По нашему мнению, необходимо дальнейшее улучшение экономических, правовых условий в целях повышения активности граждан в сфере реализации экологических прав и обязанностей, а также для модернизации системы нормирования в области охраны окружающей среды. Последнее относится к той ее части, которая касается перехода к нормированию, основанному на использовании эффективных (уже доступных) технологий; а также совершенствования правового регулирования организации государственного экологического управления.

Правовое поле экологической сферы создает базис для системы глобальной экологической безопасности. Экологическая сфера становится особым пространством, в котором государство защищает свои национальные интересы в области природопользования и обеспечения экологической безопасности.

Список литературы

Бринчук, М.М. Экосистемный подход в праве // Экологическое право.– 2008. – № 1.

Орлов,В. Природоресурсное законодательство Российской Федерации // Обозреватель. – 2009.– Февраль.

Цыкало, В. Деятельность ОБСЕ в области экономики и экологии» // Обозреватель.– 2008.– № 11.

Манкевич, И. Государственная экологическая экспертиза: новое в правовом регулировании // Юридический мир.– 2010.– Апрель.

© Стригунков М.Д., 2010

Р.Р. Салахутдинова

ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ АГРАРНОЙ СФЕРЫ: ПРОБЛЕМЫ И ПРОТИВОРЕЧИЯ

САЛАХУТДИНОВА Риля Ринатовна – кандидат социологических наук, докторант кафедры социологии РАГС (e-mail: rilia@mail.ru)

Аннотация. *На основе анализа результатов исследования организации труда работников аграрной сферы в Республике Башкортостан выявляются противоречия, оценивается состояние общественного и государственного управления организацией труда.*

Ключевые слова: *Организация труда, аграрная сфера, социально-трудовые отношения, управление организацией труда.*

Специфичность и переходность аграрной сферы современной России обусловливается альтернативным типом ее развития. Она характеризуется отмиранием старых и становлением новых элементов и связей. Особенность трансформации социально-экономических отношений в аграрной сфере заключается в двойственном характере ее процессов и результатов. Несмотря на то, что основной результат от реформирования достигнут, – сельское хозяйство стало многоукладным и на селе появились новые формы хозяйствования и частной собственности на землю, – сам процесс реформирования сопровождается рядом негативных проявлений. К ним, в частности, относятся: появление значительного числа убыточных организаций, сокращение посевных площадей и их деградация, ухудшение материально-технической базы производства, существенное сокращение доли наемных работников в структуре занятых в сельхозпроизводстве и т. д. Все это отрицательно отражается на результатах труда работников аграрной сферы, изменяет существо складывающихся социально-трудовых отношений, характер которых во многом определяется тем, как организован труд работников, занятых в сельском хозяйстве.

Учитывая, что сельскохозяйственное производство имеет ярко выраженную региональную специфику, автор рассматривает эти процессы на примере Республики Башкортостан (РБ), где около 40% населения – жители сельской местности. Эмпирическую базу исследования составили: труды ученых по социологии села и социологии труда; материалы статистики; отчеты по материалам проверок, проведенных территориальными органами государственной инспекции труда; нормативно-правовые акты; нормативные договоры; результаты проведенных автором в 2009 г. социологических обследований: анкетного опроса работников сельского хозяйства республики, проведенного по теме «Социально-трудовые отношения в сельском хозяйстве» (объем выборки – 1000 человек); экспертного опроса глав и управляющих делами сельских поселений (100 человек) и экспертного опроса руководителей сельхозпредприятий (103 человека).

При оценке состояния организации труда в сельском хозяйстве автор исходил из понимания этого термина в узком смысле как системы устройства и регулирования совместного труда работников предприятий[1]. Организация труда базируется на следующих элементах: разделение труда (специализация), кооперация (функциональная связь с работниками), распределение работ и контроль. К числу характеристик, позволяющих оценить организацию труда, отнесены: режим труда и отдыха, трудовая дисциплина, простои, обеспеченность средствами труда (оборудование, материалы и т. д.).

---

[1] Обоснование этого термина принадлежит авторам учебника «Социология труда», выпущенного в свет Издательством МГУ в 1993 г. под ред. Н.И. Дряхлова, А.И.Кравченко и В.В. Щербины. См. также Социология труда. Теоретико-прикладной словарь. – СПб.: Наука,2006.

