

СОВЕТ ОБЪЕДИНЕНИЯ ПРОФСОЮЗОВ ГОМЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ
СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ ЛАБОРАТОРИЯ ГОМЕЛЬСКОГО
ПОЛИТЕХНИЧЕСКОГО ИНСТИТУТА

**ФУНКЦИИ ПРОФСОЮЗОВ
В СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ ТРУДЯЩИХСЯ
В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ**
(По итогам социологического исследования, проведенного
на предприятиях, в организациях и учреждениях
Гомельской области)

Гомель, 1992 г.

Социологическое исследование проводилось по заказу совета объединения профсоюзов Гомельской области по оригинальной программе, разработанной авторским коллективом.

Анкетирование проходило в январе-марте 1992 года на следующих предприятиях, в организациях и учреждениях Гомельской области: з-д "Центролит", ПО "Химволокно", АП "Гомельский материал", ПСМО "Гомельпромстрой", ПО "Коминтерн фабрика игрушек, Гомельский трест столовых и ресторанов, Жлобинский горпищеторг, ПО "Протезист", тароремонтное предприятие, издательство "Сож", облдрамтеатр, Жлобинская мебельная фабрика, БЛХЗ, Добрушская бумажная фабрика, Гомельская поликлиника №10, ПШО "Гомельчанка", кооператив "Темп", Жлобинский районный узел связи, институт металлополимерных систем, дорожно-строительный техникум, с-з "Тепличный", к им. Ленина Гомельского района, с-з "Хальч" Ветковского района торфопредприятие "Большевик", ТЭЦ-2.

Выборочная совокупность составляет 669 человек, в том числе:

рабочие - 396

инженерно-технические работники - 113

служащие - 131

руководители - 25.

В возрасте до 20 лет - 30

от 21 до 30 - 165

от 31 до 40 - 260

от 41 до 50 - 146

старше 50 лет - 59.

Рядовые члены профсоюза - 507

профгруппорги - 45

члены цеховых комитетов - 55

члены заводских (фабричных) комитетов - 24

члены областных комитетов - 4

члены советов профсоюзов - 13

работники областных комитетов профсоюзов - 5.

В наше время, время бурно протекающих инфляционных процессов во всех сферах, естественной является и утрата доверия ко всем структурам, в том числе и общественным. И рассчитывать на "примерную" оценку деятельности существующих сегодня общественных органов было бы, по крайней мере, наивным.

Поэтому в исследовании ставилась задача выявить сравнительную оценку существующих на производстве основных структур, определить функционально-ролевые приоритеты. Для этого в анкете каждый опрошенный должен был по 5-бальной шкале отметить значимость для него лично забастовочного комитета, профсоюзного комитета и совета трудового коллектива. Полученные оценки зафиксированы на графиках № 1.1 и 1.2.

На графиках видно, что отношение опрошенных к профсоюзным комитетам, мягко говоря, достаточно прохладное. Но все познается в сравнении. А сравнение пока работает на профсоюзы. Действительно, если профкомы чуть-чуть не дотянули до удовлетворительной оценки, то советы трудовых коллективов оценены менее чем на "двойку", а забастовочные комитеты — на "единицу".

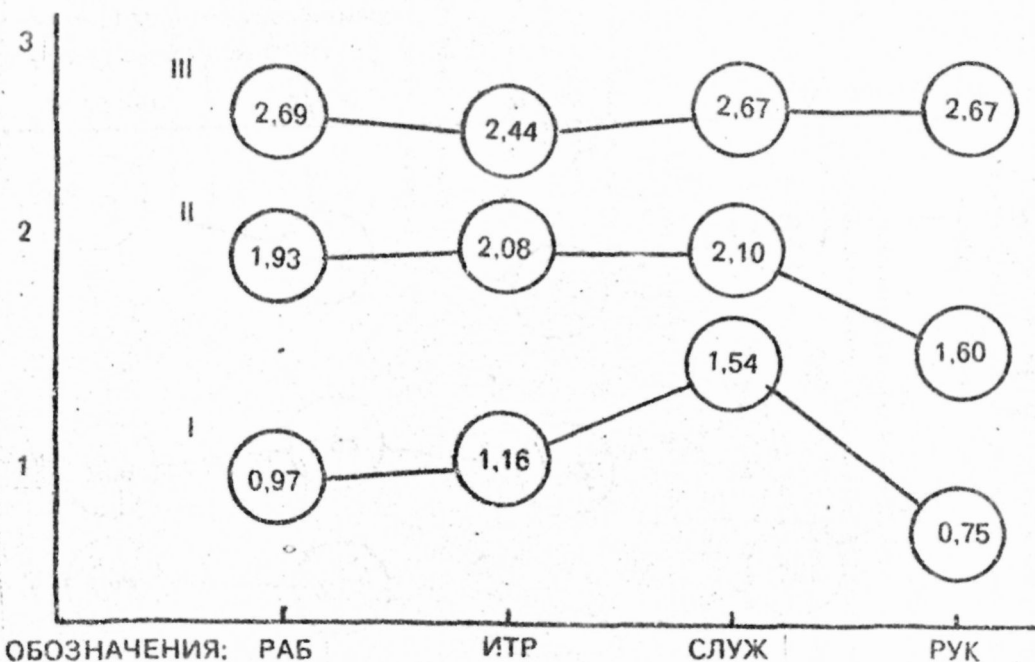
Естественно, что такие неструктурированные сравнения могут давать только самую общую картину. На основании этой оценки можно сделать вывод: из всех "плохих" структур в качестве "лучшей" опрошенные выделили профсоюзы.

По мнению респондентов, профсоюзы "больны", серьезно "больны", но надежда на их выздоровление еще осталась. В течение какого времени эта надежда может теплиться? Это зависит от нескольких составляющих: от динамики и направленности социальных процессов; от способности руководителей профсоюзных структур осмысливать ситуацию и осуществлять реальные действия; от активной и целенаправленной деятельности конкурирующих структур.

В практической работе чрезвычайно важно знать, где профсоюзы пользуются большей поддержкой, а где завоевывают симпатии другие структуры. В этой связи профсоюзному активу следует обратить внимание на различающиеся оценки деятельности общественных структур среди различных возрастных и социальных слоев опрошенных.

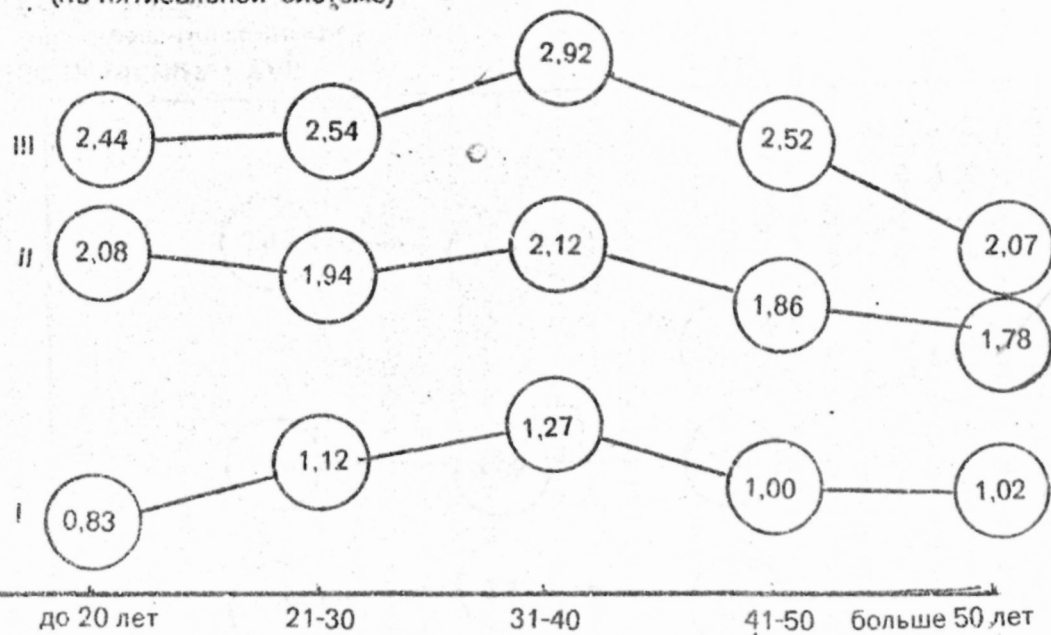
Для более глубокой оценки жизнеспособности основных общественных формирований в исследовании был произведен функциональный анализ. Респондентам было предложено назвать какой общественный орган в настоящее время может выполнять основные социальные функции. Каждый опрошенный выполнил каждую из шестнадцати функций мог "поручить" одной или нескольким общественным организациям или вообще не поручить.

