

6. Гидденс Э. Судьба, риск и безопасность / Пер. С.П. Баньклвской // THESIS. 1994. Вып 5. С. 107.
7. Там же. С. 107.
8. Там же. С. 116.
9. Там же. С. 130.
10. Луман Н. Понятие риска // THESIS. 1994. Вып. 5. С. 150.
11. Там же. С. 151.
12. Там же. С. 154.
13. Там же. С. 156.
14. Зубков В.И. Социологическая теория риска: Монография. М.: Изд-во РУДН. 2003. С. 36.
15. Дуглас М. Риск как судебный организм // THESIS. 1994. Вып. 5. С. 250.
16. Вильдавски А., Дейк К. Теории восприятия риска: кто боится, чего и почему? // THESIS. 1994. №5. С. 268-270.
17. Яницкий О.Н. Социология риска. М.: LVS, 2003. С. 192.
18. Там же. С. 44.
19. Там же. С. 2.
20. Зубков В.И. Социологическая теория риска: Монография. С. 24.
21. Кравченко С.А., Красиков С.А. Социология риска: Полипарадигмальный подход. М.: Анкил, 2004. С. 17-24.
22. Мозговая А.В. Социология риска: возможности синтеза теории и эмпирического знания // Риск в социальном пространстве. М., 2001. С. 12-37.
23. Зубок Ю.А. Риск в социальном развитии молодежи // Социально-гуманитарные знания. 2000. № 2. С. 148.
24. Луман Н. Указ. раб. С. 150.
25. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка. В 4-х т. Т. 1. М., 1995. С. 20.
26. Ожегов С.И. Словарь русского языка.
27. Кравченко С.А., Красиков С.А. Указ. раб. С. 24.
28. Павлова В.В. Социальный риск в агросфере // Социологические исследования. 1993. С. 81.
29. Яницкий О.Н. Указ. раб. С. 46.

*Елена Анатольевна ЛЮБИМОВА —
доцент кафедры социологии
и социального управления Международного
института финансов, управления и бизнеса,
кандидат социологических наук*

*Наталья Владимировна МАЛЬЦЕВА —
доцент кафедры социологии
и социального управления Международного
института финансов, управления и бизнеса,
кандидат социологических наук
Тюменский государственный университет*

УДК 316.472

ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

АННОТАЦИЯ. В статье рассматривается взаимодействие работодателей и наемных работников Тюменской области, осуществляемое в соответствии с действующей нормативно-правовой базой, в частности обеспечивается законом «О регулировании трудовых и иных, непосредственно связанных с ними,

отношений в Тюменской области». Основным механизмом регулирования социально-трудовых отношений является социальное партнерство, направленное на разрешение проблем, возникающих в социальной, экономической и политической жизни региона. Коллективные договоры и соглашения выступают ведущим методом гармонизации интересов участников трудовых отношений.

The law «On regulation of labour relations in Tyumen Region» passed by the Duma in June 2003 gave a new impulse to activation of relations system with harmonization of interests of executive power, employers, and trade unions. The social partnership is the most important mechanism for regulating labor relations. The social partnership solves the most urgent problems of the social, political and economic life of region. The agreement is concluded at the republican (General agreement), sectoral (tariff agreement) and local (collective agreements) levels. Predominantly the following issues are discussed in negotiating agreements.

Переход к рыночной экономике способствовал усилению социальной напряженности и конфликтных отношений между наемными работниками и работодателями, с одной стороны, и между профсоюзами и государством, — с другой. В этих условиях возрастает необходимость регулирования отношений между взаимодействующими социальными субъектами на основе соглашений. Договорные отношения обеспечивают дополнительные механизмы регулирования оплаты труда, процесса высвобождения работников, создания и сохранения рабочих мест, защиты работников от безработицы и предоставления им социальных гарантий.

Эффективность социально-экономического развития региона во многом определяется наличием условий, обеспечивающих равные возможности граждан в трудовых отношениях. На протяжении последних нескольких лет социально-трудовые отношения в России и Тюменской области претерпевают серьезные изменения, происходит их институционализация и постепенный переход от прежних форм взаимодействия в трудовой сфере к социальному партнерству как обязательному элементу устойчивого развития общества.

