

УДК 338:331

Коптякова Светлана Владимировна,

кандидат педагогических наук, доцент,
кафедра Государственного муниципального управления
и управления персоналом,
ФГБОУ ВО «Магнитогорский государственный технический
университет им. Г.И. Носова»
г. Магнитогорск, Российская Федерация

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ РАБОТНИКОВ ГРАДООБРАЗУЮЩЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ: ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ

Аннотация:

Целью исследования является анализ состояния системы управления социально-трудовыми отношениями в условиях монопрофильных городов современной России и выявление противоречий в этой сфере. В качестве основных методов исследования в статье использовались базовые принципы комплексного и системного анализа социально-трудовых отношений градообразующих предприятий. Результаты исследования: предложена модель контроля социально-трудовых отношений на градообразующих предприятиях, что позволит повысить уровень социальных гарантий работников, обеспечить равный доступ всех работников к декларируемым на предприятии социальным льготам и т.п.

Ключевые слова:

моногород, градообразующее предприятие, социальная политика, рыночные отношения, социальные гарантии, социальные льготы

За постперестроечные годы в российском государстве так и не была создана целостная система экономических, правовых и административных методов управления и регулирования трудовыми отношениями. В современных рыночных условиях организации в значительной степени проецировали на себя государственные функции регулирования трудовыми отношениями, нивелируя принципы социальной справедливости, которые должны быть обязательны для любого правового государства [1]. Сами же властные структуры в настоящее время оказываются не в состоянии вследствие несовершенства трудового законодательства защитить работников, что негативно ска-

зывается на социально-трудовых отношениях: снижение социальных гарантий работников, низкая заработная плата. Значительная часть организаций стала работать по принципу «черной зарплаты», чтобы избежать налоговых выплат. Тем самым пенсионные отчисления, больничные и отпускные фактически оплачиваются от уровня МРОТ.

Проводимый рядом специалистов социально-экономической анализ современной ситуации в России [2; 3; 4] дает представление о социально-трудовых отношениях в большей части организаций как конгломерат рыночного и административно-командного типа отношений между работодателями и работниками со всеми вытекающими отсюда элементами внеэкономического принуждения.

Продолжающийся несколько лет финансовый кризис в стране, начавшийся с обострения отношений с Украиной и повлекший за собой санкции со стороны ведущих западных держав [5; 6], усугубил и без того непростое положение работников. Кризис привел к массовому сокращению работников (преимущественно в крупных градообразующих предприятиях), а на оставшуюся часть работников были наложены повышенные обязанности, чтобы компенсировать нехватку рабочей силы. Во многих организациях были существенно снижены социальные льготы и гарантии работникам, урезана заработная плата, также многих работников руководители организаций были вынуждены перевести на неполный рабочий день при фактической загрузке как на полном окладе. В большей части руководство предприятий вынуждало работников писать заявления о расторжении трудового договора по невыгодным для работников вариантам: 1) по инициативе работников или 2) по соглашению сторон. Такие варианты увольнения сводили на нет гарантии и льготы работников предприятий. Система защиты работников в настоящее время государством проработана недостаточно. Незначительная часть судебных процессов, связанных с подобного рода увольнениями, как показывает анализ статистики, заканчивается решениями в пользу работодателей. В случае отказа увольнения работника по собственной инициативе руководство предприятий угрожает найти необходимый повод вплоть до несоответствия должности. И при отсутствии нормально работающих профсоюзов работник оказывается фактически беззащитным перед отлаженным механизмом крупного предприятия. Ведущие места в администрации и др. властных структурах во многом оказываются под контролем градообразующего предприятия.