1.1 Значимость общественных органов в глазах опрошенных (по пятибальной системе)



ОБОЗНАЧЕНИЯ: РАБ
I Забастовочные комитеты
II Советы трудовых коллективов

1.2 Значимость общественных организаций в глазах опрошенных
(по пятибалльной системе)



- I Забастовочные комитеты
- II Советы трудовых коллективов
- III Профсоюзные комитеты

чать никому. Таким образом, в исследовании, во-первых, зафиксирована потребность в каждой из функций, их "плотность", во-вторых, адреса общественных органов, которым респонденты доверили их исполнение. Результаты исследования зафиксированы в таблице № 1 и графиках.

• Таблица 1
Осознание важности функций
и желательные "адреса" их исполнения

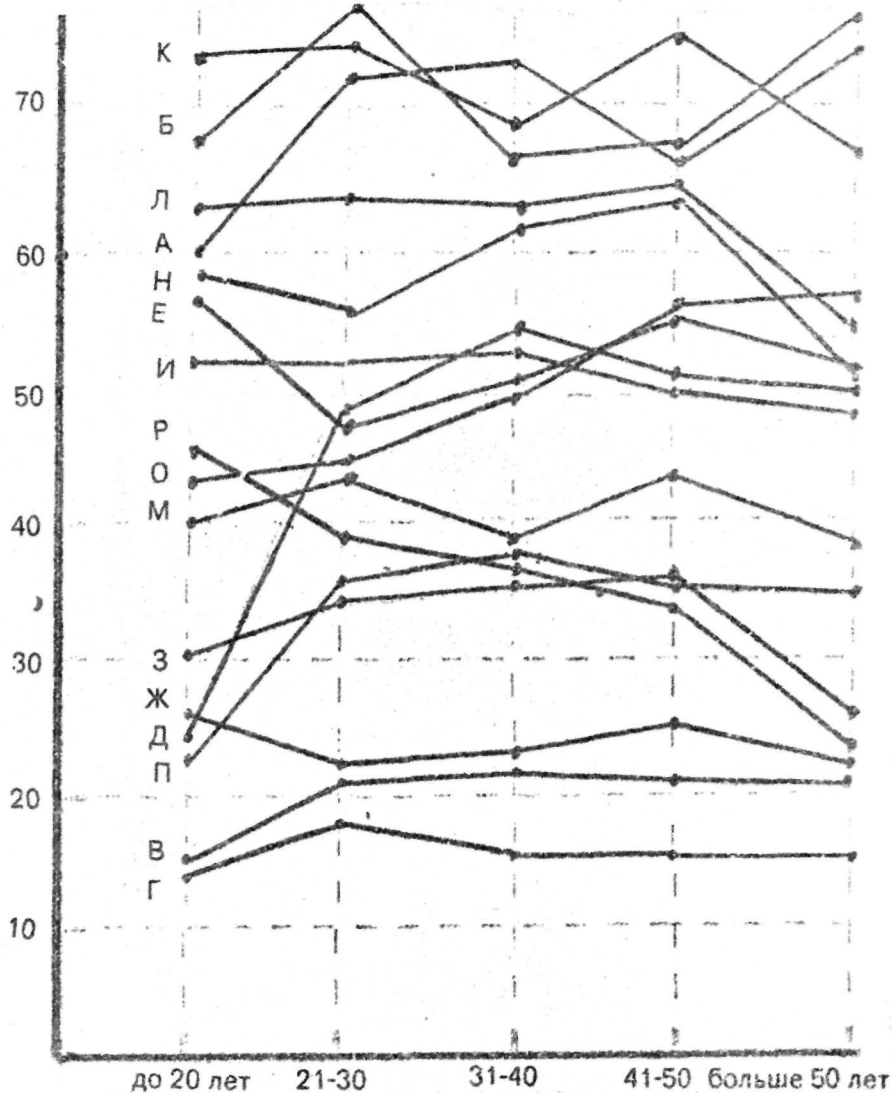
ФУНКЦИЯ	Плотность функц.	Адреса исполнения		
		Профком	Совет трудов. кол-ва	Забастовочный комитет
1	2	3	4	5
Распределение жилья и легковых автомобилей	1,00	0,62	0,35	0,06
Разрешение трудовых споров работников с администрацией	0,95	0,58	0,29	0,10
Контроль за деятельностью общественного питания и торговли	0,93	0,52	0,34	0,10
Распределение мест в детские дошкольные учреждения	0,92	0,72	0,18	0,05
Согласование приказов и распоряжений на премирование и привлечение работников к ответственности	0,90	0,50	0,37	0,06
Обеспечение работающих анаторными путевками	0,88	0,72	0,16	0,03
Организация культурно-массовой работы	0,88	0,70	0,16	0,05
Распределение продуктов, выращенных в подсобном хозяйстве и полученных по бартеру	0,88	0,52	0,33	0,06
Организация фондов взаимопомощи	0,82	0,50	0,24	0,10

1	2	3	4	5
Контроль за финансово-экономической деятельностью предприятия	0,82	0,35	0,43	0,09
Организация взаимовыгодного сотрудничества промышленных предприятий с колхозами и совхозами	0,80	0,41	0,36	0,05
Контроль за свободным осуществлением политич. прав и свобод	0,78	0,35	0,17	0,27
Организация забастовок, митингов с экономическими требованиями	0,74	0,22	0,12	0,42
Подбор и растановка кадров руководителей	0,73	0,24	0,47	0,07
Контроль за порядком передачи в аренду или приватизации основных фондов предприятия	0,73	0,36	0,41	0,09
Организация забастовок, митингов с политическими требованиями	0,63	0,16	0,06	0,41

Итак, функциональная структура, приоритеты деятельности профсоюзных комитетов обозначены следующим образом:

1. Обеспечение работающих санаторными путевками (0,72).
2. Распределение мест в детские дошкольные учреждения (0,72).
3. Организация культурно-массовой работы (0,70).
4. Распределение жилья и легковых автомобилей (0,62).
5. Разрешение трудовых споров работников с администрацией (0,58).
6. Распределение продуктов, полученных по бартеру и выращенных в подсобном хозяйстве (0,52).
7. Контроль за деятельностью предприятий общественного питания и торговли (0,52).
8. Организация фондов взаимопомощи (0,50).

ЖЕЛАТЕЛЬНАЯ ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ СТРУКТУРА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ КОМИТЕТОВ



- А) обеспечение работающих санаторными путевками
 Б) организация культурно-массовой работы
 В) организация забастовок, митингов с эконом.требованиями

- Г) организация забастовок, митингов с полит.требованиями
- Д) организация фондов взаимопомощи
- Е) контроль за деятельностью предприятий общественного питания и торговли
- Ж) подбор и расстановка кадров руководителей
- З) контроль за финансово-экономической деятельностью предприятия
- И) распределение продуктов, полученных предприятием в подсобном хозяйстве, и товаров, полученных предприятием по бартеру
- К) распределение мест в детские дошкольные учреждения
- Л) распределение жилья и легковых автомобилей
- М) организация взаимовыгодного сотрудничества промышленных предприятий с колхозами и совхозами
- Н) разрешение трудовых споров с администрацией
- О) согласование приказов и распоряжений по премированию и привлечению к ответственности работников
- П) контроль за порядком передачи в аренду или приватизацией основных фондов предприятия
- Р) контроль за свободным осуществлением политических прав и свобод работающих

9. Согласование приказов на премирование и привлечение работников к ответственности (0,50).

10. Организация взаимовыгодного сотрудничества промышленных предприятий с колхозами и совхозами (0,40).

11. Контроль за порядком передачи в аренду или приватизации основных фондов предприятия (0,37).

12. Контроль за свободным осуществлением политических прав и свобод работающих (0,35).

13. Контроль за финансово-экономической деятельностью предприятия (0,35).