Институционализация (социальное упорядочение в рамках любых общественных объединений) является механизмом, обеспечивающим организацию деятельности. Благодаря этому процессу человеческие действия социально программируются и координируются, люди оказываются в состоянии предвидеть действия друг друга, что создает исходные предпосылки для понижения энтропии общественной жизни. Сутью институционализации является установление определенных правил поведения и обеспечения их выполнения путем введения соответствующих норм и санкций как универсального средства упорядочения совместной деятельности людей. Процесс институционализации включает несколько составляющих, одной из которых выступает социальная потребность в организации совместной деятельности людей для удовлетворения материальных потребностей. Во-вторых, социально-трудовые отношения могут рассматриваться как организованные социальные системы, характеризующиеся устойчивостью структуры, интегрированностью элементов и определенной изменчивостью их функций. Третьим элементом институционализации является организационное оформление социального института, который представляет собой совокупность лиц, учреждений, снабженных определенными материальными средствами и выполняющих определенную социальную функцию. Обратимся к рассмотрению особенностей институционализации социально-трудовых отношений в Тюменской области.

Основными субъектами социально-трудовых отношений являются:

— представители работников — профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, меж-

региональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

— представители работодателей — руководитель организации, работодатель-индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с действующим законодательством, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами;

— объединение работодателей — некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления;

— областная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений — комиссия, сформированная на паритетных началах из представителей областных объединений профсоюзов, областных объединений работодателей и исполнительных органов государственной власти Тюменской области;

— территориальная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений — комиссия, сформированная на паритетных началах из представителей территориальных объединений профсоюзов, территориальных объединений работодателей и соответствующих органов местного самоуправления;

— комиссия по ведению переговоров, сформированная на паритетных началах из представителей работодателя и представителей работников в организации.

Определив основные субъекты социально-трудовых отношений, перейдем к характеристике их деятельности. Тюменская областная Дума принимает законы, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, дает их толкование, осуществляет контроль за их выполнением.

Исполнительные органы государственной власти Тюменской области осуществляют:

— разработку и реализацию мероприятий, направленных на сохранение и развитие трудового потенциала граждан, проживающих в Тюменской области;

— мониторинг своевременной выплаты заработной платы в организациях области и ситуации на региональном рынке труда;

— взаимодействие с работодателями и их объединениями, профессиональными союзами, иными общественными организациями по вопросам трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;

— урегулирование коллективных трудовых споров в Тюменской области;

— государственную экспертизу условий труда, организацию сертификации работ по охране труда в организациях.

Роль профсоюзов в регулировании трудовых отношений заключается в представлении и защите интересов их членов по вопросам индивидуальных трудовых споров, а также отстаивание коллективных прав работников. Профессиональные союзы участвуют в разработке и принятии проектов нормативных правовых актов по вопросам социально-трудовых отношений работников. Так, Правительство Тюменской области, Тюменское межрегиональное объединение организаций профсоюзов «Тюменский областной совет профессиональных союзов» и Региональное объединение работодателей «Союз работодателей Тюменской области» для снижения социального неравенства, повышения доходов и качества жизни населения области в декабре 2007 г. заключили Соглашение об установлении размера минимальной заработной платы для граждан, работающих на территории Тюменской области, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

В соответствии с указанным соглашением месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, выпол-

нившего нормы труда (трудовые обязанности) и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого действует настоящее Соглашение, не может быть ниже установленной минимальной заработной платы. В Тюменской области минимальная заработная плата устанавливается с 1 января 2008 г. в размере 3300 рублей, с 1 июля 2008 года — 3600 р., с 1 октября 2008 года — 3900 рублей. Изменение размера минимальной заработной платы и сроков его установления осуществляется областной трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

Система социального партнерства в Тюменской области реализуется на региональном, отраслевом (межотраслевом), территориальном и локальном уровнях. К формам социального партнерства в Тюменской области относят:

- коллективные переговоры по подготовке проектов и заключению коллективных договоров, соглашений;
- взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений, обеспечение гарантий трудовых прав работников и совершенствование трудового законодательства;
- участие работников, их представителей в управлении организацией;
- участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Действующие в Тюменской области формы коллективно-договорного процесса, регулирования трудовых отношений и социальной защиты населения являются составной частью федеральной системы социального партнерства. Они разрабатываются с учетом практики действующего законодательства в зависимости от сферы регулирования отношений, опыта их применения, специфических региональных и территориальных особенностей.

Правовую базу социального партнерства составляют Трудовой кодекс РФ, Закон РФ от 11.03.1992 № 2490-1 (ред. от 29.06.2004 № 58-ФЗ) «О коллективных договорах и соглашениях», Федеральный закон от 23.11.1995 № 175-ФЗ (ред. от 30.12.2001) «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», Федеральный закон от 24.11.1995 № 176-ФЗ (ред. от 30.12.2001) «О внесении изменений и дополнений в Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях». На региональном уровне действует Закон Тюменской области от 08.07.2003 № 155 «О регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений». Предметом правового регулирования являются трудовые отношения между работником и работодателем, в том числе порядок организации и функционирования социального партнерства в Тюменской области. Целью закона становится достижение общественного согласия, содействие многоуровневому договорному регулированию социально-трудовых отношений, согласование социально-экономических интересов работников, работодателей, органов государственной власти и органов местного самоуправления.

