

С.Н. ТАТАРНИКОВА,

М.А. МАЛЫШЕВ

**РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНОГО
ПАРТНЁРСТВА И РЕГУЛИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИЯХ Г. МОСКВЫ
(результаты социологического опроса)¹**

Социологический опрос работающих москвичей, посвящённый выявлению роли профсоюзов в развитии социального партнёрства и регулировании социально-трудовых отношений в организациях г. Москвы, проводился Учебно-исследовательским центром Московской федерации профсоюзов в апреле-июне 2006 года. Исследование проходило на предприятиях и организациях пяти крупнейших отраслей. Методом анкетирования было опрошено 717 респондентов - работников образования и науки, здравоохранения, строительства и промышленности строительных материалов, жилищно-коммунального хозяйства (профсоюз муниципальных работников г. Москвы), железнодорожников и транспортных строителей.

**1. Актуальные проблемы социально-трудовых отношений
в организациях города Москвы**

Для оценки состояния социально-трудовых отношений в ходе исследования были проведены измерения *удовлетворённости* работников такими существенными аспектами этих отношений как 1) размер оплаты труда; 2) система оплаты труда; 3) режим труда и отдыха; 4) безопасность труда; 5) социальные льготы; 6) психологический климат в коллективе.

¹ Авторы научной статьи – сотрудники информационно-исследовательского отдела Учебно-исследовательского центра Московской федерации профсоюзов:

С.Н. Татарникова – заведующая отделом;

М.А. Малышев – заместитель заведующего отделом.

В обобщённом виде результаты¹ опроса представлены на рис. 1:

Рис. 1.



Как видим, больше всего работников в их организациях **удовлетворяют безопасность труда, психологический климат в коллективе**, применяемый **режим труда и отдыха**. Удовлетворённость системой оплаты труда и социальными льготами находится в зоне слабых положительных значений. Единственный индикатор, оказавшийся в зоне отрицательных значений – это **размер оплаты труда**. Несмотря на то, что средняя заработная плата по Москве в последние годы росла устойчивыми темпами, большинство респондентов не рассматривают получаемый ими заработок в качестве достойного и способного обеспечить воспроизводство рабочей силы в условиях постоянно дорожающей жизни в мегаполисе.

¹ В ходе вычислений суммировались полученные данные, причем значения "да" и "нет" умножались на коэффициенты "1" и "-1", а значения "скорее да" и "скорее нет" - на коэффициенты "0,5" и "-0,5" (т.е. рассматривались как усредненные показатели частичной удовлетворенности или частичной неудовлетворенности). Представленная на графике шкала имеет максимальное значение 100, возможное в том случае, если бы все участники опроса ответили "да" и минимальное значение -100, возможное в том случае, если бы все они ответили "нет".

Рассмотрим особенности отношения различных групп респондентов к конкретным аспектам труда на своём предприятии.

Размер оплаты труда. Неудовлетворённость работников размером получаемой ими заработной платы смело можно назвать массовым явлением (см. Рис. 2).

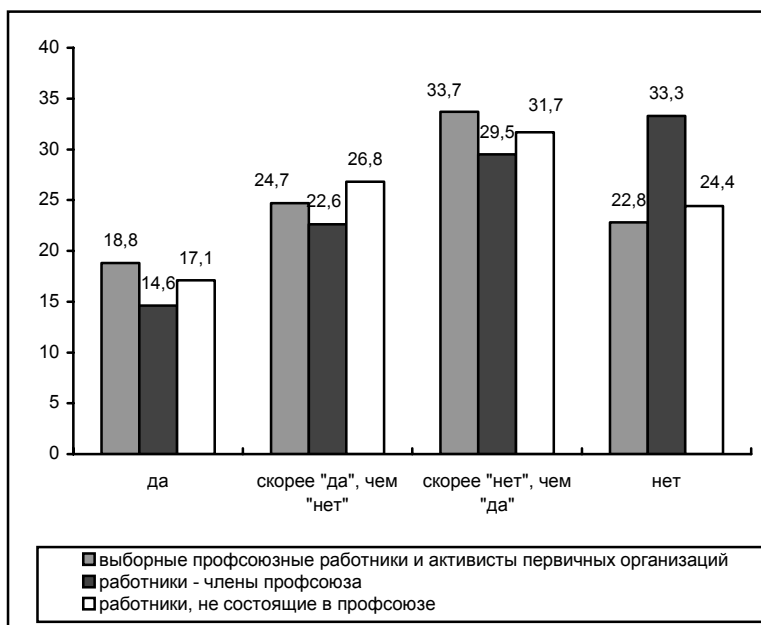
Особенно недовольны размером оценки своего труда:

- как показало сравнение выборочной совокупности по отраслевому признаку: работники образования (44% ответов "нет"),
- как показало сравнение по признаку возраста: молодёжь (37,6%),
- как показало сравнение по признаку статуса в производственной иерархии: рабочие (35,6%),
- как показало сравнение по признаку стажа работы в организации: работники, проработавшие в ней 10 и более лет (34,8%).

Рис. 2.

УДОВЛЕТВОРЁННОСТЬ РАЗМЕРОМ ОПЛАТЫ ТРУДА

(в процентах от общего числа респондентов в каждой группе)

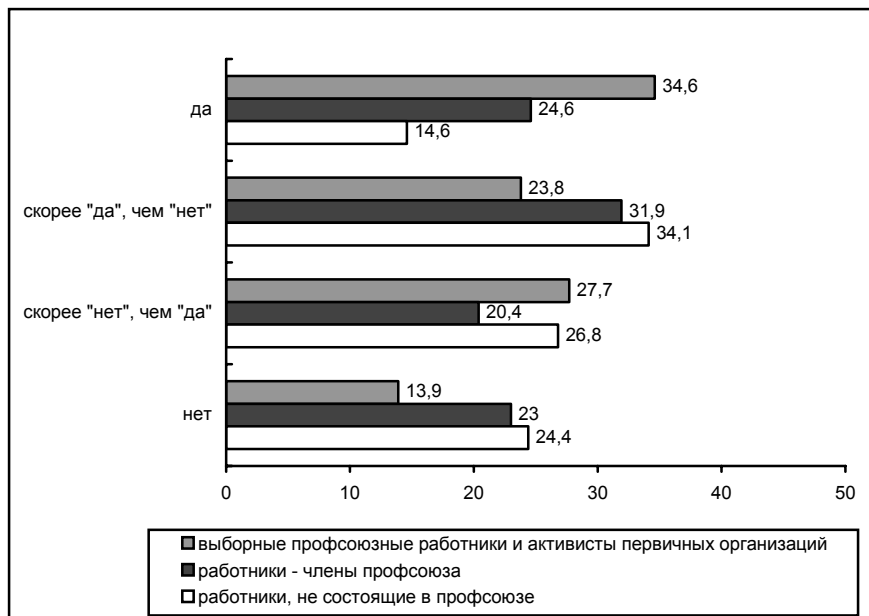


Система оплаты труда. Система оплаты труда в организациях, как показано на рис. 3, вызывает неоднозначные отзывы респондентов, со слабым перевесом в сторону положительных суждений.

Рис. 3.

УДОВЛЕТВОРЁННОСТЬ СИСТЕМОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

(в процентах от общего числа респондентов в каждой группе)



Обращает на себя внимание тот факт, что выборные профсоюзные работники и активисты в большей степени удовлетворены системой оплаты труда, чем остальные участники опроса. Возможно, это связано с тем, что эта группа респондентов непосредственно участвует в установлении системы оплаты труда в своих организациях (через коллективный договор или через процедуру учета мнения выборного профсоюзного органа). Поэтому систему оплаты труда выборные профсоюзные работники и активисты в какой-то мере рассматривают как "плоды собственного труда", отсюда и более благожелательное к ней отношение. Примерно так же оценивают систему оплаты труда и представители администрации: среди руководителей разного уровня полную удовлетворённость этим аспектом социально-трудовых отношений высказали 31,2% респондентов.

Рабочие оказались единственной группой респондентов, в которой сумма отрицательных суждений ("нет" и "скорее нет, чем да" – 57,5%) превысила сумму положительных суждений ("да" и "скорее да, чем нет" – 42,5%). Этот факт заслуживает дальнейшего исследования. В этой связи мы можем сделать два взаимоисключающих предположения, нуждающихся в доказательстве или опровержении на основании эмпирических данных:

1) Система оплаты труда рабочих является более несправедливой и несовершенной, по сравнению с системой оплаты труда специалистов и руководителей.

