

УДК 658.1 + 336.914

ББК У9(2)

Одяков, С.В.

К вопросу о регулировании социально-трудовых отношений на
промышленных предприятиях Южного Урала

To the question of regulation of social and labour relations at the industrial
enterprises of the Chelyabinsk region

Аннотация. В статье представлены некоторые результаты эмпирического исследования, проведенного автором в 2008-2009 гг. на промышленных предприятиях Челябинской области. В центре внимания статьи два основных вопроса регулирования социально-трудовых отношений. Во-первых, способствовало ли введение практики колдоговорного регулирования на предприятиях повышению социальной защищенности работников, и, во-вторых, в какой степени работники ощущают свою причастность делам предприятия. В результате проведенного исследования автор делает вывод, что работодатели могут оптимизировать социально-трудовые отношения, если будут создавать лучшие условия для реализации ресурсного потенциала наемных работников.

Abstract. The article presents some results of empirical research conducted by the author in 2008-2009 at the industrial enterprises of the Chelyabinsk region. The author focuses on two main issues of regulation of social and labour relations. First, has the introduction of regulation of bargaining in enterprises to improve social protection of employees and, secondly, the extent to which employees feel their involvement in the Affairs of the enterprise. As a result of the conducted research the author concludes that employers can optimize employment and social benefits, if they will create better conditions for the resource potential realization of employees.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. СОЦИАЛЬНЫЙ РЕСУРС ИНДИВИДОВ, СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР,

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКА, ИДЕНТИФИКАЦИЯ С ПРЕДПРИЯТИЕМ, ОТНОШЕНИЕ К ПРЕДПРИЯТИЮ.

KEYWORDS. THE SOCIAL RESOURCES OF INDIVIDUALS, SOCIAL AND LABOUR RELATIONS, COLLECTIVE AGREEMENT, SOCIAL PROTECTION OF EMPLOYEES, IDENTIFICATION WITH THE ENTERPRISE, ATTITUDES TO THE ENTERPRISE.

Введение

В рамках ресурсного подхода, который В. А. Ядов считает наиболее адекватным для объяснения «посткоммунистических» трансформаций в России, социально-трудовая сфера предстает как социальное пространство взаимодействия акторов, обладающих различными статусами, ресурсами, степенью активности, ее направленности; главное внимание (исследователя) обращается именно на деятельность, взаимодействие акторов; трансформация предстает как результат такого взаимодействия, равнодействующая от сложения (борьбы) различных сил [4, с. 7, 64, 83].

Изучение ресурсного потенциала личности и социальной группы становится актуальным в научном мире и находится в центре внимания многих как отечественных, так и зарубежных ученых (П. Бурдьё, Г. Е. Зборовский, В. И. Ильин, Дж. Коулман, В. В. Радаев, Н. Е. Тихонова и др.). Ресурсный подход продуктивен прежде всего как парадигма анализа социально-трудовых отношений с позиций объема и структуры ресурсов акторов этих отношений. Дело в том, что при рассмотрении социальных отношений, в том числе и социально-трудовых, необходимо учитывать (не) равенство акторов с точки зрения их ресурсообеспеченности.

В современных условиях предприятие может рассматриваться как социальный ресурс работника, поскольку «существует институциональный уровень адаптации, и адаптационные способности работника во многом зависят от места его работы. При прочих равных условиях преуспевающее предприятие создает более благоприятные условия для адаптации

работника» [1, с. 7]. С другой стороны, рабочая сила (особенно квалифицированная ее часть) все больше становится дефицитным ресурсом. Поэтому современный работодатель понимает, что «преданность» работника организации во многом зависит от того, какие условия труда (зарплата, социальный пакет, возможности профессионального и карьерного роста, характер и содержание труда и т.п.) будут созданы на самом предприятии и насколько они будут способствовать реализации ресурсного потенциала работника. При этом следует отметить, что развитые социально-трудовые отношения еще не сформировались, а идет процесс их трансформации, что и послужило толчком к исследованию социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях Южного Урала.

Описание объекта исследования

Для эмпирического изучения социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях Южного Урала использовался анализ данных эмпирических исследований, проведенных автором в 2007–2009 гг. на предприятиях базовых отраслей промышленности Челябинской области. Автором было проведено анкетирование по месту работы респондентов – работников промышленных предприятий (всего около 40 крупных и средних организаций). При этом все предприятия были разделены в соответствии с их формой собственности на три группы: 1) государственные и муниципальные предприятия, 2) акционерные общества (приватизированные предприятия) и 3) общества с ограниченной ответственностью (новые частные предприятия).

