

Вологодская областная федерация профсоюзов
Вологодский научно-координационный центр РАН

СОЦИАЛЬНЫЕ ПАРТНЕРЫ

Вологда
1998

Вологодская областная федерация профсоюзов
Вологодский научно-координационный центр РАН



Социальные партнеры

Вологда
1998

ББК 66.72

И 46

Сборник содержит статьи по проблемам социального партнерства в сфере трудовых отношений, а также текст Соглашения между администрацией Вологодской области, ассоциацией производителей, аграрным союзом и областной федерацией профсоюзов по вопросам социальной политики на 1998 год.

© Вологодская областная федерация профсоюзов, 1998.

© Вологодский научно-координационный центр РАН, 1998

*А. И. Притыченко, председатель
Вологодской областной федерации
профсоюзов*

РЕФОРМЫ И ПРОФСОЮЗЫ

Переход к рыночной экономике, развитие многообразных форм собственности, утверждение новых конституционно-правовых основ общественной жизни, кардинально преобразуют сложившуюся в прошлом систему общественно-политических, экономических, социальных и трудовых отношений. Главным является то, что объективно при любой общественной формации заложено противоречие интересов: работодатель старается подешевле купить рабочую силу и поддерживать ее деятельность на уровне, обеспечивающем интерес своего производства, а работник хочет получать за свой труд столько, сколько нужно для обеспечения своей трудоспособности, для нормальной полноценной жизни его самого и членов семьи.

Если раньше государство было собственником, хозяином всего, и для реализации своей функции собственника оно нанимало директоров и обязывало их вступать в общественно-трудовые отношения с рабочими, осуществлять необходимые для этого переговорные процессы, оставаясь гарантом для них, то сегодня, как видим, ответственность и решение всех этих вопросов в большей мере легли на работодателей и администрации регионов, при одновременном прекращении централизованного выделения для этого каких-либо ресурсов. Государство, федеральные власти “ушли” из экономики, практически отказались от государственного ее регулирования, ошибочно полагая, что “рынок” сам разрешит экономические проблемы. Что же касается сегодняшней экономической ситуации в Российской Федерации в целом, в нашей области, то она чрезвычайно сложная и, похоже, в ближайшее время лучше не станет. Немало предприятий по-прежнему

не работает, растет уровень безработицы, сохраняется большая задолженность по заработной плате.

Традиционно люди стоят в привычных очередях за новым дефицитом — собственными заработанными деньгами. Совершенно очевидно, что если меры по социальной защите не обеспечат стабилизацию жизненного уровня людей, то неизбежны социальные потрясения. Подтверждением этого являются акция протеста 27 марта, сентябрьские забастовки учителей и прошедшая 15 октября 1997 года общественная акция протеста работников агропромышленного комплекса России. Проблемы, волнующие простого человека (члена профсоюза) предельно ясны и понятны: условия труда и оплата, занятость и соответствующие гарантии на возможность решения социальных вопросов (жилье, медицина, пенсии, страхование, детство и т. п.), реальный доступ к “потребительской корзине”, безопасность и стабильность, — это, в общем, и есть уровень жизни. Скажем, один показатель зарплаты не отражает уровень жизни, так можно иметь зарплату растущую из года в год, но это еще не означает удовлетворение жизненных потребностей работающего человека и его семьи.

Профсоюзы не против реформ, мы за то, чтобы люди труда получили средства, достаточные хотя бы для физиологического выживания. Желательно ввести комплексные показатели не только оценки уровня жизни населения, но и чтобы правительство и работодатели приняли на себя обязательства по определенным темпам роста этих показателей.

Отсюда вытекает объективная потребность и необходимость в механизме консультаций, поиска компромисса, путей сотрудничества, интеграции интересов общественного производства на разных уровнях: предприятия, города, района, области, Федерации.

Понимая это, федерация профсоюзов области стремится к тому, чтобы партнерские отношения были приведены в систему. С участием профсоюзов за короткий срок созданы организационно-правовые и методические основы этой системы. Закон о

профессиональных союзах, коллективных договорах и соглашениях, о порядке разрешения коллективных споров (конфликтов) и, наконец, Закон Вологодской области “О социальном партнерстве в Вологодской области” позволяют профсоюзам, объединению работодателей, администрации области и органам местного самоуправления действовать согласованно по решению социально-экономических проблем населения в области социально-трудовых отношений. Для согласования и регулирования социально-экономических отношений создана областная трехсторонняя комиссия. Это позволило всем сторонам строить свои отношения не на основе эпизодических контактов, а осмысленно и продуктивно, на основе достигнутой договоренности. Трехсторонние консультации для выработки соглашений по важнейшим социально-экономическим вопросам положительно оцениваются сторонами и должны прочно войти в практику нашей работы.

В соответствии с областным законом “О социальном партнерстве в Вологодской области” и положением об областной трехсторонней комиссии на ее заседаниях рассмотрены такие актуальные вопросы, как: о социальных проблемах в связи с происходящими и предстоящими высвобождениями работников в АО “Вологодский подшипниковый завод” и на совместном российско-норвежском предприятии “Викинг-Форест”; о ходе выполнения требований профсоюзов, выдвинутых при проведении общероссийской акции протеста профсоюзов 27 марта 1997 года; о финансировании учреждений образования, здравоохранения, культуры для нормального функционирования, включая оплату труда и отпускные; о ходе выполнения постановления администрации области о проведении весенне-полевых работ в агропромышленном комплексе; об организации отдыха, оздоровления и занятости детей и подростков в летний период 1997 года и другие.

Оценивая работу трехсторонней комиссии, стороны подчеркивают, что в рамках социального партнерства улучшилось взаимодействие по вопросам промышленной, бюджетной, налоговой политики, разработки планов и целевых программ разви-

тия экономики и социальной сферы, а главное, взаимное информирование и обсуждение острых вопросов приносит свои первые плоды.

Несомненно, особая роль в переговорных процессах представителей работодателей и профсоюзов принадлежит коллективному договору. На уровне предприятий ежегодно заключается и пролонгируется более 1750 договоров. В них немало мероприятий, закрывающих на локальном уровне брешу в действующем законодательстве (организация и оплата труда, занятость, охрана труда, предоставление дополнительных гарантий и льгот и другие).

Насколько велико здесь поле деятельности, показывает опыт работы администрации и профсоюзного комитета АО «Северсталь», сталепрокатного, азотно-тукового заводов, АО «Вологдаэнерго», ОПХ «Молочное» и других, где приняты и в основном выполняются конкретные обязательства, где каждый член профсоюза, в том числе и находящийся на пенсии, находится в сфере деятельности коллективного договора.

В то же время анализ зарегистрированных в установленном порядке колдоговоров показал, что в 1997 году в значительном количестве их не предусмотрено финансирование мероприятий по охране труда. В области сложилась парадоксальная ситуация — при спаде производства, сокращении численности работников показатели производственного травматизма и профзаболеваний растут.

Во многих договорах не предусмотрен механизм индексации заработной платы в связи с ростом цен, компенсации в связи с вынужденной неполной занятостью (включая вынужденные отпуска).

Но самый главный здесь недостаток состоит в том, что колдоговоры игнорируются многими руководителями предприятий, входящих и не входящих в Ассоциацию, особенно так называемыми неорганизованными предпринимателями среднего и малого бизнеса (в областном реестре юридических лиц — 17,5 тысячи

предприятий). Недопустимо, что много работников трудятся на милость работодателя, без определенных правил “игры”. Работодатели не проявляют желания заключать соглашения с профсоюзами, а где их нет — с трудовым коллективом (кому он доверит). Таким образом, получается, что большое количество работающих оказывается вне социального партнерства. Главная причина этого — нежелание работодателей брать на себя какие-либо обязательства и нести за них ответственность.

Нельзя не видеть, что, оставшись один на один с житейскими проблемами, от неверия, неудовлетворенности, от чувства угрозы своему будущему и отсутствия понимания, как защищаться практически в одиночку, происходит ожесточение людей. Отсюда начинаются неосознанные поиски врагов, необдуманные и бессмысленные радикальные действия.

Позиция профсоюзов здесь однозначна — директора, руководители предприятий вне зависимости от форм собственности и вида деятельности, количества работающих обязаны вступить в переговоры с коллективами трудящихся.

Большую, на наш взгляд, заинтересованность должна проявить здесь третья сторона, третий партнер — администрация области, несущая всю полноту общественно-политической ответственности. Должна быть выше и роль органов по труду администрации городов и районов, не только статистов по уведомительной регистрации коллективных договоров, но и организаторов и государственных контролеров выполнения законов о труде и трудовых отношениях.

Говоря сегодня о направлениях дальнейшего продвижения по пути социального партнерства, необходимо обратить внимание на главное, на наш взгляд, слабое место, сдерживающее развитие эффективных партнерских отношений — отсутствие правового и организационного закрепления всех работодателей в объединение или несколько объединений. Формально ассоциация существует, но в области конкретных социальных отношений ответственности не несет. Да и не входит в ассоциацию большое

количество работодателей, особенно негосударственного сектора. Если соглашения на уровне предприятия, отрасли, области нет или оно не выполняется, у профсоюза трудового коллектива не остается никаких других способов, чтобы разрешить конфликт и защитить права работников, кроме забастовки, митинга, пикетирования, гражданского неповиновения, обращения в суд.

