

Суть модели «активный поиск исполнителя» заключается в следующем: когда потребитель услуг впервые выходит на рынок консалтинговых услуг, не имея опыта взаимодействия с поставщиками, он формирует собственный «пул» потенциальных поставщиков услуг, среди которых выбирает наилучшего. Неопытный потребитель консалтинговых услуг начинает процесс выбора поставщика с того, что обращается к тем, кому он доверяет, за рекомендациями по выбору консалтинговой фирмы, то есть использует институт *общих деловых сетей*. Рекомендации, данные поставщику услуг со стороны другого экономического агента, который является одновременно членом деловых сетей как потребителя, так и возможного поставщика, служат для потребителя сигналом о том, что этот поставщик должен войти в список рекомендуемых. Эта модель чаще практикуется при выборе поставщиков типа «А», поскольку выбор поставщиков услуг типа «В» таким способом является неоправданно затратным, так как выгода от подобного поиска поставщика услуг не покрывает транзакционные издержки.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бейч Э. Консалтинговый бизнес/ пер. с англ. СПб.: Питер, 2006. 272 с.
2. Аузан А. Институциональная экономика: новая институциональная экономическая теория. М.: ИНФРА-М, 2005. 416 с.
3. Радаев В.В. Социология рынков: к формированию нового направления. М.: ГУ ВШЭ, 2003.
4. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М.: Начала, 1997. С. 17

Елена Анатольевна ЛЮБИМОВА —
доцент кафедры социологии
и социального управления,
кандидат социологических наук;

Наталья Владимировна МАЛЬЦЕВА —
доцент кафедры социологии
и социального управления,
кандидат социологических наук

smanage@utmn.ru

*Международный институт финансов,
управления и бизнеса
Тюменский государственный университет*

УДК 316.472

РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА

THE ROLE OF SOCIAL PARTNERSHIP ON LABOUR AND ENVIRONMENTAL SAFETY PROTECTION

АННОТАЦИЯ. Социальное партнерство как механизм регулирования социально-трудовых отношений и разрешения ключевых проблем в сфере занятости постепенно развивается в Тюменской области. В статье особое внимание уделено охране труда — важнейшей составляющей трудового взаимодействия.

SUMMARY. Social partnership is the most important mechanism for regulating labour relations. It is getting in progress in Tyumen region. The social partnership solves the most urgent problems of the social and economic life of the region. Much attention in the article is paid to labour protection which is a key aspect of labour cooperation.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Социальное партнерство, социально-трудовые отношения, коллективный договор, охрана труда.

KEY WORDS. Social partnership, labour relations, collective agreements, safety and labour protection.

Социальное партнерство, как рациональный тип общественных отношений, обеспечивающий баланс удовлетворения интересов основных субъектов, прошло в России значительный путь зарождения и развития [5]. Концепция социальной конвенциональности оказывает непосредственное влияние на формирование практики социального партнерства и сотрудничества. Так, например, конвенция способствует объединению для формирования единой линии поведения в конкретной ситуации; облегчает подготовку к принятию и само принятие коллективных решений; является условием успешности и эффективности коллективной деятельности; выступает способом эффективной коммуникации. Социальная конвенциональность рассматривается, как свойство социальных субъектов существовать на основе всех видов соглашений [1; 22-23].

Переход от конфронтации к сотрудничеству, расширение договорных основ в сфере регулирования трудовых отношений создали цивилизованную базу для разрешения конфликтов. Современный научный подход к анализу процессов, происходящих на локальном уровне социального партнерства, предполагает изучение коллективно-договорных отношений. Они характеризуются как совокупность повторяющихся социальных взаимодействий между субъектами социально-трудовых отношений в организации (работниками, работодателями) при подготовке, заключении, реализации обязательств коллективного договора и контроле за его выполнением.

Понятие «коллективно-договорные отношения» позволяет исследовать коллективный договор как правовой институт, с одной стороны, и как социальный институт со свойственной ему системой ценностей и норм, статусов и ролей, принципами построения и функционирования — с другой [2].

