

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
НИИ СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ РАН
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ КОМИТЕТ «СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА»
РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА СОЦИОЛОГОВ
НП «ИНСТИТУТ АНАЛИЗА ЭКОНОМИКИ ГОРОДА И РЕГИОНА»

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ: СОСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ В РОССИИ

Сборник научных статей

Самара
Издательство «Самарский университет»
2013

УДК 331
ББК 65.9(2)24
П78

Редакционная коллегия:

д-р философ. наук, проф. В.А. Ядов (отв. редактор);
канд. социол. наук, доц. Н.В. Авдошина; канд. социол. наук, доц. Ю.В. Васькина;
канд. филос. наук, доц. Б.Г. Тукумцев

Рецензенты:

д-р ист. наук, проф., зав. кафедрой общей социологии факультета социальных наук
Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского З.Х. Саралиева;
д-р социол. наук, проф., зав. кафедрой организации труда
и социальных технологий РГГУ В.В. Щербина

П78 Трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России: сб. науч. ст. /
ред. кол.: В.А. Ядов (отв. ред.) [и др.]. – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2013. –
264 с.

ISBN 978-5-86465-605-1

В сборнике представлены результаты социологических исследований социально-трудовой сферы отечественных промышленных предприятий, которые отражают современное состояние трудовых отношений на предприятиях, а также перспективы их изменения и развития. Ряд статей ориентирован на анализ состояния современного трудового законодательства и направлений государственной социальной политики в сфере труда. Специальный раздел посвящен рынку труда, состояние которого во многом определяется степенью развития трудовых отношений. Авторами данного сборника стали исследователи ряда городов России: научные сотрудники РАН и государственных университетов.

Материалы сборника представляют интерес для преподавателей социологических и экономических факультетов высших учебных заведений, научных работников и государственных служащих, занимающихся проблемами труда, работников профсоюзов, а также для студентов и аспирантов социологических и экономических факультетов, изучающих теоретико-методологические и прикладные проблемы социально-трудовой сферы.

УДК 331
ББК 65.9(2)24

ISBN 978-5-86465-605-1

© Авторы, 2013
© Самарский государственный
университет, 2013
© Оформление. Издательство
«Самарский университет», 2013

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	5
-------------	---

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Тукумцев Б.Г. Состояние трудовых отношений на предприятиях российской промышленности	7
Климова С.Г., Клеман К. Права наемных работников в Трудовом кодексе РФ	24
Займалин Е.П. Социально-трудовая политика и решение макроэкономических проблем	41
Козина И.М. Масштабы и способы разрешения трудовых конфликтов	54
Вайсбурд В.А. Заработка плата – важный фактор социально-трудовых отношений	68
Авдошина Н.В. Влияние дополнительных социальных гарантий на состояние трудовых отношений	84
Максимов Б.И. Зарубежный опыт трудовых отношений на российской почве в 1990-е гг. и начале 2000-х гг.	97
Бочаров В.Ю., Климова С.Г. Анализ социальной напряженности на ряде российских предприятий	115
Васькина Ю.В. Трудовые отношения – развитие, стагнация или деградация?	134
Климов И.А. Субъектность российских промышленных рабочих: кейс-стади	145
Меньшикова Г.А. Трудовые отношения: институциональные изменения двух последних десятилетий	158
Варшавская Е.Я. Российские и иностранные работники: особенности неформального найма	174
Темницкий А.Л. Социальные функции удовлетворенности трудом современных российских рабочих	183

СОЦИАЛЬНАЯ СИТУАЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

Сизова И.Л. Уязвимые группы на современном рынке труда	194
Чилипенок Ю.Ю. Взаимные ожидания основных субъектов рынка труда современной России	213
Большухина И.С. Формирование системы сбалансированного взаимодействия рынка труда и профессионального образования Ульяновской области	223
Чеглакова Л.М. Корпоративная социальная политика промышленных предприятий в отношении молодежи: результаты кейс-стади	236

К ПОСТАНОВКЕ ПРОБЛЕМЫ

Карапетян Р.В. Социологическая теория труда: постановка проблемы	247
Сведения об авторах	261

ПРЕДИСЛОВИЕ

Настоящий сборник представляет собой результат очередного этапа в изучении и анализе состояния трудовых отношений в постсоветской России. Статьи основаны на материалах новых исследований, которые рассматривают специфику развития отношений между наемными работниками и работодателями в начале второго десятилетия двадцать первого века.

Результаты этих исследований свидетельствуют о том, что социальная напряженность, усиление отчуждения работников от своего труда и снижение уровня трудового потенциала промышленных предприятий представляют собой не последствия каких-то отдельных упущений и недостатков, а являются порождением системного кризиса в сфере трудовых отношений.

Наиболее значимой причиной этого кризиса является тот хорошо известный факт, что с началом экономических реформ в 90-х годах минувшего столетия приватизированные предприятия, а, наряду с ними, и предприятия госкорпораций, начали воспроизводить у себя культуру раннекапиталистических трудовых отношений, характерных для конца 19, начала 20-го века. Такую культуру, которая в экономически развитых странах осталась далеко в прошлом. Для этой «реликтовой культуры» характерна полная зависимость работника от работодателя, индивидуальный характер взаимодействия между ними и полное отчуждение работников от интересов предприятий, на которых они трудятся.

В условиях глобализации и современного уровня развития высокотехнологичного производства такая культура трудовых отношений направляет развитие отечественной промышленности в тупик. При ее сохранении в том виде, в котором она находится сейчас, осуществить модернизацию промышленности даже с помощью масштабных инвестиций становится практически невозможным. Невозможным становится также и преодоление того уровня бедности, который сложился в последние десятилетия в сфере наемного труда и является еще одним барьером на пути технического прогресса.

Все это подчеркивает чрезвычайную актуальность глубокого социологического анализа трудовых отношений, сложившихся на российских промышленных предприятиях, и тесно связанной с ними ситуации, складывающейся на российском рынке труда.

Редколлегия планирует сделать настоящее издание систематическим. С учетом такой перспективы в сборнике вводится раздел «К постановке проблемы», который будет отныне содержать дискуссионные статьи, касающиеся теоретических и прикладных проблем социологии труда.

Авторами данного выпуска стали исследователи из ряда городов России: Самары, Нижнего Новгорода, Ульяновска, Санкт-Петербурга и Москвы. Это сотрудники научно-исследовательских учреждений РАН и государственных университетов. Их объединяет сотрудничество на базе Научно-исследовательского комитета «Социология труда» РОС. Концептуальное содержание их статей в процессе подготовки сборника к изданию не подвергалось редактированию. Информация о каждом из авторов помещена в заключительной части сборника.

Редакционная коллегия надеется, что книга окажется полезной для преподавателей социологических и экономических факультетов, для научных работников и государственных служащих, занимающихся проблемами труда, для профсоюзных работников, а также для студентов и аспирантов социологических и экономических факультетов, изучающих теоретико-методологические и прикладные проблемы социально-трудовой сферы.

Мы будем признательны за отклики и комментарии к этой публикации на адрес: natalsun@samaramail.ru или natalsun@yandex.ru

Редакционная коллегия

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Б.Г. Тукумцев*

СОСТОЯНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РОССИЙСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Прежде всего, напомним о том, что трудовые отношения – это отношения, которые возникают на предприятии или в организации между наемными работниками и работодателем (администрацией как его представителя). Сюда относятся отношения по поводу найма, вознаграждения за труд, его условий, а также по поводу форм и методов разрешения трудовых конфликтов. В зарубежной литературе эти отношения, обычно, именуются «индустриальными». В исследованиях трудовые отношения рассматриваются и как продукт социально-экономической системы общества, и как следствие субъективных представлений (конструкций) о трудовой деятельности ее акторов, и как предпосылки определенного трудового поведения¹.

Но, анализируя состояние трудовых отношений, исследователь не может ограничиться рассмотрением деятельности только двух сторон этих отношений, которые непосредственно взаимодействуют в трудовом процессе. Он должен учитывать также влияние на это взаимодействие социальных институтов общества. И, прежде всего, влияния государственной власти. Обладая правом на законодательные инициативы в сфере труда и возможностью применять санкции к тем, кто их игнорирует, государственная власть вполне обоснованно может рассматриваться как третья сторона трудовых отношений.

В российской промышленности после распада СССР формирование новых трудовых отношений, которые должны в итоге соответ-

* © Тукумцев Б.Г., 2013

¹ См. Трудовые отношения/Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь/ Отв.ред.В.А.Ядов. – СПб, Наука, 206. С.365-366.

вовать, с одной стороны, реалиям рыночной экономики, а с другой – целям демократического развития общества, продолжается уже более двух десятков лет. Следует заметить, что далеко не во всем и не всегда в течение этого двадцатилетия органы государственной власти способствовали его успешному и целенаправленному ходу. Многие политические деятели эпохи 90-х годов упорно верили, а некоторые, к глубокому сожалению, верят и сейчас в чудотворную способность рынка все расставить по своим местам, не требуя вмешательства в этот процесс со стороны общества и государства. Такая позиция создавала реальные препятствия на пути необходимых целенаправленных изменений. Несоответствие законодательной базы в сфере труда социально-экономическим и политическим изменениям, которые имели и продолжают иметь место в обществе, создают хаос в правовом пространстве труда и поощряют произвол в отношениях работодателей с персоналом.

Первая попытка создания законодательной базы функционирования новых трудовых отношений была завершена и реализована лишь к началу нового тысячелетия, то есть только через десять лет после начала экономических реформ. В конце декабря 2001 года Государственной Думой РФ был утвержден, а Президентом страны подписан новый Трудовой Кодекс России (ТК РФ). Его составители старались учесть те изменения, которые должны были произойти в сфере трудовых отношений в связи с переходом к рыночной экономике и к созданию социального государства. Они определили направление развития трудовых отношений в новых социально-экономических условиях как процесс *формирования социального партнерства сторон*. С этих позиций они определили и цели нового законодательного акта: «*Целями трудового законодательства – говорится в первой статье закона, – являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей*»². Таким образом, были заявлены весьма перспективные цели преобразования отношений в сфере труда, которые должны были послужить толчком к изме-

² Статья 1. Цели и задачи трудового законодательства// Трудовой кодекс Российской Федерации: текст с изм. и доп. На 15 сентября 2012 г. М.: Эксмо, 2012. С.4.

нению всей государственной социальной политики в этой области. И главным направлением этой политики было определено «формирование цивилизованного сотрудничества работодателей и работников». В текст кодекса введен ряд новых для отечественной практики понятий и методов управления типа «социальное партнерство работников и работодателя», «участие работников предприятий в управлении производством», «самозащита работниками трудовых прав» и т.д. Это были достаточно прогрессивные и многообещающие направления совершенствования отношений в сфере труда. Они давали основания говорить о том, что задачи, поставленные в новом трудовом кодексе составителями, в принципе соответствуют целям развития российского общества, заложенным в Конституции РФ.

Но, к сожалению, надежды на изменение социальной ситуации в сфере труда после введения в действие нового законодательного документа не сбылись. Результаты исследований последних лет позволяют утверждать, что за прошедшее после утверждения Трудового Кодекса РФ десятилетие существенных изменений в содержании трудовых отношений на производственных предприятиях страны не произошло³. Не изменился характер взаимодействия сторон этих отношений, не развивается сотрудничество между ними. Правда, существенно сократилось число открытых трудовых конфликтов, забастовок. Но это произошло не в связи с улучшением ситуации в состоянии трудовых отношений, а как следствие их фактического запрета новым трудовым кодексом⁴. Что же касается социальных механизмов социального партнерства, сотрудничества работодателей и работников наемного труда, то они на подавляющей части предприятий просто отсутствуют. Общая ситуация в социально-трудовой сфере, по сравнению с периодом 90-х годов, в лучшую сторону изменилась очень незначительно, а в некотором отношении даже ухудшилась. Работода-

³ См., напр., Становление трудовых отношений в постсоветской России.- М.: Академический проект, 2004; Тукумцев Б.Г. Бедность и нищета работников промышленного производства .-// Журнал исследований социальной политики. Том 6, №3, 2008. С.319-338.

⁴ См.ТК РФ Глава 61. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров.- М.:Эксмо,2012. С.232-245.

тели, не желая иметь дело с коллективными требованиями и переговорами, настойчиво продолжают вносить в трудовые отношения идеологию индивидуальной, чисто экономической сделки по «приобретению» труда работника, которая исключала бы какие-либо иные обязательства по улучшению условий его труда. При этом присутствие профсоюзной организации на предприятии, как правило, не создает препятствий для осуществления администрацией такой политики.

Исследования в области взаимодействия сторон трудовых отношений, выполненные в последние годы в одном из регионов Поволжья, позволяют утверждать, что подавляющая часть работодателей просто избегает рекомендуемого им новым законодательством сотрудничества с персоналом. Судя по их поведению, работник для них – это не та фигура, с которой надо как-то считаться. Это лишь относительно дешевая или дорогая рабочая сила. Определяя уровень оплаты труда, они исходят, прежде всего, из интересов снижения расходов на заработную плату. Нередко при этом они даже не задумываются об упущеных при этом возможностях мотивации заинтересованного отношения персонала к труду. Уровень оплаты труда в промышленном производстве продолжает до настоящего времени быть существенно ниже, чем в сфере обслуживания и торговли. Размеры оплаты труда у высококвалифицированных и малоквалифицированных работников, включая молодых выпускников учебных заведений, разнятся многократно. Значительная часть работающих в промышленном производстве имеет заработок на грани выживания и находится в зоне бедности.

Данные 2012 года, полученные в исследовании, выполненном с участием автора, свидетельствуют о том, что доля респондентов, имеющих заработок по величине ниже прожиточного минимума (ПМ), составила на отдельных предприятиях до 9,6 процента. А доля респондентов, имеющих среднедушевой доход в семье ниже этого минимума, составляет более 16,0 процентов. Судя по данным других исследований, – это не единичный факт. В своей книге «Приживется ли демократия в России» Е.Г.Ясин, приводя данные о бедности насе-

ления России, указывает, что доля населения, имеющего доход ниже прожиточного минимума, составила по стране в 2009 году 13,2%⁵. Это значит, что работодатели до сих пор считают допустимым выплачивать занятым у них работникам заработную плату в сумме, на которую эти люди, не говоря уже об их детях и других иждивенцах, прожить не в состоянии. И это несмотря на то, что в новом Трудовом Кодексе РФ, в статье 133 четко написано, что «*минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения*»⁶. Таким образом, во всех подобных случаях имеет место грубое нарушение Трудового Кодекса РФ, но никто за подобные нарушения ответственности не несет. Причина такой безнаказанности объясняется тем, что наряду с Трудовым кодексом в стране существует еще один закон, касающийся определения минимально допустимой величины заработной платы. Это закон «О минимальном размере оплаты труда» (МРОТ)⁷. В соответствии с этим законом депутаты Государственной Думы РФ ежегодно определяют для всех предприятий и учреждений страны величину минимального размера оплаты труда. Они утверждают ее в законодательном порядке, но на уровне значительно меньшем, чем величина прожиточного минимума. Следовательно, требование статьи 133 Трудового кодекса, который принят той же Государственной Думой в качестве государственного закона, ими игнорируется.

Мы не можем исключить того, что для принятия этого решения у депутатов ГД есть какие-то серьезные причины. Но они почему-то об этом умалчивают. Если у государства есть такая необходимость, то следует принять с соответствующим обоснованием решение об отмене статьи 133 ТК. Но они этого не делают. В итоге, в стране сложи-

⁵ Ясин Е.Г Приживется ли демократия в России.- М.: Фонд «Либеральная миссия». Новое литературное обозрение. 2012. С.423.