14. Подбор и расстановка кадров руководителей (0,23).

15. Организация забастовок и митингов с экономическими требованиями (0,22).

16. Организация забастовок и митингов с политическими требованиями (0,16).

Для организации практической деятельности необходимо также иметь в виду, что приоритеты и структура деятельности профсоюзов в представлении различных возрастных и социальных слоев работников имеет некоторые отличия (см. графики № 3.1 и 3.2)

Анализ зафиксированных данных говорит о том, что на часть функций профсоюзным структурам выданы "контрольные пакеты", вотум доверия (не менее двух третей респондентов доверили выполнение этих функций профсоюзам). Значительная же часть функций, по мнению респондентов, может выполняться профсоюзами только в блоке с другим общественным органом. Таким образом, функциональная структура деятельности профсоюзных комитетов, построенная на степени доверия респондентов, может состоять из 5-ти блоков:

1. Функции, на которые профсоюзным комитетом выдан безусловный, контрольный мандат доверия:

	Степень доверия
Обеспечение работающих санаторными путевками	0,82
Организация культурно-массовой работы	0,79
Распределение мест в детские дошкольные учреждения	0,78

Можно резюмировать, что опрошенные респонденты посчитали чисто профсоюзными перечисленные функции. Это говорит о стабильности профсоюзов в этих традиционных для них делах.

2. В следующий блок вошли функции, в которых профсоюзные комитеты доминируют, но "контрольных пакетов" доверия не имеют и выполнять их можно при координации своих действий с советами трудовых коллективов:

	<u>Степень доверия:</u>	
	профсоюзам	советам труд. коллектива
Распределение жилья и легковых автомобилей	0,62	0,35
Организация фондов взаимопомощи	0,62	0,29
Разрешение трудовых споров работников с администрацией	0,61	0,30
Распределение продуктов питания выращенных в подсобных хозяйствах и товаров, полученных по бартеру	0,59	0,37
Контроль за деятельностью предприятий общественного питания и торговли	0,56	0,37
Согласование приказов и распоряжений на премирование и привлечение работников к ответственности	0,55	0,4
Организация взаимовыгодного сотрудничества промышленных предприятий с колхозами и совхозами	0,51	0,45

В этих функциях "руководящая роль" может оставаться за профсоюзами, но устойчиво выполнять их они могут вместе с советами трудовых коллективов.

3. В третий блок входят функции, в которых профсоюзные комитеты могут принимать участие, но доминирующая роль принадлежит советам трудовых коллективов.

Степень доверия :
 советам труд. профсоюзам
 коллективов

Контроль за финансово-экономической деятельностью предприятия	0,52	0,43
Подбор и расстановка кадров	0,65	0,31
Контроль за порядком передачи в аренду или приватизации основных фондов предприятия	0,56	0,50

4. В четвертый блок может быть включена функция, на исполнение которой респонденты выдали примерно равные мандаты доверия профсоюзу и забастовочному комитету:

Степень доверия :
 профсоюз.комит. забастов.комитету

Контроль за свободным осуществлением политических прав и свобод трудящихся	0,45	0,36
--	------	------

Очевидно, что для осуществления этой функции профсоюзам желательно образовать блок с забастовочным комитетом. В принципе возможен и другой блок: профсоюзы-советы трудовых коллективов. Но, во-первых, "контрольного пакета" доверия данный блок все равно не получит, во-вторых, неизбежно появится достаточно мощная линия социального противостояния. Практически то же самое произойдет и при организации блока забастовочный комитет - совет трудового коллектива.

5. И наконец, в пятый блок вошли функции, в которых профсоюзные комитеты не могут играть доминирующую роль. Эта роль принадлежит забастовочному комитету, профком принимает участие в ней.

Степень доверия:
 забастовочным профсоюзам
 комитетам

Организация митингов, забастовок с экономическими требованиями	0,57	0,30
--	------	------

Организация митингов, забастовок
с политическими
требованиями

0,65

0,25

Будут ли организованы перечисленные блоки - это дело стратегии и тактики профсоюзов. Но реальная раскладка сил такова, что в выполнении большинства традиционных и нетрадиционных для профсоюзов функций необходимо искать точки соприкосновения с другими существующими на производстве общественными органами.

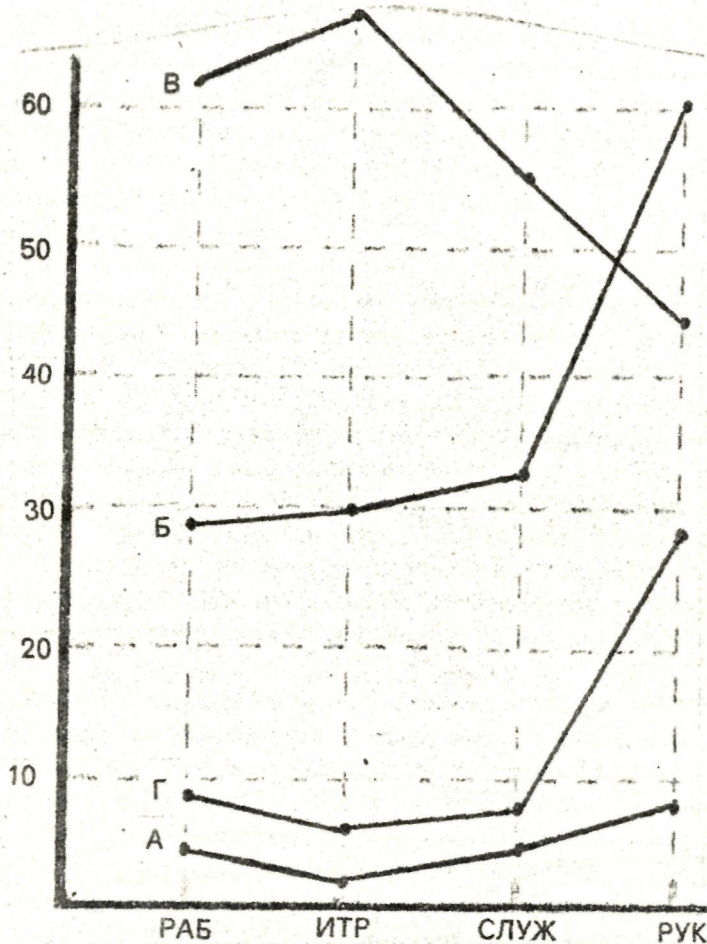
Одним из ключевых моментов в определении функциональной структуры деятельности профсоюзов является их политика взаимодействия с администрацией предприятий. Ведь при всем различии целей и методов несомненным является то, что объект влияния, объект воздействия и у профессиональных союзов и у администраторов производства остается один — люди, рабочие коллективы.

Известно, что профсоюзы в нашей стране существенно отошли от классических норм, стали в известной мере "ручными" для государства и для руководителей. Известно также и то, что в последние годы усиленно обсуждается другая форма взаимоотношений профсоюзных комитетов и администрации: профсоюзы по отношению к администрации должны находиться в постоянной оппозиции. А что думают об этом сами работники? С этой целью в анкете был сформулирован соответствующий вопрос.

На графиках хорошо просматривается, что прежний стереотип "ручных" профсоюзов в сознании респондентов разрушен достаточно основательно. За предложенный вариант ответа "профсоюзы должны поддерживать все начинания, проводимые администрацией", высказалось менее 5% опрошенных. Симптоматично, что этот показатель практически не отличается у всех категорий опрошенных, дифференцированных по социальному и возрастному составу. Так что достаточно уверенно можно зафиксировать: назад к "старым" профсоюзам дороги нет.