Первым шагом создания системы социального партнерства стал Указ Президента РСФСР от 15 ноября 1991 г. № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)». В практику вводилось заключение трехсторонних генеральных и отраслевых (тарифных) соглашений по социально-экономическим вопросам. Указом Президента РФ от 24 января 1992 г. № 45 для заключения Генерального соглашения, рассмотрения отраслевых тарифных соглашений и урегулирования трудовых споров (конфликтов) была образована Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

С 1992 г. заключается Генеральное соглашение между Правительством Российской Федерации, общероссийскими объединениями профсоюзов и объединениями работодателей, а также отраслевые (тарифные) и региональные соглашения, в которых предусмотрены взаимные обязательства сторон по повышению эффективности государственного, ведомственного и общественного контроля за охраной труда и окружающей среды, расширению взаимодействия в этой работе на всех уровнях управления.

Процесс институционализации коллективно-договорных отношений представляет собой их превращение в устойчивый, постоянно воспроизводящийся феномен, который, интегрируясь в формирующуюся систему экономических и неэкономических общественных отношений, становится нормой (привычным образцом) социальных акторов разных уровней [3].

Исследование коллективно-договорных отношений как социального института подразумевает выделение следующих его функций: регулирующая, коор-

динирующая, коммуникативная, интеграционная, адаптивная, функции социального планирования и социального контроля. Ведущей целевой функцией выступает регулирование социально-трудовых отношений. Одно из центральных мест во взаимодействии социальных партнеров занимает охрана труда в организациях и на предприятиях.

Реализация трудовых прав граждан включает не только выплату заработной платы, исчисление трудового стажа, оплату больничных листов и отпуска, но и сами условия работы, безопасность и охрану труда. Обеспечение безопасности деятельности человека на производстве в связи с увеличением темпов его развития и не всегда удовлетворительным состоянием условий труда, является актуальной проблемой современного российского общества.

Исследование причин заболеваемости в России, предпринятое Государственным научно-исследовательским институтом по охране и экономике труда Росздрава совместно с НИИ медицины труда РАМН, показало, что до 40% заболеваний прямо или косвенно связано с неблагоприятными условиями труда [4].

По данным Тюменьстата, в результате несчастных случаев на производстве в 2008 г. пострадало 772 человек. Уровень производственного травматизма составил 3,4 чел. на 1000 работающих. Анализ травматизма по видам экономической деятельности свидетельствует, что на предприятиях обрабатывающих отраслей пострадало 259 чел., в сфере строительства — 147, в аграрно-промышленном комплексе и лесном хозяйстве — 121, в организациях, оказывающих услуги транспорта и связи — 98. Значительная часть несчастных случаев связана с неудовлетворительной организацией производства работ и нарушениями требований безопасности при эксплуатации транспортных средств. Под воздействием вредных и опасных для здоровья производственных факторов трудятся 42,9 тыс. чел., что составляет 37,8% от общей численности работников; в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, работают 27,5 тыс. чел. (24,2%).

По информации Роспотребнадзора Тюменской области, в 2008 г. по югу Тюменской области зарегистрировано 37 случаев впервые выявленных профессиональных заболеваний (на 2 больше, чем в 2007 г.). По видам профессиональных заболеваний наибольшее влияние на состояние здоровья работников оказали физические (48,6% случаев) и биологические факторы (29,8%). Профессиональные заболевания, травмы и несчастные случаи на рабочем месте влекут за собой значительные экономические потери.

По данным департамента социального развития Тюменской области, на страховое обеспечение пострадавших вследствие профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве в 2008 г. израсходовано 252,8 млн руб. (на 14,4% больше по сравнению с 2007 г.), из них ежемесячные страховые выплаты составили 176,5 млн руб.; единовременные страховые выплаты — 3,8 млн руб.; медицинская, социальная и профессиональная реабилитация — 42,4 млн руб.; пособия по временной нетрудоспособности — 30,1 млн рублей. В 2008 г. за счет средств организаций Тюменской области на мероприятия по улучшению условий и охраны труда потрачено 743,8 млн руб., что в расчете на одного работающего составило 3246,6 рублей (на 23,2% выше показателей 2007 г.).