В современных условиях вопросы организации труда во многом решают непосредственно работодатели. Общество и государство не могут существенно влиять на этот процесс. Главным механизмом воздействия на указанную сферу являются установление соответствующих норм и организация контроля их соблюдения и исполнения.

Проведенный автором анализ действующего законодательства свидетельствует, что, по данным социологического обследования, основные нормы, определяющие принципы организации труда (рабочее время и время отдыха, нормирование труда, дисциплина труда) как таковые законодательно сложились. Однако отдельные аспекты применения законодательства нуждаются в совершенствовании действующей нормативно-правовой базы. К ним относятся: расширение перечня сезонных работников и установление возможности увеличения продолжительности сезона в зависимости от региона и специфики природно-климатических условий; нечеткость определения основных подходов к установлению перечня лиц с ненормированным рабочим днем; установление специальных норм, определяющих особый порядок регулирования труда работников сельского хозяйства в Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ).

Ответственность за организацию труда в конкретном сельскохозяйственном предприятии несет работодатель. Он самостоятельно определяет необходимость тех или иных нововведений в этой сфере в зависимости от опыта, знаний, профессиональной этики, правовой грамотности, заинтересованности в результатах деятельности предприятия в лице конкретного руководителя (менеджера), который, собственно, и сам в большинстве случаев является «наемным работником».

Учитывая, что именно руководители выполняют функцию работодателя, можно сказать, что в системе социально-трудовых отношений аграрной сферы актуализируется проблема депрофессионализации лиц, реализующих функцию работодателя. Преобладающая часть руководителей крупных и средних сельскохозяйственных организаций – это лица, имеющие высшее образование, однако в Республике Башкортостан этот показатель несколько ниже (69,3), чем в среднем по России (73,9%). В малых предприятиях доля лиц, имеющих высшее образование, в свою очередь несколько ниже, чем в крупных и средних сельскохозяйственных предприятиях. Это не могло не отразиться на организации сельскохозяйственного труда, стать источником ряда ее особенностей.

Значительная часть вопросов, определяющих организацию труда работников сельского хозяйства, формализуется в локальных актах, принимаемых организациями, а также в трудовых договорах. Автор оценил их с позиции достаточности и законности, соответствия их содержания реальным отношениям. Исследования показали, что вопросы организации труда в аграрной сфере слабо формализованы. Это проявляется в том,

что локальные акты принимаются с нарушением процедуры, предусмотренной ст. 372 ТК РФ. В результате на основе ст.8 ТК РФ эти акты оказываются недействительными. Кроме того, на отдельных предприятиях отсутствуют локальные акты, обязательные для принятия. К ним относятся: штатное расписание организации, график отпусков, правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции. Нарушаются обязательные требования, предъявляемые к локальным актам: большинство из них имеет шаблонный характер; не соблюдаются обязательные процедуры ознакомления работников с локальными актами организаций (под роспись); шаблонный характер носит содержание трудового договора, отсутствует возможность повлиять на изменение его содержания со стороны работников; нарушается порядок заключения трудовых договоров; в тексте отдельных из них отсутствуют обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ; в отдельных сельхозпредприятиях отсутствуют трудовые договора, заключенные в письменной форме. Имеются случаи нарушения сторонами условий трудового договора; несовпадения реальных отношений с формально установленными и прописанными правилам в локальных актах и в трудовом договоре

Оценивая степень удовлетворенности работников сельского хозяйства организацией труда, автор приходит к выводу, что она находится на низком уровне. По данным исследования, более половины респондентов не удовлетворены организацией труда в своей организации. В числе характеристик организации труда наиболее приемлемым по уровню удовлетворенности является режим труда и отдыха (см. табл. 1).

Таблица 1

Доля работников, удовлетворенных организацией труда в сельском хозяйстве (в процентах от числа опрошенных)

Показатели	Вариант ответа:		
	удовлет-ворен	не удовлет-ворен	затрудняюсь ответить
Организация труда	34,3	46,5	19,2
Режим труда	46,4	40,3	13,3
Снабжение горюче-смазочными материалами (ГСМ)	20,8	59,9	19,4
Снабжение комбикормами	14,7	47,7	37,6
Снабжение удобрениями	16,2	44,7	39,1
Состояние техники и оборудования	31,6	52,0	16,4
Организация труда в структурном подразделении (бригаде, цехе, отделе)	42,7	36	21,3