⁶ Ст.133// Трудовой кодекс Российской Федерации: текст с изм. и доп. на 15 сентября 2012 г. - М.: Эксмо, 2012. С.87.

⁷ См. Федеральный закон 82-ФЗ от 19.06.2000.

лась ситуация, когда в сфере оплаты труда действуют одновременно два закона, в которых содержатся разные требования по одному и тому же вопросу, т.е. по величине допустимой минимальной оплаты труда. Один закон (требование Трудового Кодекса, ст.133) основан на биологических и физиологических данных о возможности человека выжить и продолжать трудиться, имея минимально допустимый объем потребления (ПМ). Другой основан на обязательствах России перед Международной организацией труда (МОТ), которая требует побуждать работодателей достойно и справедливо оплачивать труд работников наемного труда. Кстати, в соответствии с рекомендациями МОТ при определении величины минимальной оплаты труда государство должно учитывать не только потребности работника, но и потребности его семьи, его детей. А из этого следует, что минимальный размер оплаты труда (МРОТ) должен быть существенно выше, чем прожиточный минимум для одного человека.

В практике же работы нашего высшего законодательного органа эта рекомендация учитывается «с точностью до наоборот». Государственная Дума разрешает выплачивать зарплату, на которую даже сам работник нормально прожить не в состоянии и, таким образом, способствует сохранению уровня нищеты среди работающего населения страны, недостойного для демократического государства. Устанавливаемый уровень МРОТ вынуждает людей либо работать более 8 часов, (во вторую смену или на втором месте работы, что опять-таки является грубым нарушением закона), либо создавать личное подсобное хозяйство, как в советские времена, чтобы прокормить семью. Во всех случаях не соблюдается главное право человека – право на жизнь.

В таблице, которая приводится ниже, прослеживается соотношение упомянутых выше двух величин (ПМ и МРОТ) за ряд лет по документам Госдумы (см. таблицу 1).

Таблица 1

Соотношение величины МРОТ и величины прожиточного минимума в России за период 2000-2011 гг.

Год	Величина МРОТ (руб.)	Величина ПМ для всего населения в IV кв. (в руб.)	Доля МРОТ от ве- личины ПМ (%)
2000	132,0	1285	10,2
2002	450,0	1893	23,8
2003	600,0	2143	27,9
2006	1100,0	3437	32,0
2007	2300,0	4005	57,4
2008	2300,0	4693	49,0
2009	4330,0	5144	84,2
2010	4330,0	5902	73,4
2011	4611,0	6209	74,3

Столь странная политика государства в сфере оплаты труда приводит на ум старую пословицу «о левой руке, которая не ведает, что творит правая». Такая, с позволения сказать, культура законотворчества, безусловно, подрывает легитимность трудового законодательства, снижает ответственность за его соблюдение, поощряет произвол работодателей. И работодатели не заставляют себя в этом ждать. На ряде предприятий, которые вошли в выборку наших исследований в 2012 г., не считается, например, обязательным индексировать уровень оплаты труда в связи с инфляцией. И для работодателя это проходит безнаказанно. Продолжает иметь место ситуация, когда на отдельных предприятиях месяцами не выплачивается заработная плата. Объяснение традиционное – «кризис». Вместо полной зарплаты выплачиваются авансы. Бороться с работодателем через судебную систему работники в большей части случаев боятся. Профсоюз «разводит руками».

На этом фоне социальная напряженность на предприятиях нередко достигает критического уровня и, несмотря на жесткие меры, предусмотренные законодателями страны по ограничению забастовок, выливается в стихийные выступления работников против своих рабо-

тодателей. Разумеется, это не лучший способ разрешения трудовых споров. С ним связано немало потерь, которые несут не только работодатели, но и выступающие с протестом работники⁸. Тем не менее, по данным, полученным в регионе Поволжья в 2012 году, готовность принять участие в акциях открытого протesta выразили около 40 процентов опрошенных работников⁹. Это свидетельство достаточно высокого уровня социальной напряженности. Причем, возникает она, по мнению многих участников событий потому, что отсутствует работоспособная альтернатива разрешения назревающих конфликтов, не созданы социальные механизмы устранения причин их возникновения.

Все это свидетельствует о том, что задуманную авторами нового Трудового Кодекса систему трудовых отношений на отечественных предприятиях сформировать не удалось. Культура действующей в стране системы трудовых отношений не соответствует современному технологическому уровню развивающегося производства, находится в противоречии с теми новыми демократическим нормам жизни, которые уже утвердились в нашем обществе.

Что же представляют собой сложившиеся в современной российской промышленности трудовые отношения? В поисках ответа на этот вопрос нельзя не учитывать того, что эти отношения несут на себе печать бесцеремонной приватизации государственной собственности 90-х годов и безграничного диктата рыночных стихийных законов. Поэтому есть повод вспомнить об исследованиях, с которых начался в нашей стране в 90-е годы анализ трудовых отношений, вспомнить работы Л.А Гордона, который обратился в своем анализе к истории формирования трудовых отношений на разных стадиях развития капиталистического общества. Рассматривая этапы развития этих отношений, Л.А Гордон предложил их следующую последовательность.

⁸ См. Козина И.М. Забастовки в современной России // "Социологические исследования" №9 2009, С. 13-24.

⁹ Данные получены в исследовании на группе предприятий одного из регионов Поволжья в 2012 г. с участием автора.

1. Ранний капиталистический этап: Это время полного господства работодателя, как правило, слабо ограниченного законом. Договорные отношения имели в этот период преимущественно индивидуальный характер. Очевидно, это был самый длительный период в истории развития отношений найма.

2. Конфронтационный этап. Это этап развития промышленной индустрии, появления больших предприятий с большим числом работающих. Этому этапу свойственно появление и укрепление коллективных форм договорных отношений. Ему присуще объединение наемными работниками своих усилий по отстаиванию прав, по созданию профсоюзов и рабочих партий. Организованное забастовочное движение приобретает здесь такие масштабы, что не позволяет государству оставаться безразличным к ситуации на предприятиях. Оно начинает постепенно превращаться в третью сторону трудовых отношений.

3. Третий этап был назван Л.А.Гордоном «соревновательно-партнерским». Это этап, когда стихии конфликта удается противопоставить развитие процесса договоренностей и сотрудничества сторон трудовых отношений. Его главным признаком является достижение паритета, сотрудничества между сторонами, находящимися в договорных отношениях. И работодатель, и работники наемного труда, признают права друг друга и стремятся к взаимному учету интересов. Государство, выступая в качестве законом оговоренной третьей стороны, влияет на ход переговоров как с помощью постоянно улучшающейся системы законодательства, так и непосредственно через исполнительные органы власти¹⁰.

Совершенно очевидно, что исходным материалом для создания такой шкалы этапов послужила история промышленного развития стран Запада. Тем не менее, эта шкала, выглядит достаточно универсальной. По замыслу Л.А.Гордона, она дает возможность не только получить представление об изменении характера трудовых отноше-

¹⁰ К изучению общественных проблем труда в России первой половины 90-х годов: субъекты и объекты социально-трудовых отношений/Под ред. Л.А.Гордона и А.К.Назимовой. М.: ООД ИМЭМО.1996г. С.67.

ний в ретроспективе, но и помочь в оценке состояния трудовых отношений на отечественных предприятиях в настоящее время.

Единственное замечание, которое можно было бы здесь сделать, касается не вполне удачно использованного здесь, на наш взгляд, словосочетания: «соревновательно-партнерский этап». Нам представляется, что состязательность навряд ли проявляется при обсуждении взаимных претензий. Не вполне адекватно передает содержание отношений между сторонами, которые складываются после преодоления конфронтации, и понятие «партнерство». Если взглянуть в словарь, то партнерство предполагает совпадение интересов сторон и равное участие в капитале¹¹. Поэтому нам представляется более реалистичным и взвешенным именовать третий этап развития трудовых отношений как этап «паритета и сотрудничества сторон». Это этап, когда трудовые отношения приобретают «цивилизованную форму», основанную на соблюдении законодательных актов, отражающих политику государства в сфере труда.

Представленная выше шкала этапов дает возможность сопоставить приведенные здесь характеристики трудовых отношений с действительностью, которую можно сегодня наблюдать на российских предприятиях. Нам представляется, что на большей части из них эти отношения, к сожалению, соответствуют лишь первому, начальному этапу развития трудовых отношений. На них достаточно четко просматриваются нормы и правила отношений, которые характерны для *раннего капитализма*. Это беспрекословный диктат работодателя, индивидуальный характер его отношений с персоналом и полное отсутствие юридической ответственности работодателя за воспроизведение трудового потенциала работника, т.е. такая культура трудовых отношений, которую современный мир капитала уже давно оставил в прошлом. Оставил потому, что к середине XX столетия на промышленных предприятиях развитых стран началась другая технологическая эпоха. На предприятия пришли наукоемкие технологии, новый постиндустриальный уклад производства. В корне изменились требо-

¹¹ См. Современный словарь иностранных слов. -М.: Рус.яз. 1993. С.447.

вания к участнику этого производства. Старые трудовые отношения, формирующие работника, отчужденного от работы предприятия, оказались помехой для развития современного производства. Они также пришли в противоречие и с тем уровнем развития демократических отношений, которые утвердились к этому времени в обществе.

Решить эту непростую социально-политическую и управленческую задачу предстоит и нашей стране, которая заявила о своем курсе на модернизацию промышленного производства. Причем решить не когда-нибудь, а в самые кратчайшие сроки. Потому что модернизация отечественного промышленного производства при сохранении действующей модели трудовых отношений практически невозможна. Именно поэтому становление новой современной культуры этих отношений должно идти опережающими темпами. Ее успешному становлению будет способствовать то обстоятельство, что все три участника, все три стороны трудовых отношений в России (и работники, и работодатели, и государственные органы власти) объективно заинтересованы в изменении характера и содержания трудовых отношений.

Не возникает сомнений в том, что в этом заинтересованы работники наемного труда. Получив реальное, охраняемое государственными институтами право использования таких механизмов регулирования социально-трудовых отношений как процесс переговоров, широко обсуждаемый коллективный договор, регулярные контакты с высшим руководством предприятия, они обретают возможность цивилизованно решать вопросы улучшения условий труда, справедливого рассмотрения их обращений к руководству, иметь представление о возможностях своего профессионального роста и продвижения. Они обретают уверенность в недопущении по отношению к ним беззакония и произвола со стороны представителей администрации предприятия. Обретают веру в деловой подход при решении трудовых споров и, прежде всего, по вопросам оплаты труда. Реальное сотрудничество с работодателем и представителями его администрации, за осуществление которого несет ответственность сама администрация, работодатель, а не профсоюз, способны сделать положение наемных работни-

ков более стабильным, предсказуемым и в наибольшей степени соответствующим их жизненной позиции.

Объективно заинтересованы в формировании новых трудовых отношений и работодатели. Такое утверждение может сегодня восприниматься с определенной долей скептицизма, учитывая традиционную тягу бизнеса к максимизации прибыли и к ограничению до предела каких-либо попыток персонала требовать улучшений условий и оплаты труда. Но следует учесть, что такое неприкрытое проявление своих собственнических интересов работодатели могли себе позволить лишь в условиях ранне-индустриального и индустриального уклада развития производства. С переходом к новому, постиндустриальному, укладу с его наукоемкими технологиями на предприятиях складывается иная ситуация в сфере управления персоналом. Новый уровень технологической культуры вынуждает управляемцев отказаться от восприятия работника как придатка производственного процесса. Новые условия заставляют относиться к нему как к определяющему фактору производства, заботиться о формировании у него даже фирменного патриотизма.

Действующие десятилетиями требования к участнику производства, включающие в себя высокие квалификацию и уровень образования, оказались недостаточными. Возникла потребность в морально-нравственных качествах работника, таких как добросовестность, как заинтересованность не только в результатах своего труда, но и в успешной работе предприятия в целом, готовность способствовать высокому качеству не только своих результатов, но и всей продукции предприятия.

Одной из основных причин возникновения этой потребности стала потеря возможности постоянного контроля над результатами производственного поведения персонала. Новые наукоемкие технологии и автоматизированное производственное оборудование существенно ограничили внешнюю, неразрушающую изделие, проверку качества выполненной операции, как это было раньше. Брак в работе исполнителя (отклонение от заданного алгоритма или какое-то откровенное

упущение) может быть сегодня обнаружен лишь на заключительной фазе производства, а в ряде случаев только на стадии потребления произведенной продукции. В этой ситуации предприятие, его успехи и перспективы оказываются заложниками добросовестности рядовых исполнителей. Теперь успех производства начинает зависеть от того, насколько эти исполнители заинтересованы в успехе предприятия в целом, насколько они готовы проявить ответственность, поступиться своими интересами ради достижения высоких результатов работы этого предприятия. Сложившаяся ситуация получила в промышленно развитых странах название «кризис человеческой активности»¹². Это и дало там начало поистине революционным изменениям в сфере трудовых отношений.

Одним из первых шагов в достижении этой цели стало формирование таких отношений между работодателями и работниками наемного труда, которые бы снизили уровень психологического отчуждения людей, повысили бы заинтересованность работников в успехе предприятия, на котором они трудятся, формировали своеобразный «фирменный патриотизм». Это новое качество работника получило в разных странах неодинаковое наименование: «преданность», «идентификации», «вовлеченность в деятельность предприятия»¹³. В отечественной социологии был предложен термин «включенность в деятельность организации»¹⁴. На предприятиях промышленно развитых стран уже со второй половины 20-го столетия начала проводиться интенсивная работа, как в законодательной, так и в управлеченской сфере, которая позволила добиться существенных перемен в состоянии трудовых отношений. Особое внимание обращается на вовлечение работающих в процессы управления и рационализации производства. Все это сопровождается увеличением доли персонала, который

¹² См.: Бочаров В.Ю., Тукумцев Б.Г. Кризис трудовой активности // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь. – СПб.: Наука, 2006, С. 124–125.

¹³ См. Рольф ванн Дик. Преданность и идентификация в организации / Пер. с нем. – Харьков: Изд-во Гуманитарный центр, 2006.

¹⁴ См.: Лапин Н.И., Коржева Э.М., Наумова Н.Ф. Теория и практика социального планирования. М.: Политиздат, 1975.

относится к включенному в организацию (идентифицированному с организацией). По данным комиссии Евросоюза, которая занимается получением этой информации, доля работников, включенных в деятельность своего предприятия (в европейской терминологии «идентифицированных с предприятием»), колебалась в странах Европы в минувшем десятилетии от 55% до 70%. Для сравнения, на российских предприятиях, где был выполнен подобный анализ в 2012 г., она составила лишь около 10%, то есть в насколько раз меньше¹⁵.

Но негативное влияние устаревших трудовых отношений на ситуацию в социально-трудовой сфере отечественных предприятий этим не ограничивается. Неудовлетворительные условия труда, бесправность работников наемного труда, отсутствие у них уверенности за свое будущее делает сферу промышленного производства непривлекательным местом работы для молодежи. Молодые люди не только не стремятся начать свою рабочую жизнь на промышленном предприятии, но упорно обходят стороной профессиональные учебные заведения, где готовятся рабочие кадры. Это продолжается не первый год, и уже сегодня породило в стране дефицит квалифицированных кадров для промышленности.