Профсоюзы считают, что для обеспечения четкого механизма ответственности сторон в подготовке, принятии и исполнении коллективных договоров и соглашений нужен областной Закон “Об объединениях работодателей”. Здесь мы рассчитываем на законодательную инициативу администрации области, депутатов областного Законодательного Собрания.

Пока же процесс создания городских и районных структур работодателей (крупных, средних и мелких) протекает вяло. Требуется определить их статус, в том числе правовой. Это особенно важно для негосударственного сектора — акционерных обществ, частных, совместных предприятий, кооперативов и т. д.

Работодателям и профсоюзам с учетом структурной и организационной перестройки экономики, изменений, происходящих в органах государственного и хозяйственного управления, повышения роли и ответственности местного самоуправления за расходованием бюджетных средств необходимо сформировать паритетные органы, которые бы обеспечивали им достаточное представительство и возможность равноправно говорить с властями на уровне города и района от имени руководителей и трудящихся, компетентно выполнять свои обязательства. Время, когда большинство претензий по социально-трудовым вопросам высказывалось в адрес органов власти, пройдет и, в основном, всю ответственность работодателям придется брать на себя. Видимо, нет необходимости подтверждать вывод о том, что всякие договоренности лишь тогда имеют смысл, если для их выполнения имеются не только желание, но и обоснованные возможности. К сожалению, приходится констатировать факт о принятых, но не до конца выполненных обязательствах. Подобная практика под-

рывает доверие к партнерству как инструменту согласования интересов, сохранения общественного мира. Нарушение достигнутых договоренностей должно рассматриваться как ЧП. Причем одинаково важно, чтобы они выполнялись как на областном, так и на локальном уровне.

Отсюда необходимость усиления принципа контроля и ответственности сторон за выполнением своих обязательств. Как показывают анализ, данные статистики в областном Соглашении на 1997 год не выполняются пункты, в первую очередь, относящиеся к мерам поддержки вологодского производства, оздоровления финансового состояния предприятий, в том числе АПК. Не решена проблема неплатежей. Задерживается выплата заработной платы (на 1 января более 344 млн. рублей), пособий на детей, растет задолженность по выплата пособий по безработице. Виновные в этом не привлекаются к ответственности.

Выход из создавшегося положения видится, с одной стороны, в принятии законодательного акта, определяющего ответственность должностных лиц и сторон за невыполнение взятых обязательств. С другой — следует повышать правовой статус заключаемых договоров и соглашений, соответствующих решений трехсторонней комиссии. По мнению профсоюзов, решения трехсторонней комиссии, принятые в соответствии с утвержденным положением, должны быть обязательными для сторон. Важнейшие обязательства по соглашению должны учитываться при утверждении бюджета, включаться в оперативные планы работы комитетов и управлений администрации, Законодательного Собрания, утверждаться соответствующими коллегиальными органами сторон и тем самым придавать достигнутым договоренностям статус нормативного документа различных уровней.

Полезный обмен мнением состоялся в октябре прошлого года на областной конференции по развитию системы социального партнерства.

Мы нашли взаимопонимание на трехсторонней комиссии о це-

лесообразности проведения совещаний или конференций (по желанию сторон) в городах и районах.

Программой предполагается рассмотреть, во-первых, организационные вопросы образования районных союзов, советов работодателей, координационных советов председателей профкомов, выборы их руководителей.

Во-вторых, вопрос о заключении территориальных и отраслевых трехсторонних соглашений, коллективных договоров на предприятиях и в организациях, как средства регулирования социально-трудовых отношений; правовую базу и практику их заключения.

В-третьих, основные принципы, формы и методы правовой основы социального партнерства на уровне города, района, трудового коллектива.

Проведение семинаров осуществляется на уровне сопредседателей трехсторонней комиссии совместно с руководителями органов местного самоуправления.

Сегодня нередко раздаются резкие требования, высказываются недовольство сторонами социального партнерства. Да, оснований быть возмущенными сложившейся в стране и области ситуацией более чем достаточно. Однако, каждая сторона, в том числе профсоюзы, отдают себе отчет в том, что требования должны носить осмысленный характер, что их реализация действительно может что-то существенно изменить.

Профсоюзы области готовы сделать все от них зависящее, чтобы реализация главной уставной задачи по отстаиванию и защите интересов трудящихся, членов профсоюзов в области социально-трудовых отношений решалась без острой конфронтации, в конструктивном взаимоуважающем диалоге с властью и работодателями, строго в рамках закона, Конституции.

СОГЛАШЕНИЕ

**между администрацией Вологодской области,
ассоциацией руководителей предприятий и организаций
промышленности, строительства, транспорта и связи,
аграрным союзом области и областной федерацией
профсоюзов по вопросам социально-экономической
политики на 1998 год**

Администрация Вологодской области (далее — администрация), ассоциация руководителей предприятий и организаций промышленности, строительства, транспорта и связи, аграрный союз области (далее — работодатели), областная федерация профсоюзов (далее — профсоюзы), именуемые в дальнейшем “сторонами”, на основании Закона Российской Федерации “О коллективных договорах и соглашениях” и закона Вологодской области “О социальном партнерстве в Вологодской области” заключили настоящее Соглашение с целью поддержки условий для жизнедеятельности области, социальной и правовой защиты работников и населения на основе внедрения принципов социального партнерства.

Стороны признают необходимым заключение областных отраслевых, городских (районных) соглашений, коллективных договоров в организациях всех форм собственности и обязуются оказывать коллективам, развивающим принципы социального партнерства, всестороннее содействие. При этом настоящее Соглашение рассматривается как основа для переговоров в городах, районах, отраслях и в организациях.

Обязательства и гарантии, включенные в Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности трудящихся при заключении на уровне отраслевых тарифных, профессиональных тарифных, территориальных и иных соглашений, а также при заключении коллективных договоров.

Стороны, подписавшие Соглашение, в объеме своих полно-

мочий принимают на себя обязательства, закрепленные Генеральным Соглашением между общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации. Стороны признают действие федеральных отраслевых и профессиональных тарифных соглашений, подписанных объединениями работодателей и зарегистрированных в установленном порядке.

Согласованные сторонами и участниками позиции обеспечиваются предусмотренными в областном бюджете, планах хозяйственной деятельности организаций, сметах профсоюзов необходимыми средствами и статьями расходов, связанными с реализацией настоящего Соглашения.

В целях реализации Соглашения стороны договорились о нижеследующем:

1. В ОБЛАСТИ СТАБИЛИЗАЦИИ И РОСТА ЭКОНОМИКИ

1.1. Осуществлять комплекс мер по вопросам бюджетной, инвестиционной налоговой политики, разработки прогнозов, планов развития экономики и социальной сферы области.

Администрация:

1.2. Обеспечивает разработку целевых программ развития экономики области. Предусматривает в областном бюджете средства на создание фонда развития в размере 100 млн. руб.

1.3. Проводит избирательную поддержку отраслей и сфер жизнеобеспечения населения посредством льготного кредитования, налогообложения, земельного и иного ресурсного обеспечения.

1.4. Выходит с законодательной инициативой по проекту законов области “О кооперации”, “О продовольственной безопасности Вологодской области”, “О фонде финансовой поддержки агропромышленного производства”, “О государственном регулировании агропромышленного комплекса области”.

Выходит с законодательными инициативами, связанными с

льготным налогообложением сельского хозяйства и его инфраструктуры.

Разрабатывает и принимает программу стабилизации агропромышленного комплекса (далее — АПК) до 2000 года с финансированием, соответствующим паритету экономических условий хозяйствования в области с 1998 года, не допуская секвестирования объемов финансирования, предусмотренных в программе.

Разрабатывает систему государственного управления агропромышленным комплексом на уровне районов области.

Обеспечивает своевременное, в течение календарного года, поступление дотаций в АПК области из федерального и областного бюджетов, в том числе инвестиционных кредитов для строительства производственных объектов и жилья, льготных кредитов по учетной ставке ЦБ до 10% на сезонные затраты по полной потребности для обеспечения минеральными удобрениями, ядохимикатами и запчастями. Погашает в 1 полугодии 1998 года задолженность областного бюджета сельскому хозяйству за 1996 год по дотациям на сельхозпродукцию.

Разрабатывает в I квартале 1998 года и реализует долгосрочную программу подготовки и переподготовки кадров для АПК и программу индивидуальной подготовки руководителей для подъема неблагополучных хозяйств.

Устанавливает сельским потребителям льготные тарифы на электроэнергию, ГСМ и другие энергоносители.