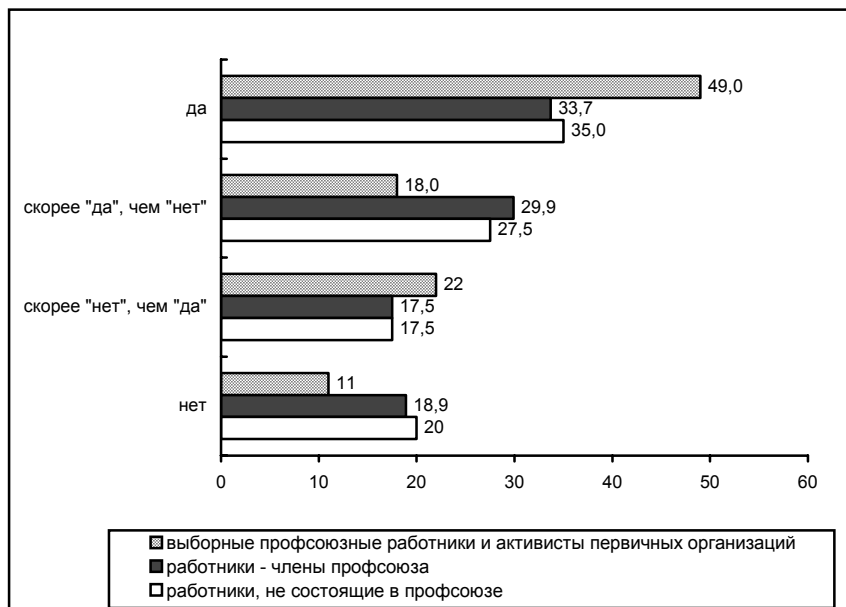
2) Система оплаты труда рабочих не является более несправедливой и несовершенной, чем система оплаты труда специалистов и руководителей, однако на предприятиях, в организациях уделяется недостаточное внимание разъяснению рядовым работникам тех принципов, на которых она базируется.

Режим труда и отдыха. Этот аспект труда в целом устраивает большинство опрошенных (см. Рис. 4).

Рис. 4.

УДОВЛЕТВОРЁННОСТЬ РЕЖИМОМ ТРУДА И ОТДЫХА

(в процентах от общего числа респондентов в каждой группе)



Как и в случае с системой оплаты труда, режим труда и отдыха устраивает выборных профсоюзных работников и активистов первичных организаций в большей мере, чем рядовых членов профсоюза и работников, не состоящих в профсоюзе.

Чаще всего полную или частичную неудовлетворённость режимом труда и отдыха высказывали рабочие (46,2%), в то время как у специалистов (33,2%), у руководителей разного уровня (25,7%) этот показатель заметно ниже. Можно предположить, что причиной недовольства рабочих являются неудобные графики сменности.

При анализе полученных данных по отраслевому признаку, можно увидеть, что максимальное недовольство режимом труда и отдыха испытывают работники образования (55,3% ответов "нет" и "скорее нет, чем да"). Это выглядит парадоксально, с учётом того, что для педагогических работников законодательством установлена сокращённая продолжительность рабочего времени и удлинённый ежегодный отпуск. Скорее всего, в основе негативных настроений работников образования скрывается усталость от дополнительной учебной нагрузки, которую им приходится брать ради увеличения своего заработка, а также недовольство, которое они испытывают в отношении не всегда удачно составленного расписания занятий.

Безопасность труда. Это на сегодняшний день наиболее "безупречный" аспект труда в организациях.

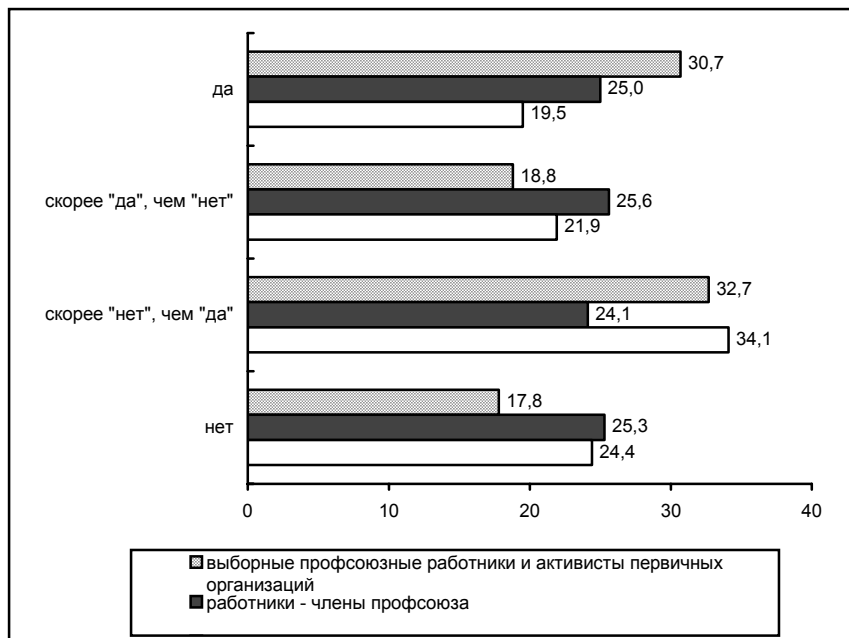
Оценивая степень удовлетворённости состоянием дел в этой области трудовых отношений, ответы "да" и "скорее да, чем нет" выбрали 72,3% выборных профсоюзных работников и активистов, 63,6% членов профсоюза и 62,5% работников, не состоящих в профсоюзе.

Полученные результаты могут рассматриваться как свидетельство эффективности усилий сторон социального партнёрства в Москве по реализации Закона города Москвы "Об охране труда в городе Москве" и положений Московского трёхстороннего соглашения, направленных на создание благоприятных условий труда в организациях города.

Социальные льготы, которые организации предоставляют своим работникам, вызывают у них неоднозначную оценку (см. Рис. 5).

УДОВЛЕТВОРЁННОСТЬ СОЦИАЛЬНЫМИ ЛЬГОТАМИ

(в процентах от общего числа респондентов в каждой группе)



Можно отметить, что женщины предъявляют к социальным льготам большие требования, чем мужчины, поэтому они чаще сообщали о недовольстве (27,6% ответов "нет" по сравнению с 18% у мужчин).

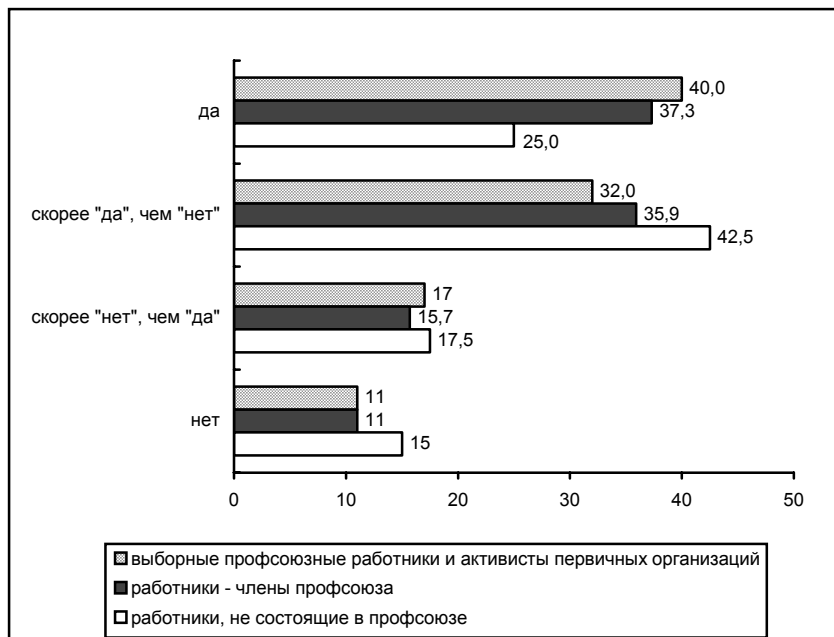
Максимальную удовлетворённость социальными льготами продемонстрировала молодёжь в возрасте до 30 лет (61,4% ответов "да" и "скорее да, чем нет"). Скорее всего, это связано с тем, что у молодёжи, в отличие от старших по возрасту групп респондентов, нет возможности сравнивать объём и содержание льгот во времени (а такое сравнение, в большинстве случаев, оказывается не в пользу сегодняшнего дня).

