерно, что такие производственные факторы как плохие условия труда, простои предприятия и др. отметили как причину конфликтов немногие. На фоне хро-

нических задержек заработной платы эти факторы как бы отходят на второй план, первоначально снижается их значимость в трудовых отношениях (табл. 6)

Таблица 6

Распределение ответов на вопрос:
«Из-за чего у профсоюзной организации на Вашем предприятии
происходят конфликты с администрацией?»
(в % к числу ответивших)

Варианты ответов	Сфера занятости				Тип предприятия		
	промышленность	торговля, сфера обслуживания	социальная сфера, наука	другое	государственное	акционерное	другое
Низкий уровень заработной платы	20,9	24,2	17,3	11,2	17,6	21,0	18,0
Невыплата заработной платы	30,9	30,6	28,0	10,1	21,9	33,9	17,9
Простои предприятия	5,1	1,0	0	0	1,6	3,3	0
Угроза увольнения	12,1	8,5	4,5	1,1	4,2	12,4	3,1
Плохие условия труда	3,8	3,1	5,5	1,9	3,5	4,3	2,7
Нарушение администрацией прав работника	5,8	4,9	9,4	4,0	8,0	5,7	1,7
Плохая работа, нарушение дисциплины	3,6	2,6	5,4	1,7	4,3	3,4	1,0
Затрудняюсь ответить	50,1	43,9	48,3	64,5	47,8	48,2	66,6

Примечание: Респонденты имели возможность отметить ряд вариантов ответов.

В целом уровень конфликтности между профсоюзами и администрацией предприятий невысокий, что в условиях социальной напряженности в трудовых коллективах, когда заработная плата не выдается месяцами, а ее размер не обеспечивает нормальных условий жизни, свидетельствует не столько об установлении деловых взаимоотношений между работодателями и профсоюзами, сколько о малой общественной активности профсоюзов и признаках их конформизма.

Этот вывод подтверждается и другими данными опроса. Так, на вопрос «Защищает ли профсоюзная организация Ваши права?» 39,1 % респондентов ответили отрицательно, 30,8 % затруднились ответить и только 28,9 % ответили положительно.

Наибольшее количество благоприятных для профсоюзов оценок вновь «выставили» представители социальной сферы и науки (42,7 %); по формам собственности - работники государственных предприятий (31,6 %). Но и доля отрицательных ответов у этих категорий респондентов достаточно велика (соответственно 35 % и 40%). Многие респонденты высказывают мнение, что в нынешних условиях профсоюзы не способны реально защитить их права.

Обращает на себя внимание низкий уровень информированности респондентов о деятельности своей профсоюзной организации. Многие не знают, заключила ли администрация предприятия договор с профсоюзами на 1997 год (40,1 %); поддерживает ли администрация предприятия профсоюзную организацию (35,9 %); возникали ли конфликты между администрацией и профсоюзами (54,5 %); какова причина этих конфликтов (50,9 %) и т. п. С одной стороны, это также свидетельствует о низкой роли профсоюзов в урегулировании трудовых отношений, неверии значительной части трудящихся в способность профсоюзов кардинальным образом изменить социальную обстановку на предприятии, а с другой стороны, об определенной пассивности, инертности массового трудового сознания, о неспособности трудящихся найти в своей среде лидера, который бы активно отстаивал их интересы перед работодателями.

Таким образом, как показывают данные опроса, механизм урегулирования трудовых отношений через коллективные договоры работает не в полную силу. Условия договоров нередко не выполняются. На многих предприятиях двухсторонние договоры между профсоюзами и работодателями вовсе не заключались, что еще больше усиливает социальную незащищенность трудящихся. Одна из причин такого положения - отсутствие необходимой правовой базы договоров. Они не имеют статуса обязательного документа и заключаются (или, наоборот, не заключаются) по желанию работодателя.

На многих предприятиях трудовые коллективы выключены из системы управления предприятием и не имеют реальной возможности отстаивать свои интересы. А низовые профсоюзы не стали той организующей силой, которая способна наладить мосты сотрудничества с работодателями и реально защищать права трудящихся.

