

**В. М. РАЙКЕВИЧ,**

Заслуженный экономист Российской Федерации, заведующий экономическим отделом Совета Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области

## **СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В РЕГИОНЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

1. В Ленинградском регионе к середине 90-х годов сформировалась система социального партнерства, она приносит первые плоды, развивается по мере укрепления рыночных отношений, но еще далека от совершенства.

Анализ сторон социального партнерства и той экономической и правовой среды, в которой они действуют, позволяет сделать определенные выводы и находить перспективы развития социально-трудовых отношений.

### **2. Организации работников.**

Наиболее важными проблемами организаций работников являются:

- снижение мотивации профсоюзного членства и престижа профсоюзов в условиях тяжелого и затяжного экономического кризиса и, как следствие, выход из профсоюзов;

- изменение структуры хозяйства и занятости, в результате чего происходит отток работников (членов профсоюзов) из сфер, где профсоюзное движение традиционно было сильным, в сферу услуг;

- отсутствие территориальных профсоюзных структур на уровне районов Санкт-Петербурга в условиях предстоящего в 1997 году формирования органов местного самоуправления и районных бюджетов;

- недостатки в кадровой политике профсоюзов, старение профаппарата;

- недостаточность информационной деятельности внутри профсоюзного движения;

- недостаточность финансовой базы профсоюзов, неэффективное использование профсоюзных средств;

- издержки в обучении профсоюзных кадров и актива.

Эти и другие проблемы, назревшие в профсоюзах за годы реформ, потребовали разработки новой концепции профсоюзного движения Санкт-Петербурга на период до 2000 года. Такая концепция разработана, принята и реализуется Федерацией профсоюзов.

### **3. Организации работодателей.**

Наиболее важными проблемами организаций работодателей, с точки зрения профсоюзов, являются:

- слабое структурирование работодательных объединений, не позволяющее перекрыть все поле социального партнерства (прежде всего на отраслевом и территориальном районном уровнях);

- отсутствие законодательной базы, определяющей реальные права и обязанности объединений работодателей;

- нежелание отдельных работодателей действовать в рамках социального партнерства, доходящее до фактов дискриминации профсоюзов, слабая внутренняя дисциплина объединений работодателей;

- большое количество неорганизованных работодателей, действующих в новых секторах занятости.

Важнейшими мерами в преодолении недостатков движения работодателей могли бы стать:

- разработка и принятие блока федеральных и местных законов об объединениях работодателей и социальном партнерстве;

- усиление работы органов исполнительной власти Санкт-Петербурга по инициированию организационного оформления и становления объединений работодателей с помощью мер экономического характера, не нарушающих принцип свободы объединения.

#### 4. Исполнительные органы государственной власти.

Наиболее важной проблемой Администрации Санкт-Петербурга, с точки зрения профсоюзов, является определение своей роли и места в системе трипартизма, присущей социальному государству.

В нынешних условиях тяжелого экономического кризиса, скудости городского бюджета, неразвитости движения работодателей, Администрация города будет вынуждена нередко подменять конкретных работодателей и брать на себя функции, не свойственные ей в период развитой рыночной экономики.

Новая Администрация Санкт-Петербурга разработала и утвердила Программу стабилизации и развития экономики города до 2000 года, однако проблемам социального партнерства в ней не отведено достаточно места.

#### 5. Проблемы коллективных переговоров.

Основные проблемы, которые возникают в ходе коллективных переговоров, длящихся иногда до 4—6 месяцев, заключаются в следующем:

— глубокий экономический кризис, спад производства, нехватка бюджетных средств обостряют позиции работодателей и Администрации по вопросам об уровне зарплат, о социальных гарантиях населению;

— снижение различных доходов населения, рост безработицы вынуждают профсоюзы быть все более неуступчивыми;

— по отдельным проблемам возникают внутренние противоречия в самих профсоюзах: отраслевые профсоюзы коммунальной сферы, транспорта готовы пойти на повышение тарифов ради роста зарплат в этих отраслях в ущерб положению других работников;

— на ход переговоров оказывает негативное влияние недостаток навыков их ведения.

Важнейшими мерами по решению этих и других проблем могли бы стать:

— оздоровление городской экономики путем реализации намеченных программ;

— передача Санкт-Петербургу как субъекту Российской Федерации больших прав в области социально-экономической политики;

— усиление социальной направленности политики городских властей и работодателей (сдерживание роста безработицы, сокращение в ближайшие годы ее уровня вдвое, а в перспективе обеспечение полной и продуктивной занятости; доведение минимальной зарплаты до величины реального прожиточного минимума; оказание адресной социальной помощи тем категориям населения, которые еще или уже не могут обеспечить себя сами);

— заключение картельных соглашений между профсоюзами о политике в вопросах заработной платы, переход к тарифному регулированию оплаты труда с помощью механизмов социального партнерства;

— овладение участниками социального партнерства техникой переговоров и искусством достижения разумного компромисса.

6. Федерация профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области играет активную роль в развитии системы социального партнерства в регионе. Однако ее нынешнее состояние и недостаточно эффективное влияние на социально-трудовые отношения требуют от профсоюзов, а также от других социальных партнеров разработки системных мер, направленных на развитие организационных форм социального партнерства, его научно-методического, информационного, кадрового и финансового обеспечения.

Возникла острая необходимость организации в Санкт-Петербурге регионального организационно-методического центра по социальному партнерству.

Подобный центр мог бы заняться разработкой и практической реализацией концепции развития социального партнерства до 2000 года.

В центре могли бы последовательно решаться задачи:

— расширение полномочий Санкт-Петербурга как субъекта Российской Федерации в проведении региональной социально-экономической и трудовой политики;

— разработка и принятие местных законов о тарифном регулировании заработной платы в рыночных условиях на основе социального партнерства, о союзах работодателей, социальном партнерстве и др.;

— создание системы социальных индикаторов и организация мониторинга социально-трудовой сферы;

— проведение комплексных научных исследований, социологических опросов, разработка методических материалов по социальному партнерству;

— подготовка кадров: специалистов-организаторов коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, а также консультантов, посредников и арбитров по урегулированию трудовых споров;

— исследование специфических проблем социально-трудовых отношений, связанных с деятельностью крупных компаний, в том числе международных, совместных предприятий, финансово-промышленных групп, с глобализацией рынков и необходимостью интернационализации социального диалога.