Для изменения ситуации необходимо общественное осознание приоритета жизни человека, юридическое закрепление прав работника для обеспечения безопасности его труда, наличие адекватного механизма регулирования взаимоотношений между трудом и капиталом. Таким механизмом в рыночной экономике выступает социальное партнерство как гарант согласованных действий всех заинтересованных сторон — государства, работодателей и работников в лице их представительных органов.

Функциональной задачей государства в сфере охраны труда и здоровья является принятие нормативных правовых актов, в которых прописаны основные правила взаимоотношений субъектов труда. Приобретенный в этой области опыт обобщен и включен в Трудовой кодекс РФ в раздел II «Социальное партнерство в сфере труда» [5]. Важным фактом является внесение изменений в положения об ответственности сторон социального партнерства. Таким образом, социальное партнерство фактически становится государственной идеологией, где значительная часть социально-трудовых отношений регулируется через договоры и соглашения, устанавливая баланс интересов всех его сторон. В настоящее время осуществляется переход к договорному регулированию отношений, от «единства интересов» сторон к поиску взаимоприемлемых условий совместной работы.

Свидетельством развития коллективно-договорного процесса в Тюменском регионе служит увеличение количества заключенных договоров и соглашений. Согласно проведенному Департаментом социального развития Тюменской области мониторингу по состоянию на 31 декабря 2008 г. зарегистрировано 1192 коллективных договоров (на 12,8% больше по сравнению с началом года), которыми охвачено 174,8 тыс. работников (38,7% от общей численности работающих).

Большая часть коллективных договоров включает обязательства об аттестации рабочих мест, проведении медицинских осмотров, создании комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечении работников средствами индивидуальной защиты, обучении в области охраны труда, порядке расследования несчастных случаев на производстве, предоставлении дополнительных гарантий работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. В ряде организаций крупного бизнеса в качестве приложения к коллективному договору заключается соглашение по охране труда, которое содержит мероприятия по улучшению условий и охраны труда за счет средств работодателя.

В целях контроля качества составления коллективных договоров осуществляется их правовая экспертиза при проведении уведомительной регистрации органом исполнительной власти области или органами местного самоуправления. Также мероприятия по охране труда осуществляются в рамках областной целевой программы «Основные направления развития отрасли «Социальная политика» в Тюменской области на 2008-2010 годы».

Органом государственного управления охраной труда на территории Тюменской области является Департамент социального развития Тюменской области. В структуру департамента социального развития входит отдел социально-трудовых отношений, на который возложены функции в сфере охраны труда. В восьми территориальных образованиях Тюменской области введены штатные единицы специалистов по труду, которые проводят работу по реализации задач в сфере управления охраной труда на местах.

Важным направлением по обеспечению безопасных условий труда является работа по аттестации рабочих мест по условиям труда. Количество аттестованных рабочих мест за счет собственных средств организаций в 2008 г. увеличилось на 93,5%, по сравнению с предыдущим годом. Оценка условий труда на предприятиях и в организациях Тюменской области выявила нежелание работодателей показывать истинное состояние условий труда на рабочих местах и отказы от оплаты выполненных работ в случае получения нежелательных результатов.

Межведомственное взаимодействие проявляется в ежегодном заключении Соглашения о сотрудничестве и взаимодействии по вопросам социально-трудовых отношений с Государственной инспекцией труда в Тюменской области, Управлением федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и

благополучия человека по Тюменской области, Государственным учреждением «Тюменское региональное отделение Фонда социального страхования РФ». В рамках Соглашения осуществляется информационный обмен, планируется и реализуется совместная деятельность по сокращению производственного травматизма и предупреждению профессиональной заболеваемости. С 2001 г. работает областная межведомственная комиссия по охране труда, которая взаимодействует с органами исполнительной власти области, федеральными органами надзора и контроля за охраной труда, органами местного самоуправления, объединениями профсоюзов и работодателей. Аналогичные комиссии созданы во всех муниципальных образованиях области.