Таким образом, в условиях современного экономического кризиса в России сложилась сложная для работников ситуация на рынке труда [7]. В значительной степени это касается монопрофильных

городов с градообразующими предприятиями [8], где, несмотря на достаточно высокую среднюю заработную плату (например, в ОАО ММК за 2016 год – 53200 руб.) значительная часть работников получает мизерную зарплату, так как руководящие должности имеют заработную плату, в разы превосходящую зарплату рядовых работников. Подобная ситуация особенно характерна для так называемых дочерних организаций, где уровень заработной платы работников и социальные гарантии существенно ниже, чем в головной организации. А для сравнения, на самом ОАО ММК работает 18 тыс. чел., в то время как общее количество работников с учетом дочерних организаций составляет 70 тыс. чел. То есть 75% работников «дочерних» организаций имеют значительно меньшую заработную плату и социальные льготы, что сопровождается неформальным регулированием трудовых отношений, появлением устойчивого недоверия к правовым регуляторам у значительной части работников, низкой степени их социальной защищенности и т.д.

Градообразующее предприятие следует рассматривать в совокупности с его воздействием на населенный пункт, в котором оно находится, с учетом социально-экономического положения людей, проживающих в нем, а также социально-трудовых отношений между работниками градообразующего предприятия и руководством [9].

Большинство из существующих моногородов РФ сегодня не способны планомерно развиваться в рамках современной экономической модели, таким образом, их статистические показатели не успевают за числами, присущими более успешным городам России [10; 11], что неизменно переводит эту территорию в категорию депрессивных, с серьезными проблемами как для работников градообразующих предприятий, так и всего населения городов [12]. Основной причиной депрессивности являлось нерентабельность производства на предприятиях из-за устаревания оборудования и неконкурентоспособности выпускаемой продукции на рынке. В данный момент градообразующие предприятия, находящиеся в депрессивных районах, сталкиваются с рядом проблем, затрудняющих не только их работу, но и жизнь местного населения. Сокращение объемов производства, ставящее в прямую зависимость от себя трудоустройство жителей города или поселка привело к низкой социальной обустроенности работников и всего населения таких муниципальных образований.

Актуальность исследования проблем социально-трудовых отношений на градообразующих предприятиях также во многом обусловлена системным кризисом [13; 14], охватившим монопрофильные города, что сделало их зоной социального риска и предполагает необ-

ходимость четкого государственного контроля и регулирования трудовых отношений именно в этом социальном пространстве.

Несмотря на значительный вклад в исследование проблемы социально-трудовых отношений на градообразующем предприятии, сделанный отечественными [15; 16; 17] и зарубежными авторами [18; 19], можно констатировать недостаточность исследований и дискуссионность множества направлений решения проблемы.

В качестве основных методов в данной работе был принят базовый принцип комплексного анализа социально-трудовых отношений на градообразующих предприятиях России.

Методологической базой исследования выступили:

1) социологическое исследование (анкетирование) особенностей социально-трудовых отношений на одном из самых крупных в своей отрасли градообразующих предприятий г.Магнитогорска – ПАО «ММК», проведенное в 2016-2017 гг. В исследовании приняли участие рядовые работники и руководители низшего звена ПАО «ММК» (30 чел.) и дочерних организаций (70 чел.).

2) интервью с населением г.Магнитогорска по оценке социальной поддержки градообразующим предприятием ПАО «ММК» социально значимых программ для города.

4) беседы с председателями властных структур города, в той или иной степени связанных с социальным развитием города (руководитель Центра занятости населения, представитель администрации города и др.), а также беседы с представителями общественных объединений города и СМИ.

б) одним из методов исследования данной проблемы заключался в анализе публикаций по проблемам развития города и ПАО «ММК» в местной прессе и телевизионных передачах (ТВиН), статистической и прочей информации на сайте ПАО «ММК», касающейся как социального развития организации в целом, так и регулирования социально-трудовых отношений в частности (коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка и т.д.).

Для градообразующих предприятий характерен монополистический рынок труда, где предприятие, будучи монополистом, то есть имея возможность единолично устанавливать уровень заработной платы, вынуждая работников или соглашаться на условия, или же терять время на поиски подходящей работы в других организациях города, при этом, как правило, с меньшими социальными гарантиями, чем в самом градообразующем предприятии. Основная проблема в данном случае заключается в том, что не действует механизм совершенной конкуренции. В результате чего снижаются отчисления в бюджет са-

мого муниципального образования, а работники получают меньшую зарплату [20; 21].