В не меньшей, а, возможно, еще и в большей степени в формировании новых, цивилизованных трудовых отношений заинтересовано государство, его законодательные и исполнительные органы. Государство не может быть безразличным к тому, как используется на предприятиях и в организациях главный ресурс развития страны, ее трудовой потенциал. Не случайно столько правильных слов говорится о необходимости роста численности населения, о его здоровье и воспроизводстве. Государственная власть объективно заинтересована в том, чтобы рост человеческого потенциала промышленного производства, формирование новых социальных отношений в сфере труда опережало модернизацию его технической базы. И, безусловно, она обладает значительно большими возможностями и ресурсами в решении этой проблемы, чем две других стороны этих отношений.

¹⁵ Данные исследования социально-трудовой сферы на группе предприятий, выполненного в одном из регионов Поволжья в 2012г. с участием автора .

Государство в современных условиях не может себе позволить допускать, чтобы на предприятиях обострялось противостояние работодателей и работников наемного труда и использовались нормы управления, противоречащие уже достигнутому в стране уровню гражданских свобод, чтобы там формировались источники социальной напряженности, угрожающие стабильности в обществе.

Именно на это, судя по всему, и был ориентирован Трудовой Кодекс РФ, принятый в 2001 году. Однако по ряду причин и, не в последнюю очередь, по вине составителей, он не смог изменить ситуацию в этой сфере. Заложив в содержание Трудового Кодекса нормы и правила поведения сторон трудовых отношений в новых условиях, его составители не позаботились об институционализации этих норм и правил. Наполнив разделы ТК перечислением прав работников наемного труда (см. части 2 и 3), они не позаботились указать, кто несет ответственность за их соблюдение. Приведем небольшой пример такой непоследовательности.

В статье 2 Трудового Кодекса изложены основные принципы правового регулирования, на основе которых должны формироваться нормы взаимодействия сторон трудовых отношений. Один из них, например, требует гарантировать «обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах». По поводу значения этого принципа не возникает сомнений. В ТК даже выделена отдельная Глава 8 «Участие работников в управлении организацией», в которой, в частности, указано, что одной из основных форм участия работников в управлении производством является такая форма, как : «обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию». Нам представляется, что это достаточно важный элемент социального сотрудничества: прямой диалог работодателя с персоналом.

Но беда в том, что кроме общего утверждения о праве работника вести диалог с руководителем, в ТК ничего не сказано о том, в какой форме должен происходить этот диалог, кто несет ответственность за регулярность этого диалога, какова должна быть его периодичность и

кто организует его и несет ответственность перед законом за его осуществление. Механизм реализации этого права не сообщается ни в самом тексте ТК, ни в каких-либо подзаконных актах. В итоге предложенная норма совместной деятельности сторон выглядит как благое пожелание, а не как требование закона. И на большей части предприятий не соблюдается. Причем, такая ситуация характерна не только в случае с правом участия в управлении.

Существенным просчетом в разработке законодательства о трудовых отношениях является возложение ответственности на профсоюзные организации за осуществление основных обязанностей по реализации прав работников на цивилизованное взаимодействие с работодателем. В тексте кодекса очень часто звучит формулировка «работники в лице их представителей». Когда же возникает вопрос, а кто эти представители, Трудовой кодекс предлагает рассматривать в этом качестве «профсоюзные комитеты». В то же время работодатель за соблюдение требований законодательства по развитию трудовых отношений никакой конкретной ответственности не несет. Складывается впечатление, что у составителей Трудового Кодекса были явно завышены оценки возможностей профсоюзных организаций и их способности изменить характер трудовых отношений на предприятиях и совершенно упущена роль работодателя. В стране немало промышленных предприятий, где профсоюзных организаций просто нет. Там же, где они есть, они охватывают далеко не всех работающих. Доля членов профсоюза в регионах по разным оценкам колеблется в среднем около 50 – 60 процентов. Тем не менее, все надежды в трудовом законодательстве возлагаются, вопреки отечественному и зарубежному опыту, на профсоюз. А ведь государство не может учинить спрос с профсоюза за несоблюдение тех или иных положений трудового законодательства. Они «неподотчетны, и неподконтрольны» государственным органам контроля (см. ст.5 Федерального закона о профессиональных союзах)¹⁶. В странах Европы ответственность за формирование цивилизованных трудовых отношений возложена государст-

¹⁶ См. Федеральный закон от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Ст.5.

венным законодательством на работодателя, действия которого контролирует государственная инспекция труда. А профсоюзы участвуют в этом на общих основаниях. Они могут также защищать права работников через суд, если в этом есть необходимость, но не более того.

И, в заключение, необходимо сказать также, о законодательной поддержке минимального уровня оплаты труда на промышленных предприятиях страны. Она должна отвечать требованиям Международной организации труда (МОТ) и обеспечивать возможность нормального существования на заработную плату, получаемую за полный рабочий день, не только самого работника, но и его семьи, детей. Сохранение сегодняшней ситуации в этой принципиально важной сфере не создает условий для снижения социальной напряженности и формирования дееспособного трудового потенциала промышленного производства.

ПРАВА НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ РФ

В том, что ныне действующий Трудовой Кодекс, принятый в 2002 году, устарел, не просуществовав и 10 лет, сейчас согласны все – и либералы – рыночники, и социал-демократы, защитники интересов наемных работников, и государственники. Сторонники разных идеологических позиций более или менее разделяют следующие мнения и оценки:

1. Нынешняя ситуация на рынке труда – реалии, описываемые понятием «флексибельность» (неконсолидированность рабочего времени, множественная занятость, дистанционная работа, и пр.) – не соответствует Нормам ТК, которые регламентируют продолжительность рабочего дня, отпуска, страховых отчислений, и пр.
2. ФНПР в значительной мере оказывается недееспособной в своей главной – правозащитной функции.
3. Организации предпринимателей тоже не способны быть социальным субъектом, потому что там тоже доминируют частные интересы.
4. Коллективные договоры, основанные на нынешней правовой базе, неспособны учесть многообразие профессиональных интересов и реально защитить интересы работников.

Однако, констатация этих фактов приводит сторонников разных позиций к диаметрально противоположным выводам и практическим рекомендациям. Мы решили проанализировать некоторые положения Трудового кодекса с точки зрения интересов наемных работников и последствий для общества в целом.

Права профсоюзов

В соответствии со статьями 29, 30, 31, 37 Трудового Кодекса легитимным представителем интересов работников признается лишь профсоюз большинства, или, как сказано в Кодексе, «иной выбранный орган», если профсоюза большинства на предприятии не существует

* © Климова С.Г., Клеман К., 2013

вует. А если есть первичная организация ФНПР, иной представительный орган не определяется. Эта норма явно содействует традиционным профсоюзам, которые формально числят в своем составе большинство работников, но абсолютно не пользуются у них авторитетом, поскольку не выполняют (и не могут выполнять по определению) функции защиты их интересов. Социологи говорят, что профсоюзы пользуются поддержкой не более 20% работников, остальные убеждены в их полной зависимости от работодателя¹.

ТК, таким образом, усиливает позиции организаций, фактические функции которых – не представлять интересы наемных работников перед владельцем предприятия, а выполнять лишь задачи социально-бытового обслуживания, как это и было в нерыночной советской экономике.

Распространена практика, когда председатель профкома получает зарплату из кассы предприятия. Через бухгалтерию завода собираются и взносы для профкомитета. Есть и другие формы косвенной зависимости. Естественно, председатель профкома не может не быть лояльным к администрации (работодателю) и администрация рассчитывает на лояльность профбоссов, в частности, при заключении коллективного договора.

В ряде стран, где действует несколько профсоюзов, на предприятиях функционирует представительный орган работников, ведущий переговоры с предпринимателем, куда все подразделения избирают своего уполномоченного (представителя) независимо от профсоюзной принадлежности. В Италии, например, этот орган называется Camera di Lavoro, т.е. "Совет труда", аналогично и в Германии – "Трудовой совет" (Betriebsrat). Российские рабочие, с которыми нам приходилось беседовать, тоже признают необходимость собственных организаций: "Они нужны, но вне профсоюза. К профсоюзу доверия нет". В соот-

¹ Репрезентативный опрос населения России, проведенный Фондом "Общественное мнение" 12 мая 2001 г. Аналогичные данные получены самарскими социологами. См., напр., Бочаров В.Ю. Институционализация договорных трудовых отношений на предприятиях. //Социологические исследования. 2001. №7. С. 63-68.

ветствии с новым ТК, работники могут, конечно, создавать свои организации, но в этом нет смысла, потому что единственным субъектом переговоров согласно закону выступает "профсоюз большинства" (как правило, входящий в ФНПР). Он удерживает своих членов, убеждая их, что все выплаты из Фонда социального страхования могут производиться только его членам. Нам довелось присутствовать на инструктаже, который проводил председатель профкома одного из предприятий с профоргами. Он говорил прямым текстом: «*Путевки на санаторное лечение – только членам профсоюза. Да, это не по правилам. Но остальные пусть обращаются в администрацию, мы их обслуживать не обязаны*». Как показывает практика, там, где профсоюз большинства переосмысливает свое положение и начинает действительно бороться за права работников, работодатели очень быстро понимают, что нужно лишить его распределительных функций, и тем самым ослабить. Что касается малочисленных профсоюзов, то после принятия нового ТК им стало сложнее отстаивать права работников. Раньше работодатель должен был согласовывать свои решения с соответствующим профсоюзом, а сейчас *учитывает мнение* только «профсоюза большинства». Ему отдается приоритет по всем вопросам трудовых отношений, связанных с условиями труда, ведением коллективных переговоров, решением коллективных трудовых споров.

Однако и малочисленные (даже самые небольшие) профсоюзы находят возможности участвовать в коллективных переговорах. Есть разные варианты. В Ленинградской области, например, несколько профсоюзов, в том числе малочисленный, решили совместно вести коллективные переговоры, обратились к работодателю, тот согласился, создали соответствующую комиссию. А затем большой профсоюз принял решение в переговорах не участвовать и отозвал своих представителей из комиссии. Но орган-то уже создан, и в итоге в этой комиссии работает только профсоюз, объединяющий меньшинство. Эта история необычна. В большинстве же случаев в коллективный представительный орган небольшие профсоюзы попадают благодаря настойчивости своих лидеров, а также потому, что они, как правило, объединяют «рабочую аристократию», с которой работодатель не хо-

чет ссориться. Кроме того, у них появился стимул бороться за численность, становиться сильными. Раньше такой потребности не было – существовали разные законодательные возможности отстаивать свои интересы перед работодателем. Сейчас им приходится наращивать свою численность, что далеко не просто.

Действенные профсоюзы, по сути, не могут объединять большинство работников, т.к. по своему изначальному смыслу – это объединения по профессиям, занятые в которых различаются по характеру и условиям труда, а следовательно, и интересам.

Закон о профсоюзах, принятый в начале 90-х годов, и отмененный после вступления в силу ТК, предусматривал, что сам профсоюз волен определять собственную структуру. Хочет он создавать первичные организации или нет, намерен ли входить в какие-то объединения (территориальные, отраслевые), или предпочитает действовать самостоятельно – это было право профсоюза.

Сейчас субъектом переговоров с работодателем может быть только первичная профсоюзная организация. Весь Трудовой Кодекс пронизан идеей, что работников предприятия должна представлять именно она. Для ФНПР такая система идеальна, но для альтернативных профсоюзов она создает проблемы. Получается, что если работники создали профсоюз, не имеющий первичных организаций, в соответствии с ТК он не может быть стороной в ведении коллективных переговоров.

Понятие «первичная профсоюзная организация» пришло из структуры ВЦСПС. По нынешнему Закону работники не могут быть просто членами профсоюза, они члены первичной профсоюзной организации, структурного подразделения профсоюза. Если профсоюз действует на основании устава, может быть самостоятельным юридическим лицом, то первичная организация ему подчиняется, действует на основании регламентов, утвержденных профсоюзом, не имеет самостоятельного счета в банке.

К чему это приводит видно из следующего примера. В аэропорту Шереметьево существовали профсоюзы авиаработников, бортпроводников, летчиков. Первичные организации этих профсоюзов были в

цехах аэропорта. Эти профсоюзы сотрудничали между собой в рамках предприятия, но единого руководства у них не было. Когда возникла проблема формирования единого представительного органа, оказалось, что если нет первичной профсоюзной организации *на предприятии*, то отдельные профсоюзы, которые там действовали, не могут вступать в переговоры с работодателем. Им нужно входить в какой-то профсоюз, и в его структуре становиться первичной организацией. Другой пример: Тюменский профсоюз лифтеров был вынужден реорганизоваться в «первичку» и войти в СОЦПРОФ, куда они в принципе входить не хотели.

Итак, законодатель закрепил ситуацию, когда отсутствуют организации, реально представляющие интересы наемных работников. Это чревато серьезными социальными конфликтами, причем их разрушительное влияние и на деятельность предприятия, и на экономику в целом будет тем сильнее, чем позже появятся такие организации. Как уже показал российский опыт, от стихийных выступлений страдают не те, кто не платит зарплату, а невинные люди, например, пассажиры поездов, застрявших на перекрытых бунтовщиками дорогах.

Коллективные договоры и соглашения

В соответствии с ТК, для ведения коллективных переговоров должен быть создан единый представительный орган с пропорциональным представительством (в случае, если на предприятии несколько первичек профсоюзов) и заключен единый коллективный договор (ст. 37 ТК). Прежде разные профсоюзы на предприятии могли заключать отдельные колдоговора. Как считают эксперты, столкнувшись с применением нового положения на практике, оно само по себе не является дискриминационным. Но проблема в том, что законодатель, отменяя возможность заключения отдельных колдоговоров, учитывая специфику труда некоторых категорий работников, не предусмотрел обязательность учета этой специфики в общем колдоговоре. Вследствие этого стало сложно регулировать специфику труда части работников. Кроме того, если какая-то категория работников потребует оговорить свои условия, а большинство с ними не согла-

сится, она будет вынуждена принять общие условия: единый договор распространяется на всех.

К чему это приводит на практике? Как правило, специального регулирования требуют особенности труда тех, кто занят на особо сложных или тяжелых работах. Часто это высококвалифицированные специалисты. Не имея возможности законно защитить свои права, они начинают прибегать к формам протеста, не предусмотренным законом. Подземные шахтерские забастовки и голодовки авиадиспетчеров, случившиеся в 2002 г. – тому пример.

Еще одна проблема связана с положением, в соответствии с которым *коллективный договор заключается и при наличии разногласий, а несогласованные позиции становятся предметом коллективного трудового спора (ст. 40 ТК)*. Коллективный договор и протокол разногласий должны быть подписаны в течение трех месяцев с начала ведения переговоров. Это значит, что работодатель в ходе переговоров может вносить в текст коллективного договора несущественные моменты (например, о дисциплинарных взысканиях), тогда как принципиальные вопросы, касающиеся, скажем, размера заработной платы включаются в протокол разногласий. А протокол разногласий – это начало коллективного трудового спора. Законодатель, таким образом, ставит наемных работников перед выбором: либо начинать процедуру коллективного трудового спора, либо смириться с нарушения своих трудовых прав, либо прибегнуть к альтернативным формам протеста.

Кроме того, ТК не предусмотрел для профсоюзов права на ведение переговоров с работодателем по текущим вопросам организации труда, его условий, по конфликтным ситуациям. Такое право и процедуры его реализации должны быть прописаны в законе, потому что сейчас работодатель вполне может отказаться обсуждать такие вопросы на основании того, что соответствующих пунктов нет в коллективном договоре.