Включает в проект областного бюджета на 1998 год 334 млн. рублей на финансовую поддержку АПК. Дополнительно в счет погашения долга по дотациям на продукцию животноводства 1996 года передаст на финансирование сельского хозяйства взыскиваемую недоимку по бюджетам предприятий и организаций области в сумме 90 млн. рублей.

1.5. Обеспечивает в рамках межрегиональных и внешних связей углубление сотрудничества по поставкам из области и завозу в область промышленной и сельскохозяйственной продукции, сырья, материалов, по строительству, торговле, привлечению ин-

вестиций с целью загрузки имеющихся производственных мощностей и повышения устойчивости работы предприятий.

1.6. Содействует стабилизации работы предприятий лесопромышленного комплекса, как одной из ведущих отраслей экономики области.

1.7. Разрабатывает и реализует программу “Основные направления развития легкой промышленности Вологодской области на 1997—2000 гг.”

Работодатели:

1.8. Обеспечивают реализацию принимаемых в области законов и программ поддержки и развития экономики области.

1.9. Принимают меры для сохранения и наращивания объемов производства продукции и услуг, повышают их качество в целях обеспечения конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках.

1.10. Выделяют по заявке администрации материальные ресурсы для межрегионального обмена.

1.11. Своевременно заключают коллективные договоры, представляемые профсоюзами или трудовыми коллективами.

1.12. Полностью и своевременно уплачивают налоги во все уровни бюджетов для обеспечения финансирования социальных расходов области.

Профсоюзы:

1.13. Проводят активную работу по подготовке и заключению на предприятиях и в организациях коллективных договоров, соглашений в городах и районах, предусматривая в них взаимные обязательства по обеспечению социально-экономических интересов работников.

1.14. Организуют контроль за эффективностью реализации принимаемых коллективных договоров и соглашений.

II. В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

2.1. Стороны договорились скоординированными действиями сдерживать уровень официально регистрируемой безработицы на

уровне не свыше 6%. В случае угрозы массовой безработицы разрабатывать на основе взаимных консультаций программу экстренных мероприятий, направленных на содействие занятости населения, поддержку высвобождаемых работников, в том числе привлечение их к общественным работам.

Администрация:

2.2. Разрабатывает и реализует областную программу содействия занятости населения на 1998 год.

2.3. Оказывает работодателям правовую, методическую, практическую помощь по вопросам высвобождения работников.

2.4. Информировывает население области через средства массовой информации о состоянии рынка труда, возможностях трудоустройства, об услугах, оказываемых службой занятости.

2.5. При планировании сокращения учреждений здравоохранения в населенных пунктах, где медицинскому персоналу невозможно найти работу по своей квалификации, для сохранения профессиональных кадров изыскивает возможность передачи штатов медицинских работников учреждениям социального обслуживания городов и районов при наличии вакантных должностей медицинских работников.

Работодатели:

2.6. Принимают меры по сохранению имеющихся и созданию новых рабочих мест, предотвращению массовых увольнений, переобучению и переквалификации высвобождаемых работников.

В целях сохранения и развития рабочих мест разрабатывают и реализуют меры, направленные на обеспечение приоритета в получении заказов на изготовление продукции для нужд области.

2.7. Полностью и своевременно уплачивают ежемесячные страховые взносы в областной фонд занятости для обеспечения финансирования программы содействия занятости населения.

2.8. Предоставляют высвобождаемым работникам на предприятиях-банкротах преимущественное право трудоустройства на не менее чем 75% рабочих мест, образуемых вновь на базе их имущества.

2.9. Сохраняют рабочие места для категорий лиц, особо нуждающихся в социальной защите, а также обеспечивают их увеличение на договорной основе с органами государственной власти или местного самоуправления.

2.10. Информировуют в полном объеме службу занятости и профсоюзы:

- о ликвидации, полном или частичном приостановлении производства, влекущего за собой высвобождение работников, не менее чем за три месяца в письменной форме;

- о наличии вакантных рабочих мест (должностей) — ежемесячно.

Разрабатывают и реализуют мероприятия, обеспечивающие максимальное трудоустройство высвобождаемых работников.

Профсоюзы:

2.11. Представляют интересы наемных работников по вопросам соблюдения законодательства о занятости, найме, увольнении работников, предоставлении им льгот и гарантий при высвобождении.

2.12. Оказывают безвозмездные услуги и консультации по вопросам труда, занятости, трудовых споров (конфликтов) и другим вопросам.

2.13. Участвуют в разработке и реализации на предприятиях мероприятий по сохранению рабочих мест и предотвращению массового высвобождения работников.

III. В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОЙ И ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЗАЩИЩЕННОСТИ

3.1. Стороны договорились проводить согласованную политику в области оплаты труда и доходов работников, исходя из следующих принципов:

- повышение реальной заработной платы в зависимости от количества и качества труда;

- обеспечение адресной социальной защиты малоимущих граждан;

строгое соблюдение законодательства, регулирующего вопросы оплаты труда;

предоставление дополнительных по сравнению с действующими нормативными и законодательными актами льгот и компенсаций работникам;

приближение минимальной заработной платы к уровню прожиточного уровня, определяемого в установленном порядке.

Администрация:

3.2. Обеспечивает в полном объеме выделение средств на оплату труда работников бюджетных организаций, стипендий, компенсаций и льгот, а также выплату детских пособий и других социальных выплат.

3.3. Обеспечивает (через областной и местные бюджеты) погашение задолженности за 1996—1997 гг. по компенсациям на методическую литературу, приобретение периодических изданий педагогическим работникам, на коммунальные услуги специалистам, работающим на селе, а также по выплате детских пособий, иных социальных пособий работникам бюджетной сферы.

3.4. Предусматривает в бюджетах всех уровней расходы:

на организацию и проведение детской оздоровительной кампании в объеме не ниже уровня 1997 года с учетом роста цен и тарифов;

частичную или полную оплату стоимости путевок в оздоровительные лагеря детям из остро нуждающихся, многодетных, неполных семей, семей инвалидов, безработных, беженцев и вынужденных переселенцев;

финансирование расходов на питание детей в детских дошкольных учебно-воспитательных учреждениях и санаториях;

на неукоснительное исполнение Федерального закона “О компенсационных выплатах на питание обучающихся в государственных, муниципальных образовательных учреждениях начального профессионального и среднего профессионального образования” от 1 августа 1996 года № 107-ФЗ в части предоставления учащимся компенсационной выплаты на питание в разме-

ре 3% в день от минимального размера оплаты труда, а также бесплатного питания (завтраки, обеды) учащимся общеобразовательных школ и профессиональных учебных заведений из малоимущих семей.

3.5. Включает учреждения образования, здравоохранения, социальной защиты населения, физической культуры, спорта и культуры в перечень приоритетных направлений бюджетного финансирования. Осуществляет своевременное финансирование расходов и мероприятий учреждений социальной сферы в объемах утвержденного законом области бюджета на 1998 год.

3.6. Принимает решения по вопросам регулирования жилищных отношений и распределения жилой площади по согласованию с профсоюзными органами.

3.7. Рекомендует органам местного самоуправления снизить стоимость проезда в общественном транспорте за пределами городской черты в период с 1 мая по 1 октября пенсионерам, выезжающим на садово-огородные участки.

3.8. Регулярно разрабатывает и публикует в газете "Красный Север" прожиточный минимум для различных групп населения.

3.9. Выделяет из областного бюджета средства на адресную помощь для семей, попавших в трудные жизненные ситуации. Предусматривает ежемесячное выделение средств из областного бюджета на оплату дорогостоящих видов лечения в медицинских центрах Российской Федерации больных, проживающих в сельских районах области по медицинским показаниям.

3.10. Устанавливает льготный тариф на проезд по территории области для учащихся ПТУ, средних специальных учебных заведений дневной формы обучения из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, в выходные и праздничные дни, дни каникул.

3.11. Совместно с профсоюзами, работодателями организует обучение руководителей, специалистов, председателей профкомов предприятий, организаций вопросам правового регулирования

трудовых отношений, практике заключения коллективных договоров, другим социально-экономическим вопросам.

3.12. Выделяет в 1998 году вузам области 14 субсидий на улучшение жилищных условий преподавателям в установленном законом порядке.

3.13. Подготавливает и представляет в Законодательное Собрание проект закона Вологодской области “Об организации отдыха, оздоровления, занятости детей, подростков и молодежи Вологодской области”. Решает с Правительством Российской Федерации вопросы финансирования предприятий и организаций федерального подчинения.

3.14. В целях сохранения детских загородных оздоровительных учреждений для удовлетворения потребностей населения области в организованном детском и молодежном отдыхе не допускает продажи и перепрофилирования стационарных детских оздоровительных учреждений без согласования с областной комиссией по организации оздоровления, отдыха и занятости детей, подростков и молодежи.

3.15. Добивается сохранения в бюджете регионального отделения фонда социального страхования финансирования детской оздоровительной кампании в объеме не менее 50% стоимости путевок (без хозяйственных расходов).