По оценкам отдельных аспектов организации труда руководителями и экспертами, ответы распределились следующим образом (см. табл.2):

Таблица 2

Вопрос «Как вы оцениваете следующие обстоятельства работы работников сельского хозяйства» (в процентах от числа опрошенных (эксперты – 1, работодатели – 1)

Показатели	Вариант ответа:									
	очень хорошие		Скорее хорошие, чем плохие		скорее плохие, чем хорошие		плохие		затрудняюсь ответить	
Организация труда	8	34,0	49	35,0	19	5,8	12	25,2	12	–
Режим труда	1	29,1	50	64,	33	6,8	8	–	8	–
Снабжение ГСМ	4	36,9	22	25,2	37	11,7	31	23,3	6	2,9
Снабжение комбикормами	2	23,3	27	26,2	30	11,7	29	34,0	10	4,9
Снабжение удобрениями	4	8,7	18	12,6	31	24,3	42	51,5	5	2,9

Для сравнения результатов мы присвоили ответам оценки. Знак (+) означает: «удовлетворен», «очень хорошо», «скорее хорошо, чем плохо»; знак (-) – «не удовлетворен», «скорее плохие, чем хорошие», «плохие». Результаты сравнения приведены в табл. 3.

Таблица 3

Сравнительная характеристика оценки организации труда в ответах работников, экспертов, руководителей

Показатели	Работники			Общество			Работодатели		
	+	–	Итог	+	–	Итог	+	–	Итог
Организация труда	34,3	46,5	–12,2	57	31	+26	69	31	+38
Режим труда	46,4	40,3	+6,1	51	41	+10	93,2	6,8	+86,4
Снабжение ГСМ	20,8	59,9	–39,1	26	68	–42	62,1	35	+27,1
Снабжение комбикормами	14,7	47,7	–33	29	59	–30	49,5	45,7	–3,8
Снабжение удобрениями	16,2	44,7	–28,5	22	73	–51	21,3	75,8	+54,5

Наибольшую разницу в ответах имеет параметр «Режим труда и отдыха», по которому мнения работников и работодателей сильно различаются. Несмотря на то, что большинство работников оценивают режим труда в целом положительно (6,1), этот показатель значительно ниже, чем его оценили работодатели (86,1)

Во многом проблемы организации труда в сельском хозяйстве обусловлены значительным объемом убыточных предприятий в отрасли. В таких предприятиях осложняется эффективность управления по всем аспектам его деятельности, в том числе и по вопросам организации труда. Об этом

свидетельствует значительная доля лиц, удовлетворенных обеспеченностью средствами производства.

Помимо прочего, сложность проблем в организации труда проявляется в количестве простоев. По данным обследования 11% работников еженедельно простаивают не по своей вине; 12,2 – ежедневно; 25,5 – редко; 20,4 отмечают, что простой носит сезонный характер; 30,9% не имели простоев. Руководители предприятия, напротив, отмечают, что простои по вине работодателя (предприятия) бывают редко. Этот вариант ответа выбрали лишь 3,9% опрошенных. Преимущественно (57,3%) отмечают, что простои носят сезонный характер, однако не отрицают, что такие случаи встречаются, но редко (30,1%).

Среди основных причин простоев работники выделили: состояние техники и оборудования – 38,7%; снабжение горюче-смазочными материалами – 28,8; проблемы в организации труда – 27; отсутствие работы в связи с сезонностью труда – 24,6; снабжение удобрениями – 6; снабжение комбикормами – 6; другие причины, в числе которых назывались «проблемы в управлении», «нарушение дисциплины труда другими работниками», «отсутствие заказов» и «пьянство» – 4,6%

Имеются сведения и об обострении проблем в материально-техническом обеспечении сельскохозяйственного производства. Об этом свидетельствуют данные Министерства сельскохозяйственного развития РБ. Так, к середине 2010 г. сельскохозяйственные организации республики были обеспечены тракторами на 40%, зерноуборочными комбайнами – на 18, кормоуборочными комбайнами – на 57, свеклоуборочными комбайнами – на 43, косилками всех видов – на 41%.