Коллективный трудовой спор

Насколько ТК позволяет работникам отстаивать свои права в коллективном трудовом споре? В соответствии с законом «О профес-

сиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», принятым в декабре 1995 г., профсоюз мог самостоятельно выдвигать требования к работодателю (ст. 11, 14). Сейчас они должны утверждаться на собрании (конференции) работников (ч.2, ст. 399). Это значит, что отдельные группы работников, отличающиеся спецификой условий и характера труда, и объединенные в свой профсоюз, не имеют права начать коллективный трудовой спор. Более того: для этого нужно согласие большинства работающих на данном предприятии, а не только работников – членов какого-то профсоюза. Показателен в этом отношении случай с авиадиспетчерами аэропорта Шереметьево, которые не смогли разрешить свой коллективный трудовой спор, потому что по поводу выдвижения их требований следовало получить согласие двух третей всех работников организации (включая транспортных рабочих, контролеров, уборщиц и пр.)². Авиадиспетчеры придумали «дни донора»: все в один день шли сдавать кровь, после чего администрация обязана предоставлять им отгулы.

ТК признает право на забастовку как средство разрешения коллективного трудового спора (ст. 398, 409). Под коллективным трудовым спором понимаются неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда; заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений; отказа работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

Это значит, что забастовка солидарности или забастовка с требованием признать права профсоюза незаконна. Вот как пояснил нам эту ситуацию один из специалистов Министерства труда: «*Таких забастовок у нас в стране нет. На самом деле они есть, но официальных нормативных актов не существует. Забастовки солидарности и забастовки за признание прав профсоюза у нас нигде не прописаны. Они есть на Западе, там они прописаны. Это акция протеста. Что-*

² Авиадиспетчеры не могли объявить коллективный трудовой спор, потому что их на предприятии меньше половины.

бы выйти с такой акцией на улицу, еще надо у мэрии попросить разрешения».

Если человеку не выплачивают положенную зарплату больше 15 дней, он может остановить работу в индивидуальном порядке, предупредив об этом работодателя в письменном виде. В этом кроется как социальный, так и политический смысл нового закона: наемного работника в его протестных действиях стараются вывести из трудового коллектива, упреждают формирование чувства солидарности. На многих предприятиях люди вовремя не получают зарплату, но редко кто отважится на протест в одиночку.

В ст. 398 ТК содержится также указание на то, что забастовка – это временный добровольный отказ от работы. В решении об объявлении забастовки должна быть указана, в частности, ее предполагаемая продолжительность, иначе она может быть признана незаконной. Но забастовка объявляется не от хорошей жизни, и работники не могут знать, когда работодатель пойдет на уступки.

В России сложилась практика, когда работодатель при объявлении забастовки сразу же обращается в суд с требованием признать ее незаконной. Поскольку о забастовке его следует предупредить за десять дней, есть время и формальные возможности для получения выгодного администрации судебного решения.

Например, из норм ТК следует, что забастовка может быть признана незаконной, если в течение пяти дней с момента ее объявления не будет согласован минимум необходимых работ (ч.5, ст.412). Но процедуру согласования может затянуть и сам работодатель. На шестой день он обращается в суд и получает желаемое решение. ТК предусматривает, что если по перечню минимума необходимых работ согласие не достигнуто, этот перечень устанавливается решением органа исполнительной власти субъекта федерации (ст. 412). Но проблема в том, что для этих органов не предусмотрено участие в переговорах сторон с самого начала. *Фактически государство отстраняется от посредничества в переговорах между работодателем и наемными работниками.*

В целом ТК до такой степени усложняет процедуры и условия разрешения коллективных трудовых споров, что подталкивает наемных работников к применению незаконных действий, переводит конфликты в неправовое поле. По оценке одного из экспертов-юристов, «новый кодекс рассчитан на работодателей, ориентированных на получение быстрой прибыли с последующей ликвидацией производства».

Регулирование заработной платы

В современной России значительную долю людей, живущих за чертой бедности, составляют так называемые новые бедные – те, кто трудится, но получает зарплату, на которую нельзя прожить даже очень скромно.

Законодатели, отмечая достоинства ТК, чаще всего упоминают ст. 236 – ответственность за невыплату заработной платы. Это действительно немного облегчает ситуацию. Работник получает право пристановить работу и потребовать выплаты компенсации через суд. Но процент компенсации крайне низок и начисляется очень редко. Скажем, если задержка составляет месяц, то процент в среднем 50 рублей; максимум – 500 рублей при очень большой зарплате. Несоразмерны труд, который надо затратить для хождения по судам, и те деньги, которые человек получит, если выиграет процесс (а выигрыш вовсе не гарантирован). К тому же работники не всегда склонны обращаться в суд, боясь репрессий со стороны администрации. Это положение ТК было бы действительно им на пользу, если бы работодатель начислял компенсационные проценты в бесспорном порядке. Тем не менее, новая норма уже используется, и во многих случаях успешно.

ТК узаконил натуральную форму оплаты труда, естественно, при согласии работника и с тем условием, что доля заработной платы, выплачиваемой в такой форме, не превышает 20% от ее общей суммы (ст. 131). Использовать для натуральной оплаты можно все, кроме спиртного, боеприпасов, наркотиков, и других видов продукции, оборот которых ограничен или запрещен. Данный параграф КЗОТ при-

мечателен тем, что подразумевает доиндустриальные трудовые отношения и к тому же вызывает в памяти не столь давний период массовых задержек выплаты заработанных денег. Создается впечатление, что законодатели далеко не уверены, что наша экономика вновь не окажется в глубоком кризисе.

Наконец, ТК не устанавливает гарантированный минимум заработной платы на уровне текущего прожиточного минимума. Эту норму должен определять отдельный федеральный закон. Заработка плата на уровне, а то и ниже уровня прожиточного минимума приводит к тому, что разрушается кадровая база промышленности, на предприятия не идет работать квалифицированная молодежь. Уже сейчас многие из них испытывают острый кадровый голод. Снижаются объемы производства, при том норма прибыли хозяев может оставаться высокой, а зарплата работников – мизерной. В результате значительная доля государственных ресурсов прямо или косвенно идет на помочь работающим беднякам (через пособия на содержание детей, на оплату жилищно-коммунальных услуг и т.п.).

Самим предприятиям часто не под силу организовать подготовку кадров нужной квалификации, возникает потребность найти формы аккумулирования средств, которые они могут направить на эти цели. Требуется вмешательство государства, но оно пока не нашло решения данной проблемы.

Регулирование рабочего времени

ТК подтверждает, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать сорока часов в неделю. Но ряд статей предусматривает возможность работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени как по инициативе работника (согласие, сверхурочные), так и по инициативе работодателя (ст.97, 98, 99 гл. 15 разд. IV ТК). При этом предусматривается возможность и внутреннего (в пределах предприятия), и внешнего соглашения.

В ТК фактически отменена разница между ненормированным рабочим днем и сверхурочной работой. Закон дал определение ненормированного рабочего дня исходя из понятия сверхурочной работы. В статьях 99 и 101 Трудового кодекса содержится одно и то же выражение: «...по распоряжению (инициативе) работодателя за пределами нормальной (установленной) продолжительности рабочего времени». Это – определение сверхурочной работы, которая имеет ограничения по времени (не более 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год), и должна быть компенсирована в объеме переработанного времени (или в виде денежной компенсации), тогда как ненормированный рабочий день такой компенсации не предполагает. Привлекаться к сверхурочной работе работник может только, если он дал на это письменное согласие, в то время как при ненормированном рабочем дне такого согласия не требуется. В законе (Ст. 101 ТК) указано, что перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка. При этом законодатель не обозначил критерий, по которому должности и профессии могут быть включены в указанный перечень. Это означает, что по распоряжению работодателя любые категории работников могут быть внесены в перечень профессий и должностей с ненормированным рабочим днем. «По доброте» работодателей дополнительный отпуск, который компенсирует работу в режиме ненормированного рабочего дня, может компенсироваться повышенной оплатой, которая применяется для компенсации сверхурочной работы. Исследователи отмечают также распространенность практики сверхурочной работы и работы в выходные дни без дополнительной оплаты³. Следствие неоформленных переработок для государства – недополучение колоссальных сумм налогов, нагрузка на бюджет из-за необходимости компенсировать работникам потери здоровья, необходимость выплаты социаль-

³ Бочаров В.Ю. Социальный институт наёмного труда в современной России. Самара, изд-во «Самарский университет», 2010. С. 168.

ных пособий из-за недоначисленных зарплат и недооформленного стажа⁴.

Ст. 97 устанавливает, что работодатель имеет право разрешить сотруднику (по его заявлению) работать в этой же организации по другому трудовому договору по иной профессии, специальности или должности вне нормальной продолжительности рабочего времени, в порядке совместительства. Продолжительность такой работы может достигать шестнадцати часов в неделю и четырех часов в день (ст. 98). Если учесть, что работодателю нетрудно добиться такого «добровольного» заявления работника, данная норма фактически увеличивает рабочее время. *И поскольку подобная занятость считается совместительством, работа не оплачивается как сверхурочная.* Такая практика широко распространена на заводах. Кроме того, по инициативе работодателя возможна и собственно сверхурочная работа. В целом для этого достаточно «письменного согласия», чего опять-таки нетрудно добиться.

Наконец, как записано в ст. 93 ТК, «по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ». В данном случае тоже ухудшается положение наемных работников: раньше норма об оплате простоя по вине администрации в размере 2/3 тарифа (оклада) была жестко фиксирована и никакие соглашения не могли ее перечеркнуть; теперь работодатель получил возможность принудить работника отказаться от этих 2/3 по «соглашению о неполном рабочем времени». Достаточно записать, что «при возникновении производственной необходимости работник может быть переведен на неполную рабочую неделю (день)».

⁴ Бочаров В.Ю. Социальный институт наёмного труда в современной России. Самара, изд-во «Самарский университет», 2010. С. 170.

Индивидуализация трудовых отношений

Новый Трудовой Кодекс пронизан логикой индивидуализации трудовых отношений. Это проявляется в том, что по многим распоряжениям работодателя требуется не согласие профсоюза, не соответствие коллективному договору, а личное согласие работника. Но работник заведомо слабее работодателя и, скорее всего, уступит руководству. Об этом законодатель не может не знать.

Косвенно способствует индивидуализации трудовых отношений и другая мера – расширение сферы законности срочных контрактов. Это создает условия для различия в правовом положении работников, нанятых по разным условиям, и соответственно препятствует солидаризации, усугубляет их раздробленность.

Наконец, термин «контракт» представлен в новом кодексе как синоним понятия «договор». Но в российской юридической традиции эти понятия отличаются. Контракт подразумевает покупку специфичных трудовых услуг на определенный срок и за определенные деньги, зачастую без каких-либо других прав. Один из экспертов-юристов считает это опасной тенденцией: *«Потому что подряд – это такая суб-трудовая форма. И действительно, новый ТК носит дух контракта, когда каждый должен определить свои условия труда»*. Т.е. ТК открывает новые возможности для работодателей. Заключая индивидуальные контракты, они могут ставить свои условия, не вступая в конфликт с законом. Из этого тот же юрист делает вывод: *«Сфера трудового права переходит постепенно в гражданские правовые отношения»*.

Отстраненная позиция государства

Имеется три уровня регулирования трудовых отношений – общегосударственный (трехсторонняя комиссия, законодательство), отраслевой (тарифные соглашения) и уровень компетенции предприятия (коллективный договор). Коллективный договор фиксирует условия, в рамках которых должны быть приняты меры регулирования трудовых отношений на предприятиях. Коллективные договоры не могут ухудшить

положение работников в соответствии с федеральным законодательством.

Государственное регулирование представляет собой большое достижение западного рабочего движения, поскольку на предприятии работники находятся один на один с работодателем, что уменьшает их возможность добиться выгодных условий коллективного договора. Заключаются хорошие колдоговоры там, где действует мощный и активный профсоюз. Как правило, таких случаев крайне мало на Западе и еще меньше в России. В любом случае акцент на низовом уровне регулирования увеличивает разброс в правовой ситуации по предприятиям.

ТК однозначно опускает уровень регулирования трудовых отношений вниз, при этом ставит минимальные рамки для администрации предприятий. Как говорит один из наших экспертов по праву, «*получаются свары на местах. Во-первых, работник не профессионал по праву, во-вторых, работодатель просто устанавливает правила, а работник вынужден под них подстраиваться*».

Отстраненная позиция государства заявлена очень отчетливо. В соответствии с ТК, органы государственной власти участвуют в регулировании трудовых отношений только на высшем уровне (через Российскую трехстороннюю комиссию) и в тех случаях, когда сами являются работодателями. На региональном и местном уровне органы власти исключены из системы социального партнерства, не обязаны участвовать в заключении тарифных соглашений (хотя без их участия соглашение часто теряет смысл).

В индустриально развитых странах, на которые пытается равняться Россия, государство является одним из трех (наравне с работодателями и наемными работниками) полноправных участников трудовых отношений. В России за последние годы установки государственных структур на равноправный диалог с профсоюзами и работодателями практически сошли на нет, государственный контроль в трудовой сфере резко ослаб. Существовавшие ранее органы, например, инспекция по охране труда, потеряли значительную часть своих кон-

трольных и регулирующих функций, не приобретя новых. Ситуация не меняется к лучшему.

Государство, самоустранившись от участия в регулировании трудовых отношений, по меньшей мере, провоцирует появление ряда долговременных тенденций, негативно влияющих на экономическое и социальное развитие страны в целом.

Наёмные работники в большинстве случаев не способны сообща отстоять свои интересы, и ТК ставит дополнительные препоны. Государство, поддерживая частный капитал в ущерб работникам наёмного труда, действует вопреки своим интересам, когда позволяет собственникам наращивать норму прибыли, компенсируя затраты на воспроизводство рабочей силы из бюджета.

Многие специалисты обращают внимание на то, что сопротивление наёмных работников приобретает в последнее время форму не открытых конфликтов (судебных процессов, забастовок), а форму саботажа, когда формально придаться не к чему, а работа не идет или идет не так, как хотелось бы работодателю. Социологи отмечают, что установки на инициативу и ответственность в сфере труда снижаются⁵.

Саботаж невозможен без создания системы теневых правил, когда, например, завышаются нормы времени, чтобы компенсировать низкие расценки, перекраивается профессионально-квалификационная структура подразделения, чтобы иметь возможность повысить работникам разряд и должность, и т. п. Почему нормировщик, мастер, экономист отдела труда и зарплаты на это идут? Потому, что рядовой работник для них «свой», а хозяин завода – «чужой». Они на той же стороне «барьера», им также приходится кормить детей на нищенскую зарплату. Но маленькие начальники вовсе не альтруисты. Дело в том, что при таких теневых правилах формируется персональная зависимость по принципу «ты мне, я – тебе». А это очень удобно: непосредственный руководитель знает, что он практически не услышит отказа, когда потребует от работника сделать что-то против правил (например, отработать подряд три смены).

⁵ А.Л. Темницкий. Трудовое поведение промышленных рабочих. //Социологический журнал. 2002. №2. С.88-89.

Наёмный работник, зависимый от произвола непосредственного начальника и хозяина предприятия, никак не может чувствовать себя равноправным партнёром. Он «жертва», «забытый жизнью работяга»⁶. Естественно, что проявлять инициативу и сверхнормативную активность «жалкие» и «бесправные» не будут. Скорее, наоборот, – будут стараться по возможности обмануть «угнетателя».