Выборка квотная, многоступенчатая, репрезентативная по полу, возрасту, образованию, профессии работника. Общий объем выборки составил 1150 единиц наблюдения, из них 617 чел. рабочие (55 % от общего числа опрошенных), руководители разного уровня (высший менеджмент, начальники цехов, руководители отделов) – 136 чел. (12 %), 365 чел. – мастера, ИТР, технический персонал, специалисты-служащие (33 %).

Коллективный договор как основной правовой документ социальной защиты работника

Ощущение причастности к делам предприятия, на котором люди работают, зависит в том числе и от того, в какой степени работники могут рассчитывать на помощь «своего» предприятия, на то, что их интересы будут социально защищены. Естественно, что в условиях рыночных отношений содержание социальной защиты работников должно трансформироваться из политики прямых выплат и льгот в политику социального стимулирования, создания необходимых условий для самостоятельной реализации работниками своих основных потребностей, а также юридической защиты их социальных прав.

Данные проведенного исследования показывают, что отказ от прежних стандартов социальной политики не привел к возникновению новых. Об этом свидетельствует анализ ответов опрошенных на вопросы о знакомстве и действенности коллективного договора, а также об их оценке собственно социальной защищенности на предприятии, на котором они работают.

В условиях новой социальной дихотомии (работодатель, собственник – наемный работник, собственник рабочей силы) коллективный договор, в котором оговариваются условия социального контракта двух сторон, является по своей сути тем основным инструментом, в котором наряду с обязанностями каждой из сторон закрепляются их права, тем самым обеспечивая в том числе и социально-правовой и материальный статус работника, т.е. социально защищая его.

По данным нашего опроса, несмотря на то, что почти 80% опрошенных знакомы с коллективным договором (не знает о нем лишь каждый пятый), только 35,1% респондентов считают, что условия его соблюдаются полностью, тогда как около 60% говорят лишь о частичности его выполнения, а 5% считают, что его условия вообще не выполняются ($K=2,30$, что соответствует этому распределению ответов).

Если проследить связь между формой собственности предприятия и уровнем социальной защищенности работников, то на государственных предприятиях он оказался выше, чем в акционерных обществах и обществах с ограниченной ответственностью ($K=2,47$ против 2,29 и 2,26 соответственно). Это различие можно объяснить тем, что слабая позиция профсоюзов, формальный характер коллективного договора на многих предприятиях зачастую ставят работников в бесправное положение по отношению к работодателю. Как следствие, происходит сокращение объема социальных гарантий, прежде всего доступа к качественному образованию и здравоохранению. Тем самым социальные услуги становятся доступными лишь ограниченному кругу людей, которые в состоянии платить за них полную стоимость.

Оценки социальной защищенности по социально-профессиональным группам отражают статусные позиции опрошенных. Вполне естественно, что руководители в большей мере знакомы с коллективным договором (97%) и более уверены, что его условия выполняются ($K=2,40$). Меньше всего знакомы с этим социальным договором рабочие (73,5%), они же меньше других групп работников считают, что условия его соблюдаются ($K=2,18$). Специалисты, наоборот, проявили меньшую по сравнению с руководителями компетентность в знании колдоговора (83,5% – ниже только у рабочих, и это при том, что в их число входят работники кадровых служб) и в то же время меру его выполнения оценили выше всех ($K=2,44$, что напрямую связано как раз с их профессиональной деятельностью) – табл. 1.

Таблица 1

Степень осведомленности респондентов о коллективном договоре и оценка его соблюдения по основным социальным параметрам анализа,

*% от числа опрошенных и коэффициент**

	Знакомство с коллективным договором, %	Мера соблюдения
--	---	--------------------

	знакомы	не знакомы	коллективно го договора (коэф.)
Группы предприятий по форме собственности			
Государственные и муниципальные предприятия	79,5	20,5	2,47
Акционерные общества	82,1	17,9	2,29
Общества с ограниченной ответственностью	72,3	27,7	2,26
Социально-профессиональные группы			
Руководители	97,0	3,0	2,40
Специалисты	83,5	16,5	2,44
Рабочие	73,5	26,5	2,18

* Минимальное значение коэффициента – 1, максимальное – 3.

Такая оценка одного из основных правовых документов, которым регулируются трудовые отношения на предприятии, вполне сопоставима и с характером ответов респондентов на прямой вопрос об уровне их социальной защищенности на предприятии, на котором они работают. Полностью социально защищенным чувствуют себя 26,2% респондентов, около 60% оценивают ее как частичную, а 12,5% опрошенных считают, что они вообще не защищены. Коэффициент социальной защищенности 2,14, т.е. чуть выше уровня частичной защищенности.

В большей мере ощущают свою социальную защищенность руководители (K=2,21), чуть меньше – специалисты (K=2,20). Ниже всех социальная защищенность у рабочих (K=2,09), что говорит о неравномерном

распределении социальных гарантий между основными группами работников.