Чаще всего удовлетворённость предоставляемыми им социальными льготами высказывали железнодорожники (66,7% ответов "да" и "скорее да, чем нет"), а неудовлетворённость – работники образования (73,2% ответов "нет" и "скорее нет, чем да").

Психологический климат в коллективе. Этот аспект трудовых отношений в большей или меньшей степени устраивает большинство участников опроса (см. Рис. 6).

Рис. 6.

УДОВЛЕТВОРЁННОСТЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ КЛИМАТОМ В КОЛЛЕКТИВЕ (в процентах от общего числа респондентов в каждой группе)

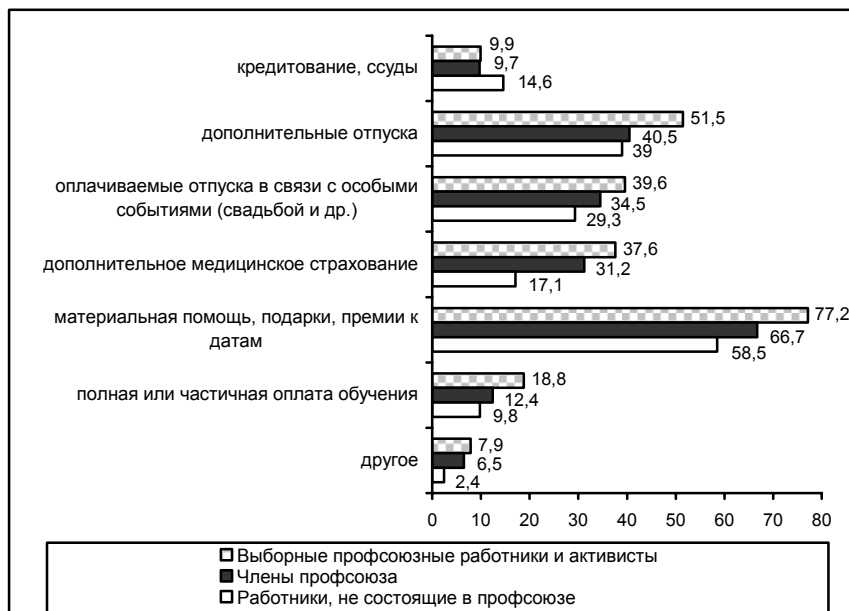


Интересно, что различий между разными группами респондентов в оценке психологического климата в коллективе практически нет. Можно отметить, что больше всего он устраивает работников, недавно пришедших в организацию – со стажем до одного года (53,9% ответов "да" и 38,5% "скорее да, чем нет"), молодёжь (46,8% ответов "да" и 33% "скорее да, чем нет") и лиц в возрасте старше 60 лет (48,7% ответов "да" и 24,3% "скорее да, чем нет"), работников здравоохранения (48,7% ответов "да" и 28,4% "скорее да, чем нет").

Исследование показало, что в большинстве организаций применяются *условия труда и социальные гарантии, улучшающие положение работников по сравнению с законодательством* (см. Рис. 7).

**КАКИЕ УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ,
УЛУЧШАЮЩИЕ ПОЛОЖЕНИЕ РАБОТНИКОВ ПО СРАВНЕНИЮ С
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, ПРИМЕНЯЮТСЯ В ВАШЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

(в процентах от общего числа респондентов в каждой группе)



Самой распространённой формой социальной поддержки работников является предоставление материальной помощи, вручение подарков, премий к юбилейным и памятным датам, что было отмечено большинством респондентов. Достаточно распространённым явлением можно считать предоставление ежегодных дополнительных отпусков и отпусков в связи с особыми событиями в жизни работника (свадьба и др.), дополнительное медицинское страхование работников. А вот полная или частичная оплата обучения, кредитование и ссуды работникам практикуются довольно редко.

В дополнительных ответах респондентами были названы: "Детский отдых", "Санаторное лечение", "Оплата больничного листа по беременности и родам до среднего заработка", "Страхование", "Выделение автотранспорта за 50%", "Бесплатные билеты (проездные)", "Неполный рабочий день", "Оплата экскурсий" и др.

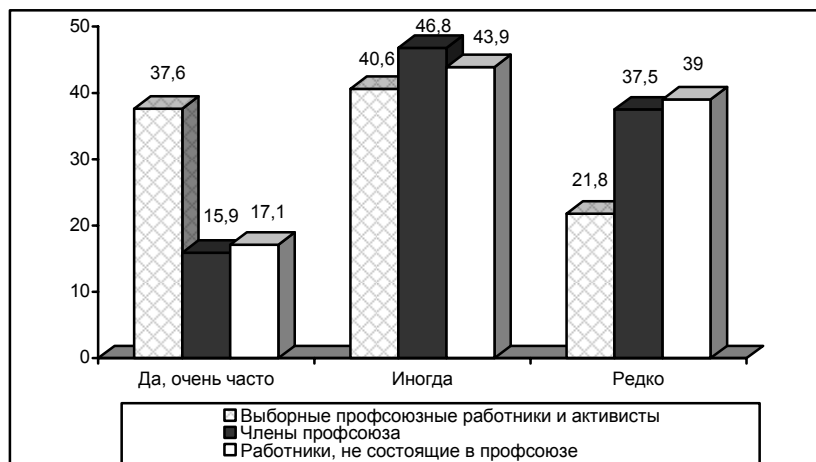
Согласно полученным данным, большинство социально-трудовых гарантий, применяемых в организациях сверх требований законодательства, распространяется на всех работников. Однако такие гарантии как дополнительное медицинское страхование, полная или частичная оплата обучения в большей мере предназначены для руководящих работников. Так, позицию "дополнительное медицинское страхование" отметили 41,3% руководителей, 32,4% специалистов, 18,9% рабочих. Позицию "полная или частичная оплата обучения" отметили 30,3% руководителей, 9,7% специалистов, 12,1% рабочих.

Исследование показало, что большинство работников трудится в относительно спокойной обстановке, сталкиваясь с теми или иными **социально-трудовыми проблемами** время от времени ("иногда") или достаточно редко (см. Рис. 8). Больше всего эти проблемы беспокоят железнодорожников (28,3% ответов "да, очень часто"), а меньше всего – работников образования (45,7% ответов "редко").

Рис. 8.

ПРИХОДИТСЯ ЛИ ВАМ ЛИЧНО СТАЛКИВАТЬСЯ С СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ПРОБЛЕМАМИ НА ВАШЕЙ РАБОТЕ

(в процентах от общего числа респондентов в каждой группе)



Особенно часто с социально-трудовыми проблемами встречаются выборные профсоюзные работники и активисты (37,6%) и руководители разного уровня (35,8%). В этом нет ничего удивительного. И те, и другие имеют дело

не только с собственными проблемами, но и с заботами руководимых ими людей.

По мере увеличения стажа работы в организации, работник все больше осознает несовершенство сложившихся социально-трудовых отношений. Доля работников со стажем до одного года, отметивших, что им "очень часто" приходится сталкиваться с различными проблемами, составила - 7,7%, со стажем от 1 до 5 лет – 14,2%, со стажем от 5 до 10 лет – 16,2%, со стажем свыше 10 лет – 22,9%.

Самая серьёзная проблема, с которой сталкиваются работники – это оплата труда (точнее говоря, её недостаточный характер). Особенно эта проблема волнует рабочих (60,6%) и работников здравоохранения (68%). На втором месте по значимости – "режим труда, предоставление отпуска", на третьем и четвертом – "организация труда" и "предоставление социальных льгот и гарантий" (см. Таблицу 1).

Таблица 1.

