

Харченко К.В. Социологическое обеспечение регулирования социально-трудовых отношений на муниципальном уровне // Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Санкт-Петербург, 24-26 апреля 2008 г. – Санкт-Петербург, 2008. – С.325-329.

Харченко К.В.

Социологическое обеспечение регулирования социально-трудовых отношений на муниципальном уровне

Специфика современного этапа управления социально-трудовыми отношениями состоит в том, что управленческое воздействие не может осуществляться иначе, чем косвенными методами. В связи с этим можно говорить о «третьем пути» развития социально-трудовых отношений, в отличие как от советского периода, когда использовались директивные методы управления, так и от 90-х гг. XX в., когда, напротив, сфера труда и занятости регулировалась стихийно, зачастую выходя за пределы правового поля.

Для концептуального объяснения особенностей косвенного управленческого воздействия может быть использована идея мягкого управления¹, которая основывается на следующих положениях:

- усложняется структура объекта управления; многие стороны объекта выходят из поля зрения субъекта, а значит, контролировать результат деятельности становится эффективнее, чем регламентировать процесс;
- объект управления выходит за рамки формальных организаций, будь то клиенты фирмы, независимые жилищно-коммунальные службы или работодатели-частники, а следовательно, управлять этим объектом нужно более тонким путем, чем простая передача директив;
- директивные методы управления, без опоры на человеческие отношения, уже попросту не соответствуют моде, и поэтому могут быть не поняты даже в пределах формальных организаций;
- «усложнившийся» объект управления научился тонко, без внешней видимости противодействовать формальным рычагам управления, что фактически нивелирует ориентацию на результат.

Основное противоречие, характеризующее современное состояние социально-трудовых отношений, состоит в том, что федеральный законодатель, с одной стороны, обеспечивает свободу предпринимательства, затрудняющую муниципальный контроль над

рынком труда, а с другой, старательно защищает права работника, что заставляет предпринимателей практиковать теневую занятость.

«Свобода предпринимательства» выражается, в частности, в том, что немалые трудности вызывают не только попытки управлять социально-трудовыми отношениями, но и обеспечивать их элементарный статистический учет. В частности, такой важный статистический показатель, как средняя заработная плата, федеральная статистика рассчитывает только по крупным и средним предприятиям, и то не все из них сдают статистическую отчетность.

В ситуации правового вакуума единственным способом регулирования социально-трудовых отношений остается социальное партнерство.

Социальное партнерство – это механизм, основанный на преимуществе формализованных отношений между участниками и обеспечивающий реализацию интересов каждой из сторон на взаимовыгодной основе.

Неформальные отношения между властью, работодателями и профсоюзами могут неплохо складываться и стихийно, однако недостаток такого пути состоит в том, что отношения будут завязаны на личности, тогда как человеческий фактор может подвести и, к тому же, ограничен рамками трудоспособного периода одной жизни.

Итак, социальное партнерство имеет две стороны: формальную и содержательную. Формальная сторона – это строительство технологий цивилизованного взаимодействия, которые могут стать брендом, продуктом, реализованным совершенно в других условиях. Содержательная сторона – это реализация интересов путем обмена капиталом (в широкой трактовке П. Бурдые). В стихийно сложившихся системах не обеспечивается равномерной циркуляции капитала, и в этом случае задача инициатора социального партнерства – показать, чем можно поделиться с другими сторонами и чего можно ожидать от них взамен.

Несмотря на законодательные и иные трудности, муниципальные управленческие структуры на территории г. Белгорода пытаются обеспечивать регулирование социально-трудовых отношений достаточно успешно, применяя определенный набор допустимых методов принуждения в сочетании с партнерскими технологиями.

Регулирование сферы труда идет по следующим направлениям:

- Ликвидация задолженностей по заработной плате²;
- Недопущение снижения заработной платы;
- Обеспечение минимального уровня заработной платы работников частных предприятий и акционерных обществ не ниже определенного минимума, который время от времени повышается и в настоящее время составляет 6 тысяч рублей;

- Стимулирование работодателя оказывать дополнительную материальную помощь женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

Чтобы реализовать данные установки, невозможно использовать прямые указания, следовательно, органам власти приходится опираться на косвенные методы, среди которых можно выделить следующие:

- Заключение коллективных договоров;
- Приглашение предпринимателей на трехстороннюю комиссию, состоящую из представителей городской администрации, управления Федеральной налоговой службы и профсоюзов;
- Передача материалов в Прокуратуру;
- Проведение семинаров-совещаний с работодателями коммерческого сектора;
- Ведение базы данных предприятий, не соответствующих планке регулирования;
- Заключение соглашений о партнерстве;
- Инициирование проверок.