Градообразующее предприятие создает свой негибкий внутренний рынок труда (по отношению к своим работникам, которые составляют практически половину работоспособного населения города) [22]. При этом предприятие-монопсонист имеет и положительное значение для города (и его населения), прежде всего за счет обеспечения значительного количества рабочих мест, а также за счет своего прямого участия в социальной жизни города (благотворительность, спонсорство), поддерживая тем самым высокий уровень социального развития монопрофильного города, его территории, являясь собственником ряда организаций социальной сферы жизненноважных отраслей (больница, хоккейный клуб и т.д.). Так, рассматриваемое в данной статье градообразующее предприятие ПАО «ММК» на протяжении длительного времени претворяет в жизнь ряд социально ориентированных программ социального развития города. Комплексная корпоративная политика магнитогорского комбината охватывает сферу здравоохранения (Поликлиника ул. Набережная 18/3, Диагностический центр ММК ул. Набережная 18, участвует в финансировании АНО ЦМСЧ). Участвует в реализации программы корпоративного добровольного медицинского страхования (ДМС) работников:

- лечение в российских клиниках (включая сложные операции по шунтированию, установке кардиостимуляторов, эндопротезирование и др.);
- стоматологические услуги по лечению и протезированию;
- лечебные и диагностические услуги в АНО «ЦМСЧ»;
- частичная оплата лечения работников по страховым полисам в санаториях ПАО «ММК». Аналогичные социальные программы для работников ПАО ММК и населения города в целом действует в других отраслях: спорта, туризма, отдыха для детей и взрослых в (лагеря, санатории, дома отдыха на оз. Банном, в Абзаково и т.д.) и еще множества важных направлений, весьма значимых для населения города.

Однако градообразующее предприятие ПАО ММК, несмотря на финансовый кризис, вызвавший сокращение объемов производства, сотрудников организации (на 10% от докризисного уровня) все же остается весьма успешным прибыльным градообразующим предприятием, на котором в целом социальные гарантии, уровень заработной платы остаются весьма высокими для населения города (исключение составляют некоторые дочерние организации ПАО ММК).

Социально-трудовые отношения на ПАО ММК основаны на коллективном договоре, согласно которому для работников реализуется-

ся ряд социально значимых программ, ориентированных на повышение качества жизни своих работников. Однако данные программы во многом бесконтрольны со стороны местной власти и имеют достаточно однобокий характер. Так, значительная часть работников не пользуются социальной инфраструктурой ПАО ММК, т.к. у рядовых работников предприятия, семейный бюджет которых более чем на 80% составляют продукты питания, лекарства, квартплата и необходимые бытовые принадлежности. В этом отношении показателем для сравнения опыт Липецкого градообразующего предприятия с его значительно более высоким уровнем заработной платы для рядовых работников и отсутствием в такой степени как у ПАО ММК социальной деятельности, продуктами которой, в основном, пользуется в полной степени руководящий состав предприятия с заработной платой, в разы превосходящей средний уровень рядовых работников.

Поэтому представляется необходимым проведение мониторинга уровня социальной ответственности градообразующего предприятия перед городом и его населением, а также оценка и поиск направлений повышения уровня социально-трудовых отношений за счет вовлечения в управление предприятием общественных институтов, основанного на взаимодействии муниципальной власти и населения города как субъектов социальных преобразований. Для этого необходима эффективная работа общественных палат и общественных советов города.¹

Однако проведенный в ходе исследования социологический опрос населения города свидетельствуют, что примерно половина опрошенных вообще не знает о существовании таких органов, а большая часть остальных опрошенных не считает их деятельность положительной. Такая ситуация обусловлена практическим отсутствием проводимой работы данными субъектами по контролю за социально-трудовыми отношениями на градообразующем предприятии и действиями его руководителей всех звеньев. Более того, как показывают результаты отдельных направлений работы субъектов общественного контроля, очевидна их лишь формальная независимость от властных структур и собственно ПАО ММК.