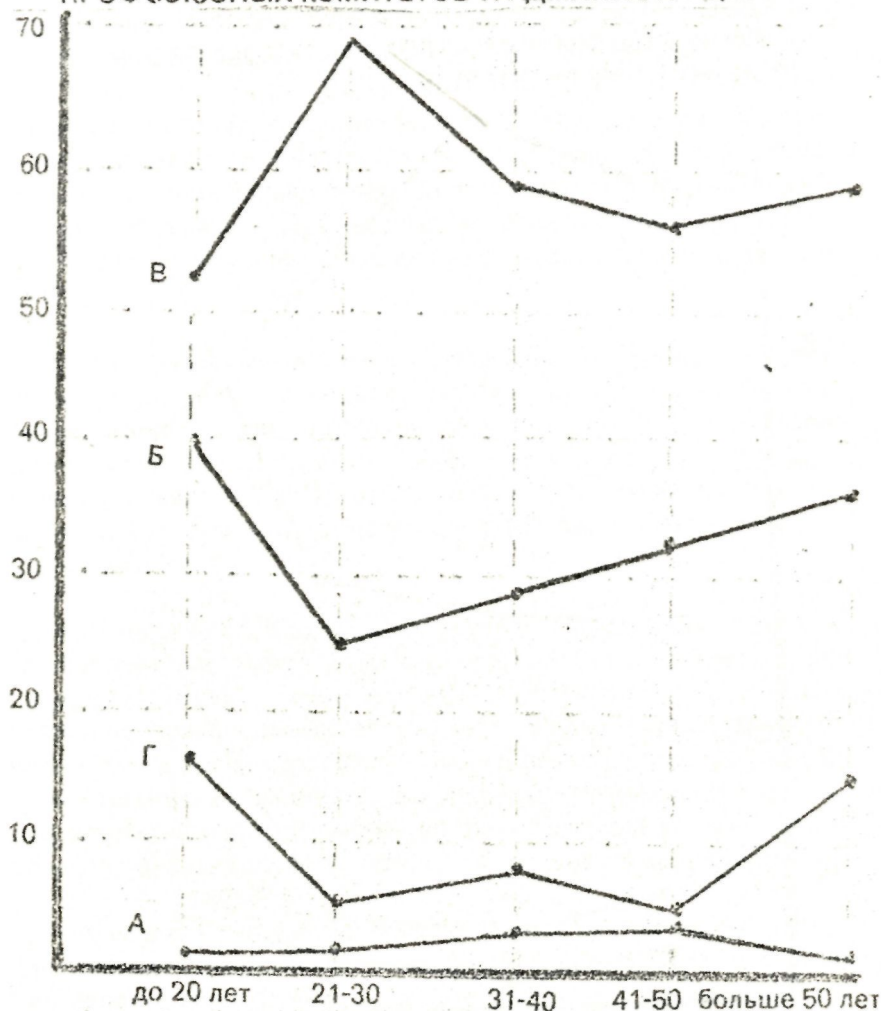
Практически такая же судьба оказалась и у альтернативной концепции: "профсоюзы как постоянная оппозиция администра-

ПРЕДПОЧТИТЕЛЬНЫЕ ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
 АДМИНИСТРАЦИИ И ПРОФСОЮЗНЫХ КОМИТЕТОВ
 (ПРОЦЕНТ К ЧИСЛУ ОПРОШЕННЫХ)



- А) профсоюзы должны поддерживать все начинания, проводимые администрацией
 Б) профсоюзы должны сотрудничать с администрацией по формуле: "социальная защищенность трудящихся на основе высокой эффективности производства"
 В) профсоюзы должны обеспечивать социальную защиту трудящихся, а эффективность, рентабельность производства должна обеспечить администрация
 Г) профсоюзы должны быть постоянной оппозицией администрации

ЖЕЛАТЕЛЬНЫЕ ФОРМЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ ПРОФСОЮЗНЫХ КОМИТЕТОВ И АДМИНИСТРАЦИИ



- А) профсоюзы должны поддерживать все начинания, проводимые администрацией
- Б) профсоюзы должны сотрудничать с администрацией по формуле: "социальная защищенность трудящихся на основе высокой эффективности производства"
- В) профсоюзы должны обеспечивать социальную защиту трудящихся, а эффективность, рентабельность производства должна обеспечить администрация
- Г) профсоюзы должны быть постоянной оппозицией администрации

ции". На графиках видно, что на момент опроса и эта идея пока "не овладела массами". Вариант взаимодействия выбрало менее 10% респондентов.

На графике зафиксирована, на первый взгляд, странная ситуация: руководители предприятия хотят, чтобы профсоюзы выполняли по отношению к ним роль оппозиции в 3 раза сильнее, чем рядовые члены профсоюза. Что это — некая бравада администраторов или нечто другое? Как и любое сложное и противоречивое по своей сути социальное явление, оно не допускает простого толкования.

Представляется, что одним из существенных моментов, определяющих эту "нелогичность" организаторов производства, заключается в быстро изменившейся ситуации, в результате которой директора предприятий "утеряли" традиционные для них оппозиционные структуры: министерства, главки, другие административно-отраслевые и партийные, прежде всего местные органы. Поэтому, оказавшись в "безопозиционном" пространстве, руководители, вполне вероятно пока неосознанно проявили эту потребность в оппозиции. В существующей социально-политической структуре профсоюзы могут быть реальными носителями функции конструктивной оппозиции.

Наиболее популярной оппозиционной функцией профсоюзов, как и следовало ожидать, оказалась у двух категорий респондентов: у работников старшей возрастной группы и молодежи. Это может быть объяснено тем, что работники предпенсионного возраста наше нестабильное время хотели бы видеть в профсоюзах реального защитника. Самое же юное поколение со свойственным ему максимализмом в сравнении со "зрелыми" категориями работников почти в три раза зависило эту функцию.

Если же резюмировать ситуацию с указанными формами взаимоотношений — "ручные" профсоюзы и профсоюзы как постоянная оппозиция администрации, — то следует подчеркнуть, что первая форма в сознании респондентов воспринимается как прошлое профсоюзов, а вторая — как один из возможных вариантов будущего профсоюзов. Но ни первая, ни вторая в настоя-

щее, да и в ближайшее время не станут сколь-нибудь определяющими.

В чем же видят респонденты "настоящее" профсоюзов? На графиках хорошо видно, что, во-первых, такая форма взаимодействия, при которой "профсоюзы должны обеспечивать социальную защиту трудящихся, а эффективность, рентабельность производства - администрация" (60 %) или сотрудничество с администрацией по формуле "социальная защищенность трудящихся на основе высокой эффективности" (30 %).

Таким образом, на момент опроса 9 из 10 опрошенных внутренне были готовы к тому, чтобы в ближайшей перспективе эволюция профсоюзов осуществлялась на путях, во-первых, разделения функций с администрацией, во-вторых, конструктивного взаимодействия с ней. Но и в том и в другом вариантах ответов заложено осознание того, что эффективная защита интересов трудящихся возможна только на основе высокой эффективности производства.

Отношение опрошенных к коллективному договору можно охарактеризовать как двойственное, противоречивое. Только 46,7 % респондентов отметил, что трудовые права и обязанности должны быть зафиксированы в договоре. И почти столько же (44,8 %) коллективному договору предпочли личный контракт. Но на следующий вопрос анкеты "какие права и обязанности должны быть зафиксированы в трудовом договоре?" отвечало от 80 % до 95% участвующих в исследовании. То есть, фактически 9 из 10 опрошенных выступают за традиционную форму социальной защиты - коллективный договор. Одна из вероятных причин этого раздвоения заключается в неясности, туманности в системе общественных ценностей понятия "личный контракт". Представление о "начинке" коллективного договора обобщено в таблицах № 2 и № 3.