3.16. Сохраняет все виды бесплатной медицинской помощи в соответствии с действующей нормативно-правовой базой, предусмотрев бесплатное медицинское обслуживание детям в возрасте до 18 лет, учащимся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей до 23 лет.

3.17. Оказывает финансовую поддержку коллективам самодеятельного творчества, общественно-физкультурным организациям, детско-юношеским спортивным школам, независимо от ведомственной принадлежности, в пределах средств, определенных бюджетом.

3.18. Содействует распространению на детские оздоровитель-

ные учреждения сезонного и круглогодичного действия льготных тарифов на электроэнергию и других льгот.

3.19. Оказывает социальную поддержку незащищенным категориям студентов и учащимся дневной формы обучения учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования (инвалидам, сиротам, имеющим детей, студентам и учащимся из малообеспеченных семей) в соответствии с утвержденным бюджетом.

3.20. Производит повышение тарифов на оплату жилья и коммунальных услуг с учетом мер по социальной защите граждан, оплату проезда в городском и пригородном транспорте только при условии повышения уровня доходов населения.

3.21. Обеспечивает открытость информации о результатах бюджетно-финансовой деятельности, государственного внебюджетного фонда обязательного медицинского страхования путем обязательных полугодовых отчетов о расходовании средств фонда и использования расходной части областного и консолидированного бюджетов по статье "Здравоохранение" в областном Законодательном Собрании и публикации материалов в областных печатных изданиях.

3.22. Обеспечивает поступление в территориальный фонд обязательного медицинского страхования страховых взносов и платежей за неработающее население.

3.23. Анализирует и совершенствует работу системы обязательного медицинского страхования в области.

Работодатели:

3.24. Разрабатывают совместно с профсоюзами программы поэтапного увеличения заработной платы до уровня текущей стоимости минимальной потребительской корзины.

3.25. Своевременно выплачивают заработную плату. В случае её задержки индексируют выплаты на рост цен, официально публикуемых областным комитетом по статистике.

3.26. В установленном законодательством порядке отчисляют финансовые средства в размере не менее 0,15% фонда оплаты

труда профсоюзным органам на культурно-массовую и физкультурную работу в коллективе.

3.27. Обеспечивают полное и своевременное отчисление средств в фонды социального страхования, обязательного медицинского страхования, пенсионный, занятости населения.

3.28. Содействуют дополнительному пенсионному обеспечению своих работников через систему негосударственных пенсионных фондов. Обеспечивают выполнение Федерального закона от 1.04.1996 г. № 27-ФЗ “Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования”.

3.29. Предусматривают в коллективных договорах и соглашениях социальные нормы и гарантии выше установленных законодательством, а также материальное и моральное поощрение лиц, систематически занимающихся физкультурой и спортом, с учетом реальных финансово-экономических возможностей.

3.30. Принимают меры по сохранению, хозяйственному содержанию, охране, ремонту и оборудованию объектов социально-культурной сферы, находящихся на балансе организаций.

Профсоюзы:

3.31. Участвуют на равноправной основе с другими социальными партнерами в управлении государственными фондами, формируемыми за счет страховых взносов.

3.32. Участвуют в работе комиссий органов местного самоуправления при рассмотрении вопросов социально-экономической защиты трудящихся и членов их семей.

3.33. Участвуют находящимися в распоряжении профсоюзных комитетов предприятий и организаций средствами в улучшении культурно-массовой и физкультурно-спортивной работы среди работников, удешевлении стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря.

Совместно с администрациями предприятий осуществляют работу по подготовке и практической деятельности оздоровительных лагерей.

3.34. Содействуют сохранению, содержанию и использованию в организациях по прямому назначению детских оздоровительных учреждений, профилакториев, семейных баз отдыха, объектов культуры и спорта, используя механизм коллективных договоров и соглашений.

Совместно с отделением пенсионного фонда Российской Федерации по Вологодской области проводят работу по реализации Федерального закона “Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования)”.

IV. В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ И УСЛОВИЙ ТРУДА

4.1. Стороны договорились совместными действиями обеспечить реализацию закона области “Об охране труда”.

Администрация:

4.2. Проводит на территории области государственную политику по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

4.3. Реализует областную программу по улучшению условий и охраны труда на 1998—2000 годы.

4.4. Организует и проводит через систему учебных центров обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда руководителей и специалистов предприятий всех форм собственности.

4.5. Устанавливает дополнительный оплачиваемый отпуск для библиотекарей, специалистов архивов за вредные условия труда.

Работодатели:

4.6. Внедряют областную программу по улучшению условий и охраны труда на 1998—2000 годы.

4.7. Предусматривают в коллективных договорах или иных нормативных документах мероприятия по охране труда с финансированием затрат.

4.8. Стремятся предоставлять дополнительные по сравнению с законодательством льготы и компенсации работникам, занятым

во вредных и опасных условиях труда с учетом реальных финансово-экономических возможностей.

4.9. Повышают эффективность работы службы охраны труда, не допускают их ликвидации.

4.10. Обеспечивают условия осуществления государственного и общественного контроля законодательства о труде и охране труда.

4.11. Производят аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с постановлением Минтруда от 14.03.97 г.

Профсоюзы:

4.12. При заключении коллективных договоров и соглашений на предприятиях оказывают содействие по включению максимальных льгот и компенсаций сверх предусмотренных законодательством.

4.13. Осуществляют проверку состояния условий и охраны труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и другими нормативными актами.

4.14. Предоставляют бесплатно консультации и оказывают помощь членам профсоюзов по вопросам охраны труда.

4.15. Участвуют в проведении общероссийских дней защиты от экологической опасности.

4.16. Осуществляют организацию и проведение оздоровительных мероприятий среди членов профсоюзов и их семей.

V. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Стороны договорились:

5.1. Содействовать заключению коллективных договоров и соглашений на всех уровнях, в том числе и на территориальном.

5.2. Принимать решения и нормативные акты по вопросам, включенным в настоящее Соглашение, после обязательных консультаций в рамках трехсторонней комиссии.

5.3. Обеспечивать возможность сторонам принимать участие в рассмотрении на всех уровнях вопросов, представляющих взаимный интерес.

5.4. Способствовать предотвращению коллективных трудовых споров и участвовать в их разрешении в соответствии с действующим законодательством.

5.5. Согласовывать с областной федерацией профсоюзов и ассоциацией руководителей предприятий проекты постановлений, затрагивающих интересы организаций, работников и профсоюзов.

Направлять областной федерации профсоюзов и ассоциации руководителей предприятий принятые постановления и другие документы по вопросам труда и социально-экономического развития области.

5.6. Признать необходимым:

соблюдать права и гарантии профсоюзной деятельности, не препятствовать созданию и функционированию профсоюзов в организациях независимо от форм собственности;

обеспечение прав профсоюзов и их объединений по сбору членских взносов в безналичной форме и по своевременному перечислению на текущие счета профсоюзов денежных средств с расчетных счетов предприятий и организаций одновременно с выдачей банками средств на зарплату.

VI. ДЕЙСТВИЕ СОГЛАШЕНИЯ, КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

6.1. Стороны признают настоящее Соглашение областным правовым актом социального партнерства.

В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по настоящему Соглашению или решений областной трехсторонней комиссии, виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

6.2. В период действия Соглашения изменения и дополнения в него вносятся по взаимному согласию сторон.

6.3. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется трехсторонней комиссией.

6.4. Итоги выполнения Соглашения рассматриваются на засе-

дании трехсторонней комиссии два раза в год и публикуются в газете “Красный Север” и еженедельнике “Профсоюзная газета”; организуются передачи по радио и телевидению.

Номера рабочих телефонов:

Администрация области: 25-08-65.

Областная федерация профсоюзов: 72-22-71.

Ассоциация руководителей

предприятий и организаций: 72-82-75.

Аграрный союз области: 72-23-79.

6.5. В развитие Соглашения могут быть разработаны предложения, конкретизирующие его положения и являющиеся неотъемлемой частью областного Соглашения после принятия их трехсторонней комиссией.

6.6. Соглашение открыто для подписания другими заинтересованными работодателями и представителями работников.

6.7. Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует до заключения нового.

Текст Соглашения публикуется в газете “Красный Север” и еженедельнике “Профсоюзная газета”.

Текст Соглашения подписали:

от администрации области:
Губернатор Вологодской
области

от профсоюзов:
Председатель областной
федерации профсоюзов

В. Е. Позгалев

А. И. Притыченко

от работодателей:
Председатель ассоциации
руководителей предприятий и
организации промышленности,
строительства, транспорта
и связи

Председатель
аграрного союза области

В. Н. Ивановский

В. В. Буланов

*В. А. Ильин, директор Вологодского
научно-координационного центра РАН,
кандидат экономических наук,
Н. А. Смирнова, старший
научный сотрудник ВНКЦ РАН,
кандидат исторических наук**

ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

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

Трудовые отношения складываются в производственной деятельности между субъектами этой деятельности. 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 предпринимателем), а с другой, выступает как источник регулирования трудовых отношений и гарантий соблюдения социальных прав трудящихся и норм ры-

* В работе использованы материалы сотрудников ВНКЦ РАН Д. В. Копничева и К. А. Гулина

ночной экономики (через законодательные акты, деятельность местных органов власти, специальных институтов и т. п.).