Исследование показало, что по большинству параметров уровень организации труда в сельском хозяйстве республики находится на низком уровне. Вызывает опасение, что работодатель сознательно переводит социально-трудовые отношения в латентную сферу, завышает требования, предъявляемые к работнику, скрывает истинное положение дел на производстве, оформляет трудовые отношения зачастую гражданско-правовыми договорами. Вместе с тем наблюдается и достаточно позитивное по сравнению с оценками работников и экспертов восприятие организации труда со стороны работодателей. Это свидетельствует о неадекватности социально-трудовых отношений в аграрной сфере между работниками и работодателями, о явном несоответствии формального оформления трудовых отношений реальной практике.

Для выработки направлений повышения качества трудовой жизни работников сельского хозяйства автор изучил нормативные акты федерального и регионального уровня, акты социального партнерства, доклады федеральной службы по труду и занятости, в том числе его территориальных органов о результатах работы по осуществлению государственного

контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права по годам, отчеты по результатам проверок проведенных правовой инспекцией профсоюзов, материалы судебной практики.

На этой основе был определен уровень государственного и общественного управления организации труда в различных формах хозяйствования (см. табл. 4).

Таблица 4

Оценка общественного и государственного управления организации труда работников сельского хозяйства

Субъект	Мероприятия	Труд работника		
		Организации	КФХ	ЛПХ
Государство	Нормативное регулирование	2	2	3
	Оценка состояния	2	3	3
	Контроль	2	2	3
Общество	Нормативное регулирование	2	2	3
	Оценка состояния	2	3	3
	Контроль	2	2	3

Условные обозначения: 1- осуществляется хорошо; 2 – осуществляется недостаточно хорошо; 3 – не осуществляется; 4 – не может осуществляться.

Полученные в ходе исследования оценки позволяют сделать вывод, что ситуация с управлением организацией труда работников сельского хозяйства, занятых в личных подсобных хозяйствах(ЛПХ) и крестьянско-фермерских хозяйствах (КТХ), относится к числу наиболее проблемных Несмотря на то, что действующее трудовое законодательство предусматривает в отношении крестьянских фермерских хозяйств, аналогичный механизм правового регулирования, большинство отношений возникающих в процессе организации труда остаются в латентной сфере и не выявляются. Сложность управления процессом организации труда работников аграрной сферы объясняется в числе прочих причин отсутствием необходимого контроля и своевременного мониторинга со стороны государства и общества. Слабо урегулированными и контролируемыми являются такие аспекты организации труда аграриев, как рабочее время и время отдыха, режим труда и режим отдыха, оплата труда в период простоя работников, привлечение к труду, превышающему по времени нормальную продолжительность рабочего дня, непредставление отпусков в случаях прямо предусмотренных законом, отсутствие в организациях обязательных локальных актов. Все это требует изменения в подходе к государственному и общественному регулированию социально-трудовых отношений, складывающихся в сельском хозяйстве.

Список литературы

Агропромышленный комплекс Республики Башкортостан: статистический сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан. – Уфа, 2010.

Материалы социологического исследования на базе анкетного опроса работников сельского хозяйства Республики Башкортостан, проведенного автором в 2009 году по теме «Социально-трудовые отношения в сельском хозяйстве».

© Салахутдинова Р.Р., 2010

К.О. Магомедов,
В.Н. Грязнова

СОЦИАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ИНСТИТУТОВ ГОСУДАРСТВА И ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА

МАГОМЕДОВ Керем Османович – доктор социологических наук, профессор кафедры государственной службы и кадровой политики РАГС (e-mail: verarags@mail.ru);

ГРЯЗНОВА Вера Николаевна – аспирант кафедры государственной службы и кадровой политики РАГС (e-mail: verarags@mail.ru)

Аннотация. *Рассматриваются некоторые социальные особенности взаимодействия институтов государства и гражданского общества в современных российских условиях с позиций необходимости учета государственно-организационного подхода и самоорганизационного потенциала гражданского общества в выборе наиболее оптимальных его форм.*

Ключевые слова*: государство, государственная служба, гражданское общество, межинституциональное взаимодействие.*

Современное Российское государство в качественно иных исторических условиях провозгласило «программу жизни», сущность которой заключается в эффективном инновационном развитии общества, государства, экономики, изменении философии государственного управления в интересах и во имя человека, повышении качества жизни, тесном и многогранном сотрудничестве с институтами гражданского общества. В условиях динамичных и противоречивых трансформаций Российское государство вынуждено корректировать приоритеты развития: требуются новые подходы к содержанию и методам государственного управления, по-иному