При этом согласно ч. 2 ст. 9 Федерального закона от 21.07.2014 № 212-ФЗ "Об основах общественного контроля в Российской Федерации" для осуществления общественного контроля в случа-

¹ Федеральный закон от 21.07.2014 № 212-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «Об основах общественного контроля в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 30 (Часть I). – Ст. 4213.

ях и порядке, которые предусмотрены законодательством Российской Федерации, могут создаваться: 1) общественные наблюдательные комиссии; 2) общественные инспекции; 3) группы общественного контроля; 4) иные организационные структуры общественного контроля, которые должны в действительности контролировать деятельность как местной власти, так и работу градообразующего предприятия и непосредственно складывающиеся в нем социально-трудовые отношения.

Неподконтрольность их населению приводит к произволу власти, к одностороннему регулированию трудовых отношений. А в конечном итоге – к недовольству населением властью, самим градообразующим предприятием и низкому уровню качества жизни. Для такого контроля недостаточно просто создание на местах общественных наблюдательных комиссий и др. подобных структур, а важная их реальная работа при тесном сотрудничестве со СМИ, получающим доступ к необходимой информации о работе и внутренних социально-трудовых проблемах градообразующего предприятия.

Таким образом, на сегодняшний день необходима организация субъектов общественного контроля для защиты интересов населения с помощью средств массовой информации, без чего невозможен контроль социально-трудовых отношений на градообразующем предприятии.

Второй проблемой, является организация системы общественного информирования результатов проведенных проверок субъектами общественного контроля деятельности градообразующего предприятия через средства массовой информации. Ниже представим основные формы взаимодействия субъектов общественного контроля с представителями СМИ, а также вытекающие из них направления обработки, оценки и доведения до общественности итогов общественного контроля.

Во-первых, в обязательном порядке на уровне положений федерального законодательства или региональных (местных) положений установить единую систему (форму) отчетности субъектов общественного контроля перед населением муниципального образования. Форма должна быть унифицирована, проста и понятна и содержать основные положения работы общественных комиссий (инспекций и т.д.). Возможно применение табличной формы по отдельным разделам. Например, такая форма может содержать следующие колонки: 1. Проведено проверок (по обращениям непосредственно работников предприятия) 2. Выявлено нарушений; 3. Работа гос.структур по жалобам населения (кол-во жалоб, кол-во осуществленных проверок и ответы по жалобам) и т.д.

Во-вторых, необходимо также на уровне федерального законодательства или региональных положений выработать сроки и систематичность публикации в СМИ отчетности работы субъектов общественного контроля (по указанной выше унифицированной форме).

Третьей формой оповещения населения о результатах работы общественных комиссий (инспекций) можно считать размещение итогов работы в сети интернет, который в последнее время стал считаться практически полноценным средством массовой информации.

Для улучшения деятельности, необходимо принять во внимание ряд замечаний и рекомендаций, схематично представленных в таблице 1.

Таблица 1 – Проблемы и рекомендации по повышению эффективности взаимодействия субъектов общественного контроля со СМИ по оценке социально-трудовых отношений и социальных программ градообразующего предприятия

Проблемы	Рекомендации
1. Неэффективность СМИ в регионах, которые не пользуются спросом у населения; 2. Один специалист в пресс-службе.	* В каждую контролируемую группу определить специалиста, ответственного за взаимодействие со СМИ; * Увеличить количество работников; * осуществлять мониторинг эффективности выпускаемых радио и телепередач, газетных полос
2. У большинства людей отсутствует понятие « что такое общественный контроль, в частности Общественная палата и для чего она нужна»	Провести больше акций, направленных на внимание граждан к общественному контролю. Например, акцию для работников ПАО ММК о работе общественного контроля, а также создание простых видео роликов, социальных реклам для всех слоев населения, где четко и ясно разъясняется, что такое общественный контроль и для чего он нужен
3. Недостаточно разрекламированы комиссии в общественном контроле	За каждой комиссией должен стоять свой пиарщик

<p>4.Отсутствие форм разнообразий взаимодействий с населением и их соответствующего освещения в СМИ.</p>	<p>Следует разрабатывать новые формы взаимодействия с населением через СМИ, например, организовывать онлайн-конференции, переговоры, тематические семинары с губернатором, мэром, руководством градообразующего предприятия и другими представителями власти с населением по злободневным для общества темам, социальным проблемам, трудовым отношениям</p>
--	---

По итогам анализа были сделаны следующие выводы.