Теневые отношения, в конечном итоге, не выгодны не только государству и наёмному работнику, но и работодателю, поскольку приводят к его зависимости от лояльности работников. Самый простой пример – работник, получающий нелегальную зарплату, может донести на обидевшего его хозяина в налоговые органы.

Вместе с тем, государство и общество заинтересованы в социальной стабильности. Без ощущения стабильности люди не смогут строить долговременные жизненные планы, а инвесторы – вкладывать деньги в реальный сектор российской экономики. И работодатели, и работники, и представители государства, вынужденные эксплуатировать нормы неформального общения, становятся заложниками конъюнктуры, что порождает высокую степень неуверенности в партнерах, парализует возможность реализации долговременных проектов.

Выводы

1. И работодатели, и наёмные работники сейчас научились обходиться без Трудового Кодекса. Но менять его все равно нужно. Работодатели заинтересованы в изменении «правил игры» потому что они, хотя и умеют обходить закон, предпочли бы находиться в рамках прозрачных правил, чтобы не зависеть бесконечно от «хороших отношений» с представителями властей. Наёмным работникам работающие законы тоже нужны, потому что круг ситуаций, когда они могут «договорится по-хорошему» с непосредственным работодателем довольно узок. «Гибкость по-русски» иногда приносит пользу работнику, но

⁶ Курсивом – из интервью с рабочими.

чаще все-таки работодателю⁷. Однако, в итоге проигрывают все: и наемные работники из-за своего бесправного положения, и работодатели из-за нестабильности и непрозрачности «правил игры», и страна в целом из-за все большего отставания от мировых лидеров.

2. Тот факт, что самая многочисленная профсоюзная организация – ФНПР, сохраняя некоторое влияние в коридорах власти, все больше утрачивает популярность среди наемных работников, приводит специалистов к выводу о необходимости создания специализированных трудовых судов и альтернативных правозащитных структур, которые могли бы выполнять те функции, в которых оказались несостоительными российские профсоюзы: защищать социально-трудовые права наемных работников. Однако, в списке экспертных групп, работающих над стратегией 2020, не оказалось группы по трудовым отношениям, и эта тема не стала предметом внимания других групп, занимающихся смежными проблемами⁸.

3. Поскольку трудовое законодательство и, соответственно, конкретные действия государства по регулированию социально-трудовой сферы – это результат соотношения сил, вряд ли можно ожидать, что экспертное сообщество (которое тоже весьма диверсифицировано по ценностным убеждениям и источникам финансирования) смогло бы создать ТК, который бы устроил все заинтересованные стороны. Поэтому надо бы сделать явными и обсудить материальные интересы и ценностные позиции основных заинтересованных сторон.

⁷ К. Клеман. Формальные и неформальные правила: каков оптимум?/Становление трудовых отношений в постсоветской России. М.: Академический проект. 2004. – С. 135-192.

⁸http://ria.ru/strategy2020_groups/20110221/336881071print.html?ria=ioks39laokab5q02ieedl12boq08ftq4; <http://www.kommersant.ru/doc/1577007>

Е.П. Займалин*

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВАЯ ПОЛИТИКА И РЕШЕНИЕ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ

Упрощенное представление о способе проведения рыночных реформ в России, как о быстром переносе западной модели рынка методом шоковой терапии на российскую почву, обернулось разочарованием от неудач и крушением иллюзий. Длительное обострение макроэкономических проблем, таких как падение уровня национального производства и формирование не отвечающей национальным интересам его структуры, дефицит государственного бюджета, высокий уровень инфляции и безработицы, и неспособность их решения свидетельствуют об экономическом и политическом кризисе в России, выход из которого требует иного подхода к пониманию происходящих процессов и формирования соответствующей политики.

Для адекватного понимания сложных процессов перехода от тоталитарного общества к демократии, от плановой экономики к рыночной необходимо отказаться от иллюзии саморегулирующегося рынка, которую неоклассическая экономическая теория кладет в основу своих теоретических построений, и которую некритически взяли на вооружение российские либералы. С разгосударствлением собственности и передачей части властных полномочий из центра на места складывается иная социальная структура, меняется характер социального расслоения, а, следовательно, и социального неравенства. Наряду с трудовыми доходами появляются доходы от собственности и предпринимательства, поэтому важно не допустить злоупотребления властными и управленческими полномочиями со стороны собственников и управляющих в преследовании своих интересов. Ведь распределение ресурсов и доходов между основными социальными группами: наемными работниками, собственниками, предпринимате-

* © Займалин Е.П., 2013

лями и управляющими – определяет рыночный спрос и основные пропорции национального продукта, а, следовательно, темпы экономического роста. Рынок, как показал Д. М. Кейнс, не может автоматически обеспечить эффективного использования ресурсов.

Неоклассика, под предлогом повышения эффективности использования ресурсов, стремится обосновать политику невмешательства государства в экономику, отводя ему роль «исправляющего» недостатки рынка с помощью социальной политики. Главный порок этой концепции состоит в том, что она обращает внимание на отношения между ценой, спросом и предложением, абстрагируясь от других важных факторов, поскольку они, якобы, в данный момент неизменны, и учитывать их изменение должно государство в своей социальной политике. Следовательно, эта теория отражает только одну, хотя и важную, сторону производства и распределения ВВП, связанную с рыночным конкурентным механизмом цен, прибылей и убытков, с формальной рациональностью капиталистического расчета.

С точки зрения неоклассики потребитель является «королем» на рынке, определяя, что следует производить, а что – нет. Они забывают, что потребитель одновременно является представителем определенной социальной группы, получая доходы от труда, собственности или предпринимательства, и его спрос будет определяться этим доходом. Не учитывать этого – значит получать одностороннюю картину экономической жизни, показывающую рыночную конкуренцию, а вне ее поля зрения будет происходить резкое разделение общества на бедных и богатых, массовое неиспользование трудовых и материальных ресурсов, обнищание части населения, превращение страны в сырьевой придаток развитых стран. К тому же реальные рынки не являются моделями чистой конкуренции, а в той или иной степени включают элементы монополии. Ясно, что такая концепция не пригодна для проведения социально-экономической политики в изменившихся социальных условиях, тем более, если целью политики является создание социального рыночного хозяйства.

Пороки неоклассики устраняются другим направлением экономической науки – институционализмом (Т. Веблен, У. Митчел, Д. Коммонс), а также экономической социологией (М. Вебер, Э. Дюркгейм, Т. Парсонс). Они не абстрагируются от социальных факторов, а с самого начала кладут их в основу своих концепций: институты, отношения власти и собственности, ценности и нормы²⁵. Для решения социально-экономических проблем, особенно в период реформ, необходимо опираться на эти аналитические подходы.

В условиях расширения сферы свободы личности и сужения области административно-командного управления отношения между сторонами на рынке, и прежде всего, между работодателями и наемными работниками, приобретают форму контракта, т. е., юридической формы компромисса интересов сторон. Именно компромисса между независимыми друг от друга сторонами, а не навязывания своей воли другой стороне, как это происходит в командной экономике, или в рыночной, где не защищены права работников. Права и обязанности сторон, условия их соблюдения и выполнения, санкции за их нарушение оговариваются в контрактах и не должны входить в противоречие с правовыми нормами общества, за чем призвано строго следить государство, которое применяет санкции к нарушителям договоров, а в случае необходимости корректирует законодательство.

Развитие рыночных отношений – это развитие контрактных отношений! Такой угол зрения на развитие рыночных отношений изменяет характер социально-экономической политики. Не устранять недостатки рынка задним числом, а с самого начала создавать условия честной конкуренции. Э. Дюркгейм так выражал эту мысль: развитие контрактных свободных отношений, как юридической формы рыночного обмена, неизбежно ведет к созданию равных условий конкурентной борьбы между индивидами за развитие и практическое применение своих способностей²⁶. Но в этом историческом процессе

²⁵ Why Economics is not yet a science / Ed. by Eichner A. S. – New-York, 1983.

²⁶ Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. – М.: Канон, 1996.

нет автоматизма, для формирования таких условий необходима соответствующая социально-трудовая политика.

Чтобы достичь такого общественного порядка, при котором личность свободна и обладает возможностями для своего профессионального развития и самореализации, социально-экономическая политика должна обеспечить решение следующих задач:

- 1) создание равных возможностей для обучения выбранной в соответствии со способностями профессии;
- 2) создание равных возможностей включения в трудовой процесс, повышения квалификации и продвижения по служебной лестнице; борьба с безработицей;
- 3) получение вознаграждения за труд, обеспечивающего достойный уровень жизни работнику и его семье; регулирование трудовых отношений между работниками и работодателями;
- 4) контроль за качеством товаров и услуг, приобретаемых на рынке; антимонопольный контроль.

В условиях, когда индивиды свободны, общественная кооперация труда возможна двумя способами: посредством обмена или посредством правил²⁷. Соответственно, решение вышеуказанных задач может быть основано либо на обмене между индивидами, имеющими свободу выбора в конкурентной борьбе, либо на правилах, определяющих поведение индивидов и ограничивающих, или вообще устрашающих свободу выбора. В первом случае мы имеем дело с рыночной организацией труда, когда индивиды в поисках выгоды заключают между собой контракты, во втором, если полностью исключается обмен, – с административной, когда одной из сторон отношений выступает государство.

В реальности рыночный обмен с необходимостью требует правил своего регулирования, поэтому демократический характер трудовой политики будет определяться степенью ограничения свободного обмена правилами регулирования, расставлением акцентов. Поскольку

²⁷ Weber M. The Theory of Social and Economic Organization. – New-York, 1947.

правовые нормы реализуются через запреты, обязанности и предоставление возможностей, то гражданское и трудовое законодательство сильно различаются по своему характеру в рыночной и административной организации труда. В первом случае акцент делается на предоставлении возможностей (разрешено все, что не запрещено) – это регулирующий порядок, во втором – на запрещениях (запрещено все, что не разрешено) – это административный порядок.

Если разрешена предпринимательская деятельность, предполагающая существование частной собственности, это никак не отменяет запрета платить работникам зарплату ниже стоимости жизни. Разрешения и запреты в законах, управлении, политике взаимно переплетаются, и расставление акцентов между ними имеет огромное значение для реализации конституционных принципов. Равноправие как раз предполагает проведение единой политики без исключения ко всем гражданам, исключающее политику двойных стандартов: одним – запреты, другим – преференции. Чтобы реальность не расходилась со справедливым законодательством, необходимо всегда помнить о неустранимом конфликте интересов работодателей и работников в вопросе распределения доходов. Поэтому надо не запрещать, а, наоборот, защищать, стремление достичь консенсуса интересов между ними путем реализации взаимных компромиссов.

В рыночной организации труда огромное значение приобретает, как отмечал М. Вебер, формальная рациональность капиталистического расчета и базирующаяся на ней калькуляция издержек. В административной организации труда господствует независимая (самостоятельная) рациональность, опирающаяся на общественные ценности и измерение благ в натуральных показателях²⁸. Соответственно различен и характер управления в этих системах: целью первого является получение выгоды, второго – поддержание общих образцов поведения и потребления. Складывающиеся отношения собственности и власти обуславливают социальное расслоение: в первом случае пре-

²⁸ См. Weber M. указ. Соч.

имущества присваиваются собственниками и предпринимателями, во втором – административным аппаратом.

Поскольку ни регулирующий, ни административный порядок в отдельности не могут обеспечить создание равных условий конкурентной борьбы между индивидами, устранить эти недостатки призвана социально-трудовая политика, учитывая как общественные ценности, так и формальную рациональность капиталистического расчета. Ключевым моментом, значение которого трудно переоценить, является строгое разделение затрат на персонал и затрат на материальные ресурсы при составлении калькуляции издержек. Отождествление этих затрат выгодно работодателям, которым безразлично за счет чего повышать прибыли, главное – сокращать издержки. Говоря экономическим языком, затраты на достойную зарплату, улучшение условий труда, поддержание занятости являются, скорее, инвестициями в человеческий ресурс, нежели простыми издержками производства.

Главной ценностью в демократическом обществе является человек, поэтому государство должно создавать условия для нормального функционирования семьи, где проходит воспитание детей и формирование их личности. Прежде всего, это достойный доход главы семьи, но не только, усилия надо направить на решение всех четырех вышеуказанных задач обеспечения свободы индивидов и равных условий их конкурентной борьбы между собой. Можно даже утверждать, что переход от рассмотрения работника как безличной единицы трудовых ресурсов к отношению к нему как многогранной личности, обладающей необходимыми компетенциями, составляет главную черту демократических преобразований в трудовой сфере.

Очень важно наполнить права и свободы, провозглашенные в Конституции, содержанием, относящимся к социально-трудовой сфере, более того, сформулировать главные задачи социально-трудовой политики в этих терминах. Но еще более важным является показ того, каким образом соединить в единой политике общественные ценности и требования капиталистического расчета.

Было бы наивным полагать, что прекрасные справедливые законы автоматически воплощаются в повседневной рутинной жизни. Ежедневная практика может соответствовать им, но может и не соответствовать. Решающее значение в этом случае приобретает политика, проводимая государством по претворению законов в жизнь, и реальные механизмы ее проведения, вплоть до каждого отдельного человека. Конкретизация общих законов требует разработки и принятия нормативно-правовой базы, в соответствие с которой идентифицируются факты социально-трудовой сферы. Если, например, руководитель принимает по отношению к работнику дискриминационное решение по половозрастному, религиозному, расовому или другому критерию, то всегда находятся причины и обоснование целесообразности принятия такого решения. Другой случай неопределенности в применении законов – это различная трактовка положений закона применительно к конкретному случаю или затруднительная идентификация факта социально-трудовой сферы в условиях многообразия мотивов и массы случайных ограничений, предусмотреть которые невозможно.

Наличие противоположных интересов у представителей различных социальных групп, например, работников и работодателей, порождает социальные конфликты, стороны которых по-разному трактуют и оценивают одни и те же факты, что затрудняет проведение в жизнь единой политики равных прав граждан. В дополнение к перечисленным примерам возможной произвольной трактовки законов применительно к конкретным ситуациям необходимо добавить, что политику проводят конкретные люди в условиях политической борьбы за власть между партиями, и их политические взгляды неизбежно будут оказывать влияние на исход разрешения того или иного конфликта. Вывод таков: в каждом конкретном социальном конфликте не может быть абсолютно правой и абсолютно неправой стороны, на чем настаивают сторонники монистических философий. Разрешение конфликта между интересами сторон должно проходить на путях взаимных переговоров и достижения консенсуса посредством взаимных

компромиссов. Государство обязано обеспечить институциональное позиционирование и равноправие сторон во время переговоров и принятия решения.

И второй важный вывод: государственная трудовая политика должна быть единой и однозначно направленной на обеспечение равных прав граждан, т. е., она должна быть политикой социального партнерства. В каждом конкретном случае гражданского оборота получение выгоды не должно сопровождаться нарушением социальных основ, т. е., принесением в жертву принципов социального партнерства в пользу сиюминутной выгоды и целесообразности. Каждый человек должен быть уверен, что его протест против нарушения социальных основ будет услышан. Каждый человек должен быть уверен, что государство защитит его интересы против чьих-либо корыстных устремлений. Механизм этой защиты: позиционирование групп по интересам, переговоры между ними и заключение договоров на равноправной основе, обеспечиваемой государством.