Другая важная форма социального партнерства - трехсторонние соглашения между профсоюзами, работодателями и местными органами власти.

Опрос показал относительно невысокую поддержку трехсторонних соглашений со стороны работников. За необходимость заключения таких соглашений высказались 40,4 %, против - 11,8 %; около половины респондентов (46,8 %) затруднились ответить. Зависимость ответов респондентов от сферы занятости и типа предприятий видна из таблицы 7.

Самая большая поддержка трехсторонних соглашений отмечена в социальной сфере, науке, промышленности и на государственных предприятиях; наименьшая - в торговле и сфере обслуживания, в частном секторе экономики. Руководители коммерческих структур, предприниматели вообще высказались против заключения таких соглашений.

Таблица 7

Распределение ответов респондентов на вопрос:
«Как Вы считаете, необходимо ли трехстороннее соглашение между Администрацией области, профсоюзами и работодателями?»
(в % к числу ответивших)

Варианты ответов	Сфера занятости				Тип предприятия		
	промышленность	торговля, сфера обслуживания	социальная сфера, наука	другое	государственное	акционерное	другое
Да	41,3	27,7	49,2	42,9	48,7	39,1	20,0
Нет	9,7	18,8	6,6	13,8	8,3	11,2	23,6
Затрудняются ответить	49,0	53,5	44,2	43,3	43,0	49,7	56,4
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Относительно невысокая поддержка трехсторонних соглашений объясняется, на наш взгляд, в первую очередь слабой осведомленностью респондентов в этом вопросе. Только 24,1 % опрошенных знают о существовании таких соглашений, 74,8 % - не знают о них. О содержании соглашения осведомлены лишь 8,9 % респондентов, остальные 88,8 % не знают о них. Неудивительно поэтому, что около половины респондентов затруднились ответить, необходимо ли такое соглашение. Отсутствие системы информирования о результатах социального партнерства - серьезный просчет в деятельности организаторов трехсторонних соглашений. В интересах не только наемных работников, но и работодателей, и местных органов власти, чтобы договоры и соглашения были "прозрачными", чтобы люди знали их содержание и результаты. Чем больше открытости в трудовых отношениях, тем легче налаживать социальное партнерство.

Другая причина заключается, на наш взгляд, в усилении авторитарных методов управления предприятиями. Руководители частных предприятий, коммерческих структур и даже акционерных объединений неохотно идут на сотрудничество с общественными организациями и даже с местными органами власти, если дело касается трудовых отношений. Не случайно поэтому большая часть коммерсантов, предпринимателей высказались против деятельности профсоюзов, заключения договоров и соглашений.

Это ошибочная позиция, свойственная предпринимателям периода первоначального накопления капитала. Ошибочность ее подтверждается и опытом рыночной экономики развитых стран, где социальное партнерство, трехсторонние соглашения между местными органами власти, профсоюзами и работодателями приобретают все большие масштабы. Высокий уровень социальных гарантий трудящимся, достигнутый в этих странах, стал возможен во многом именно благодаря социальному партнерству. Международная организация труда (МОТ) обобщает опыт социального партнерства в странах с социально ориентированной рыночной экономикой и в своих изданиях рекомендует использовать его.

Для достижения социальной стабильности общества нужно развивать и совершенствовать систему трехсторонних соглашений на всех уровнях. Трехсторонний диалог необходим прежде всего для выработки совместной стратегии действий в нынешней сложной социально-экономической и общественно-политической обстановке и поиска путей для реального перехода к цивилизованной социально-ориентированной рыночной экономике.

Дальнейшее продвижение по пути социального партнерства требует прежде всего более основательной разработки и укрепления его организационно-правовой базы. Для создания действенного механизма исполнения коллективных договоров и трехсторонних соглашений нужны законодательные акты, более четко определяющие и правовой статус работодателей, и их ответственность перед работниками.