В КАКОЙ СФЕРЕ ЭТИ ПРОБЛЕМЫ (ранжированное распределение данных)	%
оплата труда	48,9%
режим труда, предоставление отпуска	28,6%
организация труда	25,6%
предоставление социальных льгот и гарантий	25,4%
устаревшее оборудование и технологии	18,3%
конфликты с администрацией (начальством)	16,9%
охрана труда, соблюдение техники безопасности	16,8%
конфликты с коллегами, с другими подразделениями организации	6,3%
другое	4,1%

Важно подчеркнуть, что выборные профсоюзные работники и активисты в 1,5-2 раза чаще, чем остальные участники опроса, сталкиваются с проблемами режима труда, предоставления отпусков, охраны труда, соблюдения техники безопасности, предоставления социальных льгот и гарантий. Это показывает, на каких направлениях регулирования социально-трудовых отношений сосредоточено в настоящее время внимание профсоюзных представителей. В то же время работники, не состоящие в профсоюзе, в 3 раза чаще,

чем их коллеги – члены профсоюза, сталкиваются с проблемой конфликтов на рабочем месте. Это свидетельствует о том, что деятельность профсоюзных организаций по предотвращению и разрешению социально-трудовых конфликтов приносит свои реальные плоды.

Исследованием отмечена повышенная обеспокоенность железнодорожников - вопросами режима труда, предоставления отпуска (40,9%), организации труда (34%), охраны труда, соблюдения техники безопасности (24,5%); медиков - конфликтами с администрацией (21,3 %) устаревшим оборудованием и технологиями (28%); строителей - предоставлением социальных льгот и гарантий (31,2%).

Руководителей разного уровня особенно волнуют проблемы конфликты с начальством, а также с коллегами, с другими подразделениями организации. Повышенная обеспокоенность конфликтами с коллегами характерна также для работников в возрасте свыше 60 лет. Скорее всего, это следствие чувства тревоги в отношении сохранения рабочего места, характерного для лиц пенсионного возраста. Некоторые пожилые работники считают, что они раздражают коллег, желающих, чтобы те быстрее отправились на пенсию. В этой группе респондентов проблему конфликтов с коллегами отметили 18,9% участников опроса, в то время как даже в ближайшей к ним по возрасту группе респондентов от 51 до 60 лет – только 3,5%.

В ”других” ответах работники отмечали самые разнообразные проблемы, с которыми они сталкиваются в своей организации – *”Несоответствие специалистов своим разрядам”, ”Нет путевок в санатории, дома отдыха”, ”Плохо оборудован кабинет”, ”Общественные работы в выходной день” и др.*

2. Социальное партнёрство в организациях города Москвы

Для изучения современного состояния отношений социального партнёрства в организациях города Москвы в ходе исследования выяснялись следующие вопросы:

- осведомлённость работников о содержании коллективного договора;
- их мнение о роли коллективного договора в защите интересов наёмных работников;
- оценка работниками уровня выполнения работодателем обязательств по коллективному договору;

- фактическая информация о формах контроля за реализацией коллективного договора и участия в этом контроле работников.

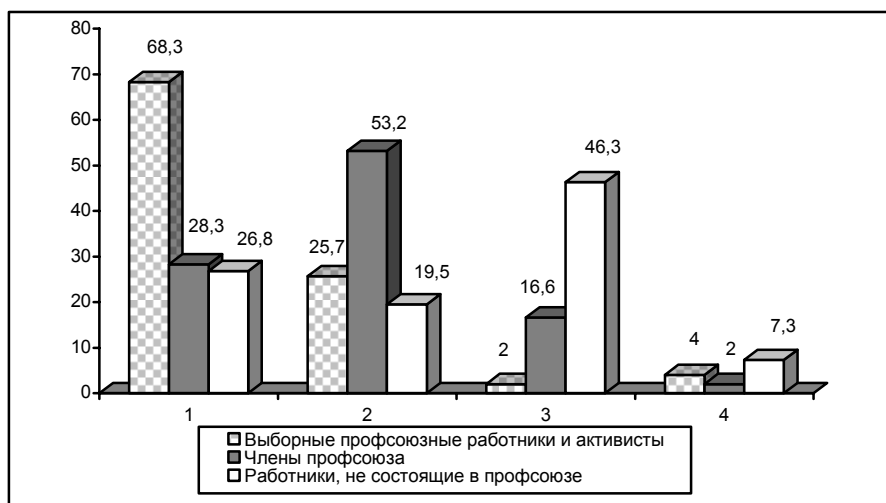
Осведомлённость работников о содержании коллективного договора.

Как показал опрос (см. Рис. 9), в большинстве своём работники знают – хотя бы выборочно – содержание заключённого в организации коллективного договора. При этом очевидно, что профсоюзные организации проводят в своих рядах информирование по этому вопросу, поскольку осведомлённость членов профсоюза заметно выше, чем осведомлённость работников, в нём не состоящих.

Рис. 9.

ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

(в процентах от общего числа респондентов в каждой группе)



1. Да, знаю его хорошо.
2. Знаю отдельные положения.
3. Знаю, что он есть, но с содержанием не знаком.
4. В нашей организации коллективный договор не заключён.

Осведомлённость руководителей (60,6% ответов ”да, знаю его хорошо”) оказалась практически на том же уровне, что и у профсоюзных работников и активистов (68,3%). В то же время у специалистов (33,4%) и в особенности у рабочих (12,9%) такой ответ встречается заметно реже.

Исследованием отмечен довольно высокий уровень незнания рабочими и молодёжью содержания коллективного договора. Каждый третий рабочий и каждый четвёртый респондент в возрасте до 30 лет сообщили, что знают о существовании в организации коллективного договора, но не знакомы с его содержанием.

Мнение работников о роли коллективного договора в защите их интересов. Как видно на гистограмме (см. Рис. 10), 55,4% выборных профсоюзных работников и активистов и 41,7% членов профсоюза отмечают значение коллективного договора в защите их интересов.

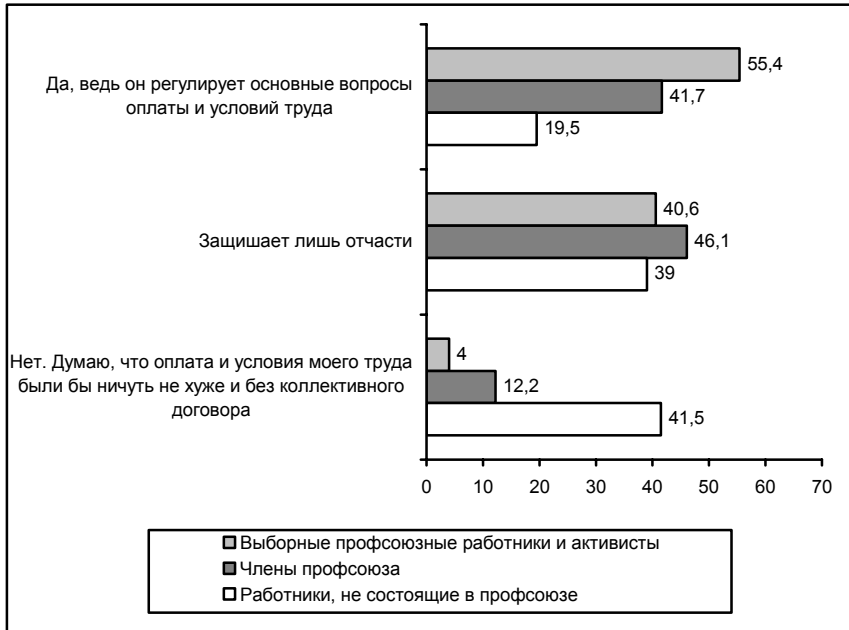
В то же время 41,5% работников, не состоящих в профсоюзе, убеждены, что оплата и условия их труда были бы ничуть не хуже и без колдоговора. Это вполне объяснимо. Как показывают исследования, проводившиеся в последние годы по теме мотивации профсоюзного членства, уверенность части работников в том, что они сумеют собственными силами отстоять свои интересы – немаловажная причина отказа от участия в профсоюзе. Нам представляется, что такой подход следует объяснять не только непониманием и незнанием роли профсоюзов в деле защиты прав и интересов работников, но и недостаточно эффективной работой профсоюзных организаций, тем, что слова у них не всегда подкрепляются делами.

Наибольшее число респондентов, отмечающих роль коллективного договора в регулировании основных вопросов оплаты и условий труда, работают на железнодорожном транспорте (50,9%) и в сфере образования (51%). Женщины высказывали положительные мнения о коллективном договоре несколько чаще, чем мужчины (44,5% по сравнению с 38,4%). Отметим, что суждения работников по этому вопросу практически не зависят от их возраста и стажа работы в данной организации.