В условиях недостатка статистической информации большое значение приобретает организация социологических исследований, которые призваны восполнить зазор между регистрируемыми отношениями и неформальными практиками.

Приведем один небольшой пример. Установление планки минимальной оплаты труда на предприятиях, казалось бы, направлено на повышение оплаты труда в интересах работников. Однако из глубинного интервью можно узнать, что фактическая заработная плата бывает и без того в два раза выше, тогда как данная планка увеличивает долю легальной заработной платы. Фактическая оплата труда при этом уменьшается, поскольку работодатель перекладывает бремя дополнительных налогов на работника. Как следствие, работник неудовлетворен, поскольку не понимает значения отчислений в пенсионный фонд и фонд социального страхования.

Для социологических исследований, призванных служить информационной базой в ходе принятия управленческих решений на муниципальном уровне, ключевым понятием является удовлетворенность.

Фактор удовлетворенности постепенно начинает встраиваться в систему показателей эффективности управления. Так, в Перечне показателей для оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации четыре пункта из сорока трех измеряются в проценте от числа опрошенных, т.е. подразумевают социологическое исследование³. В самом деле, чтобы объективно оценить эффективность того или иного мероприятия, нужно

учесть затраченные («освоенные») ресурсы, социальный эффект и ответную реакцию граждан, не абсолютизируя при этом ни одну из данных составляющих.

В ходе социологического опроса «Удовлетворенность жителей города Белгорода городской средой» (N=2000, репрезентативная выборка населения города старше 18 лет), проведенного Институтом муниципальных проблем в октябре 2007 г., социально-трудовые отношения анализировались, в частности, в контексте параметра «социальное настроение», поскольку удовлетворенность подразумевает как ценностное, так и эмоциональное отношение к своему предмету⁴.

В операциональном плане удовлетворенность понималась нами как наличие положительных чувств и отсутствие отрицательных. Как показал опрос, чувство уверенности в своих силах заработать на жизнь явно выражено у 20,5% респондентов, средне выражено у 42,4%, слабо – у 13,4% и не наблюдается у 8,7% из числа опрошенных. Если к этим данным применить формулу вычисления индекса, приняв для категоричных ответов коэффициенты +1 и -1, а для неуверенных – +0,5 и -0,5, получим значение индекса +0,26, свидетельствующее о положительной тенденции. Между тем, среди других чувств, выраженность которых предлагалось оценить респондентам, уверенность в возможности заработать занимает среднюю позицию: сильнее всего выражена гордость за свой город (индекс равен +0,6), а слабее – уверенность в стабильном будущем (+0,1), надежда на скорое улучшение ситуации (+0,08) и чувство личной безопасности (+0,07).

Что касается отрицательных чувств, страх потерять работу сильно выражен у 6,0% респондентов, средне выражен – у 16,3%, слабо – у 20,0% и отсутствует – у 38%, т.е. индекс получается равным -0,34. Также у респондентов практически отсутствует чувство разочарования в жизни (-0,58), однако противоположный знак имеет индекс выраженности тревоги за будущее молодых (0,24) и тревоги за родных по причине небезопасной жизни (0,21).

Более детальный социологический анализ удовлетворенности населения сферой труда предполагает измерение следующих параметров: доля работающего населения, получающего «черную» и «серую» заработную плату; характер отношений между работодателем и работниками (стиль управления, возможность влиять на принимаемые решения); готовность сменить место работы и необходимые для этого условия; доля свободного времени, занимаемого подработками; приверженность корпоративной культуре; эффективность механизмов регулирования социально-трудовых отношений глазами работника и т.д.

Таким образом, в деле оптимизации точек регулирования социально-трудовых отношений социологические данные могут стать существенным дополнением официальной статистики.

Примечания

-
- ¹ Попытка белгородских социологов осмыслить феномен мягкого управления предпринята в рамках сборника статей: Технологии мягкого управления в социальных системах: Сборник научных трудов / Отв. ред. Л.Я. Дятченко. – Белгород: Изд-во БелГУ, 2007. – 200 с.
- ² По данным Управления по труду и социальному партнерству администрации г. Белгорода, на 1 января 2007 года просроченную задолженность по заработной плате имели всего три предприятия города, сумма задолженности составила 615 тыс. рублей.
- ³ Перечень показателей для оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации: Утвержден Указом Президента РФ от 28 июня 2007 г. №825.
- ⁴ Патрушев В.Д., Калмакан Н.А. Удовлетворенность трудом: социально-экономические аспекты. – М.: Наука, 1993. – С.10.