Нарушение принципа единства социальной политики ведет к разрешению социальных конфликтов с позиций силы. Побеждает сторона, обладающая большими административными и финансовыми ресурсами. В реальной жизни это ведет к образованию политических кланов, росту коррумпированности административного аппарата, сращиванию государственных структур с бизнесом.

Нарушение принципа консенсуса ведет к усилению роли административного аппарата в разрешении социальных конфликтов. В зависимости от результатов борьбы между государственными структурами и бизнесом либо возобладает вышеуказанная тенденция, либо начинает преобладать тоталитарная тенденция с ограничением или запрещением частной собственности и свободного предпринимательства.

Политика социального партнерства критически относится к попыткам простого решения проблем социально-трудовой сферы: либо государственное управление экономикой из единого центра, либо невмешательство государства в экономику. Мы показали последствия этих простых решений. Но еще опаснее немудреное представление

некоторых ученых и политиков о простом соединении государственного регулирования с рыночной экономикой, потому что это ведет к вышеуказанному срашиванию государственных структур с бизнесом. На смену привилегиям чиновников, с одной стороны, и привилегиям собственников, предпринимателей и топ менеджеров, с другой, приходит их взаимовыгодное соединение в ущерб интересам наемных работников. Политика социального партнерства требует принципиально иного обоснования, сильной политической воли и убежденности властного истеблишмента в истинности конституционных ценностей. Усложнение искусственной технической среды, становление информационной экономики и инновационного характера развития общества являются объективными факторами, способствующими развитию социального партнерства.

Этот сложный процесс развития социально-экономической политики к гармоничному сочетанию общественных ценностей с формальной рациональностью капиталистического расчета происходит в борьбе между интересами социальных групп и поиске компромисса между ними. Д. Коммонс, один из родоначальников институционализма, изучал влияние исторического развития рынка на отношения власти и собственности. Он обнаружил очень важную историческую тенденцию: с развитием индустриального общества фокус конкурентной борьбы перемещается из сферы борьбы за цену товаров и услуг в сферу борьбы за цену и условия труда²⁹. Вследствие этого именно соотношение сил и власти на рынке труда определяет распределение доходов между социальными группами в демократическом обществе, а, следовательно, структуру ВНП и темпы экономического роста. Отсюда следует огромное значение трудовых отношений и трудовой политики государства для успешного решения современных макроэкономических проблем.

Переход России к рынку показал массовое несоблюдение договоров, невыполнение администрациями предприятий обязательств:

²⁹ Commons J.R. Legal Foundations of Capitalism. – Madison: The University of Wisconsin Press, 1957.

- перед поставщиками по оплате поставок,
- перед работниками по выплате заработной платы,
- перед бюджетом по уплате налогов,
- перед внебюджетными фондами.

Сейчас ситуация переменилась в лучшую сторону. Но по-прежнему работники, страдающие от невыполнения обязательств, не подают иски в суд на администрацию, потому что, во-первых, боятся испортить отношения с начальством и потерять работу, а, во-вторых, понимают, что в таком бедственном положении находятся работники большинства российских предприятий. Среди причин низкого уровня заработной платы необходимо различать ошибочную экономическую политику государства и злоупотребления администраций предприятий (например, при создании посреднических и иных структур), ведущих к несправедливому распределению доходов. Руководители предприятий ориентируются на сокращение издержек и увеличение прибыли, что, в общем-то, является смыслом капиталистического расчета, но, в то же время, нарушая запреты и не выполняя обязательств по отношению к работникам. Объясняют они такое поведение недостатком оборотных средств. «Ну, неоткуда брать деньги для повышения зарплаты работникам». Почему же к предприятиям не возвращаются в виде доходов от продажи их продукции те средства, которые они затратили на производство?

Ответ на этот вопрос должен учитывать микро- и макроэкономические связи в системе, четко прослеживая причинно-следственные связи. Разный ответ дадут неоклассики и институционалисты. С точки зрения неоклассики виноваты сами предприятия из-за своей неконкурентоспособности. Они идут по пути сокращения издержек, в том числе и на заработную плату. Точка зрения институционалистов иная. Она учитывает социальные аспекты рыночной конкуренции. Рассмотрим ее подробнее.

Макроэкономическая стабильность предполагает непрерывный круговой поток денег между домашними хозяйствами и бизнесом через рынок товаров и рынок факторов производства. Если на макро-

уровне существует некомпенсируемая утечка из этого кругового потока (мы не рассматриваем случаев взаимно компенсируемых денежных потоков «сбережения-инвестиции», «экспорт-импорт»), тогда сокращается совокупный спрос на продукцию отечественного производства. По этой причине к предприятиям не возвращаются в виде доходов их затраты на трудовые и материальные ресурсы (на микроуровне это выглядит как недостаток оборотных средств), что ведет к росту задолженности по обязательствам, сокращению производства и, даже, его остановке.

Причинами утечки денег из кругового потока являются:

- утечка капитала за границу;
- спекулятивные сделки, осуществляемые банками, монополистическими и посредническими структурами;
- первые две причины порождают третью – рост процентной ставки и перелив капитала из реального сектора в спекулятивный.

Вполне естественно напрашивается требование к государству, чтобы оно устранило эти причины, но для этого оно должно ограничить свободу предпринимательства, введя определенные запреты, например, поступить так, как сделали в Южной Корее, где предусмотрено наказание в виде смертной казни за нарушение запрета нелегального вывоза капитала. Но неоклассические иллюзии толкают наше правительство к защите преференций частному капиталу, особенно крупному, в то же время забывая об обязательствах перед рядовыми работниками. Так, в конце 90-х годов правительство активно занималось построением финансовой спекулятивной пирамиды ГКО и ОФЗ, что закончилось финансовым крахом. А в конце первого десятилетия двухтысячных неадекватная кредитно-денежная политика поставила в зависимость нашу экономику от кризиса ипотечного кредитования за рубежом.

С точки зрения институционализма, государство, конечно, должно навести порядок в законодательстве и его применении для частичного устранения вышеуказанных причин сокращения отечественного производства, но при этом оно должно сохранить свободу предпри-

нимательства. Государство должно научиться защищать права и интересы трудящихся в условиях рынка, а не переходить к командной экономике. Для этого оно должно обратить внимание на большое различие в распределении доходов, существующее между развитыми странами Европы, с одной стороны, (разница в доходах между бедными и богатыми составляет в среднем 5-7 раз) и Россией (аналогичная разница в 25-30 раз). Именно эта огромная разница в доходах и создает возможность утечки огромных средств из отечественного производства. Когда работникам выплачивают мизерную зарплату, да еще и задерживают выплату, тогда с их стороны резко сокращается спрос на продукцию отечественного производства, уменьшаются налоговые поступления в бюджет и отчисления во внебюджетные фонды.

Как же добиться более или менее справедливого распределения доходов в условиях рынка? Государство может потребовать выплачивать работникам не менее минимальной зарплаты, но это не решает проблемы. Сторонники монетаризма, одной из разновидностей неоклассики, заведут свою излюбленную песню: «Надо жить по средствам. Где взять деньги на повышение зарплаты работникам?». Институционалисты знают, где взять деньги: поставить преграду утечке денег из реального сектора и добиться справедливого и эффективного распределения доходов. Первое должно осуществить государство, второе – профессиональные организации работников, защищающие их права и интересы, заключающие с работодателями коллективные договоры и соглашения и добивающиеся их выполнения. Индивидуального трудового контракта для этой цели недостаточно, так как у администрации гораздо больше полномочий, чем у отдельного работника, и в одиночку бороться за повышение зарплаты и улучшение условий труда невозможно. При этом государство, со своей стороны, должно обеспечить законные права профсоюзов.

Отсюда следует огромное значение формирования государством равноправных трудовых отношений для решения макроэкономических проблем и создания социального рыночного хозяйства. Выплата нормальной зарплаты работникам повысит спрос на продукцию оте-

чественного производства и обеспечит предприятия, выпускающие эту продукцию, оборотными средствами, необходимыми для обеспечения их конкурентоспособности. Увеличение доходной части государственного бюджета позволит государству успешно решать задачи по удовлетворению общественных потребностей. Возражая монетаристам, институционалисты утверждают: деньги в Российской экономике есть, надо только умело направить их на эффективное развитие отечественной экономики и повышение народного благосостояния.

МАСШТАБЫ И СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

Трудовым конфликтам уделяется внимание многими научными дисциплинами: экономикой, психологией, политическими науками, социологией и, наконец, гибридной наукой об «индустриальных отношениях». При этом в научном сообществе отсутствует единое, общепризнанное понимание трудовых конфликтов, имеются различные точки зрения по вопросам: что есть трудовой конфликт, в чем его отличие от социального конфликта, от трудового спора, где проходит граница между потенциальным и реальным конфликтом. Расширительные трактовки идут от получившей развитие преимущественно в западных социологических исследованиях ветви конфликтологии, рассматривающей конфликты в организациях. Их авторы принимают в расчет практически любые конфликты, возникающие внутри трудового коллектива и так или иначе связанные с производственной деятельностью¹. В узкой трактовке трудовые конфликты сводятся к наиболее острой их форме – забастовкам. Как правило, такое сведение осуществляется *de facto*, т.е. не на уровне определения, а при содержательном описании поля и проявлений конфликтности². Формально-правовой подход, трактует трудовые конфликты как разногласия между субъектами трудовых отношений, которые разбираются

* © Козина И.М., 2013

¹ Бородкин М., Коряк М. Внимание: конфликт! - Новосибирск: Наука, 1989; Гришина Н.В. Психология конфликта. - СПб.: Питер, 2000; Ворожейкин И.Е., Кибанов А.Я., Захаров Д.К. Конфликтология. - М.: Инфра-М, 2000; Шаленко В.Н. Трудовые конфликты: методология, теория и управление. - М.: АПК И ППРО, 2008.

² Кацва А. Социально-трудовые конфликты в современной России. - Спб.: Летний сад, 2002; Андреенкова Н.В., Воронченкова Г.А. Развитие трудовых конфликтов в России в период перехода к рыночной экономике // Социологические исследования, 1993, № 8.

формальными институтами и подлежат регистрации³. При этом, очевидно, что сведение трудовых конфликтов к официально зарегистрированным и имеющим правовые последствия оставляет вне поля зрения значительную часть конфликтных ситуаций, которые протекают помимо предусмотренных законом процедур.

При анализе масштабов конфликтности часто принимаются в расчет только коллективные конфликты, протекающие в различных формах, гораздо меньше внимания уделяется индивидуальным конфликтам. Связь между этими двумя типами конфликтов не всегда очевидна, однако высокий уровень индивидуальной конфликтности, тенденции к нарастанию частоты индивидуальных конфликтов могут указывать на несовершенство применяемых управленческих технологий или на наличие более глубоких противоречий в сложившейся системе социально-трудовых отношений.

Пытаясь избежать неоправданного расширения или, напротив, сужения сферы действия конфликтных ситуаций, мы вводим инструментальное понятие трудовых конфликтов, как таких разногласий в трудовой сфере, которые предполагают обращение к специальным институтам (формальным или неформальным) для его разрешения.

Классификация трудовых конфликтов в правовом поле: индивидуальные права и коллективные интересы

Общепринятой в мировой практике является классификация трудовых конфликтов по содержанию, на правовые и экономические или на *конфликты права и конфликты интересов*. Конфликты права возникают по поводу применения действующих правовых актов (закона, коллективного договора, трудового договора или контракта и т.п.) и связаны, как правило, с невыполнением или ненадлежащим выполнением юридических норм и правил (например, необоснованные увольнения, невыплата зарплаты в установленные сроки и т.п.).

³ Мельников О. Социальные и трудовые конфликты в российской экономике. - М.: Мнемозина, 2003, С.7-8.

Конфликты интересов связаны с требованиями, не основанными на каких-либо юридически зафиксированных обязательствах, то есть возникают только в рамках договорных отношений (например, конфликты, связанные с требованиями увеличения размера заработной платы, установления дополнительных гарантий, сохранения рабочих мест и т.п.).

И конфликты права, и конфликты интересов могут быть как *индивидуальными*, так и *коллективными* в зависимости от того, чьи права и интересы затронуты, и кто выступает с требованием об их соблюдении. Конфликт квалифицируется как индивидуальный, если речь идет о нарушении прав или игнорировании интересов одного работника и претензии предъявлены от своего имени отдельными работниками. В том случае, когда разногласия возникают между работодателем и группой работников или даже целым коллективом, конфликт квалифицируется как коллективный. При этом претензии должны быть сформулированы и предъявлены работодателю их представителем (представительным органом), делегированным для защиты общих интересов. Таким образом, одним из субъектов любого трудового конфликта всегда является работодатель, а в зависимости от другого субъекта конфликт квалифицируется как индивидуальный или коллективный.

Наибольшее практическое значение такая классификация приобретает при юридическом рассмотрении трудового конфликта, так как установленный порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых конфликтов существенно отличается. Отметим, что российским законодательством и государственными институтами, ведущими свой внутриведомственный учет и анализ конфликтов в трудовой сфере, признается и применяется более узкое понятие *трудовой спор*, и правовые способы рассмотрения и разрешения установлены законом только для *трудовых споров*.

Индивидуальные трудовые конфликты юридически относятся к категории трудовых споров *о праве* и рассматриваются установленными законом органами: комиссиями по трудовым спорам организа-

ций (там, где они созданы) и судами⁴. Поскольку практически все основные вопросы труда, включая и заработную плату, регулируются в договорном порядке, индивидуальные конфликты экономического характера (конфликты *интересов*) действующим российским законодательством в качестве трудовых споров не рассматриваются⁵.

Коллективные трудовые конфликты, наоборот, признаются законом (квалифицируются как трудовые споры) лишь в том случае, если это конфликты *интересов*, то есть причиной их возникновения стали экономические требования при установлении новых или изменении прежних условий труда. Конфликт *права* не может быть предметом коллективного трудового спора даже в случае массового нарушения законных прав работников – в таких ситуациях это трактуется как совокупность нарушений индивидуальных трудовых прав (кроме случаев невыполнения коллективного договора)⁶. Если на предприятии всем задержали выплату заработной платы, и каждый работник обратился с жалобой в прокуратуру, конфликт считается индивидуальным. Коллективные трудовые споры разрешаются исключительно примирительными процедурами (примириительные комиссии, посредники и трудовой арбитраж), и регистрируются органами по труду в случае сообщения о них одной из сторон спора.

Таким образом, законом установлено обращение к механизму восстановления нарушенного права в индивидуальном порядке (для первого типа конфликтов) и к механизму социального диалога в коллективном споре (для второго типа конфликтов).

⁴ Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров содержится в главе 60 Трудового кодекса РФ.

⁵ Ранее КЗоТ ст. 201 и 219 предполагал наличие споров такого рода – об установлении работнику новых или изменении существующих условий труда, не урегулированных законами и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Такие споры, имеющие экономический характер, могли рассматриваться администрацией (представителями работодателя) и профсоюзами (представителями работника) в пределах предоставленных им прав.

⁶ Согласно определению понятия коллективного трудового спора (ст.398 ТК РФ) к его предмету отнесены и случаи невыполнения коллективного договора, который является правовым актом, вступающим в силу с момента его подписания сторонами или установленной в нем даты (ст.43 ТК РФ).

Судебная практика разрешения конфликтов

Анализ судебной статистики дает представление о характере конфликтов, выносимых за пределы предприятий. «Тематическая» классификация, используемая для системы учета, разделяет трудовые споры по конкретным причинам их возникновения, что помогает проанализировать и обобщить судебную практику разрешения трудовых конфликтов (см. таблицу 1)⁷.

