

Донченко Наталья Ивановна, соискатель, руководитель отдела практик и содействия трудоустройству студентов Иркутского государственного технического университета

Donchenko Natalia Ivanovna, competitor, leader of the department of practice and assistance job placement Irkutsk State Technical University students.
E-mail: nid@istu.edu

УДК 331.0

С.Н. Испулова

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА МОНОПРОФИЛЬНОГО ГОРОДА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

В статье рассмотрены проблемы управления социально-трудовыми отношениями на рынке труда монопрофильного города. Социально-трудовые отношения оказывают влияние на специфику всей городской жизни, рынок труда и особенности социального самочувствия населения, тем более в период экономического кризиса.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, рынок труда, монопрофильный город, экономический кризис.

S.N. Ispulova

SOCIAL AND LABOR RELATIONS ON THE LABOR-MARKET OF A SINGLE INDUSTRY TOWN: PROBLEMS AND PERSPECTIVES OF DEVELOPMENT

The article is devoted to the problems of the management of social and labor relations on the labor-market of a single industry town. The social and labor relations makes the influence on the specific features of the whole urban life, the market, the peculiarities of the living conditions of the citizens, especially during the economical crises.

Key words: social and labor relations, labor-market, single industry town, economical crises.

Необходимость исследования социально-трудовых отношений и механизмов управления ими определяется, по крайней мере, тремя взаимосвязанными факторами.

Во-первых, период 90-х гг. XX в. в России ознаменовался тем, что в социально-трудовых отношениях наступил затяжной и глубокий кризис. Старая система социально-трудовых отношений, основанная на административно-командных принципах управления и государственно-общественной собственности, была разрушена. При этом процесс разрушения опережал зарождение новых социально-трудовых отношений, основанных на частной собственности и рыночных отношениях. Возникшие новые отношения деформировались стихийностью, коррупцией и криминализацией всех сфер жизнедеятельности общества и особенно экономики. Эти процессы привели к распаду устоявшейся системы социально-трудовых отношений, потере мотивации к производительному труду, резкому отчуждению работника от самого процесса труда и его результатов. Возникли различные внеэкономические формы взаимоотношений субъектов социально-трудовых отношений, рост антагонизма между их участниками, наступила полная разбалансировка их прав и обязанностей.

Во-вторых, государство как субъект социальной политики повсеместно ослабило, а в определенной мере и полностью утратило, ресурсы управления социально-трудовыми отношениями как в государственном секторе, так и в секторе частнопредпринимательской деятельности. Не было создано целостной системы правовых, экономических, административных рычагов управления и регулирования

ими. В этой ситуации предприниматели во многом присвоили государственные функции и стали выполнять их в ущерб принципам социальной справедливости, гражданского общества.

В-третьих, анализ социально-экономической ситуации в стране показывает, что содержание современных социально-трудовых отношений является в определенной мере соединением административно-командного и рыночного типов социально-трудовых отношений и элементов внеэкономического принуждения.

Кроме того, в условиях глобального экономического кризиса ситуация в сфере социально-трудовых отношений на рынке труда монопрофильных городов может стать своеобразным толчком к социальному взрыву, т.к. кризис в городах монопрофильного типа так или иначе коснулся каждой семьи. Примером тому может служить ситуация с монопрофильным городом Пикалево Ленинградской области. Городов подобного типа в стране достаточно много: монопрофильные города составляют 14% всех городов страны, в них проживает порядка 25% населения России. В количественном исчислении, по данным Института регионального развития, это около 500 моногородов и более 300 поселений того же типа. Например, в Уральском федеральном округе 104 монопрофильных поселения; кроме того, есть города, которые формально не подходят под этот статус, но находятся в той же зоне риска, там может быть не одно, а 2-3 градообразующих предприятия, которые связаны между собой в единую производственную цепочку. Это могут быть и 3-4 предприятия, не связанные друг с другом производством, но закрытие одного из них

уже резко снижает занятость в городе, повышает безработицу, уровень бедности и социальной напряженности.

Города подобного типа занимают лидирующие позиции по безработице. Так, город Магнитогорск занимает второе место по стране с показателем 13,5%. Причем число официальных безработных за последние полгода выросло с 0,6 до 4 %, что безусловно влияет на социальное самочувствие населения, социальную ситуацию в городе. Поэтому проблема разработки механизмов управления социально-трудовыми отношениями на рынке труда монопрофильных городов становится все более актуальной.