Исследование генезиса социального партнерства с неизбежностью приводит к необходимости выявления хотя бы в самых общих чертах специфических интересов каждого из взаимодействующих субъектов трудовых отношений.

Категория “интерес” — сложное многоплановое и многоуровневое явление. Оно связано с потребностями, ценностями и положением его носителей, со складывающимися в обществе производственными отношениями.

Основная содержательная трактовка категории “интерес”, применяемая в контексте нашего исследования, состоит в понимании его как наиболее выгодного (приемлемого, целесообразного) способа получения благ и условий жизнедеятельности, которые нужны для удовлетворения нужд носителя интереса (социального слоя, группы или индивида).

Не претендуя на полноту определения интересов субъектов трудовых отношений (это тема специального исследования), выделим лишь наиболее характерные (генеральные) интересы взаимодействующих сторон.

Наемный работник (собственник рабочей силы, в том числе интеллектуальной), продавая свой труд, заинтересован в том, чтобы оплата труда была эквивалентна его количеству и качеству, а условия труда позволяли бы наилучшим образом проявляться его профессиональным знаниям и навыкам.

Интересы предпринимателя (в широком значении этого слова) связаны прежде всего с прибылью. Именно прибыль, в первую очередь, движет его деятельностью, в противном случае предпринимательство лишено всякого смысла.

Государство (и в его лице полномочные представители) заинтересовано прежде всего в общественно-политической стабильности, ибо только в условиях стабильности оно может существовать как здоровый многофункциональный организм.

Интересы взаимодействующих сторон нередко противостоят друг другу, хотя, несомненно, у них есть и общие интересы. Например, 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.

Структура и направленность интересов определяют характер взаимоотношений между работодателями и наемными работниками. Можно выделить три основных типа взаимоотношений: согласования интересов; компромиссный; конфликтный.

Трудовой конфликт как наиболее острая форма противоречий требует особо пристального рассмотрения.

Субъектами трудового конфликта выступают собственники рабочей силы и собственники средств производства. Зерна конфликта зарождаются, как правило, в сфере распределения результатов труда.

Социальный аспект трудовых конфликтов — это прежде всего взаимоотношение социальных групп и слоев населения. Со стороны собственников средств производства в нем участвуют слои предпринимателей и управленцев, каждый из которых имеет свою сложную, малоизученную структуру. Со стороны собственников рабочей силы выступают сам работник и трудовой коллектив. Кроме того, свой “вклад” в развитие конфликтов вносит и “глобальный собственник” — государство — в лице его институтов.

Трудовой конфликт может иметь разную степень напряженности. Он может содействовать стабилизации общественно-производственной структуры, а может и разрушить ее.

Анализ трудовых конфликтов, проведенный в исследованиях зарубежных авторов, показал, что наиболее острым их проявлением является забастовочное движение с требованиями повышения заработной платы в соответствии с реальной стоимостью рабочей силы и улучшения условий и режима труда, и в конечном итоге оно вписывается в механизм оптимизации рычагов рыночной экономики.

В нашей стране с ее малым и к тому же искаженным опытом рыночной экономики забастовочное движение также получает все большее распространение. Требования его участников сводятся, в первую очередь, к своевременной выплате заработной платы (в отдельных регионах она задерживается на полгода и более) и уже затем — к ее повышению.

Первый опыт рабочего движения в стране в условиях рыночной экономики показывает также, что во многих случаях конфликтующие стороны не только не владеют механизмом реализации своих интересов, но и не до конца осознают их.

В этой связи важным является изучение состояния массового трудового сознания, оценка степени его конфликтности, а также исследование механизмов предупреждения острых социальных конфликтов, деструктивного развития событий и в целом поиск путей урегулирования трудовых отношений.

Одним из таких механизмов являются двухсторонние договоры между профсоюзами и администрацией предприятия (коллективные договоры) и трехсторонние соглашения между местными органами власти, профсоюзами и работодателями. Путем согласования противостоящих интересов (включая и компромиссы) стороны договариваются об условиях производственной деятельности. Наемные работники и в их лице профессиональные союзы гарантируют определенное количество и качество труда, работодатели в лице их руководящих органов или персонально — соответствующую оплату и условия труда, другие социальные блага.

Трехсторонние соглашения между профсоюзами, работодателями и местными органами власти предусматривают, кроме того, гарантии безопасной для окружающей среды и общества производственной деятельности, определенные нормы развития рыночной экономики и т. п. Принимая на себя взаимные обязательства, договаривающиеся стороны становятся партнерами, участниками социально-экономического развития.

Однако в действительности участники двухсторонних договоров и трехсторонних соглашений не всегда выполняют свои обязательства. Нередки случаи, когда они вовсе не заключаются, что усиливает социальную нестабильность, вносит элементы стихийности и неуправляемости в процессы общественного развития.

Анализ состояния трудовых отношений важен как для теоретического осмысления происходящих в обществе процессов, так и для практики урегулирования трудовых отношений, развития социального партнерства.

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

1. Выявить качественное состояние трудовых отношений на предприятиях и в организациях Вологодской области:

— социальное самочувствие; уровень социальной напряженности в трудовых коллективах;

— характер взаимоотношений между администрацией и работниками; уровень конфликтности;

— изменения в мотивационной структуре труда.

2. Выявить роль и место коллективных договоров и трехсторонних соглашений в урегулировании трудовых отношений, развитии социального партнерства:

— оценки респондентами эффективности коллективных договоров и трехсторонних соглашений;

— оценки респондентами деятельности профсоюзов разных уровней по защите прав трудящихся;

— оценки респондентами деятельности властных структур разного уровня в урегулировании трудовых отношений;

— уровень информированности респондентов о механизмах реализации своих интересов, понимания ими роли и значимости коллективных договоров и трехсторонних соглашений в урегулировании трудовых отношений;

— на основании выводов, полученных в ходе исследования, сформулировать предложения о путях и способах повышения уровня социального партнерства в сфере трудовых отношений.

Эмпирическую базу исследования составили данные социологического опроса, проведенного с 29 сентября по 5 октября 1997 г. Вологодским научно-координационным центром РАН в городах Вологде, Череповце, Грязовце, Кириллове.

Всего было опрошено 503 человека, среди них 164 рабочих и 295 работников, относимых к категории “служащие”, 38 других работников. Это лица, сферой приложения труда которых является промышленность (180 чел.), торговля и сфера обслуживания (111 чел.), наука, культура, здравоохранение, образование (115 чел.) и другие отрасли народного хозяйства (88 чел.). Опрашивались работники предприятий различных форм собственности. Следует заметить, что число опрашиваемых по ряду позиций было не всегда достаточным для репрезентативной оценки. Тем не менее тенденции и в этих случаях проявлялись весьма отчетливо.

В исследовании применительно к теме использовались также данные Вологодского областного комитета государственной статистики.

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

1.1. Оплата труда и уровень жизни как индикаторы трудовых отношений

Одним из обобщающих показателей уровня жизни является соотношение денежных доходов и потребительских расходов (приобретенные потребительские товары и услуги). 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 приобретать 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% 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 соотносятся с заработной платой. Лишь 6,6% опрошенных ответили, что их заработок по основному месту работы зависит от меры их личного труда (наиболее высока 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, труд теряет свою самооценку, а заработная плата утрачивает функцию материального стимулирования высокопроизводительной, эффективной работы.

Задержки с выплатой заработной платы (иногда они достигают нескольких месяцев) 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.

Несомненное практическое значение имеет сравнительный анализ социального положения работающего населения в разрезе территорий (экономико-географических районов) области.

Данные опроса показывают, что по ряду показателей уровня жизни заметно выделяется город Череповец как наиболее благополучный экономико-географический район. Среднемесячный фактический доход на одного члена семьи составил в сентябре, по оценкам опрошенных, в Череповце — 804 тыс. руб., а в Вологде — 372 тыс. руб., в Грязовце и Кириллове — 284 тыс. рублей. Как правило, эти оценки бывают заниженными (на 30—35%). Но соотношение доходов они характеризуют достаточно достоверно.

Соответственно различаются и уровни экономических притязаний. По мнению опрошенных, для нормальной жизни необходимы следующие размеры доходов в месяц на одного члена семьи: Череповец — 3.185 тыс. рублей, Вологда — 2.090 тыс. рублей, Грязовец и Кириллов — 1.240 тыс. рублей. Как видим, при самом высоком по области среднедушевом доходе уровень экономических ожиданий в г. Череповце почти в три раза выше, чем в Грязовце и Кириллове, и в полтора раза выше, чем в Вологде.

Соотношение денежных доходов и потребительских расходов также свидетельствует о существенных различиях в материальном положении работающего населения в разрезе территорий (см. табл. 1).