Таблица № 2

Рейтинг трудовых прав и обязанностей, требующих
включения в коллективный договор
(распределение по социальному положению)

	В целом		Рабочие		И Т Р		Служащие		Руководство	
	% ре- тинг	тинг	% ре- тинг	тинг	% ре- тинг	тинг	% ре- тинг	тинг	% ре- тинг	тинг
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Продолжительность отпуска	85,9	I	88,4	I	82,3	I	85,5	I	80,0	Y
Ответственность администрации за невыполнение кол- лективного договора	81,6	II	83,1	II	81,4	II	78,6	II	88,0	II
Меры по улучшению условий труда	76,8	IV	78,6	IV	77,9	IV	69,5	IV	92,0	I
Порядок распределения жилья	75,0	Y	78,7	YI	71,7	YI	69,5	YII	84,0	III
Меры по оздо- ровлению и отдыху работающих	74,3	YI	75,5	YII	81,4	III	67,9	YIII	68,0	YIII
Условия распределения полученной прибыли	74,0	YII	75,5	YII	70,8	YIII	72,5	IV	84,0	IV
Тарифные ставки, оклады	73,0	YIII	78,5	Y	64,6	IX	71,0	Y	64,0	X
Условия передачи в аренду или приватизацию основных фондов предприятия	69,7	IX	72,0	IX	69,9	YIII	67,2	IX	72,0	YII
Порядок распре- деления бабушечных товаров	58,3	X	63,6	X	55,7	X	44,3	XIV	68,0	IV

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Порядок распределения продуктов питания, выращенных в подсобных хозяйствах		58,0 XI		62,9 XI		52,2 XI		49,6 X		60,0 XII	
Порядок аренды земельных участков для выращивания картофеля и овощей		58,0 XII		62,9 XII		52,2 XII		49,6 XI		60,0 XIII	
Порядок рассмотрения трудовых споров работников с администрац.	53,1 XIII		56,6 XIII		46,0 XIV		48,1 XII			64,0 XI	
Условия осуществления политич. прав и свобод работающих	53,1 XIV		56,1 XV		51,3 XIII		46,6 XIII			56,0 XI	
Гарантии социальной защиты работников при сокращении объемов выпускаемой продукции	47,1 XV		52,0 XV		40,7 XV		38,9 XV			48,0 XV	

Таблица № 3

Рейтинг трудовых прав и обязанностей, требующих включения в коллективный договор
(распределение по возрасту)

	до 20 лет		21-30		31-40		41-50		старше 50	
	% рей- тинг		% рей- тинг		% рей- тинг		% рей- тинг		% рей- тинг	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Продолжительность отпуска	93,3	I	88,5	I	85,0	I	87,0	I	85,2	I
Тарифные ставки и оклады	90,0	II	73,9	YIII	73,5	YII	73,9	YI	67,8	YI
Порядок распределения жилья	90,0	III	75,5	YII	73,8	YI	75,3	YII	67,8	YII
Ответственность администрации за невыполнение кол. договора	83,0	Y	83,6	II	79,2	II	83,5	II	80,7	II
Ответственность работников за нарушение труд. договора	83,3	IV	82,4	III	76,1	Y	80,8	III	79,6	III
Условия распределения прибыли	83,3	YII	75,1	YI	70,4	IX	79,4	Y	67,8	YIII

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Условия сдачи в аренду или приватизации основных фондов предприятия	90,0	IV	73,3	IX	67,3	III	69,9	IX	61,0	IX
Меры по улучшению условий труда	76,7	VIII	76,9	V	76,5	IV	80,5	IV	76,3	IV
Меры по оздоровлению и отдыху работающих	76,7	IX	78,8	IV	72,9	VIII	73,3	VIII	76,3	V
Порядок распределения бартерных товаров	73,3	X	59,4	X	54,1	X	65,6	XII	49,8	XIII
Порядок распределения продуктов питания выращенных в подсобном хозяйстве	73,3	XI	59,4	XI	53,1	XI	63,0	X	52,2	XI
Порядок аренды земельных участков для выращивания картофеля и овощей	73,3	XII	59,4	XII	53,1	XII	63,0	XI	56,9	X
Условия осуществления политических прав и свобод работающих	66,7	XIV	50,9	XIV	53,1	XIII	53,4	XIV	47,5	XIV
Порядок рассмотрения труд. споров работающих с администрацией	70,0	XIII	52,1	XIII	50,0	XIV	54,1	XIII	50,8	XII
Гарантии соц. защиты	60,0	XV	46,7	XV	45,8	XV	45,9	XV	39,0	XV

В качестве рабочей мы использовали в исследовании гипотезу о том, что одной из главных функций в деятельности профессиональных союзов, особенно в ближайшей перспективе, будет эффективная социальная защита работающих в условиях вынужденного сокращения объема выпускаемой продукции. На момент опроса эта угроза для большинства опрошенных была уже вполне осязаема. Это позволяет сделать вывод о том, что респонденты в своих ответах были достаточно искренни. В анкете был поставлен вопрос: "Как Вы считаете, какие формы социальной защиты трудящихся должны применяться при вынужденном сокращении объема выпускаемой продукции (конверсии, перепрофилировании производства, изменении форм собственности) в первую очередь?" Из предложенных ответов каждый мог выбрать несколько вариантов. Выбор наиболее предпочтительных форм социальной защиты представлен на графиках № 2.1 - 2.2.

Как и следовало ожидать, из всех возможных вариантов социальной защиты, по мнению всех категорий опрошенных, наиболее предпочтительным оказался принцип "не увольнять людей, а увеличивать объемы производства". За это высказалось 55% оп-

рошенных. Наиболее заинтересованными в такой социальной защите оказались рабочие, руководители и работники старшей возрастной группы.

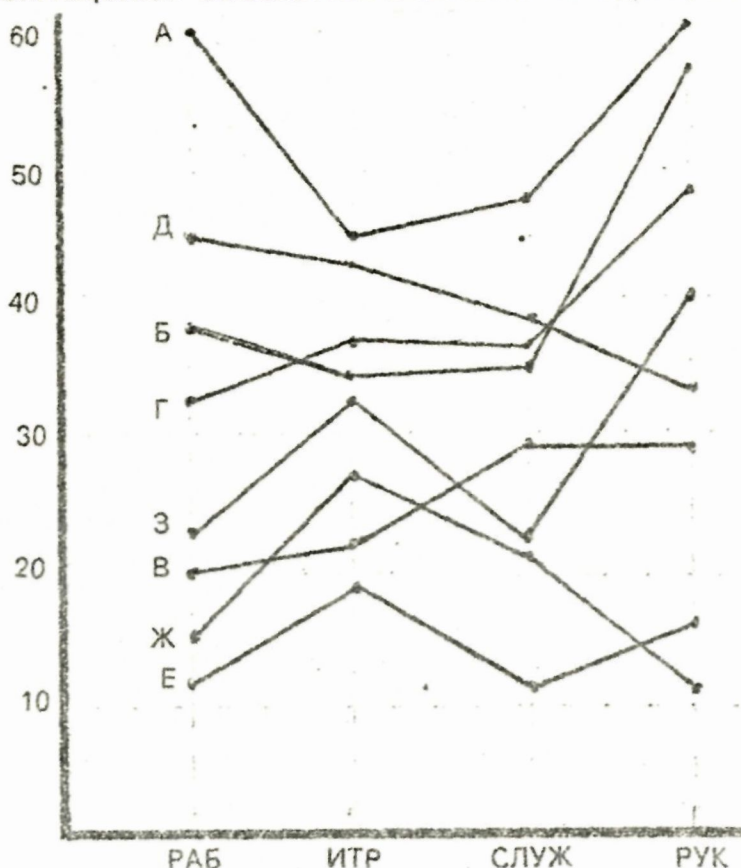
Второй по популярности оказалась довольно неприятная для управленцев формула "принять меры по сокращению административно-управленческих расходов" (42,9%). Здесь среди различных категорий опрошенных уже не оказалось такого же единства, как в первом случае. Как и следовало ожидать, за эту меру достаточно определенно высказались рабочиз (45,6%), инженерно-технические работники (45,10%), которых, понятно, такая акция, по крайней мере напрямую, не заденет. Ниже готовность к такой мере зафиксирована у служащих (38,9%). Это вполне объяснимо, ведь именно они и являются олицетворением административно-управленческого аппарата и прежде всего над ними висит "домоклов меч" сокращения.

Следует подчеркнуть, что в исследовании наименьшая готовность к сокращению административно-управленческого аппарата зафиксирована у руководителей. Только 32% командиров производства готово к этой акции. Проще всего было бы отнести руководителей к категории администраторов и на этой основе объяснить их "консервативную" позицию в этом вопросе. Конечно, определенная доля истины и в такой причинно-следственной зависимости. Но представляется, что эта сдержанность предопределена и другими причинами. Одна из них заключается в том, что руководители уже успели "вкусить прелестей" перехода промышленности от жестко централизованных форм к "мягким", децентрализованным формам взаимодействия. Очевидным, лежащим на поверхности следствием этого перехода является освобождение предприятия от лишней бюрократической обузы, связанной со сложной отчетностью перед центром. Вследствие чего и появляется возможность в уменьшении объема управленческого, бюрократического аппарата.