Что касается вопроса о том, кто и насколько заинтересован в становлении эффективных правил трудовых отношений, профсоюзная организация должна бы числиться под первым номером в списке потенциальных агентов формирования трудовых отношений. Профсоюз остается единственной организационно дееспособной структурой, которая может вступать в переговорный процесс со стороны сотрудников. Однако его состояние на современном этапе оставляет желать лучшего. Как показывают конкретно-социологические исследования, сейчас очень трудно найти основу консолидации коллектива или, по крайней мере, какой-то его части. Длительный период «застоя» в промышленности привел к тому, что каждый был вынужден выживать сам по себе, иногда за счет своего коллеги. А состояние разобщенности не лучшее условие для развития общественной деятельности [2, с. 114–115].

Однако у работодателей тоже существуют барьеры в реализации их ресурсного потенциала, и создает их, как правило, государство и подведомственные структуры. Расцвет теневой экономики и рэкета, практика массового уклонения от налогов в 1990-е годы обусловили ориентацию не на консолидацию всех акторов социально-трудовых отношений для повышения эффективности работы предприятия, а на «выживание». Соответственно работник в такой системе отношений рассматривается не как равноправный участник, партнер, а как рабочая сила, которой всегда можно найти замену.

Поэтому, как указывает Ж. Т. Тощенко, «системы социального партнерства в цивилизованном виде в современной России пока не сложилось, хотя имеются попытки и некоторый положительный опыт, касающийся отдельных предприятий. Дело в том, что на реальную практику решения проблем труда влияет опыт советских предприятий, советского уклада жизни, когда социальная защищенность работающего человека, несмотря на многочисленные издержки, была важна. Патернализм, который

был присущ производству в Советском Союзе, продолжает по традиции, по инерции оказывать влияние на современное состояние трудовых отношений. А оно во многом противоречиво, контрастно и нередко конфликтно» [3, с. 269].

Отношение к предприятию и идентификация с ним как основа гармоничных социально-трудовых отношений

В нашем исследовании мнение работников об отношении к предприятию выяснялось с двух сторон: с одной – их восприятие предприятия на уровне социальной ценности, тогда как с другой – их оценка своей связи с тем конкретным предприятием, на котором они работают.

Согласно полученным данным, в идеальном восприятии, без привязки к конкретному предприятию, респонденты настроены весьма позитивно. Только 2,8% работников безразлично, на каком предприятии работать, тогда как почти все опрошенные (около 96%) проявляют положительное отношение. При этом 36,5% проявляют активно позитивный («нельзя работать на предприятии и быть равнодушным к его заботам и успехам»), а 60,7% – нейтрально позитивный («предпочитаю работать на предприятии, которое хорошо работает») настрой. Коэффициент идентификации с предприятием равен 2,34, что можно интерпретировать как в целом позитивное отношение (табл. 2).

Таблица 2

Отношение респондентов к предприятию как социальная ориентация (заинтересованность в успешности его работы) по основным социальным параметрам анализа, % от числа опрошенных и коэффициент*

Социально-	Типы отношения
------------	----------------

профессиональные группы	актив но позит ивное	нейт рально позитивно е	без различно е	коэф фициент идентифик ации
Группы предприятий по форме собственности				
Государственные и муниципальные предприятия	32,4	63,5	4,1	2,28
Акционерные общества	36,1	61,0	2,9	2,33
Общества с ограниченной ответственностью	38,5	59,7	1,7	2,37
Социально-профессиональные группы				
Руководители	45,1	54,1	0,8	2,44
Специалисты	43,2	54,6	2,2	2,41
Рабочие	29,5	66,8	3,6	2,26

*Минимальное значение коэффициента – 1, максимальное – 3.

Наиболее позитивно настроены руководители ($K=2,44$) и специалисты ($K=2,41$), наименее – рабочие ($K=2,26$). Среди рабочих и наиболее значителен (относительно) и процент безразличных (3,6%). Что касается распределения по формам собственности, то в обществах с ограниченной ответственностью преобладает более позитивное отношение к предприятию, чем в акционерных обществах или государственных и муниципальных предприятиях ($K=2,37$ против 2,33 и 2,28 соответственно).

Таким образом, с одной стороны, на новых частных предприятиях среди руководителей господствует установка: *«Если работник не справляется со своей работой, он должен быть уволен»*. Такие жесткие требования, судя по всему, и обеспечивают более высокое отношение к труду

работающих в частном секторе экономики, а, следовательно, и большую заинтересованность (прежде всего, материальную) в работе на данном предприятии. С другой стороны, на государственных и муниципальных предприятиях руководители кадрами не очень дорожат, поскольку считают, что им всегда можно найти замену. Кроме того, государственные и муниципальные учреждения не могут удержать работника высокой зарплатой, поэтому и отношение к предприятию снижается.