Как видно из таблицы, денежные доходы работающего населения г. Череповца позволяют ему приобретать больше товаров длительного пользования и больше затрачивать средств на продукты и одежду, чем в Вологде, Грязовце и Кириллове.

Соответственно меняются и показатели социальной идентификации. Большая часть респондентов из г. Череповца относит себя к людям среднего достатка (53,3%), тогда как большинство респондентов из других городов относит себя к бедным и нищим: Вологда (в совокупности 63,8%), Грязовец и Кириллов (73,6%) (см. табл. 2).

Т а б л и ц а 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 нас 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

*Здесь и далее сумма цифр колонки дается с округлением.

Т а б л и ц а 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

Следовательно, можно говорить о неравномерном распределении доходов и различиях в уровнях жизни в зависимости от экономического положения и в целом уровня развития производительных сил того или иного района (города). Череповец с его крупными промышленными предприятиями, производящими продукцию экспортного значения (металл, удобрения), имеющую большой спрос на мировом рынке, оказался в более выгодном экономическом положении и более приспособленным к условиям рынка в сравнении с другими территориями. Здесь выше оплата труда, денежные доходы, потребительские расходы, уровень экономических притязаний работников.

С точки зрения законов рыночной экономики это вполне естественное и закономерное явление. Если же рассматривать этот факт с точки зрения социальной справедливости, его нельзя назвать таковым, ибо ресурсная база социально-экономического развития Череповца создавалась за счет средств всей страны и области, всех налогоплательщиков.

Характерно, что большинство опрошенных череповчан работает в акционерных объединениях (62,7%) и государственных предприятиях (24,9%), в коммерческих структурах и предпринимательстве занято лишь около 10% респондентов. Следовательно, *не форма собственности, а стратегическое значение продукции оказывает решающее влияние на экономическое положение предприятия и через него — на материальное положение работников.*

Однако и в Череповце выделяются большие группы работающего населения с низкими доходами. У 26,2% респондентов-череповчан денег хватает только на приобретение продуктов питания, у 7,4% денег не хватает даже на продукты питания, приходится “влезать” в долги. Каждый третий опрошенный относит себя к бедным (33,0%), каждый пятнадцатый — к нищим (6,7%).

Относительное материальное благополучие работающего населения г. Череповца несколько нивелирует средние показатели,

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, большой процент работников, относящих себя к категориям бедных и нищих, свидетельствуют об острых кризисных явлениях в сфере труда и трудовых отношений.

Назрела острая необходимость в урегулировании трудовых отношений, являющихся основой социального партнерства, и прежде всего более полного учета в производственной деятельности экономических интересов наемных работников на предприятиях (организациях) всех форм собственности.

1.2. Рынок труда и трудовые отношения

Ситуация на рынке труда в городах и районах области довольно сложная и это осознается большей частью работающего населения. Опасность потерять работу воспринимают как вполне возможную реальность 63,7% опрошенных. И только 21,0% считает, что в отношении их это маловероятно. Самый высокий уровень опасений потерять рабочее место отмечен среди рабочих (71,1%). Относительно работающих на предприятиях различных форм собственности наибольшие опасения потерять работу имеют место на государственных предприятиях (69,0%).

На предприятиях г. Череповца проблема обеспечения занятости, судя по опросу, менее остра, чем в других районах (городах), но и здесь больше половины работников не уверены, что не попадут в число безработных (см. табл. 3).

Обращает на себя внимание тот факт, что при высоком уровне личных опасений потерять работу отношение опрошенных к безработице как к социальному явлению неоднородно. 42,8% респондентов считает, что безработица недопустима; 19,1% полагают, что это вполне допустимое явление; 19,9% высказали мнение, что в небольших размерах безработица даже полезна; 4,1% полагают, что безработица необходима для эффективного ведения хо-

зяйства; 14,1% затруднились ответить. Следовательно, в массовом трудовом сознании происходят важные перемены относительно рыночной экономики и ее социальных последствий.

Т а б л и ц а 3

Распределение ответов на вопрос: “Как Вы думаете, насколько вероятно, что при рыночной экономике такие люди, как Вы, могут потерять работу?” (в% к числу ответивших)

Варианты ответов	Вологда	Череповец	Грязовец, Кириллов
Я не работаю, и это мне не грозит	2,7	0,9	4,2
Это вполне вероятно	61,8	57,8	77,2
Это маловероятно	22,1	29,1	4,9
Затрудняюсь ответить	13,5	12,1	13,7
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0

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 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%).

Работники предприятий Череповца более положительно оценивают деятельность своих руководителей по созданию новых рабочих мест и предотвращению массовых увольнений сотрудников, чем в Вологде, Грязовце и Кириллове. Но ориентация на неполную занятость сохраняется и здесь (см. табл. 4).

Таблица 4

Распределение ответов на вопрос:
 “Предпринимает ли администрация Вашего предприятия какие-либо действия, чтобы предотвратить массовые увольнения сотрудников?”
 (в% к числу ответивших)

Варианты ответов	Вологда	Череповец	Грязовец, Кириллов
Ничего не предпринимает	35,5	19,4	39,0
Переводит работников на неполный рабочий день	12,3	14,9	4,6
Представляет отпуска без сохранения содержания	9,4	18,9	24,9
Создает коммерческие структуры для своих работников, помогает в трудоустройстве на других предприятиях	3,6	1,1	0,0
Активно ищет новых поставщиков и рынки сбыта продукции	6,0	10,0	3,6
Затрудняюсь ответить	33,2	35,7	27,9
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0

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, несвоеременно 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.

О невысокой социальной мобильности значительной части работников свидетельствуют и другие данные опроса. Так, на вопрос “Что бы Вы предпочли, если бы могли выбирать?”, респонденты ответили: небольшой, но твердый заработок и уверенность

в завтрашнем дне (42,3%), много работать и хорошо зарабатывать без особых гарантий на будущее (25,8%), иметь собственное дело (20,0%).

Примечательно, что среди работников частного сектора экономики социальная мобильность, готовность к переменам заметно выше, чем на государственных и акционерных предприятиях (см. табл. 5).

Таблица 5

Распределение ответов на вопрос: “Что бы Вы предпочли, если бы могли выбирать?” (в% к числу ответивших)

Варианты ответов	Тип предприятия		
	государственное	акционерное	другое
Небольшой, но твердый заработок и уверенность в завтрашнем дне	48,9	41,2	25,9
Много работать и хорошо зарабатывать без особых гарантий на будущее	22,6	30,5	22,9
Иметь собственное дело	16,8	16,0	40,3
Затрудняюсь ответить	11,7	12,3	10,9
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0

Как видим, готовность к самозанятости (“иметь собственное дело”) у работников предприятий частного сектора в два с лишним раза выше, чем у занятых на государственных и акционерных предприятиях, где в большинстве своем работники предпочитают иметь пусть и небольшой, но твердый заработок и другие социальные гарантии.

На психологическом уровне опасность потерять работу, угроза безработицы отрицательно влияют на взаимоотношения 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 челове-

ке не самые лучшие качества. Ухудшаются, деформируются нравственные отношения между людьми.

Таким образом, все более обостряется проблема обеспечения занятости и предотвращения массовых увольнений трудящихся. Предпринимаемые в этом направлении усилия руководства предприятий явно недостаточны и ориентированы в основном на сохранение неполной занятости, а не на создание новых рабочих мест. Низкая социальная и профессиональная мобильность значительной части наемных работников (особенно на государственных предприятиях) еще более осложняет решение проблемы занятости. Политика в этой области должна быть направлена на поиск путей более эффективной и полной занятости населения.

1.3. Уровень социальной напряженности в трудовых коллективах

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 (хороший — 14,9%; нормальный — 53,8%), довольно высока и доля тех, кто оценил его как конфликтный — 23,1%. Это 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.

Данные опроса показывают прямую зависимость уровня конфликтности в трудовых коллективах и потенциальную готовность к протесту от экономического положения работников. Это особенно заметно при анализе проблем в территориальном разрезе (см. табл. 6).

Т а б л и ц а 6

Распределение ответов на вопрос: "Как Вы оцениваете психологический климат у себя на работе?" (в% к числу ответивших)

Варианты ответов	Вологда	Череповец	Грязовец, Кириллов
Хороший	16,3	17,5	7,7
Нормальный	52,5	63,3	44,0
Конфликтный	21,6	11,0	42,4
Затрудняюсь ответить	9,6	8,2	5,9
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0

Как видно из таблицы, уровень конфликтности в трудовых коллективах г. Череповца в два раза ниже, чем в Вологде, и почти в четыре раза ниже, чем в Грязовце и Кириллове.

Даже длительные задержки заработной платы, судя по опросу, вызывают у череповчан менее острые формы протеста, чем в других районах (городах) (см. табл. 7).

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). Вместе с тем такая потенциальная форма протеста как выдвижение политических требований по отставке руководящих структур в Череповце оказалась более распространенной, чем в Грязовце и Кириллове.

Т а б л и ц а 7

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

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%. Остальные респонденты затруднились ответить.