Вместе с тем, вследствие децентрализации с такой же железной необходимостью у каждого предприятия возрастает потребность в усилении горизонтальных связей. Образно говоря, если раньше предприятие для приобретения материалов, комплекту-

2.1 ФОРМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ПРИ ВЫНУЖДЕННОМ

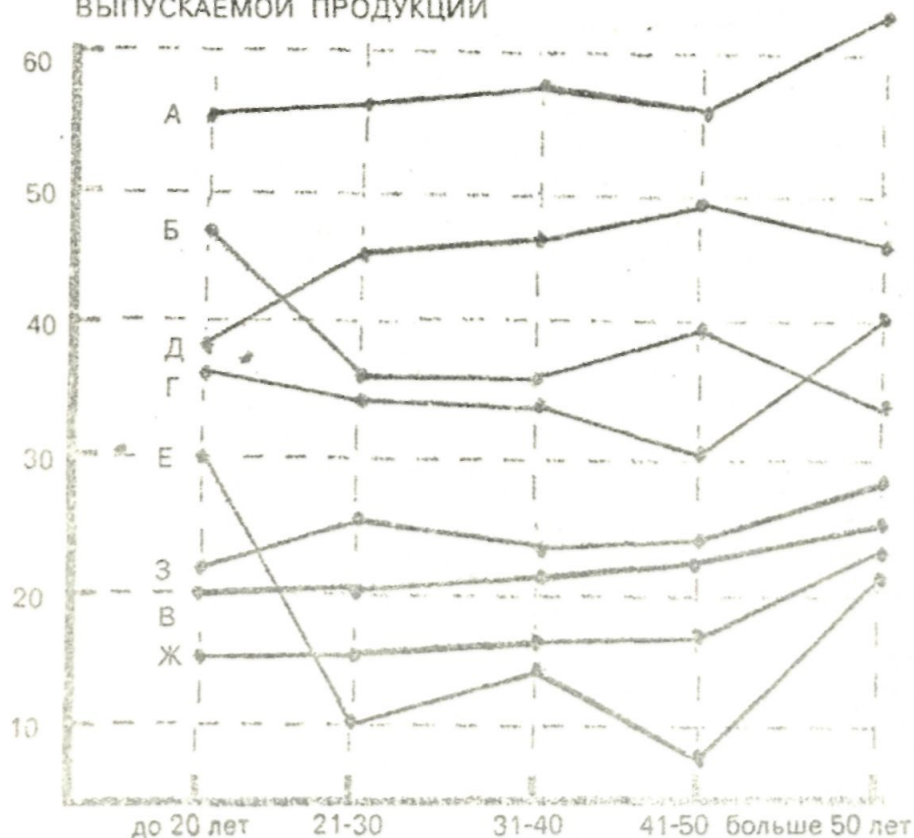
СОКРАЩЕНИИ ОБЪЕМА ВЫПУСКАЕМОЙ ПРОДУКЦИИ



- А) соблюдать принцип "не увольнять людей, а увеличивать объемы производства"
- Б) создать условия для совершенствования работниками своей или освоения других профессий
- В) оказывать финансовую и иную помощь при открытии работниками своего дела
- Г) ввести для желающих сокращенный рабочий день
- Д) принять меры по сокращению административно-управленческих расходов
- Е) предоставить длительный отпуск (без оплаты) желающим
- Ж) попробовать свои силы в индивидуальной или кооперативной деятельности
- З) брать в аренду или приобретать в собственность землю и организовывать сельское хозяйство, производство

3) создавать цехи надомного труда, малые предприятия, вспомогательные производства

2.2 ЖЕЛАТЕЛЬНЫЕ ФОРМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ПРИ ВЫНУЖДЕННОМ СОКРАЩЕНИИ ОБЪЕМА ВЫПУСКАЕМОЙ ПРОДУКЦИИ



- А) соблюдать принцип "не увольнять людей, а увеличивать объемы производства"
- Б) создать условия для совершенствования работниками своей или освоения других профессий
- В) оказывать финансовую и иную помощь при открытии работниками своего дела
- Г) ввести для желающих сокращенный рабочий день
- Д) принять меры по сокращению административно-управленческих расходов
- Е) предоставить длительный отпуск (без оплаты) желающим попробовать свои силы в индивидуальной или кооперативной деятельности
- Ж) брать в аренду или приобретать в собственность землю и организовывать сельскохозяйственное производство

ющих, оборудования или сбыта готовой продукции на другие предприятия выходило через "телефонный коммутатор" (министерство, трест или главк), который связывал его с нужным абонентом (правда, необходимость такой связи и адрес нужного абонента, как правило, не предприятие, а сам "коммутатор"), то теперь предприятие, освободившись от опеки центра, оказалось перед другой необходимостью — устанавливать персональную телефонную связь с каждым абонентом в отдельности. А это неизбежно потребует совершенствования, в том числе и расширения административно-управленческого аппарата. Вполне естественно, что руководители первыми почувствовали эту тенденцию и, несмотря на популярность в обществе идеи "борьбы с аппаратчиками", отнеслись к ней достаточно прохладно.

Третьей по популярности оказалась, возможно, самая гуманная форма социальной защиты — "создать условия для совершенствования работниками своей или освоения других профессий", за которую высказалось 37,4 респондентов. Как и предыдущая, наибольшее понимание эта мера нашла среди рабочих и инженерно-технических работников (45%), меньшее — у служащих (38,9%) и минимальное у руководителей (32%). Это настораживает, ведь в конечном счете политику по профессиональной подготовке и переподготовке будут определять именно служащие и руководители. И вполне возможно, отсюда следует вывод, что линия социального напряжения при разрешении этой проблемы между рабочими и ИТР, с одной стороны, и служащими и руководителями, с другой.

В качестве четвертой, вполне значимой формы социальной защиты при сокращении объемов производства, опрошенные предлагают "звести для желающих сокращенный рабочий день" (34,8%). То есть каждый третий из опрошенных считает эту форму приемлемой. Но при этом следует подчеркнуть, что эту готовность необходимо разделить по крайней мере на две формы:

а/ готовность к переходу на такой режим работы вообще, когда это будет касаться кого-то, но не меня лично ;

б/ готовность лично перейти на такой режим работы, со всеми вытекающими отсюда последствиями.

Именно по этому критерию и "разошлись" в определении такой меры рабочие и руководители. Здесь также обозначилась реальная линия социального противостояния.

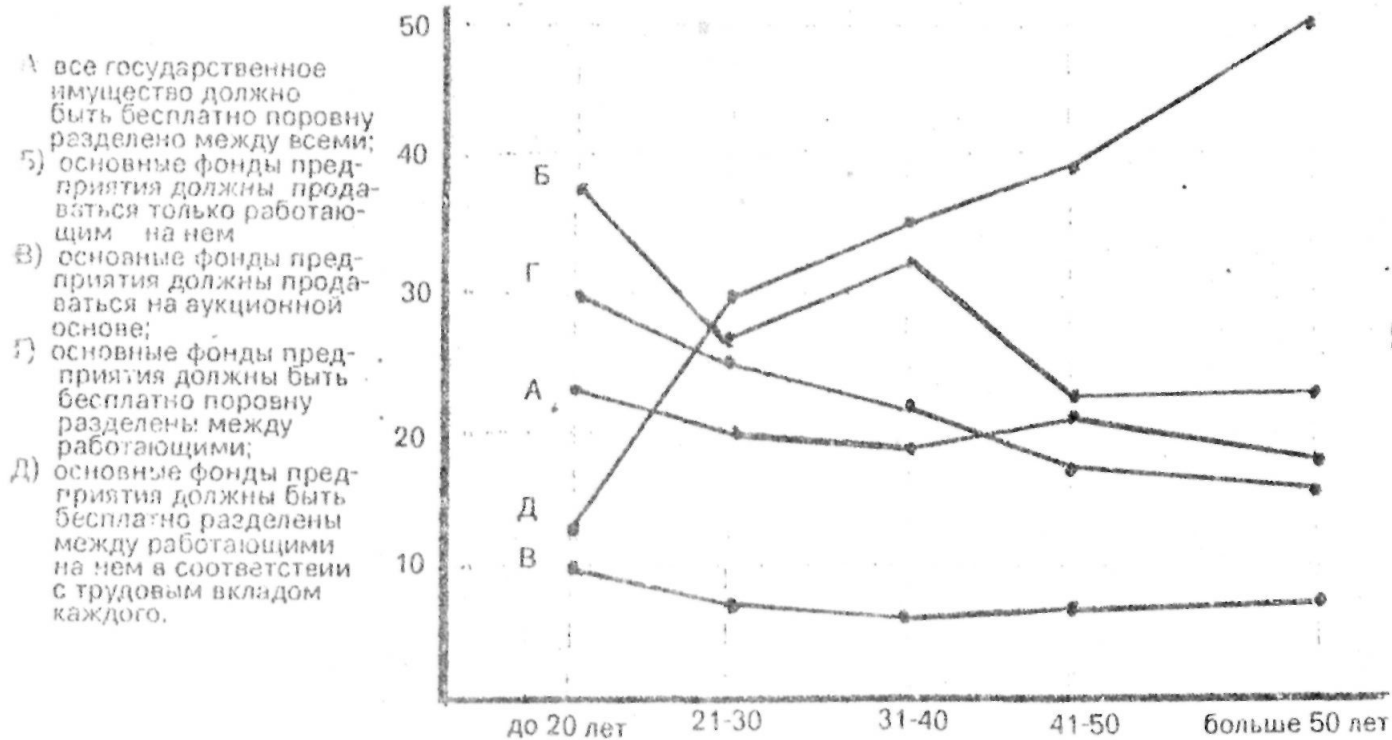
Другие меры по социальной защите оказались значительно менее популярными и могут рассматриваться на уровне "фоновых".