Свыше 80% рассмотренных в судах дел составляют споры об оплате труда. Динамика исков по оплате труда, хорошо коррелирует с динамикой общекономических показателей (задержки выплаты зарплаты) в соответствующие годы, возможно, с некоторым временным лагом. Это дает основания полагать, что большинство споров об оплате труда связано с задолженностями по заработной плате. Сопоставление судебной статистики и данных Росстата о размере задолженности по заработной плате показывает, что за период 2003-2009 гг. происходил рост доли отсужденных объемов заработной платы. Если в 2003 г. через суды прошло всего 2,3% присужденных к выплате сумм от общего объема задолженности, то в 2009 г. – половина.⁸ Очевидно, что такой резкий рост доли отсужденных объемов заработной платы должен иметь под собой определенные институциональные, социально-экономические или иные основания. Несомненно, что основную роль сыграли изменения в законодательстве – признание уголовной ответственности работодателей за невыплату заработной платы и увеличение полномочий прокуратуры при отстаивании прав наемных работников. Это способствовало переходу задолженности по оплате труда из категории «социально-трудовых» в категорию «юридических» взаимоотношений. Эффективная работа судов при решении вопросов по оплате труда связана также с тем, что значительная

⁷ Расчеты произведены П. Смирновым. Информация по трудовым спорам с 2007 г. доступна на соответствующем разделе сайта Верховного суда РФ; информация за более ранний период (2002-2007 гг.) получена непосредственно в Судебном департаменте при Верховном суде РФ.

⁸ Рассчитано по: Данные Судебного департамента при Верховном суде РФ; Труд и занятость в России. – М.: Росстат РФ, 2009. С. 439-442. Труд и занятость в России. – М.: Росстат РФ, 2005. С. 499.

часть исков по оплате труда вынесено с применением упрощенной судебной процедуры, так называемого, судебного приказа. А однотипность исков облегчает работу профсоюзных юристов при оказании помощи работникам в такой ситуации.

Таблица 1

**Рассмотрение трудовых споров
в судах первой инстанции (2002-2009 гг.)**

Виды судебных дел по трудовым спорам	Год							
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Об оплате труда	465693	495241	479093	557324	480078	350238	369244	739928
Удовлетворено исков, %	96	97,1	97,4	97,6	96,1	95,7	95,5	97,5
О восстановлении на работе	23976	22404	22580	21970	19918	17934	18088	23789
Удовлетворено исков, %	62,3	60,3	60,1	58,3	58,0	58,6	58,1	57,6
О возмещении ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей	8770	8556	8762	7855	7483	7306	7460	8548
Удовлетворено исков, %	87,2	87,8	86,8	86,6	85,9	83,0	81,3	78,8
О признании забастовок незаконными и возмещении ...	49	19	9	9	13	36	52	64
Удовлетворено исков	38	15	7	7	11	27	28	40
Другие, связанные с трудовыми отношениями	65492	65984	64023	57388	50022	39885	47718	51061
Всего:	563980	592204	574467	644546	557514	415399	442562	823390
Занятость среднегодовая, тыс. чел.	65574	65979	66407	66792	67174	68019	68474	69400
Трудовые споры на число занятых	0,86	0,9	0,87	0,97	0,83	0,61	0,65	1,19

Рассчитано по: Данные Судебного департамента при Верховном суде РФ. Российский статистический ежегодник – М.: Росстат РФ, 2009, С 136; Труд и занятость в России. – М.: Росстат РФ, 2009, С. 301.

Отличительной чертой судебных решений по оплате труда является их бесспорность. Во все годы доля решений, вынесенных в пользу работников, составляла более 95%.

Примерно 5% – составляют дела о восстановление на работе (18–24 тыс. дел в год). По сравнению с другими видами трудовых споров, статистика исков о восстановлении на работе характеризуется рядом важных отличий. Во-первых, число поданных исков значительно пре-восходит число рассмотренных дел. Величина превышения стабильна и составляет примерно 1/4 от числа рассмотренных исков. Это сви-детельствует о том, что часть подобных споров между работниками и работодателями удается урегулировать до судебного решения. Во-вторых, на данную категорию дел приходится самое большое число отклоненных исков. Если по другим трудовым спорам доля удовле-творенных исков может колебаться в пределах 80-95% от поданных исков, то по восстановлению на работе доля удовлетворенных исков составляет 57-62%, то есть отклоняются два из пяти исков. Видимо при увольнении работников позиция стороны работодателей часто оказывается лучше аргументированной (в отличие, например, от си-туаций с задержкой выплат заработной платы), что и приводит к большему числу отклоненных исков работников. Средняя компенса-ция за несправедливое увольнение составляет стабильную величину – от трех до четырех месячных зарплат.

Заслуживает внимания еще одна категория судебных дел, хотя она регулируется другими разделами гражданского законодательства. Речь идет о возмещении вреда заувечье и смерть кормильца в связи с исполнением трудовых обязанностей. Строго говоря, в данном случае судебному разбирательству подлежат последствия некоего события, которое трудовым спором не являлось, но вытекает из трудовых от-ношений. Число таких исков относительно невелико и составляет 4200-4450 дел в год и также характеризуется высокой долей удовле-творенных исков – от 89,4 до 85,3%.

Отдельную группу составляют судебные дела когда, наоборот, рассматриваются претензии со стороны работодателей к наемным ра-

ботникам. В индивидуальном порядке это – иски о возмещении ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей. За рассматриваемый период общее число подобных исков составляло менее 10 тыс. в год, существенно не меняясь. Доля удовлетворенных исков довольно высока, но, с тенденцией к снижению – от 87% в 2002 г. до 79% в 2009 г. Обращает на себя внимание рост подобных исков в 2009 г. (более чем 14% по сравнению с предыдущим годом). Не исключено, что в связи со сложным экономическим положением предприятий часть работодателей стремилась в этот период переложить некоторые издержки на работников.

Коллективные трудовые споры в судебной статистике представлены только исками о признании забастовок незаконными и возмещения причиненного ими ущерба. Такие трудовые споры составляют несколько десятков в год. Доля удовлетворенных исков составляет в среднем 75-80% с тенденцией к сокращению. Так, в 2008 г. из 52 рассмотренных в суде исков были удовлетворены лишь 28 (54%), а в 2009 г. из 64 рассмотренных были удовлетворены 40 исков (62,5%). Присужденные к взысканию суммы значительно варьируют год от года, но, что с 2006 г. средняя сумма взысканий к организаторам забастовки, вынесенная решением суда, существенно снизилась. В 2003 г. организаторы забастовки должны были заплатить, в среднем, 351524 руб. по каждому удовлетворенному иску (64 месячные зарплаты), а в 2008 г. – только 20 770 рублей (1,2 месячные зарплаты). Тем самым наблюдается определенный прогресс в отстаивании работниками своих прав в решении коллективных трудовых споров.

В целом, за период 2002-2009 гг. в трудовые споры, рассматриваемые в российских судах, ежегодно были вовлечены сотни тысяч наемных работников и тысячи работодателей, – менее 1% всего занятого населения⁹. Нужно признать, что судебная защита в настоящее время становится все более действенным механизмом реализации прав наемных работников на оплату труда и статистика свидетельст-

⁹ С учетом того, что в это число входят и бывшие работники, потерявшие свой статус.

вует о готовности людей защищать в суде, по крайней мере, свои деньги. В то же время, в поле зрения судебной системы попадает лишь незначительная часть трудовых конфликтов. Причины этого кроются не только в недостаточной институциональной мощности системы инфорсмента,¹⁰ но и в самой природе трудовых отношений. Юридическое разрешение спора часто не только не приводит к разрешению конфликта, но даже вызывает еще более сильное противостояние сторон и обострение ситуации, поскольку судебное решение имеет принудительный характер, то есть должно быть исполнено вопреки воле «проигравшего» спор, не устранив истинные причины конфликта. Поэтому средства разрешения трудового конфликта, также как и само понятие, гораздо шире по сравнению с трудовым спором – это не только установленные законом органы и процедуры, но и другие правовые и не правовые средства, используемые сторонами.

Трудовые конфликты на промышленных предприятиях

О масштабах коллективных конфликтов можно судить по некоторым источникам. Коллективные трудовые споры регистрируются органами по труду в случае сообщения о них одной из сторон спора. Если ни одна из сторон не проинформировала о наличии спора, он остается вне поля зрения государственных институтов. Так, в 2011 г. государственными инспекциями труда было зарегистрировано в установленном порядке только 7 коллективных споров, с общим количеством участников 13,7 тыс. человек. Основными причинами их возникновения стали «неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по вопросам заключения и выполнения условий коллективных договоров, а также по вопросам установления оплаты труда»¹¹.

Росстат учитывает исключительно забастовки, проведенные согласно установленному законом регламенту, и, после всплеска про-

¹⁰ Гимпельсон В., Капелюшников Р. Применение трудового законодательства: роль судебной системы // Вестник общественного мнения: Данные. Анализ. Дискуссии. 2008. Т. 94. № 2. С. 16-29.

¹¹ <http://www.rostrud.ru/press-centre/49/28089.shtml>

тестов 2004-2005 гг.¹² фиксирует единичные случаи таких конфликтов: максимум – 8 в 2006 г¹³.

Проследить судьбу коллективных конфликтов по судебной статистике (о признании забастовки незаконной) не представляется возможным. Безусловно, какая-то часть забастовок не состоялась в силу принятых судебных решений или сторонам удалось урегулировать конфликт, не доводя до забастовки. Но, если судить по числу удовлетворенных исков о возмещения ущерба, 30-40 забастовок в год должно было происходить.

Согласно данным независимого мониторинга, основанного на подсчете интернет-сообщений о протестных акциях, в 2008 г. имели место 93 протестные акции, из них 60 с полной или частичной остановкой работы; в 2009 г. число протестов возросло втрое (до 272), а число акций, сопровождавшихся остановками работы до 106. В 2010 г. мониторинг фиксирует 205 протестных акций (88 с остановкой работы), в 2011 г. – 262, из них стоп-акций – 91¹⁴.

В целом, следует отметить умеренные масштабы коллективных трудовых конфликтов. Даже при тенденции к их нарастанию, на которую указывают (возможно, и с известной натяжкой) независимые мониторинги, число протестных акций и число вовлеченных в них работников остаются, по мировым масштабам, весьма скромными. Более важной, чем динамика числа коллективных конфликтов, представляется эволюция их качественных характеристик. В последние предкризисные годы мы наблюдали примеры организованного индустриального конфликта, который приводил к изменению не только условий труда, но правил трудовых отношений¹⁵.

Индивидуальные конфликты, за исключением тех, которые рассматриваются судебными органами, не отражаются в статистике. Об

¹² Забастовки, связанные с принятием 122-го закона и сопряженных с ним реформ бюджетной сферы.

¹³ Российский статистический ежегодник, 2008-2011 г.

¹⁴ <http://trudprava.ru/index.php?id=2112>

¹⁵ Козина И.М. Индустриальные конфликты в современной России // Экономическая социология, 2009, № 3 (Т.10), С.16-32.

их общих масштабах можно судить только по данным социологических исследований. Опросы населения показывают, что за год примерно каждый десятый занятый, вступает в конфликт с администрацией¹⁶. Согласно данным наших опросов, в промышленности уровень конфликтности (доля работников, вступавших в трудовые конфликты в общей численности работников предприятия) составляет, в среднем, 18% (минимум – 10%, максимум – 26% по разным предприятиям)¹⁷. Уровень конфликтности является относительно стабильным показателем, исключение составил 2009 г., когда кризисные явления в экономике сгладили многие текущие противоречия на предприятиях, что привело к снижению конфликтности, но, уже в следующем году показатель вернулся к обычному уровню.

В качестве наиболее «конфликтной» группы обычно выступают рабочие высокой квалификации (это, в основном, мужчины), которые вступают в конфликты примерно в 2 раза чаще, чем представители других квалификационно-должностных групп. Молодежь менее склонна вступать в конфликты, чем работники старшего поколения (число конфликтов в группе до 30 лет ниже среднего, в группе старше 30 лет – выше среднего по выборке). Это объясняется тем, что молодые, с одной стороны, как правило, более позитивно настроены в отношении условий труда, а с другой – менее опытны и уверены в себе, чтобы вступать в конфронтацию.

Проблемное поле текущих конфликтов формируется, в основном, вокруг вопросов, связанных с оплатой и условиями труда (см. таблицу 2). В рейтинге причин конфликтов они сохраняют лидирующее

¹⁶ Формулировка вопроса: Были ли на предприятии, в организации, являющейся Вашим основным местом работы, за последние 12 месяцев следующие ситуации (Трудовые конфликты между работниками и администрацией предприятия)? <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=8094>

¹⁷ Статья базируется на материалах проекта "Социальное партнерство и конфликт", выполненного в рамках программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ, 2010 г. Проект является частью лонгитюдного исследования социально-трудовых отношений на ряде промышленных предприятий России (2006-2010 гг.).

положение с 1990-х гг.¹⁸ Что касается иных причин, то частота их возникновения может определенным образом характеризовать специфику трудовой сферы организаций. Так, для предприятий, проходящих период реструктуризации, свойственны конфликты, связанные с подвижкой кадров: по поводу увольнения, переводов, режима труда. На благополучных в социальном плане нефтяных предприятиях высока доля конфликтных ситуаций по вопросам предоставления льгот и компенсаций, то есть, собственно, вне производственной сферы. Для многих машиностроительных предприятий в качестве проблемной зоны сохраняется безопасность труда, что провоцирует конфликты, связанные с нехваткой спецодежды, средств защиты и пр.

Таблица 2.

Причины конфликтов в 2009 – 2010 гг. (в процентах)

Если за последние 12 месяцев были трудовые конфликты, то по какому поводу?	2009 г.	2010 г.
По вопросам оплаты труда	32	29
По условиям труда	18	17
По режиму труда	8	11
По дисциплине труда	8	5
В связи с сокращением\увольнением	4	5
В связи с получением льготных путевок	2	3
По охране труда	5	7
По нехватке спецодежды, средств защиты	5	7
По получению положенных льгот и компенсаций	7	6
По социально-бытовым вопросам	8	5
Другое	2	5

Разрешение конфликтных ситуаций чаще всего происходит путем переговоров работника с руководителями различного уровня, но, большинство конфликтов разрешается на уровне подразделения (см. таблицу 3). Значение профсоюза тоже существенно, – помочь профкома сопровождает около четверти конфликтов. И в том, и в другом случае, это, скорее, *неформальный* способ выхода из конфликта, что связано как с природой конфликтов (индивидуальные, локальные проблемы, не требующие вмешательства иных инстанций), так и с от-

¹⁸ Ashwin S., Clarke S. (2003) Russian Trade Unions and Industrial Relations in Transition. Palgrave Macmillan, Basingstoke. P. 251.

ветственностью линейных руководителей и профсоюзных функционеров, которые стараются не допускать выход конфликта за пределы подразделения или предприятия.

Таблица 3

Способы разрешения конфликтов в 2009 – 2010 гг. (в процентах)

Каким образом был разрешен конфликт?	2009 г.	2010 г.
Через дирекцию (администрацию предприятия)	9	6
Через начальника цеха (подразделения)	30	28
Через непосредственного начальника	27	24
С помощью профкома (профсоюза)	19	24
С помощью комиссии по трудовым спорам	11	9
В судебном порядке	0	3
Другое*	4	6

*Варианты «другое»: юристы, социальная служба, коллеги, при обсуждении в бригаде, переходом в другой цех.