В рамках решения проблемы на примере моногородов с градообразующим предприятием было предложено следующее.

1. При законодательном обеспечении субъектов общественно-контроля всеми необходимыми полномочиями по организации проверки деятельности градообразующего предприятия (социально-трудовых отношений, социальных программ) необходима наиболее полная прозрачность и доступность результатов проверки для населения, обеспечиваемая взаимодействием со СМИ.

2. Прозрачность и доступность обеспечивается созданием единой унифицированной табличной формы результатов проверок, освещаемых в обязательном порядке и в указанные законом сроки через СМИ в трех обязательных формах: центральные городские газеты, телевидение и интернет-сайт.

3. Для организации такой работы необходимо создание в субъектах общественного контроля собственной «пресс-службы» или «ответственных за связи с общественностью и СМИ», в обязанности которых входит подробное информирование центральных городских СМИ о результатах проверки (контроля) со всей сопровождающей каждую проверку документацией. Также выделение среди сотрудников центральных городских СМИ ответственных за организации данной рубрики.

4. Освещения результатов проверки в газете должно ежемесячно (табличная форма отчетности), на TV – ежеквартально (аналитическая новостная программа), на интернет-сайте – информация добавляется по ходу проводимых проверок и обработки информации. Сайт также обратной связью с населением, каждый представитель которого имеет через индивидуальный код доступа оставлять жалобы по

работе градообразующего предприятия и контролировать информацию на сайте.

5. Для обеспечения правдивости публикуемой в центральных городских СМИ информации каждый аккредитованный журналист может получить по подписке полную информацию о поступаемых результатах проверки работы градообразующего предприятия для ее независимой оценки и проверки, публикуя критические оценки и аналитику в собственных СМИ.

Из этого можно сказать, что взаимодействие субъектов общественного контроля со СМИ при проверке социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и его социальных программах имеет ряд проблем, которые необходимо в обязательном порядке решить для дальнейшей эффективной и продуктивной работы как самого градообразующего предприятия, так и города в целом.

Список используемых источников

1. Государственное регулирование экономики: проблемы моногородов России / А.М. Жандаров, Ф.Ф. Шиллер // Вопросы статистики. – 2010. – № 4. – С. 68.
2. Испулова С.Н. Социально-трудовые отношения на рынке труда монопрофильного города: монография / С.Н. Испулова. – Магнитогорск: МаГУ, 2010. – 185 с.
3. Финансовое управление развитием экономических систем: монография. Книга 13 / И.Б. Дзюбенко, А.Г. Васильева, В.В. Завадская и др. / Под общ. ред. С.С. Чернова. – Издание 2, расширенное и дополненное. – Новосибирск: Издательство ЦРНС, 2016. – 358 с.
4. Коптякова С.В. Новые подходы к формированию системы управления персоналом в современных экономических условиях. Изд-во Магнитогорск. гос. техн. ун-та им. Г.И. Носова, 2016. – 119 с.
5. Дудин М.Н., Лясников Н.В. Развитие экономики России в условиях экономических санкций: национальные интересы и безопасность / М.Н. Дудин, Н.В. Лясников // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2014. – №43(280). – С. 2-11.
6. Белоусова Р. Н. Влияние экономических санкций на состояние экономической безопасности РФ / Р. Н. Белоусова // Молодой ученый. – 2015. – №20. – С. 215-220.
7. Рахлис Т.П., Скворцова, Н.В., Коптякова С.В. Прекаризация как следствие трансформации социально-экономических систем. // Вектор науки ТГУ. Серия: Экономика и управление. 2017. № 1. (28) С. 57-63. DOI: 10.18323/2221-5689-2017-1-57-62.