Приватизация. Вторя поэту здесь впору сказать: "Как много в этом слове..." По популярности употребления этот термин может уступать только термину "перестройка". Такой же мерой определяется и его многозначимость, неопределенность, "размытость". Как в свое время в понятие "перестройка" каждый вкладывал свое собственное значение (или вообще ничего не вкладывал, но тем не менее поддерживал), так и в понятие "приватизация" в настоящее время вместились такое же невообразимое количество взаимоисключающих друг друга представлений.

В исследовании мы сделали попытку выявить зафиксированную в общественном сознании смысловую нагрузку этого понятия через основные формы осуществления приватизации. Для этого в анкете был сформулирован вопрос: "Существуют различные точки зрения о формах и методах проведения приватизации. Как Вы считаете, в каких формах должна она проводиться?" К вопросу был приложен "шлейф" возможных ответов об известных формах приватизации. Полученные результаты зафиксированы на графиках № 3.1. и 3.2.

Как и следовало ожидать, наиболее популярной оказалась форма приватизации, соответствующая принципу социальной справедливости: "основные фонды предприятия должны быть разделены между работающими на нем в соответствии с трудовым вкладом каждого". Эту форму приватизации выбрало 35,4 процента респондентов. Но в выборе этого ответа между различными категориями работающих зафиксирован серьезный разброс. Так, наибольшими ревнителями этого пути приватизации оказались руководители и ИТР. Можно предположить, что это предопределено, по крайней мере, двумя факторами: а/ личным интересом - у инженеров и руководителей в среднем большой стаж

3.1 ФОРМЫ ПРОВЕДЕНИЯ ПРИВАТИЗАЦИИ



мо, основная причина, предопределяющая живучесть уравнительности у рабочих, заключается опять же в сложности, неясности, противоречивости, многомерности понятия "заслуги". Ведь с точки зрения значительной части рабочих определением веса "заслуг" будет заниматься "начальство" и как за ним не следи, все равно оно себя не обидит. Естественно, что сделает оно это за счет рабочих. Поэтому пусть лучше будет и меньше, но зато "справедливо" - на всех поровну.

Но социальной базой этого принципа являются не только рабочие. Среди руководителей он также оказался достаточно популярным. В чем дело? Казалось бы, кому, как не начальству знать, что уравнительность развращает человека, разрушает мотивационные механизмы труда. Все это знают, но и хорошо понимают, что какие бы "весы" для определения заслуг они не придумали, все равно "полюбовно" проблему приватизации не разрешить. Именно это обстоятельство и подталкивает их в ряды уравнителей. Что касается дифференциации респондентов по возрасту, то, как и следовало ожидать, наибольшая популярность уравнительной приватизации у самой молодой группы, а наименьшая - у самой старшей.

Необходимо отметить и то обстоятельство, что опыт проведения всех реформ в последние годы показал, что уже первые реальные попытки приватизации неизбежно вызовут разочарование и среди тех, кто сегодня настроен на приватизацию "по заслугам". Поэтому вполне возможно существенное усиление популярности "уравнительной справедливости" за счет ослабления сторонников социальной справедливости "по заслугам".

Особо следует выделить две "рыночные" формы приватизации. Правда, достаточно сильно проявилась только одна из них, скорее даже не рыночная, а "полурыночная" — "основные фонды предприятия должны продаваться только работающим на нем", за которую высказалось 28,4% респондентов. При этом популярность этой меры у всех категорий опрошенных оказалась примерно одинаковой, лишь несколько ниже средней величины она зафиксирована у ИТР и у представителей двух старших групп.

Что же касается чисто рыночной формы приватизации: "основные фонды предприятия должны продаваться на аукционной основе (тому, кто больше заплатит)", то ее сторонников оказалось совсем немного - в целом по выборке 6,6%. Чуть больше сторонников выкупа на аукционной основе оказалось среди служащих (12,2%) и самых юных респондентов (19%).

Особо следует выделить еще одну форму приватизации, в соответствии с которой "все имущество должно быть бесплатно разделено между всеми гражданами". В целом ее популярность оказалась невысокой, в ее пользу высказалось только 21,2% опрошенных. Интересно, что ее рейтинг среди различных возрастных групп примерно одинаков. Но среди различных социальных слоев разброс мнений оказался достаточно большим. К примеру, наиболее популярной эта форма приватизации оказалась у руководителей (32,0%) и рабочих (26,0%), а самый низкий рейтинг ее у служащих. Только 6,2% из них согласны поделить государственное имущество не по ведомственному принципу. А с чем же в таком случае останутся представители непродовольственных сфер - учителя, медики и т.п.?

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

По мнению респондентов, профсоюзные организации страдают серьезным недугом, но их выздоровление пока возможно. Доверие к профсоюзным органам еще может быть восстановлено. В сравнении с другими общественными структурами - реально существующими на предприятиях советами трудовых коллективов и забастовочными комитетами - профсоюзы обладают большой жизнеспособностью. На профсоюзы работают традиции, законченная разветвленная структура, кадровый потенциал, опыт.

Профсоюзные движения поставлено перед необходимостью существенного изменения стратегии и тактики. Несмотря на ограниченный региональный характер проведенного нами исследования, считаем своевременной их попытку спрогнозировать развитие экономической и политической ситуации и в связи с этим выявить новые значимые тенденции в деятельности профсоюзных органов.

Немаловажно в этом случае знать, что новая обстановка в профсоюзном движении развитых стран объясняется в немалой степени воздействием разнообразных процессов. К важнейшим из них относятся:

- изменившиеся объективные условия и новые аспекты международной солидарности, связанные с обострением в нынешнем противоречивом, но и взаимозависимом мире глобальных проблем, прежде всего с возрастанием значения борьбы за выживание и развитие цивилизации, за сохранение и улучшение окружающей среды, преодоление трудностей, порождаемых кризисом развития, сложным финансовым и экономическим положением развивающихся стран;

- осуществление политики, основанной на принципах нового мышления, восприятие этих принципов в разных секторах международного профсоюзного движения и за его пределами, проявление солидарности демократических и широких миролюбивых сил с политикой активного отстаивания общечеловеческих ценностей;

- влияние НТР, ее последствий на армию труда, ее структуру; диалектика дифференциации в ее рядах, с одной стороны, и объективно возрастающая общность интересов разных слоев и отрядов армии труда, с другой стороны, а также кризис занятости и проблемы развития солидарности различных категорий работников умственного и физического труда;

- дальнейший рост интернационализации общественной жизни, изменения в международном разделении труда, их воздействие на положение масс, их требования на национальном, региональном и международном уровне.