Показателем развития социально-трудовых отношений в рамках социального партнерства выступает функционирование с 1997 г. областной межведомственной комиссии по охране труда. Ведущим направлением ее деятельности является координация действий органов государственного надзора и контроля, объединений профсоюзов и работодателей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, направленных на снижение производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и улучшение условий и охраны труда в организациях.

К ведению Комиссии отнесены: состояние профессиональной заболеваемости в организациях области; принимаемые меры по снижению производственного травматизма в муниципальных районах и городских округах; состояние охраны труда в организациях с высоким уровнем производственного травматизма и мерах принимаемых работодателями по обеспечению безопасных условий труда; состояние условий труда женщин в организациях Тюменской области; подведение итогов областного смотра-конкурса состояния условий и охраны труда в организациях и муниципальных образованиях и другое.

Технический прогресс и конкуренция диктуют необходимость учета происходящих изменений в процессе труда и разработки эффективных мер по устранению возникающих рисков. Это обуславливает новые требования к качеству рабочего места и условиям труда, поскольку восполнение выбытия рабочей силы по причине производственного травматизма и заболеваемости обходится все дороже. Разрешение данной проблемы может быть осуществлено в рамках стратегии по управлению охраной труда в организации.

Действующая на сегодня система управления охраной труда построена на принципах реагирования на страховые случаи. Это означает, что главное внимание в такой системе уделяется не профилактическим мерам по сохранению здоровья работников, а компенсационным мероприятиям при наступлении несчастных случаев. Наибольшие проблемы в сфере регулирования охраны труда возникают на предприятиях малого бизнеса. Они чаще находятся вне поля зрения профсоюзов и государственных контролирующих органов, их труднее проверить на предмет соблюдения норм и правил по охране труда.

Решению вопросов охраны труда, снижению производственного травматизма и уровня профессиональных заболеваний помогает осуществление общественного контроля в постоянном контакте с государственными органами управления, государственными надзорными органами, через коллективные договоры и соглашения.

Наличие технической инспекции позволяет профсоюзам решать вопросы охраны труда, своевременно получать консультации по возникающим проблемам, учитывать отраслевую специфику. Приоритеты смещаются от надзора за соблюдением норм и правил охраны труда к контролю над обеспечением работодателями законных прав и интересов трудящихся через предоставление работникам

установленных льгот и компенсаций по условиям труда, возмещению ущерба потерпевшим и семьям погибших от несчастных случаев на производстве и т.п.

Важно отметить, что усилия государства и общества будут малоэффективны без понимания каждым работником необходимости своего личного участия в повышении безопасности трудовой деятельности, соблюдении правил и норм охраны труда на предприятии, стремления к информированности о профессиональных рисках, связанных с выполнением трудовых функций, и способах их нейтрализации.

Управление профессиональными рисками подразумевает новый этап развития социального партнерства. С одной стороны, в отраслевых соглашениях и коллективных договорах необходимо установление ответственности представителей работников и работодателей в отношении проведения оценки рисков и реализации планов мероприятий по улучшению условий труда. С другой стороны — в коллективных и трудовых договорах требуется закрепление обязательности личного участия работников и их представителей в проводимой работодателем оценке рисков повреждений здоровья на рабочем месте.

Эффективное решение проблем по созданию нормальных условий труда, обеспечению его безопасности, снижению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости предполагает осуществление следующих мероприятий:

- организация обучения основам безопасности труда на рабочем месте и приемам оказания первой помощи пострадавшим, совершенствование программ обучения руководителей, разъяснение вопросов влияния охраны труда на экономические показатели деятельности предприятия, его инвестиционную привлекательность и конкурентоспособность;

- проведение сплошной аттестации рабочих мест по условиям труда на предприятиях и в организациях с последующим получением сертификата безопасности, подтверждающим выполнение работодателем требований законодательства в области охраны труда;

- обеспечение персонала современными высококачественными средствами индивидуальной защиты от воздействия неблагоприятных производственных факторов и осуществление проверок по их применению;

