

ОСОБЕННОСТИ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В БАРНАУЛЕ

А.К. Мишин

Комитет администрации Алтайского края по труду

Развитие социального партнерства в каждом муниципальном образовании края имеет свои особенности. В Барнауле оно обусловлено тем, что на его территории:

- размещены мощные производительные силы: предприятия промышленности, строительства, транспорта, торговли и быта, учебные заведения, учреждения культуры и т.д., что обеспечивает населению более высокие, по сравнению с другими городами и районами края, доходы и доступ к разнообразным услугам;
- сконцентрировано большое количество рабочей силы, занятой как в крупных, так и малых организациях, включая индивидуальных предпринимателей, использующих труд наемных работников;
- сосредоточено достаточно много различных структур гражданского общества, представительств органов власти, объединений работодателей и профсоюзов, общественных организаций.

Данные обстоятельства позволяют строить социальное партнерство в городе на основе координации действий сторон, сосредоточив внимание на решении ключевых социально-экономических проблем и последовательном улучшении жизни населения.

Становление системы социального партнерства в Барнауле началось с 1992 г., в своем развитии она прошла два основных этапа. Первый этап – это формирование процесса регулирования социально-трудовых отношений непосредственно в организациях города на основе заключения коллективных договоров. К началу 2000 гг. их было зарегистрировано немного, в основном в организациях бюджетной сферы: в народном образовании и здравоохранении и в реальном секторе экономики: в промышленности, ЖКХ, торговле. Ситуация стала меняться в лучшую сторону только с 2002 г. (таблица 1).

В этот период серьезные изменения произошли и в содержательной части коллективных договоров, где стали в более полной мере отражаться обязательства по социальной поддержке работников: от предоставления горячего питания, доставке на работу и с работы служебным транспортом, до оздоровления и улучшения жилищно-бытовых условий работников.

Теперь практически в каждом коллективном договоре устанавливаются доплаты за работу в ночное время, за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника и т.д. Все чаще закрепляются обязательства по росту зарплаты и премированию работников за достижение высоких производственных и экономических показателей.

В этом плане следует отметить коллективные договоры, заключенные в ЗАО «Барнаульский КЖБИ № 2», ОАО «Алтайский завод агрегатов», ООО «Интерлайн», ООО «Сибирские таксофоны», ОАО «Алтайские коммунальные системы», ООО «СУ-13 «Меридиан», Диагностическом центре Алтайского края, ООО «Мир сотовой связи», ОАО «Рубин», средней общеобразовательной школе № 55 и ряде других организаций города.

С принятием в 1997 г. краевого закона «О социальном партнерстве в Алтайском крае» в Барнауле начался второй этап развития социального партнерства – формирование договорных отношений на уровне города. В качестве гаранта согласования интересов сторон выступила городская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, которая была создана из числа представителей городских объединений работодателей, краевого Совета профсоюзов и администрации города.

Таблица 1

Количество организаций Барнаула, заключивших и зарегистрировавших коллективные договоры

По итогам	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.
	165	489	780	941

Первое соглашение между администрацией города, крайсовпрофом и объединениями работодателей по вопросам регулирования социально-трудовой сферы было заключено в 2001 г. В ходе реализации этого соглашения был приобретен определенный опыт переговоров, нарабатывалась практика контроля за выполнением принятых обязательств. В 2005 г. было принято очередное городское трехстороннее соглашение. В нем определен механизм решения наиболее острых социально-экономических проблем города, оно отличается от предыдущих конкретностью обязательств сторон.

В соглашении главными направлениями совместных действий сторон стали обеспечение стабильной занятости и роста заработной платы работников. Так, на текущий год в соглашении минимальная заработная плата работникам квалифицированного труда, отработавшим полный рабочий день, была определена в размере не ниже 2500 руб. в месяц, а уровень средней заработной платы предстоит довести до 6415 руб. Отрадно, что рубежи роста средней заработной платы в городе определены выше обязательств, зафиксированных в краевом (региональном) Соглашении.

Стороны социального партнерства последовательно решают проблему погашения задолженности по заработной плате в организациях реального сектора экономики. В течение последних двух лет задолженность по заработной плате в организациях города сокращена в 2,9 раза, количество организаций-должников уменьшилось с 50 до 10. Нет задолженности по заработной плате в организациях бюджетной сферы.

В городе расширился спектр форм социального партнерства. К примеру, администрация города формирует на договорной основе с промышленными предприятиями муниципальный заказ на их продукцию для организаций социальной сферы. Три вуза – Алтайский государственный университет, Алтайский государственный технический университет и Барнаульский государственный педагогический университет – сформировали в режиме взаимных договоренностей образовательные комплексы, куда вошли кроме названных вузов общеобразовательные школы, профессиональные училища, колледжи, техникумы. Согласование учебных программ, преемственность уровней образования дают возможность выпускникам колледжей и техникумов поступать сразу на 1-2 курсы вузов, что удобно и выгодно потребителям образовательных услуг.