Выше уже отмечалась слабая осведомлённость рабочих о содержании коллективного договора. Как результат – выявленное в ходе исследования скептическое мнение этой группы респондентов о его значении. Только 24,2% рабочих отмечают важность колдоговора в защите их интересов как наёмных работников (в то время как среди руководителей значение этого показателя составляет 49,5%, среди специалистов – 45,8%). Большинство рабочих либо считают, что коллективный договор защищает их интересы лишь отчасти (56,8%), либо вообще отрицают его значение (18,9%).

**СЧИТАЕТЕ ЛИ ВЫ, ЧТО КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЗАЩИЩАЕТ
ВАШИ ИНТЕРЕСЫ КАК НАЁМНОГО РАБОТНИКА**

(в процентах от общего числа респондентов в каждой группе)



Оценка работниками уровня выполнения работодателем обязательств по коллективному договору. Интересно, что большинство участников опроса оказались единодушны во мнении, что обязательства работодателя по коллективному договору выполняются частично. Так считают 52,5% выборных профсоюзных работников и активистов, 57,9% членов профсоюза и 61% работников, не состоящих в профсоюзе. Чаще всего этот ответ отмечали рабочие (68,9%).

Полученные данные свидетельствуют о том, что практика социального партнёрства на его локальном уровне далека от совершенства. Невыполнение работодателями части обязательств по коллективному договору, отсутствие на законодательном уровне эффективных и весомых механизмов воздействия на нарушителей, недостаточно жёсткая позиция профсоюзных организаций – всё это вызывает у значительной части работников сомнения в действенно-

сти коллективного договора как инструмента защиты интересов людей наёмного труда.

Существует заметный разрыв во мнениях выборных профсоюзных работников и активистов, рядовых членов профсоюза и работников, не состоящих в профсоюзе. О том, что коллективный договор выполняется полностью, сообщили 45,5% выборных профсоюзных работников и активистов, 32,8% членов профсоюза и 17,1% работников, в нём не состоящих. А между тем все они работают в одних и тех же организациях. Следовательно, причину расхождений стоит искать в неэффективной системе информирования о ходе контроля за выполнением коллективного договора. Судя по всему, эта информация распространяется в основном среди профсоюзного актива и представителей администрации. В подтверждение этого предположения приведем следующие факты: о полном выполнении коллективного договора в ходе опроса сообщили 44% руководителей, 36,3% специалистов и 15,9% рабочих.

Фактическая информация о формах контроля за реализацией коллективного договора и участия в этом контроле работников. На открытый вопрос анкеты "Форма контроля за реализацией коллективного договора и Вашего участия в этом?" ответили 31% выборных профсоюзных работников и активистов и 30,3% руководителей. В то же время, рядовые работники отвечали на него вдвое менее активно (16,3% членов профсоюза и 17,1% работников, в нём не состоящих; 16,9% специалистов и 13,6% рабочих).

Наиболее часто упоминались следующие формы контроля:

- работа комиссии по контролю за выполнением коллективного договора;
- проведение (один или два раза в год) конференций (собраний) по контролю за выполнением коллективного договора;
- отчёты на профсоюзном собрании (конференции);
- отчёты на совместных заседаниях администрации и профкома;
- ознакомление работников с письменным отчётом о выполнении коллективного договора.

Одновременно следует подчеркнуть, что примерно треть из ответивших на вопрос респондентов сообщили, что они вообще не участвуют в контроле за выполнением коллективного договора. Очевидно, что профсоюзным организациям необходимо шире привлекать рядовых работников к процедуре контроля. Это будет не только усиливать позиции профсоюза во взаимодей-

ствии с работодателем, но и способствовать росту у работников мотивации профсоюзного членства.

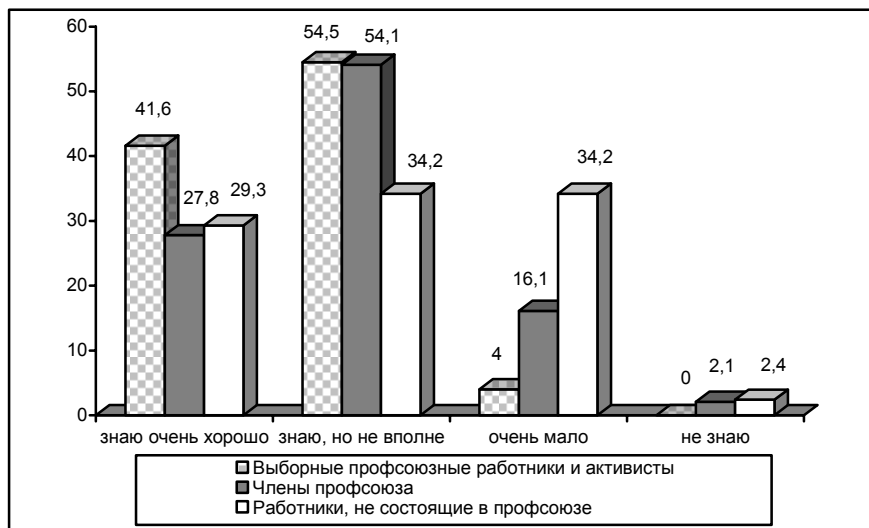
3. Знание работниками своих трудовых прав и готовность их отстаивать

По данным, полученным в ходе опроса, большинство выборных профсоюзных работников и активистов, равно как и рядовые члены профсоюза, ощущают себя не вполне знакомыми со своими правами, установленными трудовым законодательством (см. Рис. 11). Но при этом они видят себя в данном вопросе более подготовленными, чем их коллеги, не состоящие в профсоюзе. Респонденты – не члены профсоюза очень мало знают о своих трудовых правах. Это связано с тем, что эти работники не входят в организацию, в которой им могли бы разъяснить эти права, а читать соответствующую литературу у них нет либо возможности, либо желания.

Рис. 11.

ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ СВОИ ТРУДОВЫЕ ПРАВА, УСТАНОВЛЕННЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ

(в процентах от общего числа респондентов в каждой группе)



Если сравнивать респондентов по возрастным группам, то лучше всех, по собственной оценке, знают свои трудовые права работники в возрасте от 51 до 60 лет (46% ответов "знаю очень хорошо") и в возрасте свыше 60 лет

(48,6%). Возможно, это связано с тем, что люди предпенсионного и пенсионного возрастов испытывают повышенную тревогу в отношении сохранения своего рабочего места, и стараются быть максимально подготовленными на случай неблагоприятных для них событий.

Хуже всех знают свои трудовые права представители рабочих специальностей. Если среди руководителей 53,2% респондентов отметили, что "очень хорошо" подготовлены по данному вопросу, среди специалистов – 30%, то среди рабочих – 9,8%. Более трети (36,3%) рабочих сообщили, что знают свои трудовые права "очень мало" или не знают их вообще.

Полученные данные свидетельствуют о невысоком уровне правовой культуры работников. Думается, что профсоюзным организациям следует уделять повышенное внимание организации широкомасштабного правового просвещения членов профсоюза и всех заинтересованных работников, тем более что в настоящее время существует серьёзный информационный повод для проведения лекций и бесед в организациях – изменения, которые были внесены в Трудовой кодекс РФ в 2006 году.