8. Испулова С.Н. Управление социально-трудовыми отношениями на рынке труда монопрофильного города в период экономического кризиса / С.Н. Испулова, Р.М. Ахмадинуров // Человеческий капитал – 2009. – №4 (12). – С. 146-153.
9. Моногород: управление развитием / Т.В. Ускова, Л.Г. Иогман, С.Н. Ткачук и др.; под ред. д.э.н. Т.В. Усковой. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2012. – 220 с.
10. Иванов С. А., Леонтьева, А. Н. Особенности развития и использования человеческого капитала в моногородах России / С.А. Иванов, А.Н. Леонтьева // Экономика и управление. – 2012. – № 11 (85).
11. Рахлис Т.П. Территория опережающего развития: новый статус и новая возможность экономического роста российских моногородов // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2015. № 4. С. 72–75.
12. Моногорода в России поделят на депрессивные и прогрессивные // Человек и труд. – 2010. – № 3. – С. 17.
13. Моногорода России: как пережить кризис? [Электронный ресурс] / Институт региональной политики. – Режим доступа: <http://www.regionalistika.ru/projects/detail.php>. (дата обращения 19.10.2017).
14. Крюкова О.Г. Влияние мирового финансового кризиса на экономику моногородов / О.Г. Крюкова, Е.В. Арсенова // Эффективное антикризисное управление. – 2010. – № 1. – С. 80.
15. Рощина И.В., Дятлова, Н.А. Методика определения устойчивости безопасности социально-трудовых отношений градообразующего предприятия монопрофильного муниципального образования / И.В. Рощина, Н.А. Дятлова // Вестник КемГУ 2014 № 1 (57) Т. 2. – С. 226-230.
16. Зиновьева Е.Г. Факторы устойчивости предприятия / Е.Г. Зиновьева Е.Г. Усманова // Научное обозрение. - 2014. - №6. - С. 402-409.
17. [Майорова Т.В.](#) Эффективный экологический менеджмент как способ обеспечения устойчивого развития // Новейшие достижения в науке и образовании: отечественный и зарубежный опыт: Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 2-х частях. 2015. С.102-103.
18. Shrinking Cities: International Perspectives and Policy Implications / edited by K.Pallagst, T.Wiechmann, C.Martinez-Fernandez. - New York: Routledge. – 2013. – 334 p.
19. Dinius O.J. Company Towns in the Americas. Landscape, Power, and Working-Class. –University of Georgia Press, 2011. – 241 p.
20. Ефимова Е. А. Рынок труда моногородов: состояние и

перспективы / Е.А. Ефимова // Пространственная экономика. – 2011. – № 1.

21. Абилова М.Г., Коптякова С.В. Экономика труда. / Магнитогорск. 2015.

22. Vitik S.V., Koptyakova S.V., Balynskaya N.R. Methodology for assessing the efficiency of labor-related incentives at an enterprise. International Business Management. 2016. Vol.10, 408-415. (DOI: 10.3923/ibm.2016.408.415).

Koptyakova Svetlana,

Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor,
Department of Governmental and Local Administration
and HR Management,
Institute of Economics and Management,
Nosov Magnitogorsk State Technical University
Magnitogorsk, Russian Federation

**THE MANAGEMENT OF SOCIO-LABOUR
RELATIONS OF EMPLOYEES OF CITY-FORMING
ENTERPRISES: CHARACTERISTICS AND
PROBLEMS**

Abstract:

The aim of the study is to analyze the status of the control system of socio-labor relations in the conditions of mono-industrial cities of modern Russia and the identification of contradictions in this sphere. As the main research methods of this article used the basic principles of a comprehensive and systematic analysis of the socio-labor relations the city-forming enterprises. The results of the study: the proposed model of social-labor relations at major employers, will reduce their management in relation to employees to increase their level of social guarantees to ensure equal access of all workers to be declared on the enterprise social benefits, etc.

Key words:

one-industry town, the city-forming enterprise, socio-labour relations, social policy, social guarantees, social benefits