Если говорить о требованиях, то учитывая перечисленные выше тенденции, а также особенности общественной ситуации в Беларуси, местные профсоюзы должны быть готовы, на наш взгляд, к проявлению в рабочей среде таких социально-экономических требований:

1. Гарантии занятости и защиты работников от угрозы деквалификации. В этом случае надо быть готовыми к экспертизе планов модернизации предприятий, особенно частных, совместных, малых и кооперативных с тем, чтобы заранее предусмотреть возможность переквалификации работников при их сокращении.

На современных высокотехнологических предприятиях, подавляющее большинство которых относится к государственному сектору, целесообразно всесторонне проанализировать социально-экономические последствия внедрения нового оборудования еще на стадии его инженерных разработок. Масштаб этого сектора экономики при отсутствии общественного контроля за внедрением достижений НТР в производство может способствовать формированию безальтернативной технической политики, при которой массовая безработица станет хроническим явлением. Особенно это относится к убыточным отраслям промышленности, в частности добывающей (пример: положение углекопов в Великобритании в начале 80-х годов). Профсоюзы через свои экспертные органы обязаны знать, на что способна новая техника, учитывает ли она человеческий фактор.

2. Участие рабочих в управлении производством, но не формальное, как ныне, а предполагающее активное воздействие на текущее положение предприятия.

3. Гарантии уменьшения безработицы через законодательное сокращение продолжительности рабочего дня без сокращения зарплаты. Под воздействием ряда очевидных уже тенденций в настроениях рабочей массы следует понимать, что экономический кризис приведет к распространению, с одной стороны, группового эгоизма, корпоративных настроений (пример: ситуация в шахтерских регионах), политического консерватизма, а с другой, - ощущение незащищенности, проявление апатии, отчаяния, политического экстремизма как правого, так и левого толка.

В близкой перспективе профсоюзному движению придется столкнуться с появлением новых форм эксплуатации лиц наемного труда. Среди этих форм наиболее распространенными, на наш взгляд, могут стать такие:

- повышение интенсивности труда, большей частью квалифицированного, что сопряжено с малоизученными последствиями, вызванными физическим и особенно нервным напряжением. Разработка по инициативе профсоюзов соответствующего законодательства способствовала бы усилению их влияния на ядро рабочего класса —квалифицированных работников ;

- расширение эксплуатации труда неквалифицированной рабочей силы: женщин, молодежи, т.к. экономия на зарплате этих категорий трудящихся даст возможность предпринимателям возмещать затраты на техническое переоборудование предприятий;
- особая опасность повсеместного распространения частичной занятости (неполный рабочий день), что выведет из под контроля профсоюзов значительную часть работников (на Западе на них не распространяется профсоюзное законодательство).

Очевидно, начнется процесс формирования "второй волны" теневой экономики, но много, не нынешнего качества: появление целой системы мелких и средних частных предприятий, неподконтрольных профсоюзам. Это явление, учитывая особенности экономической и политической ситуации, скорее разовьется в южных регионах бывшего СССР, но и в Беларуси вполне вероятны проявления доморощенного "южного" бизнеса в предпринимательских структурах.

На современных предприятиях с высокой технологией будет, видимо, предпринята попытка разработать своеобразную шкалу личностных стимулов, побуждающих к эффективному, качественному труду (т.е. то, что именуется человеческим фактором - более полное использование интеллектуальных, моральных, нервно-психических свойств индивида). Профсоюзы должны не просмотреть этот процесс и через участие в нем попытаться закрепиться в рабочей среде. Нарождающийся капитализм, да и директорский корпус государственных предприятий, скорее всего предпримут попытку к дифференциации рабочих разной квалификации, ведущей к размыванию профсоюзного движения.

В стране начался процесс формирования принципиально нового ядра рабочего класса, отличающегося повышенной способностью адаптироваться к новым условиям производства. Возлагать все надежды на их подготовку на государство в условиях кризиса самой государственности не оправдано. Необходимо активное вовлечение профсоюзов в этот процесс путем проявления законодательной инициативы, направленной на участие в нем новых экономических структур, склонных ныне использовать подготовленные кадры, не затрачивая при этом средства. Это динамизирует роль профсоюзов в молодежной среде, в решении проблемы трудоустройства.

Специфика нашего общества ведет к тому, что профсоюзам придется действовать в более сложной среде, чем их западным коллегам. Нарождающееся предпринимательство способно оказать сопротивление организациям трудящихся. Этот процес усложняется тем, что в стране отсутствуют серьезные рабочие партии с массовой социальной базой. Такую роль объективно призваны играть сейчас профсоюзы. Правда, следует заметить, что профсоюзы в полной мере рабочую партию не заменят. Между ними существует водораздел, основанный на фундаментальных различиях, заложенных в самом характере функционирования этих организаций. Рабочие партии в своей деятельности исходят из долгосрочных целей рабочего класса. Профсоюзы строят свою деятельность прежде всего на основе краткосрочных (иногда понимаемых достаточно широко) целей и интересов своих членов и трудящихся в целом.

В этих условиях профсоюзам придется выходить за рамки тредьюнионизма, выдвигать более политизированные программы, искать политических союзников, активно внедряться в общественное движение. Необходима существенная коррекция отношения профсоюзных органов к забастовочному движению. Искусственное деление рабочего и забастовочного движения нецелесообразно.

Результаты исследования показали, что абсолютное большинство опрошенных в качестве реального инструмента социальной защиты трудящихся рассматривают профсоюзные структуры. Поэтому резкое изменение функциональной структуры профсоюзов в настоящее время нежелательно. Это неизбежно влечет за собой усиление процесса отчуждения личности от общества, субъективно и объективно ставит человека перед властными структурами один на один.

Отношение респондентов к коллективному договору характеризуется двойственностью, противоречивостью. С одной стороны, около половины опрошенных отметили, что трудовые права и обязанности работников должны быть зафиксированы в личном контракте, но при этом 9 из 10 опрошенных приняли участие в определении структуры прав и обязанностей, включаемых в коллективный договор. Таким образом, фактически абсолютное большинство опрошенных в качестве инструмента социальной защиты выбрало коллективный договор. Профсоюзы должны учи-

тывать этот момент и проводить более последовательную и эффективную политику по созданию механизма формирования и реализации коллективного договора. "Мандат доверия" у профсоюзов на это есть.

Функциональная структура, приоритеты деятельности профсоюзов по мнению опрошенных выглядят следующим образом:

1. Обеспечение работающих санаторными путевками.
2. Распределение мест в детские дошкольные учреждения.
3. Организация культурно-массовой работы.
4. Распределение жилья и автомобилей.
5. Разрешение трудовых споров работников с администрацией.
6. Распределение продуктов, полученных по бартеру и выращенных в подсобном хозяйстве.
7. Контроль за деятельностью предприятий общественного питания и торговли.
8. Организация фондов взаимопомощи.
9. Согласование приказов на премирование и привлечение работников к ответственности.
10. Организация взаимовыгодного сотрудничества промышленных предприятий с колхозами и совхозами.
11. Контроль за порядком передачи в аренду или приватизацией основных фондов предприятия.
12. Контроль за свободным осуществлением политических прав и свобод граждан.
13. Контроль за финансово-экономической деятельностью предприятия.
14. Подбор и расстановка кадров руководителей.
15. Организация забастовок и митингов с экономическими требованиями.
16. Организация забастовок и митингов с политическими требованиями.

Стратегия и тактика профсоюзов в вопросах, приватизации должна строиться из того, что в настоящее время наиболее популярными формами приватизации являются следующие:

- основные фонды предприятия должны быть бесплатно по-ровну распределены между работающими на нем;

- основные фонды предприятия должны быть бесплатно разделены между работающими на нем в соответствии с трудовым вкладом каждого в их создание;

- основные фонды должны продаваться работающим на предприятии.

Взаимоотношения профсоюзных органов с руководителями предприятий должны строиться на основе:

- социальной защищенности трудящихся путем повышения эффективности производства;

- профсоюзы должны обеспечивать социальную защиту трудящихся, а эффективность, рентабельность производства - администрация.

Профсоюзы уже не мыслятся как "карманные, ручные", сегодня неприемлема формула "профсоюзы должны поддерживать все начинания администрации". В такой же мере непризнанной оказалась и формула "профсоюзы как постоянная оппозиция администрации".

Таковы основные выводы и предложения, вытекающие из проведенного социологического исследования.