В настоящее время система социального партнерства в городе развивается и в межсекторном пространстве. Структуры гражданского общества: лига студентов, кредитные потребительские кооперативы граждан, благотворительные организации, товарищества собственников жилья и другие все чаще вступают в диалог с властью. Так, между администрацией города, советом ректоров вузов, советом директоров средних специальных учебных заведений, студенческими профсоюзными организациями заключаются соглашения, в рамках которых оказывается адресная помощь наиболее нуждающимся студентам, выплачиваются именные стипендии, продаются льготные проездные билеты для студентов, разрабатывается программа по обеспечению жильем молодых семей. Кредитный потребительский кооператив граждан «Городской» предоставляет возможность студентам воспользоваться кредитом на неотложные нужды до 5 тыс. руб.

Несмотря на положительный фон, развитие социального партнерства в городе проходит сложно. Регулирование социально-трудовых отношений в договорном режиме массового характера еще не приняло: в организациях города коллективных договоров должно быть в несколько раз больше, чем сейчас. Не отработана в городе процедура присоединения работодателей к городскому трехстороннему соглашению. Это ведет к тому, что одни представители сферы предпринимательства принимают идеи сотрудничества с властью, соблюдают нормы трудового законодательства, выплачивают своим работникам достойную заработную плату, улучшают условия труда посредством проведения аттестации рабочих мест, повышают квалификацию работников, строят взаимоотношения в коллективе на договорной основе, а другие – уводят реальную заработную плату «в тень», грубо нарушают права работников. Тревожит то, что только с каждым вторым работником, занятым у предпринимателей-физических лиц, заключен трудовой договор (всего таких работников в городе насчитывается 50 тысяч).

К этим выводам мы пришли, изучив в 2004-2005 гг. процесс регулирования трудовых отношений в более чем 700 организациях среднего и малого предпринимательства города. Из этого следует, что нужно выработать новые подходы во взаимодействии предпринимательства и городской власти, в деятельности Совета предпринимателей, созданном при главе администрации города.

Кроме того, на наш взгляд, необходимо:

- активизировать заключение разнообразных соглашений о сотрудничестве на городском уровне, а также между администрацией города и представителями реального сектора экономики;
- создать городской Совет председателей профсоюзных организаций и целый ряд городских отраслевых объединений работодателей, в т.ч. среди предпринимательского сообщества;
- выработать механизмы осуществления институтами гражданского общества (партии, различные общественные организации и др.) социальной экспертизы решений, принимаемых местной властью и контроля за их выполнением;
- развернуть работу по восстановлению профсоюзных организаций и созданию иных представительных органов работников в организациях города, чтобы именно они инициировали принятие коллективных договоров;
- разработать программу информационного обеспечения процесса развития социального партнерства на всех его уровнях, ввести в практику регулярное проведение «круглых столов», конференций по данной тематике;
- настойчиво вести поиск и внедрять новые формы социального партнерства, которые бы приносили реальную пользу населению города.

В частности, речь должна идти о такой форме взаимоотношений как заключение соглашений на уровне сел и поселков, что широко используют другие муниципальные образования края. Основной целью заключения таких соглашений является привлечение хозяйствующих субъектов, предпринимателей к долевному участию в содержании социальной инфраструктуры сел и поселков. К сожалению, в Барнауле этот опыт пока не прижился.

Весьма перспективным является создание Фонда (или Фондов) развития местного сообщества, консолидированные средства которого будут направляться на решение социально-значимых проблем. Преимущества такого общественного формирования заключаются в том, что работодатели, индивидуальные предприниматели будут улучшать свой имидж и репутацию в городе посредством демонстрации социальной ответственности, получать возможность на плановой ос-

нове заниматься благотворительностью, не отрываясь от собственного дела, а только участвуя в целевом расходовании направленных ими средств на социальные нужды города.

Фонд развития местного сообщества позволит обеспечить реальное установление партнерских отношений между работодателями и органом местного самоуправления. Такая форма отношений используется в других регионах страны, имеются примеры и у нас в крае.

Другой формой развития социального партнерства в городе может стать взаимодействие сторон в решении социальных проблем по принципу «крупный работодатель (индивидуальный предприниматель) – город, район – объект социальной сферы». Такие договорные отношения сегодня строят администрации городов Алейска, Заринска, Рубцовска, Благовещенского района с крупными предприятиями.

Таким образом, все сказанное выше мы выдвигаем в качестве аргументов для осознания необходимости серьезной коррекции общепринятых представлений о социальном партнерстве, согласовании различных подходов и точек зрения при построении договорных отношений в местном сообществе с учетом экономических, экологических, культурных и других особенностей Барнаула, имеющего статус краевого центра. При этом заключение различных соглашений и коллективных договоров в организациях должно проходить на обоюдно выгодных для сторон условиях. Должно измениться отношение работодателей к этим локальным правовым документам, которые якобы необходимы только местной власти. Эти документы важны как для местной власти, так и для руководителей (собственников) организаций, чтобы с их помощью установить социальный диалог в трудовом коллективе, укрепить дисциплину труда, увеличить производительность труда.

Кроме того, применение новых подходов в деле развития социального партнерства позволит предотвращать социальную напряженность в городе, повышать эффективность решения общественно значимых для населения проблем, а объединение работодателей в союзы, ассоциации – отстаивать им свои интересы во взаимоотношениях с местной властью.