Задачами системы социального партнерства в Тюменской области являются: обеспечение занятости и социально-экономической защиты жителей области, охраны и безопасности труда, профессионального обучения работников; предупреждение и разрешение трудовых конфликтов; совершенствование механизма коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, процедур переговорного процесса и соблюдение трудовых прав работников.

Для согласования социально-трудовых интересов сторон социального партнерства, содействия договорному регулированию социально-трудовых отношений, предотвращения коллективных трудовых споров и конфликтов в Тюменской области созданы комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Каждая из сторон комиссий самостоятельно выбирает персональный состав своих представителей, количество которых не должно превышать 15 человек.

Трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений занимаются:

- внесением предложений о принятии нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения;
- организацией взаимодействий с комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений, образованными на иных уровнях;
- созданием рабочих групп, приглашением для участия в своей работе представителей органов государственной власти, органов местного самоуправления, объединений профсоюзов, объединений работодателей, не входящих в состав комиссий, ученых и специалистов;
- оказанием практического и методического содействия соответствующим комиссиям при заключении коллективных договоров, территориальных, отраслевых (межотраслевых) соглашений;
- организацией контроля за выполнением соглашений;
- внесением предложений о привлечении к ответственности лиц, не выполняющих коллективные договоры, соглашения;
- проведением общероссийских, межрегиональных, региональных, территориальных совещаний, конференций, семинаров по вопросам социально-трудовых отношений и социального партнерства;
- ведением коллективных переговоров, подготовкой проектов соглашений и участием в их заключении.

В целях усиления государственного воздействия на развитие социально-трудовых отношений, цивилизованного разрешения трудовых противоречий и конфликтов в области действует Служба по урегулированию коллективных трудовых споров. За период с 2003 по 2007 гг. зарегистрировано три случая коллективных трудовых споров (в 2004 и 2005 гг.), улаженных в процессе проведения примирительных процедур.

В соответствии с постановлением администрации Тюменской области от 28.10.2003 № 352 «Об утверждении Положения о порядке уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений в Тюменской области», с 2003 г. во всех муниципальных образованиях ведется систематическая работа по уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений. По информации Департамента социального развития Тюменской области, на 1 января 2008 г. было заключено 31 соглашение, 1057 организаций представили коллективные договоры на уведомительную регистрацию, охват работников коллективными договорами по крупным и средним предприятиям составил 52,1% или 177,9 тыс. человек. Ежегодное увеличение количества зарегистрированных коллективных договоров наблюдается в таких отраслях, как образование, здравоохранение и предоставление социальных услуг, оптовая и розничная торговля, обрабатывающие производства, строительство, производство и распределение электроэнергии, газа и воды. На начало 2007 г. по количеству зарегистрированных коллективных договоров лидировала сфера образования (539 договоров), на втором месте — сфера здравоохранения и предоставления социальных услуг (104 договора).

Коллективные договоры представляют собой взаимные обязательства работодателя и работников по нескольким важным вопросам, а именно: форма и размер оплаты труда; выплата пособий, компенсаций, доплат; механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции и выполнения показателей, определенных коллективным договором; занятость, переобучение, условия высвобожде-

ния работников; определение рабочего времени и времени отдыха; улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи; оздоровление и отдых работников и членов их семей; соблюдение интересов работников при приватизации предприятия и ведомственного жилья; экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве; гарантии и льготы для работников, совмещающих работу с обучением; контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон; отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора.

Совершенствование деятельности по вышеперечисленным направлениям позволяет руководству организации обеспечивать равноправие трудовых отношений и достигать высоких производственных показателей за счет согласования интересов работников и работодателей.