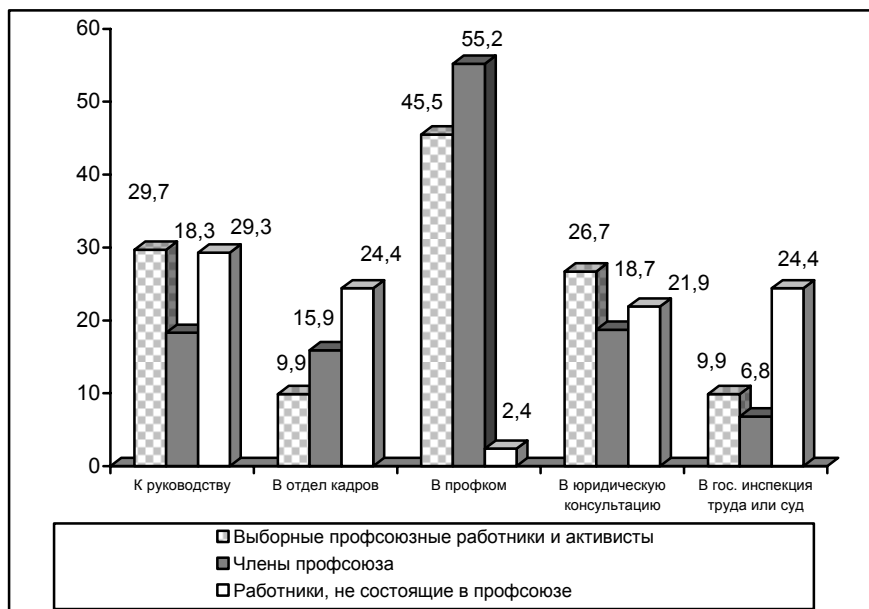
Рассмотрим, каким образом работники *получают информацию о своих трудовых правах*. На первом месте по значению для выборных работников и активистов оказалось обучение в Учебно-исследовательском центре МФП и на Центральных профсоюзных курсах МФП (50,5%). В то же время 60,7% членов профсоюза и 75,6% работников, в нём не состоящих, заявили, что узнают о своих трудовых правах самостоятельно. В то же время важным источником информации для каждого третьего члена профсоюза и для каждого девятого работника, в нём не состоящего, являются беседы с профсоюзным лидером. Это, конечно же, скромный результат, свидетельствующий о том, что личное общение как ресурс профсоюзного лидерства используется в первичных организациях довольно слабо.

Интересно, что 11,2% рядовых членов профсоюза и 7,3% не членов профсоюза узнали о своих трудовых правах в ходе профсоюзного обучения. Можно предположить, что это результат выездного обучения, осуществляемого Учебно-исследовательским центром МФП по заявкам членских организаций Московской федерации профсоюзов на предприятиях и в организациях города. Особенно часто отмечали роль профсоюзного обучения как источника получения знаний о своих трудовых правах работники здравоохранения (29,3%) и железнодорожники (23,3%).

Обращение в профсоюзный комитет в случае нарушения трудовых прав – *основной способ действий*, который предполагают для себя члены профсоюза (см. Рис. 12).

Рис. 12.

К КОМУ, В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ, ВЫ ОБРАТИТЕСЬ ЗА ПОМОЩЬЮ В СЛУЧАЕ НАРУШЕНИЯ ВАШИХ ТРУДОВЫХ ПРАВ
(в процентах от общего числа респондентов в каждой группе)



Выяснилось, что респонденты со значительным стажем работы гораздо в большей мере склонны обращаться к помощи профкома (54%), чем те, кто недавно пришел на предприятие (34,6%). Чем выше уровень образования работника и его положение в производственной иерархии, тем в большей мере он склонен обращаться за помощью в разрешении конфликта в профсоюзный комитет. В то же время, чем моложе респондент, чем меньше его стаж на предприятии и ниже его статус, тем в большей степени он нацелен на поиск помощи со стороны вышестоящего руководства и специализированных административных служб организации.

Заслуживает внимания тот факт, что молодёжь меньше, чем представители других возрастных групп, рассчитывает на помощь профкома (38,5%), но

при этом больше, чем остальные – на эффективность вмешательства вышестоящего руководства (28,4%).

Следует отметить некоторые гендерные различия в тех способах реагирования, которые предполагают для себя работники. Женщины чаще, чем мужчины, выбирали обращение в профсоюзный комитет (49,9% по сравнению с 45,2%) или в юридическую консультацию (22,1% по сравнению с 16,8%), а мужчины чаще, чем женщины, высказывали намерение напрямую обратиться в государственную инспекцию труда или в суд (11,6% по сравнению с 6,4%).

Среди самостоятельно сформулированных ответов на поставленный вопрос чаще всего повторялся ответ об обращении в вышестоящий профсоюзный орган.

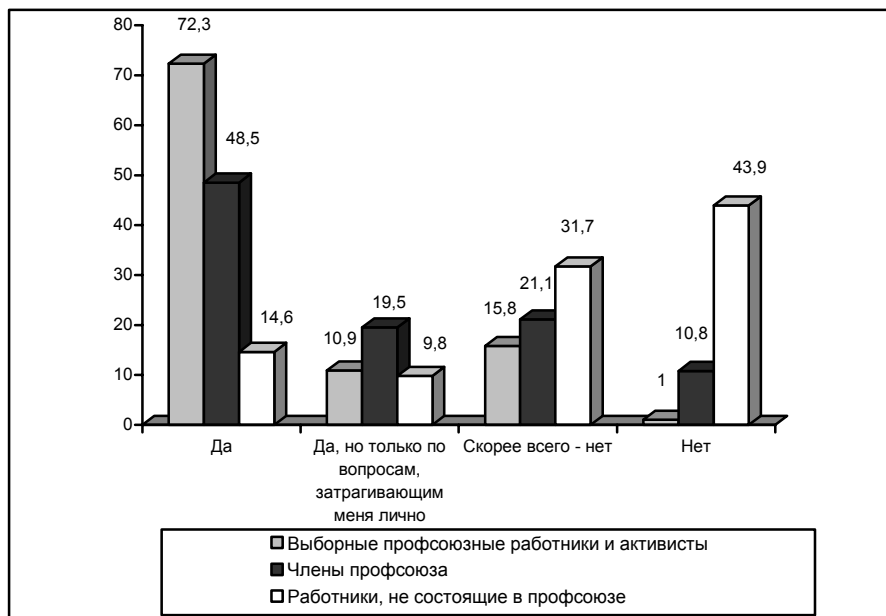
Исследование выявило довольно *высокий мобилизационный потенциал* профсоюзов. 72,3% выборных профсоюзных работников и активистов, 48,5% членов профсоюза и даже 14,6% работников, не состоящих в профсоюзе, заявили о своей готовности участвовать в акциях протеста, солидарных действиях профсоюза (см. Рис. 13). Особенно часто так отвечали железнодорожники (64,8%) и работники образования (57%).

Наиболее активно выражали готовность участвовать в коллективных действиях следующие группы респондентов: женщины (53,1%, в то время как среди мужчин этот ответ выбрали 44%), руководители среднего и низового звена (61,5%), специалисты (52,1%).

В то же время необходимо отметить, что наибольший процент отказа от участия в акциях протеста, солидарных действиях профсоюза зафиксирован среди рабочих (16,7%).

Из этого можно сделать вывод, что изменяется парадигма профсоюзного членства. Если раньше опорой профсоюзного движения был рабочий класс, наименее обеспеченные и образованные слои населения, то в современной ситуации наиболее активно готовы защищать свои права образованные работники, занимающие средние позиции в производственной иерархии – руководители среднего и низового звена, инженерно-технические работники и специалисты.

**ГОТОВЫ ЛИ ВЫ В СЛУЧАЕ НЕОБХОДИМОСТИ УЧАСТВОВАТЬ В
АКЦИЯХ ПРОТЕСТА, СОЛИДАРНЫХ ДЕЙСТВИЯХ ПРОФСОЮЗА**
(в процентах от общего числа респондентов в каждой группе)



4. Роль профсоюзов на предприятиях города Москвы

В качестве показателя осознанного отношения работников к профсоюзному членству в ходе опроса выяснялось, насколько активно они **участвуют в профсоюзных собраниях**

Самая лучшая посещаемость собраний зафиксирована, как и следовало ожидать, у выборных профсоюзных работников и активистов: 92,1% лиц, занимающих выборную должность в профсоюзе, сообщили, что участвуют в собраниях "практически всегда". Особенно часто отмечали, что они регулярно посещают профсоюзные собрания, следующие группы респондентов: женщины (57,6%, в то время как среди мужчин - 42,3%), лица с высшим образованием (67,7%), руководители (77,1%), работники образования (76,5%).

В целом среди членов профсоюза этот ответ выбрали 48,5% респондентов, а ещё 29,7% сообщили, что посещают собрания "когда как в зависимости от обстоятельств" и 17,1% - что "не любят участвовать в собраниях (или не

имеют на них времени)”. Последний вариант ответа чаще других выбирали рабочие (22,1%), мужчины (18,1%), молодёжь в возрасте до 30 лет (16,7%), строители (22,4%).