Как известно, социально-трудовые отношения реализуют как экономическую, так и социальную функции. Экономической функцией является обеспечение работников экономически целесообразными рабочими местами, позволяющими реализовывать их интерес, добиваться высокой производительности труда и получать достойный заработок, дающий возможность нормально жить и развиваться каждому работнику и его семье. Социальная функция социально-трудовых отношений показывает зависимость, заключающуюся в том, что сама занятость ориентирована не только на достижение экономических, политических задач, но и на развитие человека как высшей ценности. Всесторонне развитый человек может более активно и плодотворно участвовать в управлении производством, в принятии решений, затрагивающих его жизнь. В последнее время социальная функция становится преобладающей, однако приходится отметить, что в условиях монопрофильного города ее реализация значительно затруднена. В связи с этим на основе анализа научной литературы, различного рода документов, результатов проведенного эмпирического исследования социально-трудовых отношений на рынке труда монопрофильных городов Челябинской области, а именно городов: Магнитогорск, Троицк, Миасс, Куса, Усть-Катав, Кыштым, и была предпринята попытка осуществить комплексную разработку концептуальных основ управления социально-трудовыми отношениями на рынке труда монопрофильного города.

В эмпирическом исследовании участвовали рабочие коллективы 6 предприятий: ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат», ОАО «Троицкий электромеханический завод», ОАО «Автомобильный завод «Урал» г. Миасса, ОАО «Усть-Катавский вагоностроительный завод», ОАО «Кусимский медеплавильный завод», ОАО «Кыштымский электролитный завод». Всего было опрошено 2 180 человек. По итогам проведенного исследования получены следующие результаты.

Во-первых, выявлены особенности рынка труда монопрофильного города в современных условиях. В ходе исследования нашло свое подтверждение положение о том, что рынок труда монопрофиль-

ного города отличается от других рынков труда с точки зрения как формирования, так и функционирования, т.к. город такого типа представляет собой замкнутую структуру, поддерживающую связи с внешней средой только в силу необходимости. Это относится и к рынку труда: рабочая сила в основном движется в направлении основного в городе предприятия, стремясь закрепиться на нем, даже если наемный работник не вполне удовлетворен качеством своей трудовой жизни, поскольку его уход с данного рабочего места в поисках лучшего в черте города может привести к снижению его уровня жизни и безработице. Стремление работника к сохранению статуса занятого на наиболее крупном, значимом, престижном предприятии по сравнению с другими связано еще и с тем, что именно такое предприятие предоставляет наибольшие социальные гарантии. Выявлены ключевые проблемы рынка труда монопрофильного города: недостаточная реформированность всей трудовой сферы, приводящая к преобладанию неэффективной занятости; ухудшение качества, характеристик системы рабочих мест наряду с медленным процессом создания новых, большой отток квалифицированной рабочей силы; низкая диверсификация сфер занятости населения; территориальная несбалансированность спроса и предложения.

Во-вторых, доказано, что эффективное управление социально-трудовыми отношениями на рынке труда монопрофильного города возможно лишь при полисубъектном управлении. То есть необходима согласованная деятельность органов местного самоуправления, администрации градообразующего предприятия, институтов гражданского общества в лице таких общественных организаций, как профсоюз трудящихся основного промышленного предприятия, партийные, общественные организации, союзы, фонды, молодежные движения, объединения и др. Если ресурсы политической власти на стороне органов местного самоуправления, администрации градообразующего предприятия, то важнейшим достоинством гражданского общества является мобильность, инициатива и самоотверженная работа активистов.

Деятельность институтов гражданского общества является неременным условием развития самоуправления, своеобразной школой конструктивной социальной активности, социального творчества и социальной ответственности населения. Именно институты гражданского общества с их гибкими, небюрократическими структурами, приближенностью к местному сообществу, позволяют вырабатывать новые социальные, просветительские, этические, экспертные и другие технологии.

На этой основе может выстраиваться особое социальное партнерство органов местного самоуправления, администрации градообразующего предприятия, институтов гражданского общества в

принятии и реализации общественно значимых решений, в том числе в трудовой сфере. Безусловно, для этого необходимо создание правовых условий, позволяющих гражданам и общественным структурам стать активными участниками процессов социального развития.