Даже если судить по достаточно низкому проценту безразличных в своем отношении к предприятию (см. табл. 2), работников современного промышленного предприятия отличает весьма высокая ориентированность на положительную связь с предприятием как социальная ценность. Конфликт может возникнуть лишь тогда, когда эти ценности как социальные ожидания оказываются в той или иной степени не реализованы. И такой конфликт прослеживается в материалах данного исследования.

Проявляется это в оценке работниками степени тесноты реальной связи с предприятием, на котором они работают (табл. 3). Только 37,4% опрошенных считают, что это связь такая («многое в жизни связано с этим предприятием и трудно представить, что можно было бы работать на другом»), тогда как 53,5% настроены безразлично («можно было бы работать на другом предприятии, не хуже и не лучше, чем здесь»), что свидетельствует о достаточно слабой связи с «родным» предприятием. Более того, 9% опрошенных вообще отрицают наличие такой связи («на другом предприятии было бы лучше»). Коэффициент тесноты связи равен 2,28, что соответствует степени связи чуть выше, чем слабая.

Таблица 3

Оценка респондентами тесноты связи с предприятием, на котором они работают, по основным социальным параметрам анализа, % от числа опрошенных по строке и коэффициент*

	Уровни тесноты связи
--	----------------------

	связь тесная, работа только на этом предприят ии	связь слабая, можно было бы работать и на другом предприят ии	связи нет, на другом предприят ии было бы лучше	ко эффици ент те сноты св язи
Группы предприятий по форме собственности				
Государственные и муниципальные предприятия	39,7	52,1	8,2	2, 32
Акционерные общества	37,7	53,5	8,8	2, 29
Общества с ограниченной ответственностью	36,5	53,0	10,4	2, 29
Социально-профессиональные группы				
Руководители	43,1	50,7	6,1	2, 37
Специалисты	38,1	53,1	8,8	2, 29
Рабочие	35,3	54,9	9,8	2, 26

* Минимальное значение коэффициента – 1, максимальное – 3.

Кроме того, на характер связи работника с предприятием влияет и форма собственности. Так, например, по результатам нашего исследования, на государственных и муниципальных предприятиях две пятых от всех опрошенных указали, что они могли бы работать только на этом

предприятия ($K=2,32$), в то время как в акционерных обществах и обществах с ограниченной ответственностью так ответили 37,7% и 36,5% респондентов соответственно ($K=2,29$). Несмотря на то, что на государственных и муниципальных предприятиях уровень заработной платы ниже, работники, для которых важны в первую очередь характер и содержание труда, зачастую предпочитают оставаться там, хотя, учитывая их квалификацию и опыт, они могли бы перейти на новые частные или приватизированные предприятия, где выше оплата труда. Вероятно, такое поведение наемных работников объясняется тем, что в государственных и муниципальных предприятиях социальная защищенность выше, чем на частных. И такая установка продолжает сохранять свое влияние в новых условиях, что подтверждают многочисленные конкретно-социологические исследования.

По социально-профессиональным группам различия менее существенны: на тесную связь со «своим» предприятием указало 43,1% руководителей, 38,1% специалистов и несколько меньше – рабочих (35,3%). Кстати сказать, в среде рабочих почти 55% опрошенных ощущают свою связь с предприятием как слабую, а 10% вообще ее отрицают (см. табл. 3).

Таким образом, готовность работников активно участвовать в жизни «своих» предприятий, наталкиваясь на реальную ситуацию, перерастает в отчужденное отношение к своему месту работы, что вряд ли позволяет рассматривать его как социальный ресурс, т.е. как способ реализации своих социальных потребностей (в общении, привязанности, принадлежности к коллективу и т.п.).

Подводя итог, отметим, что недостаточно эффективно работает такой правовой документ, регулирующий трудовые отношения на предприятии, как коллективный договор, что усиливает зависимость рабочих от администрации и владельцев предприятия. Приведенные данные позволяют утверждать, что на обследованных предприятиях коллективные интересы наемных работников достаточно слабо представлены и не защищаются на должном уровне. Работники, во всяком случае значительная их часть, не

видят заинтересованности руководителей в сотрудничестве с ними, что может привести к усилению конфронтации.

Список литературы

1. Наемный труд на переломных этапах развития экономики/Под ред. Р. И. Цвылева. – М.: Эдиториал УРСС, 1999. – 118 с.
2. Становление трудовых отношений в постсоветской России: социологический анализ пяти случаев российского менеджмента в сравнении с практикой Канады и Германии. – М.: Академический проект, 2004. – 317 с.
3. Тощенко Ж. Т. Социология труда. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 423 с.
4. Ядов В. А. Современная теоретическая социология как концептуальная база исследования российских трансформаций. – СПб.: Интерсоцис, 2009. – 138 с.