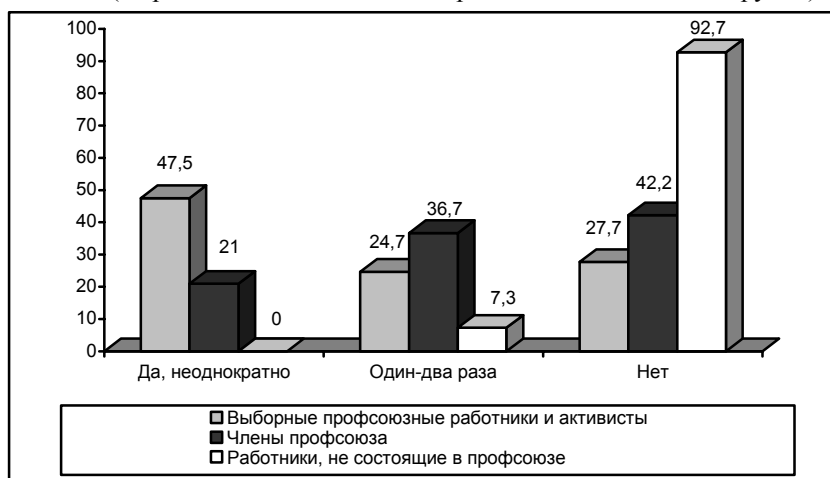
Отметим в дополнение, что 7,7% респондентов утверждают, что не помнят, чтобы у них в организации были профсоюзные собрания.

Исследование показало, что большинство работников, состоящих в профсоюзе, обращаются к его *помощи для решения возникавших у них проблем* (см. Рис. 14).

Рис.14.

ОБРАЩАЛИСЬ ЛИ ВЫ ДЛЯ РЕШЕНИЯ ВОЗНИКАВШИХ У ВАС ПРОБЛЕМ В ПРОФСОЮЗ

(в процентах от общего числа респондентов в каждой группе)



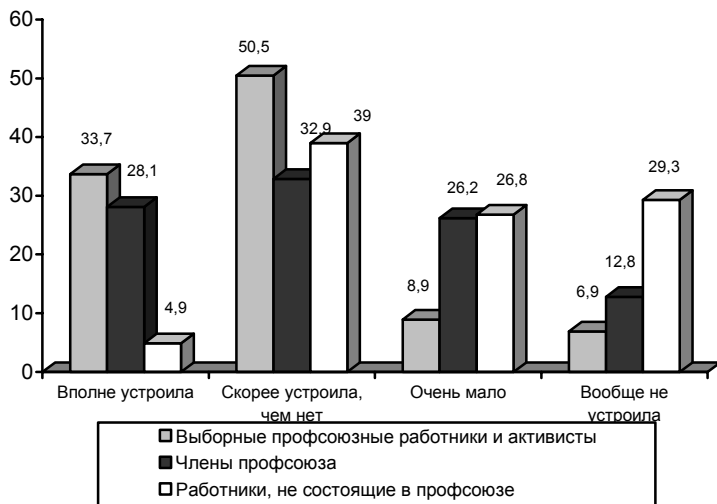
Чаще всего обращаются в профком профсоюзные активисты (47,5%) и руководители (41,3%), что связано с постоянно возникающей у них необходимостью реагировать на проблемы представляемых (или возглавляемых) ими работников. Наименьший опыт взаимодействия с выборными профсоюзными органами имеет молодёжь – 54,1% работников в возрасте до 30 лет никогда не обращались в них за помощью. Это может свидетельствовать, во-первых, о незнании многими молодыми людьми предназначения и возможностей профсоюза, и, во-вторых, о недостаточно активной информационной работе профсоюзных организаций, слабом использовании примеров действенной помощи, ранее оказанной другим работникам. Тем более что, как показано на рис. 15, абсолютное большинство работников, обращающихся за помощью в

профсоюз, оказались ей – в большей или меньшей мере – довольны. Поэтому важнейшей задачей профсоюзных организаций в современных условиях становится не только работа над содержанием своей деятельности, но и над её внешней формой – имиджем организации.

Рис. 15.

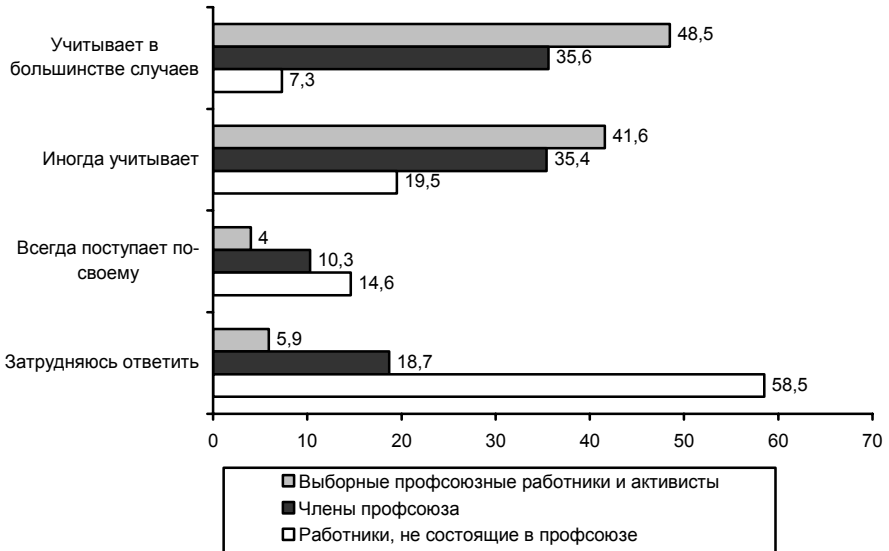
НАСКОЛЬКО ВАС УСТРОИЛА ОКАЗАННАЯ ПРОФСОЮЗОМ ПОМОЩЬ

(в процентах от общего числа респондентов в каждой группе)



Для понимания роли первичной профсоюзной организации очень важно знать мнение работников о том, существует ли в организации взаимопонимание между профсоюзом и работодателем, *учитывает ли администрация мнение профсоюзного комитета при принятии решений* или же действует авторитарным способом. Большинство выборных профсоюзных работников и членов профсоюза (см. Рис. 16), а также большинство руководителей разного уровня считают, что работодатель считается с мнением профкома – правда, далеко не во всех случаях. Внимательное отношение представителей работодателя к мнению профкома особенно характерно для предприятий железнодорожного транспорта: 45,3% железнодорожников ответили, что администрация учитывает его в большинстве случаев, и ещё 40,3% - что учитывает в ряде случаев (“иногда”).

**УЧИТЫВАЕТ ЛИ АДМИНИСТРАЦИЯ МНЕНИЕ
ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА ПРИ ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ**
(в процентах от общего числа респондентов в каждой группе)

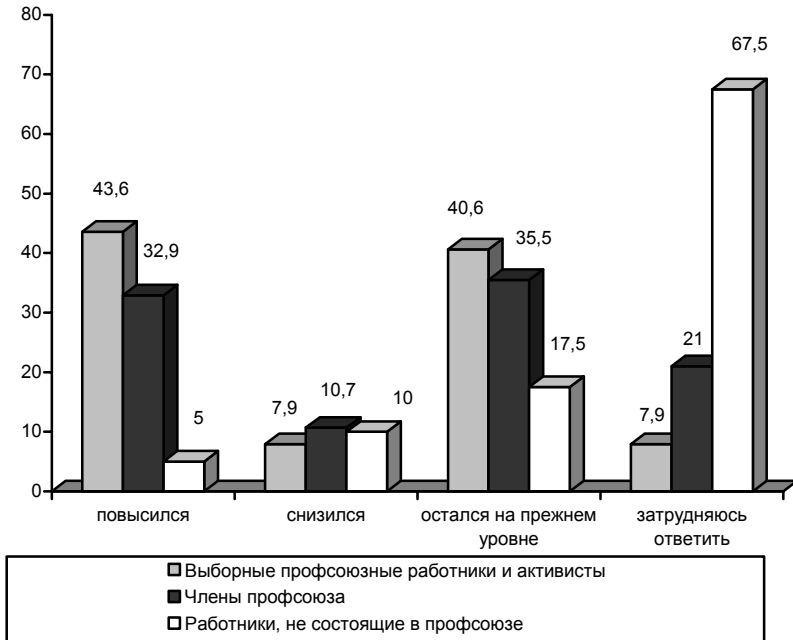


К сожалению, каждый третий рабочий (31,8%) затруднился ответить на данный вопрос. Скорее всего, это объясняется плохой информированностью рабочих о деятельности профсоюзного комитета на предприятии. Ещё меньше информированы о деятельности профкома работники, не состоящие в профсоюзе (затруднились ответить 58,5% из этой группы респондентов).