Таким образом, с нашей точки зрения, наиболее действенным инструментом управления социально-трудовыми отношениями на рынке труда монопрофильного города является полисубъектное управление.

В-третьих, анализ социального партнерства показал, что, несмотря на заложенные в нем возможности по воздействию на локальный рынок труда, в целом он функционирует не столь эффективно. Отсутствуют методы, обеспечивающие выполнение соглашений и коллективных договоров. Унаследованное от советского периода сращивание руководства предприятий и профсоюзов препятствует эффективной защите прав трудящихся. Работники часто не знают о содержании коллективных договоров на своих предприятиях. В связи с этим предлагается пересмотреть механизм формирования социального партнерства, начав его формирование не сверху, а с низового уровня. При этом должна существенно измениться роль представительных органов работников – профсоюзов – в этом процессе, которые должны действовать не как орган по распределению льгот и путевок, а как мощный партнер, отстаивающий интересы трудящихся. С этой целью предложено адекватно правам работодателя усилить роль профсоюза, для чего должны быть предусмотрены меры на федеральном и региональном уровне, позволяющие ограничить полномочия работодателя: нормирование заработной платы – зависимость размера заработка дирекции от средней зарплаты человека труда; реализация в случае спада производства особых программ перепрофилирования отдельных элементов предприятия, переобучения высвобожденных работников и т.д.

В-четвертых, теоретически обосновано положение о том, что в условиях монопрофильного города расширение прямого участия представителей институтов гражданского общества в принятии тех или иных решений, относящихся к построению социального пространства города, возможно через создание с органами местного самоуправления согласительных, совещательных, координационных, экспертных структур в виде советов, комиссий, рабочих групп, комитетов. Позитивное влияние на качество взаимодействия органов местного самоуправления, администрации градообразующего предприятия с институтами гражданского общества могут оказать координационные и экспертные советы. Таким образом, гражданское сообщество может стать полноправным субъектом управления социально-трудовыми отношениями на рынке труда монопрофильного города и способствовать его социально-экономическому развитию.

В-пятых, разработана модель общественного мониторинга социальной ситуации, включая ситуацию на рынке труда, в условиях монопрофильного города. Формулируя концепцию управления социально-трудовыми отношениями на рынке труда монопрофильного города через повышение инициативности гражданского общества на территории муниципалитета, мы исходили из того посыла, что публичная власть должна прислушиваться к гражданам и сотрудничать с как можно большим их числом. Должны создаваться условия для проявления их активности через разработку, кроме прочего, соответствующей системы мониторинга социально-трудовых отношений, социальной ситуации, участие в котором могут принять все жители города. При этом гражданам должна быть предоставлена возможность выступать субъектами проводимых социальных преобразований. С целью обеспечения такой субъектности и была разработана модель общественного мониторинга социальной ситуации. Данная модель предполагает: публичную оценку жителями города результатов работы руководителей основных властных структур города, прежде всего руководителей градообразующего предприятия, которые, как правило, занимают те или иные значимые посты и в городской администрации; периодические замеры социального самочувствия населения; общественную экспертизу проектов социально значимых программ и решений, разрабатываемых администрацией города, градообразующего предприятия; поддержку конструктивных инициатив жителей по преобразованию жизни города; создание общественной палаты, молодежной общественной палаты, центра мониторинга.

В условиях данного периода, на наш взгляд, необходимо более детально выявлять специфические черты социально-трудовых отношений на рынке труда монопрофильных городов, которые важно учитывать при выработке адекватных форм его регулирования. Среди различных антикризисных мер, предпринимаемых в монопрофильных городах Уральского федерального округа, можно выделить наиболее часто используемые:

- пересмотр структуры муниципального аппарата;
- усиление экономического блока в мэриях ряда городов;
- появление отдела развития гражданских инициатив, который в числе всего прочего работает с ТСЖ и управлением жилищно-коммунального хозяйства.