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

2. РОЛЬ И МЕСТО ДВУХСТОРОННИХ ДОГОВОРОВ И ТРЕХСТОРОННИХ СОГЛАШЕНИЙ В УРЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

2.1. Действенность двухсторонних договоров между профсоюзами и работодателями

Потребность в урегулировании трудовых отношений, как уже отмечалось выше, вытекает из объективного социального положения трудящихся. В этой связи исключительно важным является повышение роли профсоюзов, особенно низовых его звеньев, в защите прав и интересов трудящихся.

Как же обстоит в действительности положение дел на местах?

Согласно данным опроса, 66,3% предприятий имеют профсоюзные организации, на каждом третьем предприятии ее нет (33,7%).

Наибольший удельный вес профсоюзных организаций отмечен в социальной сфере (культура, здравоохранение, образование) и науке (81,6%), в промышленном производстве (74,1%); по формам собственности — в акционерных объединениях (72,8%), на государственных предприятиях (71,8%). Заметно меньше их в торговле и сфере обслуживания (58,3%), в сфере финансов и системе государственного и административного управления (43,7%); по формам собственности — в частном секторе экономики (34,9%).

Как видим, большое количество предприятий и трудовых коллективов с их заботами и проблемами оказались вне сферы влияния низовых профсоюзов. Значит, здесь нет общественного орга-

на, способного в сложной производственной ситуации наладить диалог с администрацией в интересах защиты прав трудящихся.

Влияние профсоюзов на трудовые отношения осуществляется прежде всего через двухсторонние договоры с администрацией предприятия. Большинство опрошенных (59,1%) осознает необходимость заключения такого договора, не поддерживает его — 14,5%; затруднились ответить — 25,9%.

Зависимость ответов респондентов от сферы занятости и типа предприятий прослеживается в табл. 8.

Таблица 8

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

Как видно из таблицы, наибольший удельный вес респондентов, поддерживающих двухсторонние договоры, приходится на отрасли социальной сферы и науки; по формам собственности — на государственные предприятия (организации). Это так называемые “бюджетники”, чье материальное положение в решающей степени зависит от размера и своевременной выплаты заработной платы.

Наименьшая поддержка коллективных договоров наблюдается в финансовой сфере, службах государственного и административного управления; по типу предприятия — в коммерческих структурах и частных предприятиях.

Осознанная большинством респондентов потребность в коллективном договоре не всегда находит адекватное отражение в

практике урегулирования трудовых отношений. Согласно данным опроса, знают о том, что договоры между профсоюзами и администрацией на 1997 год заключены, — 30,4% опрошенных. Знают, что договоры не заключены — 28,4%. Не знают о заключении или незаключении договоров 40,1% респондентов.

Зависимость между количеством заключенных договоров, сферой занятости и типом предприятия видна из табл. 9.

Т а б л и ц а 9

Распределение ответов на вопрос: “Заключила ли администрация предприятия (организации) договор на 1997 год с Вашей профсоюзной организацией?” (в% к числу ответивших)

Варианты ответов	Сфера занятости				Тип предприятия		
	промышленность	торговля, сфера обслуживания	социальная сфера, наука	другое	государственное	акционерное	другое
Да	30,7	33,8	33,4	24,8	30,2	35,7	17,8
Нет	24,9	29,0	24,0	37,7	23,9	25,7	47,7
Затрудняюсь ответить	44,4	37,2	42,6	37,5	45,9	38,6	34,5
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Больше всего коллективных договоров на 1997 г. заключено в торговле, на предприятиях обслуживания, а также в социальной сфере и науке; по формам собственности — в акционерных объединениях. Наименьший удельный вес их — в финансовой сфере, системе административного и государственного управления; по формам собственности — в коммерческих структурах и частных предприятиях.

Таким образом, данные опроса позволяют говорить о некоторых вполне определившихся тенденциях в отношении к профсоюзам и коллективным договорам. Наибольшая потребность в них наблюдается в так называемых “неблагополучных” бюджетных отраслях (социальная сфера, наука), а также в акционерных и государственных предприятиях. Обращает на себя внимание низкий уровень поддержки профсоюзов и сотрудничества с ними в

частном секторе экономики. Предприниматели, финансисты, коммерсанты довольно негативно относятся к созданию на своих предприятиях профсоюзных организаций и заключению коллективных договоров.

В социологическом опросе не ставилась задача изучить мотивы и причины неприятия профсоюзов и двухсторонних договоров теми или иными социальными группами. Можно лишь предполагать, что в основе такого неприятия лежат вполне материальные причины. Так, в частном секторе экономики — это скорее всего прибыль, которая нередко достигается за счет высокой интенсификации наемного труда. Видимо, влияет и отсутствие должной этики предпринимательства.

Сфера финансов и банков — одна из немногих “благополучных” отраслей, где самая высокая оплата труда. Возможно поэтому многие финансовые работники не считают необходимым создание у себя в организации профсоюзов и заключение коллективных договоров.

В службах административного и государственного управления, судя по данным опроса, также слаба поддержка деятельности профсоюзов. В половине организаций этой системы профсоюзы вовсе не созданы (51,0%).

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. На каждом пятом предприятии конфликты происходят редко (20,5%); на каждом седьмом — иногда (14,7%); на каждом двадцатом — часто (4,6%). Более половины опрошенных (54,5%) не знают об этом.

Чаще, чем в других отраслях, конфликты возникают в торговле и промышленности; по формам собственности — на частных предприятиях и в акционерных объединениях (см. табл. 10).

Т а б л и ц а 10

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, простой предприятия и др. отметили как причину конфликтов немногие. На фоне хронических задержек заработной платы эти факторы как бы отходят на второй план, снижается их значимость в трудовых отношениях (см. табл. 11).

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.

Таблица 11

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 зарплаты	20,9	24,2	17,3	11,2	17,6	21,0	18,0
Невыплата зарплаты	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.

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 “выставили” представители социальной сферы и науки (42,7%); по формам собственности — работники государственных предприятий (31,6%). Наименьшее — представители финан-

совой сферы и служб государственного и административного управления (18,1%), а также частного сектора экономики (16,1%).

Такая же закономерность прослеживается и в ответах на вопрос о доверии профсоюзам (см. табл. 12).

Таблица 12

Распределение ответов на вопрос: “В какой мере заслуживает доверия профсоюз Вашей организации (предприятия)?”
(в% к числу ответивших)

Варианты ответов	Сфера занятости				Тип предприятия		
	промышленность	торговля, сфера обслуживания	социальная сфера, наука	другое	государственное	акционерное	другое
Совсем не заслуживает	16,6	10,5	9,9	20,2	13,3	13,5	19,8
Не вполне заслуживает	32,8	34,3	33,0	12,8	27,2	36,7	17,3
Вполне заслуживает	14,7	14,3	24,5	16,7	19,5	17,1	9,7
Затрудняюсь ответить	35,9	40,9	32,6	50,3	40,0	32,7	53,2
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Наибольшее доверие профсоюзам наблюдается со стороны работников социальной сферы и науки. Видимо, это связано прежде всего с тем, что в 1996 и 1997 гг. профсоюзы систем образования, здравоохранения, культуры провели ряд серьезных акций протеста по поводу невыплат заработной платы. Многие из этих акций оказались результативными, что в определенной мере повысило рейтинг профсоюзов.

И еще одна закономерность прослеживается в ходе анализа материала: чем выше уровень материального благосостояния работников, тем меньше потребность в деятельности профсоюзов.

Эта тенденция в определенной мере прослеживается и при анализе трудовых отношений в территориальном разрезе. По ряду признаков среди работающего населения г. Череповца проявляется меньшая, чем в других районах (городах), потребность в де-

тельности профсоюзов. Так, необходимость заключения двухсторонних договоров между профсоюзами и работодателями высказали 57,0% респондентов из г. Череповца при среднем значении этого показателя по области 59,1%; потребность в трехсторонних соглашениях между администрацией области, профсоюзами и работодателями — 37,6% при среднем значении этого показателя 40,4%.

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) нередко по желанию работодателя.

Утверждаются авторитарные методы управления. На многих предприятиях трудовые коллективы выключены из системы

управления предприятием и не имеют реальной возможности отстаивать свои интересы. А профсоюзы всех уровней не стали той организующей силой, которая способна наладить мосты сотрудничества с работодателями и реально защищать права трудящихся.

2.2. Действенность трехсторонних соглашений между местными органами власти, профсоюзами и работодателями

В условиях социально-экономической нестабильности и массовых нарушений прав трудящихся особенно важной становится такая форма социального партнерства как трехсторонние соглашения между местными органами власти, профсоюзами и работодателями. Это важно еще и потому, что в решении многих своих проблем трудящиеся по-прежнему в первую очередь рассчитывают на покровительство государства и институтов местной власти.

Вместе с тем 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, необходимо ли такое соглашение. Зависимость ответов респондентов от сферы занятости и типа предприятий видна из табл. 13.

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 договоров.

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 нем.