- усиление контроля за состоянием трудовой среды на предприятиях малого бизнеса, повышение уровня информированности предпринимателей о важности соблюдения установленных законодательством норм по охране труда и здоровья работников;

- изменение порядка финансирования и использования средств на проведение профилактических и защитных мероприятий по охране труда с целью стимулирования работодателей;

- совершенствование нормативно-правовой базы по вопросам обязательного социального страхования работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, изменения размеров страховых взносов и компенсационных выплат за работу в тяжелых и вредных условиях;

- формирование механизма комплексной оценки профессионального риска по состоянию факторов производственной среды, трудового процесса и медицинских показаний нарушения здоровья работников;

- привлечение сторон социального партнерства (наряду с государственными инспекторами труда) к проведению проверок по соблюдению требований охраны труда, расследованию и учету несчастных случаев на производстве.

Таким образом, охрана труда как один из важнейших факторов повышения эффективности производства и обеспечения экономического развития государства пред-

ставляет собой обширное поле деятельности для реализации функций социального партнерства, базирующегося на взаимном уважении сторон в трудовых отношениях, понимании проблем друг друга, поиске компромиссов. Применение механизмов социального партнерства способствует улучшению положения работников, уменьшению остроты социальных конфликтов и росту общественного благосостояния.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Осьмук Л.А. Теоретические основания социальной конвенциональности. Автореф. дис. ... д-ра социол. наук. Барнаул, 2004. 44 с.
2. Татарникова С.Н. Коллективно-договорные отношения: опыт социологического анализа / С.Н. Татарникова // Труд и социальные отношения. 2008. № 1. С. 131-138.
3. Заславская Т.И. Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России / Т.И. Заславская, М.А. Шабанова // СоцИс. 2002. № 6. С. 13-14.
4. Карнаух Н.Н. Роль систем управления в реализации государственной политики в области охраны труда / Н.Н. Карнаух, И.В. Бабайцев, В.М. Попова // Труд и социальные отношения. 2008. № 3. С. 29-35.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Герда, 2009. 256 с.
6. Анисимов А.Л. Коллективный договор как средство укрепления трудовых отношений и социального партнерства / А.Л. Анисимов // Трудовое право. 2007. № 5. С. 20-31.
7. Ахмадинуров Р.М. Социальное партнерство на промышленных предприятиях / Р.М. Ахмадинуров, С.Н. Испулова // СоцИс. 2008. № 3. С. 137-139.
8. Любимова Е.А. Институционализация социально-трудовых отношений в Тюменской области / Е.А. Любимова, Н.В. Мальцева // Вестник ТюмГУ. 2008. № 4. С. 148-152.

Гульнара Фатыховна РОМАШКИНА—
профессор кафедры экономической социологии,
доктор социологических наук;

Елена Владимировна АНДРИАНОВА—
преподаватель кафедры
экономической социологии,
кандидат социологических наук
vlad_davidenko@mail.ru

*Международный институт финансов, управления и бизнеса
Тюменский государственный университет*

УДК 331.5(571.12)

РЫНОК ТРУДА ТЮМЕНСКОГО РЕГИОНА В ПЕРИОД КРИЗИСА: ОЖИДАНИЯ И РЕАЛЬНОСТЬ*

LABOUR MARKET OF TYUMEN REGION IN THE CONTEXT OF CRISIS: EXPECTATIONS AND REALITY

АННОТАЦИЯ. Социально-экономическая ситуация на рынке труда в современной России изменяется настолько быстро, что система трудовых мотивов работников то и дело оказывается в противоречии с желаемой в данной ситуации с точки зрения работодателей и властей. Тюменская область имеет свои особенности, в первую очередь в силу своей нефтегазодобывающей специфики.

* Выполнено при финансовой поддержке федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России», мероприятие 1.3.1., по направлению «Философские науки, социологические науки и культурология», по проблеме «Трансформация мотивации и трудовых отношений в условиях кризиса на примере Тюменской области»: НК-234П