Однако коллективные договоры могут быть эффективным средством защиты трудовых прав работников и работодателей только при наличии:

— достаточно широкого объема прав и санкций государственных органов по труду в отношении нарушителей трудовых прав работников;

— жесткого контроля со стороны государственных органов по труду за содержанием коллективных договоров на предмет их соответствия нормам трудового законодательства (особенно в сферах торговли и строительства, мелкого и среднего бизнеса, в бюджетном секторе и на приватизированных предприятиях, где отмечается наибольшее количество нарушений);

— строгого соблюдения ответственности работодателей за нарушение обязательств по коллективным договорам и уклонения от участия в переговорах по поводу заключения, изменения и внесения дополнений в коллективный договор;

— обязательного закрепления в коллективном договоре статуса профсоюза, определении функциональной сферы его деятельности и утверждении равноправной позиции в отношениях с администрацией;

— создания на предприятиях (где профсоюз имеет слабые позиции, не пользуется авторитетом у работников) постоянно действующих комитетов (комиссий) по отслеживанию проблемных ситуаций и урегулированию социально-трудовых споров;

— улучшения условий занятости слабозащищенных категорий работников (женщин, молодежи, работников предпенсионного возраста);

— доведения до работников информации о содержании коллективного договора и деятельности профсоюзной организации по защите нарушенных прав работников, решению спорных вопросов, трудовых конфликтов, а также контролю за исполнением обязательств сторон по коллективному договору;

— повышения юридической грамотности населения, предоставления возможности бесплатного получения юридических консультаций относительно порядка действий в случаях нарушения трудовых прав отдельного работника или целого коллектива, составления и регистрации коллективных договоров.

Таким образом, можно утверждать, что в Тюменской области сформировались основные институты социального партнерства. В течение ряда лет подписываются соглашения и заключаются коллективные договоры, принимаются законы и нормативные акты, работает областная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, совершенствуются механизмы разрешения трудовых споров. Тем не менее существующая практика социального партнерства далека от идеала и нуждается в управлении на всех уровнях: государственном, региональном, организации. Данные мониторинга коллективных договоров за период с 2005 по 2007 гг. свидетельствуют о незначительном росте (в среднем на 2% в год) числа работников, вовлеченных в коллективно-договорной процесс. Многие предприятия и организации уклоняются от принятия или регистрации догово-

ров, персонал часто скептически относится к возможностям коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

Совершенствование системы договорных трудовых отношений, расширение деятельности по заключению коллективных договоров и отраслевых соглашений, усиление контроля за соответствием их содержания нормам трудового законодательства позволит создать эффективный механизм защиты трудовых прав и обеспечения социальных гарантий.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Любимова Е.А., Мальцева Н.В. Роль социального партнерства в повышении качества трудовой жизни / Известия Международного института финансов, управления и бизнеса: Вып. 3. Тюмень: Вектор Бук, 2006. С. 211-214.

2. Любимова Е.А., Мальцева Н.В. Реализация социального партнерства в сферах труда и образования / XVI Уральские социологические чтения: социальное пространство Урала в условиях глобализации — XXI век: М-лы междунар. науч.-практич. конференции (Челябинск, 7-8 апреля 2006 г.). В 3 ч. / Отв. ред. С.Г. Зырянов. Челябинск: Центр анализа и прогнозирования, 2006. Ч. III. С. 45-48.

3. Мальцева Н.В. Роль коллективного договора в защите трудовых прав работников / Актуальные проблемы социально-экономических трансформаций России: Сб. м-лов Всерос. науч.-практич. конф., посвященной 75-летию Тюменского государственного университета. Ч. 2. Тюмень: Вектор Бук, 2005. С. 87-89.

*Людмила Николаевна БАННИКОВА —
доцент кафедры социологии и социальных технологий управления
Уральского государственного технического университета —
Уральского политехнического института (г. Екатеринбург),
кандидат философских наук*

УДК 339.138:316.4

СОЦИАЛЬНЫЙ МАРКЕТИНГ КАК СОВРЕМЕННАЯ ФОРМА МАРКЕТИНГОВЫХ ПРАКТИК

АННОТАЦИЯ. В статье выявляется специфика социального маркетинга; доказывается, что социальный маркетинг по смыслу и по цели является основой для всех остальных разновидностей маркетинговых практик. Его специфика и возможности отчетливо выявляются на рынке продуктов с весомым символическим содержанием, таких, как услуги высшего профессионального образования.

Specific character of social marketing was recognized and its location in the range of existent varieties of marketing practice was defined. Also it was proved, that social marketing, according to its meaning and purpose, is the basis for other varieties of marketing practices. Its specific character and possibilities are clearly recognized in the market of products with weighty symbolic matter, such as higher educational service.

Активное использование приемов и инструментов маркетинга в неэкономических сферах актуализирует необходимость осмысления социальной сущности этой деятельности, ее возможностей и ограничений. Сложилась любопытная ситуация: нарастает стихийное и достаточно успешное использование инструментов и приемов маркетинга в политической сфере, в культуре, в продвижении социальных программ, и наряду с этим сохраняется серьезное запаздывание в осмыслении правомерности и обоснованности таких процессов.