Таблица 13

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
Затрудняюсь 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

Наибольший уровень информированности о трехсторонних соглашениях — среди работников социальной сферы и промышленного производства (см. табл. 14), но в целом осведомленность респондентов в этом вопросе крайне низкая. 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.

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.

Таблица 14

Распределение ответов на вопрос: “Между администрацией области, профсоюзами и работодателями каждый год заключаются трехсторонние соглашения. Знаете ли Вы об этом?” (в% к числу ответивших)

Варианты ответов	Сфера занятости				Тип предприятия		
	промышленность	торговля, сфера обслуживания	социальная сфера, наука	другое	государственное	акционерное	другое
Да	25,0	15,3	32,9	23,3	23,3	28,3	15,6
Нет	74,5	83,8	67,1	75,1	75,5	71,1	83,3
Затрудняюсь ответить	0,5	0,9	0,0	1,6	1,2	0,6	1,1
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ данных социологического опроса по проблемам трудовых отношений и социального партнерства показывает:

1. Трудовые отношения между наемными работниками и ра-

ботодателями находятся в кризисном состоянии и остро нуждаются в урегулировании.

На многих предприятиях (организациях), и прежде всего тех, чьим собственником является государство, на длительные сроки задерживается заработная плата, а ее уровень не обеспечивает достойных условий жизни.

Большинство опрошенных трудящихся (57,9%) идентифицируют себя с категорией бедных и нищих, что в целом соотносится с покупательной способностью их заработной платы.

Труд как основной вид деятельности и источник материальных благ в сложившихся условиях перестает быть эффективным способом удовлетворения основных потребностей значительной части населения. А заработная плата утрачивает функцию материального стимула высокопроизводительной эффективной работы.

2. Во многих трудовых коллективах отмечен высокий уровень социальной напряженности. Конфликты по поводу задержки заработной платы приобрели затяжной характер и имеют тенденцию к обострению.

В этих условиях большинство трудящихся склонно к проявлению протеста в тех или иных формах. Потенциальную готовность к активным формам протеста (забастовки, пикеты) выразило 40% работников. Экономические требования постепенно перерастают в политические.

3. Механизмы регулирования трудовых отношений между наемными работниками и работодателями не отлажены. Коллективные договоры и трехсторонние соглашения во многом носят формальный характер, взаимные обязательства не выполняются, не налажен контроль за ходом выполнения договоров и соглашений. На каждом третьем предприятии коллективные договоры вовсе не заключены, что еще больше усиливает социальную незащищенность трудящихся.

Одна из причин такого положения — отсутствие надлежащей правовой базы договоров и соглашений. Они не носят обязатель-

ного характера, работодатель не несет никакой ответственности за невыполнение договорных обязательств, за отказ заключить с профсоюзами договор и т. п.

Принятый недавно Законодательным Собранием депутатов Вологодской области “Закон о социальном партнерстве” регулирует в основном отношения между верхними уровнями местной власти, профсоюзов и работодателей, в нем не прописаны механизмы регулирования трудовых отношений непосредственно в трудовых коллективах. К тому же по причине отсутствия необходимой законодательной базы на федеральном уровне областной “Закон о социальном партнерстве” не всегда способен эффективно влиять на состояние трудовых отношений, улучшение социально-экономической обстановки в области.

4. Большая часть трудящихся высказывает мнение о том, что профсоюзные органы малоактивны, часто не способны реально защитить их права и интересы, склонны к конформизму. Вместе с тем, как показывают практика и данные нашего опроса, и в нынешних сложных экономических условиях профсоюзы могут реально помочь трудящимся. Так, наибольший уровень доверия профсоюзам отмечен среди работников социальной сферы (культура, здравоохранение, просвещение), что во многом связано с рядом успешных акций профсоюзов этих отраслей по выплата задолженностей по заработной плате и др.

Трудящиеся проявляют большую потребность в усилении деятельности профсоюзов всех уровней, ожидают от них более решительного участия в защите свои прав.

5. Частные предприниматели, коммерсанты, финансисты и другие представители частного сектора экономики в большинстве своем негативно относятся к созданию на своих предприятиях профсоюзных организаций, заключению с ними коллективных договоров. Дело, видимо, не только в прибыли, которая нередко достигается за счет усиления интенсификации и нарушения режима труда, но и в неразвитости предпринимательской этики. Полученные от купли-продажи доходы они предпочитают вкла-

дывать в недвижимость, приобретение автомобилей, предметов роскоши и т. п., а не в производство, создание новых рабочих мест и предоставление социальных гарантий своим работникам.

6. Низок уровень информированности работников о деятельности профсоюзов, ходе выполнения коллективных договоров и 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.

7. Особая сложность проблемы урегулирования трудовых отношений состоит в том, что государство и как “глобальный собственник”, в чьем ведении находятся тысячи предприятий (организаций), и как источник регулирования трудовых отношений (законодательная база) на уровне высших своих институтов не выполняет обязательств перед трудящимися.

Как показывают данные опроса, экономическое положение трудящихся на государственных предприятиях даже труднее, чем в частном секторе экономики.

На федеральном уровне нет законов, регулирующих трудовые отношения между наемными работниками и работодателями, предписывающих ответственность последних за невыполнение коллективных договоров, нарушение прав трудящихся.

В этих условиях центр тяжести всей работы по налаживанию делового сотрудничества между профсоюзами и работодателями перемещается в регионы, ложится на местные органы власти. Используя властные рычаги и экономические механизмы, местные органы власти призваны обеспечивать социальные гарантии трудящимся и создавать условия для развития цивилизованной рыночной экономики. И прежде всего необходимо укрепить областную законодательную базу социального партнерства.

8. Необходимость усиления влияния местных органов власти на процесс урегулирования трудовых отношений обусловлен также и тем, что материальное положение трудящихся сильно диф-

ференцируется в зависимости от уровня развития производительных сил того или иного района (города). В наиболее выгодном экономическом положении находятся предприятия г. Череповца, производящие продукцию стратегического значения (металл, удобрения), имеющую большой спрос на мировом рынке.

Эта естественная с точки зрения законов рыночной экономики общественно-производственная ситуация является социально несправедливой, так как ресурсная база предприятий г. Череповца создавалась за счет средств всей страны и области. Такое положение свидетельствует также о неэффективности существующих экономических механизмов территориального перераспределения доходов в целях выравнивания экономических условий хозяйствования и развития отраслей социальной сферы.

На основе анализа социологического материала и выводов исследования предлагается следующее:

1. С учетом современной экономической и социальной обстановки следует разработать модели типовых коллективных договоров, предусмотрев в них необходимые социальные гарантии, и прежде всего минимальные уровни оплаты труда, соответствующие минимальному прожиточному уровню, а также меры материальной или иной ответственности работодателя за длительную задержку заработной платы.

2. Усилить законодательное регулирование рынка труда, спроса и предложения рабочей силы посредством экономических и правовых рычагов, предусмотрев также меры ответственности работодателя за массовое высвобождение работников.

3. С учетом накопленного опыта законотворческой деятельности в области социального партнерства Законодательное Собрание Вологодской области могло бы выступить с законодательной инициативой и разработать проект закона РФ о социальном партнерстве для рассмотрения его в Федеральном Собрании РФ. До принятия федерального закона о социальном партнерстве правовой основой коллективных договоров мог бы стать областной закон "О защите прав трудящихся" (или иная его редакция).

4. Наладить обучение профсоюзов, в особенности лиц, ответственных за подписание коллективных договоров и трехсторонних соглашений. Это могут быть семинары или иные формы учебной деятельности.

5. Ввести в практику публичные отчеты о ходе выполнения коллективных договоров и трехсторонних соглашений.

6. Для повышения этики предпринимательской деятельности, включающей и этику трудовых отношений, областному союзу предпринимателей следует организовать проведение семинаров или иных форм учебной деятельности по указанной проблеме.

7. Законодательному Собранию Вологодской области необходимо усилить работу по совершенствованию экономического механизма (налоговая система) территориального перераспределения доходов в целях выравнивания экономических условий хозяйствования и повышения материального благосостояния населения.

8. Органам власти и управления следует привлечь имеющиеся в области научные учреждения для более глубокого изучения мотивационной структуры трудовой деятельности, всего комплекса мотивационных факторов труда в новых условиях.

СОДЕРЖАНИЕ

А. И. Притыченко. Реформы и профсоюзы 3

Соглашение между администрацией Вологодской области, ассоциацией руководителей предприятий и организаций промышленности, строительства, транспорта и связи, аграрным союзом области и областной федерацией профсоюзов по вопросам социально-экономической политики на 1998 год.. 11

В. А. Ильин, Н. А. Смирнова. Проблемы социального партнерства в сфере трудовых отношений 26

Коллектив авторов

Социальные партнеры

Ответственный за издание — В. Ф. Захаров

Подписано в печать 27.01.98. Печать офсетная. Формат 60х84/16.

Усл. печ. л. 3,49. Тираж 300 экз. Заказ № 5.

Отпечатано в ООО ИПЦ "Легия", г. Вологда, пр. Победы, 30.