Все чаще встречается такая мера, как корректировка городского бюджета. Под сокращение попали капитальные строительные работы (за исключением перинатальных центров), отменены и муниципальные надбавки к зарплате. Безусловно, встречаются и противоположные меры, в частности, строительство и запуск ряда важных для городов объектов, которые были начаты в докризисный период. Речь идет о таких объектах, как «Стан-5

тысяч» в г. Магнитогорске: ввод стана прокатки широкоформатного листа послужил созданию новых рабочих мест, повышению квалификации рабочих кадров. Наполненность «портфеля заказов» на продукцию данного производства на год вперед стал своеобразным «мостиком надежды» и для работающих на ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат», и для большей части населения города от состояния кризиса к выходу из него.

Для пополнения, «закрытия дыр» в бюджете городов необходимо искать новые источники дохода. Почему бы не сделать ставку на развитие малого и среднего бизнеса. Он сможет работать «на подхвате» у градообразующих предприятий и производить продукцию, которая раньше закупалась, в том числе за границей. Есть положительные примеры по переходу к внутренней кооперации малого, среднего бизнеса с градообразующим предприятием.

Нельзя не согласиться с тем, что на современном этапе в условиях трансформации социально-трудовых отношений социальный механизм регулирования рынка труда представляет собой непрерывный процесс согласования возможностей и интересов, функционирующих на нем социальных субъектов, движимый поведением и взаимодействием социальных групп и слоев и направленный на достижение оптимальной реализации человеческого потенциала. В связи с этим наиболее эффективным средством достижения баланса интересов всех субъектов рынка труда и разрешения социальных противоречий, порождаемых неполноценной реализацией человеческого потенциала и трудовой мобильности, является государственное регулирование. Можно предложить ряд мер государственного воздействия на локальный рынок труда, учитывающих местную специфику и особенности функционирования рынка труда в городах монопрофильного типа развития, которые позволят значительно повлиять на разрешение существующих противоречий. К этим мерам, в частности, относится более активное вмешательство как

государства, так и институтов гражданского общества в процесс регулирования оплаты труда работников, в том числе используя для этого механизм социального партнерства, тарифное регулирование, законодательное увеличение минимальной заработной платы и т.д. Следовательно, необходима согласованная деятельность представителей органов местной власти, администрации градообразующего предприятия, институтов гражданского общества, олицетворяющих население города. Тем более, что в современном российском обществе наметилась четкая тенденция повышения деловой активности населения, развития гражданских инициатив в условиях возрастающей роли государственного регулирования социально-экономических явлений и процессов, что положительно влияет на решение проблем построения гражданского общества.

В период экономических и социальных преобразований возрастает количество факторов, содействующих росту гражданских институтов: изменяется роль государства и его структур, возникают определенные факторы риска для отдельной личности и социальных групп, ограничиваются возможности государства по обеспечению взятых на себя социальных обязательств. Таким образом, возникают объективные потребности в появлении нестандартных решений и инновационных подходов в преодолении имеющихся проблем. Именно НКО с их гибкими, небюрократическими структурами, приближенностью к местному сообществу, позволяют вырабатывать новые технологии (социальные, просветительские, экспертные и др.) и обмениваться ими.

Испулова Светлана Николаевна, канд. пед. наук, доцент кафедры социальной педагогики Магнитогорского государственного университета.

Ispulova Svetlana Nikolaevna, cand. of pedagogical science, assistant professor of social pedagogy department of Magnitogorsk State University.

E-mail: socialwork_f@mail.ru

Л.А. Кашина, В.Ф. Лелюх

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ПРАКТИКА ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ДЕВИАНТНОЕ ПОВЕДЕНИЕ ОСУЖДЕННЫХ В ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ РОССИИ

В статье рассматривается дисциплинарная практика воздействия на девиантное поведение осужденных. Приводятся некоторые данные, полученные авторами в ходе исследования асоциальной девиации лиц, находящихся в местах лишения свободы.

Ключевые слова: девиация, девиантное поведение, проблемы социальных отклонений, правопонимание, исправительные учреждения.

L.A. Kashina, V.F. Lelyukh

DISCIPLINARY PRACTICE OF INFLUENCE ON DEVIANT BEHAVIOR OF CONVICTS IN RUSSIAN REFORMATORIES

In article behaviour the occurrence reasons, specificity and distribution sphere is considered deviant. Some data received by authors during research society of deviation of persons, being in imprisonment places.

Key words: deviation, deviant behaviour, problems of social deviation, law realization, reformatories.