Подавляющее большинство работников, не состоящих в профсоюзе, не смогли также ответить вопрос, каким образом изменился *авторитет профкома в организации* (см. Рис. 17). В целом же ситуация, выявленная опросом, может быть оценена как благоприятная: подавляющее большинство респондентов, состоящих в профсоюзе, отмечают, что авторитет профкома за последние два-три года повысился или остался на прежнем уровне. О снижении авторитета сообщила лишь десятая часть участников опроса.

КАК ИЗМЕНИЛСЯ ЗА ПОСЛЕДНИЕ ДВА-ТРИ ГОДА АВТОРИТЕТ ПРОФКОМА В ОРГАНИЗАЦИИ

(в процентах от общего числа респондентов в каждой группе)



Особенного внимания заслуживает тот факт, что по мере увеличения стажа респондентов в организации (а, следовательно, по мере увеличения временного горизонта, доступного им для оценки), возрастает частота повторяемости ответов о том, что авторитет профкома за последние годы повысился. Среди респондентов, проработавших в организации свыше 10 лет, такой ответ предпочли 36,6% участников опроса.

Выявлены гендерные различия в суждениях на данную тему: женщины благожелательнее, чем мужчины, оценивали работу профкома и интенсивнее отмечали возрастание его авторитета (37,8% в сравнении с 23,6%).

Чаще всего возросшую роль профкома на предприятии отмечали руководители разного уровня (47,7%), и специалисты (33,8%). В то же время среди рабочих так считают 17,4%, а 31,8% рабочих затруднились ответить.

Следует отметить активную работу профсоюза работников образования и

науки. Авторитет профкомов в этой членской организации МФП за последние годы существенно повысился. Это мнение разделяют 55,6% респондентов.

Большинство (61,3%) членов профсоюза относятся к профсоюзному комитету *как к защитнику своих интересов*. Особенно часто выражали это мнение выборные профсоюзные работники и активисты (67,3%), женщины (63,7%, в то время как среди мужчин - 53%), руководители (68,8%), работники образования (74,7%) и железнодорожники (71,7%).

В то же время 20,8% респондентов, избранных на выборную профсоюзную должность и 23,3% членов профсоюза считают профком "негласным подразделением администрации, занятым социальной сферой". Тот факт, что заметное число выборных профсоюзных работников и активистов рассматривают профком как некое подразделение администрации, свидетельствует о том, что для части выборных профсоюзных работников существует проблема самоидентификации, проблема понимания профкомом своего предназначения на предприятии (в организации), проблема четкого разграничения функций между административной и профсоюзной деятельностью.

На открытый вопрос "Каким вопросам профкому следует уделять больше внимания? Как повысить роль профсоюза в регулировании социально-трудовых отношений?" респонденты отвечали, что профсоюзам надо больше заниматься вопросами заработной платы, социальной сферы, безопасности и охраны труда, уделять внимание совершенствованию законодательных актов, развитию социальному партнёрству. Им следует быть более принципиальным в решении поставленных задач, иметь больше самостоятельности, проводить качественное обучение профсоюзных лидеров, осуществлять выдвижение ответственных профсоюзных лидеров, более жестко отстаивать свои права перед администрацией, применять забастовки, и больше освещать работу ФНПР, МФП в СМИ и по телевидению.

Ответы на открытый вопрос (они получены от 37,1% респондентов) показывают осведомлённость наиболее активной части работников о том, чем должны заниматься профсоюзы, а также знание ими актуальных социально-трудовых проблем. Поднятые ими вопросы свидетельствуют, что ожидания работников в отношении деятельности профсоюзов достаточно велики и разнообразны, и, чтобы оправдать их, выборным профсоюзным органам понадобится приложить немало усилий.

Исследование показало, что профсоюзы играют заметную роль в регулировании социально-трудовых отношений на предприятиях и в организациях г. Москвы, благодаря активному использованию механизмов социального партнёрства.

В немалой степени благодаря этому основная масса работающих москвичей трудится в относительно спокойной обстановке, сталкиваясь с теми или иными проблемами на рабочих местах время от времени или эпизодически. Самая серьёзная проблема, которая волнует работников – недостаточная оплата труда. Борьба за достойную заработную плату – это главное, что ждут в настоящее время они от профсоюзов. Здесь необходимы более активные действия, в том числе проведение ярких, запоминающихся акций в защиту этого требования – тем более, что опрос выявил довольно высокий мобилизационный потенциал профсоюзов г. Москвы. Помимо размера заработной платы, многие работники не удовлетворены объёмом предоставляемых социальных льгот и гарантий и ожидают от профсоюзной организации действий по его расширению.

Хотелось бы отметить, что в своих мнениях и оценках по большинству вопросов анкеты выборные профсоюзные работники и активисты оказались ближе к руководителям, чем к рядовым членам профсоюза и в особенности – к рабочим. Таким образом, взаимопонимание представителей сторон социального партнёрства возрастает, но при этом они отдаляются от рядовых членов профсоюза, рядовых работников организации, прежде всего – в силу слабой информированности последних. Полученные данные свидетельствуют о том, что профсоюзным организациям необходимо шире освещать свою работу по защите и представительству интересов работников, информируя о её результатах всех работников организации. Особенно много внимания следует уделить адресной работе с рабочими и с молодёжью, разъяснению им их трудовых прав, содержания коллективного договора, деятельности профсоюзной организации.

В качестве рекомендации хотелось бы высказать пожелание профсоюзным комитетам в начале коллективно-договорной компании в обязательном порядке проводить опрос коллектива и разрабатывать план своих действий в соответствии с полученными предложениями, чтобы, осуществляя социаль-

ное партнёрство, реализовывать конкретные потребности работников, защищать их конкретные права.

Одновременно следует подчеркнуть, что профсоюзным организациям необходимо шире привлекать рядовых работников к процедуре контроля за выполнением коллективного договора. Это будет не только усиливать позиции первичной профсоюзной организации во взаимодействии с работодателем, но и способствовать росту у работников солидарной мотивации профсоюзного членства.

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
<i>Вступительное слово председателя Московской федерации профсоюзов М.Д. Нагайцева</i>	3
<i>Приветствия участникам круглого стола</i>	
<i>О.В. Терентьева, заместитель председателя Московской конфедерации промышленников и предпринимателей</i>	6
<i>В.М. Романов, заместитель председателя Комитета общественных связей г. Москвы.</i>	8
<i>М.И. Антонцев, депутат Московской Городской Думы, председатель Комиссии МГД по социальной политике и трудовым отношениям, заместитель председателя МФП.</i>	10
<i>Доклады на пленарном заседании</i>	
<i>А.А. Шурус Социальные стандарты в системе показателей социально-экономической безопасности России</i>	14
<i>В.И. Митрохин Теоретико-методологические основания современной социальной стандартизации</i>	32
<i>А.И. Щербаков Организация и нормирование труда – ключевое звено социального партнёрства</i>	37
<i>Н.А. Денисов Потребительские бюджеты разного достатка и их использование при заключении договоров и разработке систем оплаты труда</i>	45
<i>Обзор работы секций</i>	
<i>Секция 1. Социальная эффективность и социальная ответственность субъектов и органов системы социального партнёрства (обзор Н.И. Курбатовой)</i>	49
<i>Секция 2. Политика доходов населения в городе Москве (обзор С.Н. Татарниковой)</i>	55
<i>Секция 3. Занятость, обучение, охрана труда (обзор И.В. Егорова)</i>	60
<i>Выступления руководителей секций</i>	
<i>Н.В. Карпова Социальная эффективность и социальная ответственность субъектов и органов системы социального партнёрства</i>	69

	Стр.
<i>Д.Ф. Шавишвили</i> Политика доходов населения в городе Москве.....	76
<i>С.А. Чиннов</i> Занятость, обучение, охрана труда.....	79
<i>Рекомендации</i>	
<i>участников круглого стола ”Социально-трудовые нормативы в г. Москве”</i>	82
<i>Приложение</i>	
<i>С.Н. Татарникова, М.А. Малышев</i> Роль профсоюзов в развитии социального партнёрства и регулировании социально-трудовых отношений в организациях г. Москвы (результаты социологического опроса)	96