Доля неразрешенных (на момент опроса) конфликтов пропорциональна уровню конфликтности предприятий и составляет около 40%. Отметим, что такие ситуации не являются специфической категорией конфликтов, касающихся определенных групп персонала или влияющих существенным образом на настроения работников. Неразрешенные конфликты в данном контексте – это, исключительно, вопрос времени.

Стратегии работников при возникновении противоречий в трудовой сфере могут выражаться в различных формах поведения, в том числе, несомненно, в снижении производительности, увольнении с предприятия и пр.¹⁹ Но, как показывают данные опроса, около 90% работников в такой ситуации обратились за помощью в какую-либо инстанцию, что в нашем понимании и позволяет обозначить ее термином «конфликт». Другое дело, что выработанные практикой способы разрешения конфликтов чаще носят индивидуальный и неформальный характер, не находя отражения в статистике, что мешает оценить их масштабы и принять адекватные меры.

¹⁹ Курбатова М., Апарина Н., Каган Е. Выбор работниками способов защиты своих трудовых прав // Социологические исследования, № 7, 2009. С. 48-60.

Один из выводов, который можно сделать в результате анализа материалов исследования заключается в том, что уровень средней заработной платы на предприятии, напрямую не оказывают влияния на уровень конфликтности. Масштабы конфликтов определяются сложным переплетением целой группы факторов, связанных с одной стороны, с устойчивостью проводимой социально-трудовой политики и спецификой сложившейся системы социально-трудовых отношений, с другой стороны, с актуальной степенью солидарности работников, а также с качеством лидерства, в частности, доверием к институтам представительства интересов и защиты прав. Следует подчеркнуть, что эти тенденции наблюдались нами на весьма благополучных предприятиях, с характеристиками персонала, заметно выше средних по стране и наличием действующих институтов социального партнерства (высокий уровень членства в профсоюзе, наличие коллективных договоров). Ресурс влияния профсоюзов, обычно измеряемый их масштабом, а также способностью оказывать влияние на менеджмент, считается важным фактором, определяющим общую структуру и динамику конфликтов. Сам факт наличия профсоюзов на рабочих местах, как показывают исследования, не всегда приводит к снижению индивидуальных трудовых конфликтов²⁰. Но, в связи с очевидным сужением поля коллективных солидарных действий, ресурсы профкомов в настоящее время направлены в русло решения индивидуальных проблем работников самого широкого спектра. Поэтому роль профсоюзных организаций в разрешении текущих конфликтов индивидуального характера становится весьма заметной.

²⁰ Hisamoto N. (2012) The Functions and Limits of Enterprise Unions in Individual Labor Disputes // Japan labor review. - Vol. 9, p. 44-62.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА – ВАЖНЫЙ ФАКТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Заработка плата является одним из основных предметов и важным фактором социально-трудовых отношений¹. Уровень заработной платы, характер ее дифференциации, состояние организации оплаты труда в значительной степени определяют социальный климат, степень напряженности в обществе и отдельных трудовых коллективах.

В стране сохраняется реальная угроза широкомасштабного социального кризиса, в значительной степени связанного с недостатками в организации оплаты труда. Внешними признаками напряженности являются низкий уровень заработной платы и высокий уровень бедности на фоне сохраняющейся безработицы, неоправданно высокая дифференциация размеров заработной платы и доходов различных групп населения, участившиеся случаи задержки и невыплаты заработной платы. Причинами этих явлений служат недостаточно продуманная государственная политика в области организации оплаты труда, ошибки трудового законодательства.

Низкий уровень заработной платы лежит в основе высокого показателя бедности населения. По данным ОАО «Всероссийский центр уровня жизни», в 2010 г. около 60% наемных работников получали заработную плату ниже величины бюджета прожиточного минимума трудоспособного населения (12,5%) или ниже социально-приемлемого потребительского бюджета (46,4%). Этих трудоспособных следует относить к работникам с низкой заработной платой, покупательная способность которой (в случае полной семьи с двумя работниками и детьми) также практически предопределяет душевой доход ниже

* © Вайсбурд В.А., 2013

¹ «Основным объектом регулирования в социально-трудовых отношениях были и остаются вопросы оплаты труда». Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колесовой. – М.: Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996. С. 236.

среднего бюджета прожиточного минимума и абсолютную бедность соответствующих домохозяйств².

Низкий уровень заработной платы в значительной мере предопределен отсутствием внятной политики государства в вопросе о сущности, назначении и размерах минимальной заработной платы. В действующей редакции Трудового Кодекса РФ используются термины «минимальный размер оплаты труда» (ст. 133) и «минимальная заработка» (ст. 1331), но содержание этих понятий не раскрывается. Указывается лишь, что минимальный размер оплаты труда (МРОТ) устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. За все перестроечные годы минимальный размер заработной платы еще ни разу не достигал величины прожиточного минимума. Даже с введением с 1-го января 2013 г. увеличенного (с 4611 до 5205 руб.) МРОТ, его величина не превышает 70-75% прожиточного минимума трудоспособного россиянина и 25% средней заработной платы.

В промышленно развитых странах соотношение минимальной и средней заработной платы (так называемый индекс Кейтца) находится в диапазоне 40-50% (МОТ рекомендует 50%, Евросоюз – 60%). В Нидерландах, Дании, Германии и Бельгии минимальная зарплата составляет около 50% ее средней величины, во Франции – 60%, в Италии и Норвегии – более 60%³. Для того, чтобы выйти на рекомендуемые пропорции, минимальная заработка плата в нашей стране должна быть увеличена не менее чем в 2–2,5 раза и ориентироваться не на бюджет прожиточного минимума, а на минимальный потребительский бюджет восстановительного характера.

Низкий уровень минимальной и средней денежной заработной платы препятствует формированию нормального платежеспособного спроса населения. В результате возникли, сохраняются и углубляются диспропорции между покупательским спросом населения и его то-

² Бобков В.Н. 20 лет капиталистических трансформаций в России: влияние на уровень и качество жизни // Мир России. 2012. №2. С. 9.

³ В. Роик. Минимальная заработка – основной инструмент регулирования доходов россиян // Человек и труд, №6 / 2009. С.23.

варным покрытием, что отрицательно сказывается как на развитии рынка товаров и услуг, так и на качестве жизни населения. Пагубно сказывается низкий уровень заработной платы и на техническом развитии производства. Работодатели не заинтересованы инвестировать значительные средства в обновление техники и технологии при низкой цене рабочей силы, а у работников нет достаточных стимулов для качественного и высокопроизводительного труда, овладения новыми профессиями и освоения новой техники.

Нарастанию социальной напряженности в обществе способствует постоянно прогрессирующая дифференциация (отраслевая, территориальная, профессиональная, функциональная и т.п.) размеров заработной платы и доходов населения. В последние годы в Самарской области коэффициент фондов (соотношение денежных доходов 10% наиболее и 10 % наименее обеспеченного населения, раз) составил 20,5, а коэффициент Джини – 0,45. Это почти вдвое превышает границу социальной стабильности.

Среди прочих факторов, негативно влияющих на реализацию политики в области оплаты труда, немаловажное значение имеет отсутствие в нашей стране специального федерального закона «Об оплате труда» и далеко не всегда удачно сформулированные положения об оплате труда соответствующего раздела Трудового Кодекса Российской Федерации.

Прежде всего, законодатель должен дать четкое определение таких понятий как заработка плата, оплата труда, минимальная заработка плата и т.п., соответствующее их экономической сущности и не противоречащее логике и правилам русской словесности.

На протяжении многих лет в экономической и юридической литературе наблюдается смешение понятий «заработка плата» и «оплата труда». В значительной степени это объясняется недостаточной теоретической разработанностью вопросов заработной платы и организации оплаты труда, отсутствием законодательного закрепления содержания этих понятий в целях обеспечения единого подхода к их пониманию и использованию. В результате эти понятия сплошь и рядом стали использоваться как синонимы, что противоречило как их содержанию, так и лексическим нормам их применения.

До конца прошлого века советское и российское трудовое законодательство не давало определений заработной платы, оплаты труда и других, связанных с ними понятий. Только в Трудовом кодексе Российской Федерации 2001 г. была сделана попытка, пусть и несовершенная, дать определение понятий заработка плата и оплата труда, а главное – разграничить их смысл (ст. 129): «Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами. Заработка плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера». Из этих определений становилось ясно, что, когда речь идет об оплате труда, подразумевается определенный процесс, система отношений, не имеющих какого-либо количественного измерения. Когда мы говорим о заработной плате, речь идет о том, что человек заработал, о причитающемся ему за труд «вознаграждении», которое можно оценить количественно.

К сожалению, в последующих редакциях Трудового кодекса Российской Федерации законодатель возвращается к отождествлению рассматриваемых понятий. Статья 129 ТК РФ в редакции Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ изложена следующим образом: «Заработка плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)».

Кстати, о «вознаграждении» как о сущности самого понятия «заработка плата». В отечественной и зарубежной литературе широкое распространение получило представление о заработной плате как о некоем вознаграждении работника за его труд со стороны работода-

теля⁴. К сожалению, этот термин используется при определении заработной платы и в Трудовом кодексе Российской Федерации (ст.129).

Такое представление о заработной плате искажает ее сущность, характер складывающихся между работодателями и работниками социально-трудовых отношений. Вознаграждение, происходящее от слова «награда», предполагает определенное неравенство субъектов отношений: есть награждающий, и есть награждаемый. В сфере социально-трудовых отношений термин «вознаграждение» применим к тем или иным формам поощрения работников со стороны работодателя (премированию, предоставлению дополнительных льгот и т.п.), но никак не к самому понятию заработной платы. Отношения между работодателями и работниками как при заключении договора о найме рабочей силы и условиях ее оплаты, так и в процессе ее использования должны носить паритетный характер. И выплачивая работнику заработную плату, соизмеримую с результатами его труда, работодатель не вознаграждает работника, а выполняет, прежде всего, свои обязательства по возмещению, компенсированию ему затрат на воспроизводство израсходованной рабочей силы. Кстати, в английском языке понятия вознаграждение и компенсация обозначаются одним и тем же словом – *recompense*. Возможно, неточностью перевода объясняется широкое распространение термина «вознаграждение» применительно к заработной плате. Но в русском языке – это два самостоятельных понятия.

Давая определение понятию «заработка плата», следует учитывать, что она выступает как экономическая категория и как инструмент реализации социально-трудовых отношений между работодателем и наемным работником. Как экономическая категория заработка плата в условиях рынка представляет собой превращенную форму це-

⁴ См. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г.Меликьяна, Р.П.Колосовой. - М.,1996. С. 52; Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики.- М.,1996, с.243; Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.,1992, с.573; Речмен Д.Дж. и др. Современный бизнес. Учеб. в 2 т. Т.1.- М.,1995, с.368; Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. - М., 1996, с.42, 401; Волгин Н.А., Будаев Т.Б. Оплата труда т проблемы её регулирования. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2006. С. 37.

ны рабочей силы, величина которой определяется стоимостью жизненных благ, обеспечивающих воспроизведение рабочей силы, соотношением спроса и предложения на нее на рынке труда и результатами ее (рабочей силы) производственного функционирования⁵. В качестве инструмента социально-трудовых отношений заработная плата может быть определена как компенсация затрат на воспроизведение рабочей силы с учетом квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы, эффективности его труда.

В этой связи вполне оправданным можно считать применение в зарубежной, а теперь и в отечественной, теории и практике терминов «компенсация», «компенсационный пакет» по отношению к механизмам оплаты и стимулирования труда. Не случайно одно из наиболее известных зарубежных исследований в области организации оплаты труда носит название «Компенсационный менеджмент»⁶.

Существенный урон состоянию трудовых отношений и эффективной организации оплаты труда наносит отсутствие в трудовом законодательстве четких определений содержания таких социально значимых категорий как прожиточный минимум, минимальная заработка плата, минимальные базовые ставки и оклады и логической связи между ними.

Согласно Федеральному Закону «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» (статья 1) прожиточный минимум (ПМ) представляет собой стоимостную оценку потребительской корзины – минимального набора продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности, – а также обязательные платежи и сборы. Очевидно, что если доходы человека оказываются ниже прожиточного минимума, сохранение его здоровья и обеспечение его жизнедеятельности становится весьма проблематичным. Для трудо-

⁵ См. Вайсбурд В.А. Сущность заработной платы в условиях рыночной экономики // Проблемы управления трудовыми ресурсами на современном этапе. Межвуз. Сб. / Под ред. Н.А. Горелова, Э.Р. Саруханова. - СПбУЭФ. СПб. 1996. С. 112.

⁶ Хендерсон Р.И. Компенсационный менеджмент: стратегия и тактика формирования заработной платы и других выплат. – СПб.: Питер, 2004.

способного населения важнейшей составной частью жизнедеятельности является трудовая деятельность. И поскольку для наемных работников основным (и, как правило, единственным) источником удовлетворения потребностей является их заработка плата, ее величина не должна быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного человека. Не случайно статья 2 названного закона, определяющая назначение прожиточного минимума, в частности, указывает, что он предназначается для «обоснования на федеральном уровне минимального размера оплаты труда».

Говоря о количественном соотношении величины прожиточного минимума и минимальной заработной платы, нужно иметь в виду, по крайней мере, два немаловажных обстоятельства. Первое обстоятельство связано с тем, что прожиточный минимум рассчитывается «на душу» населения соответствующей социально-демографической группы, исходя из минимально допустимых норм потребления товаров и услуг, формирующих потребительскую корзину. Другими словами, прожиточный минимум трудоспособного человека предназначен для сохранения только его здоровья и обеспечения только его жизнедеятельности, никак не учитывая возможного наличия у него членов семьи, не имеющих самостоятельных источников дохода. Что же касается минимальной заработной платы, она должна учитывать так называемую семейную нагрузку на одного трудоспособного. Как сказано в статье 3 Конвенции МОТ №131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (к сожалению, до сих пор не ратифицированной Российской Федерацией), одним из факторов, которые учитываются при определении уровня минимальной заработной платы, являются «потребности трудающихся и их семей». Если заработка плата игнорирует этот фактор, становится невозможным воспроизводство населения, нормальное существование семей. В этой связи мы считаем, что минимальная заработная плата не только не должна быть ниже величины прожиточного минимума, но и, с учетом семейной нагрузки, превосходить ее. В действительности в целом по Российской Федерации и в подавляющем большинстве ее субъектов (за редким исключением) минимальная заработная плата значительно ниже прожиточного минимума (см. таблицу 1).

Таблица 1

**Прожиточный минимум и минимальный размер оплаты труда
в 4-м квартале 2011г.**

	РФ	Самарская область	г. Москва
Прожиточный минимум для трудоспособного населения. руб.	6710	6972	9825
Минимальный размер оплаты труда (минимальная заработная плата), руб.	4611	4611	11100
Отношение МРОТ к ПМ, %	68,7	66,1	113,0

Второе обстоятельство, на которое хотелось бы обратить внимание, связано с содержанием понятий *минимальный размер оплаты труда* (МРОТ) и *минимальная заработная плата* (МЗП), используемых действующей редакцией ТК РФ. Статья 133 ТК предусматривает, что МРОТ устанавливается одновременно по всей территории РФ федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. В статье 1331 указывается, что в субъектах РФ с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте региональными соглашениями может устанавливаться минимальная заработная плата, размер которой не может быть ниже МРОТ, установленного федеральным законом. Указанные статьи ТК РФ регламентируют механизм установления МРОТ и МЗП, называют источники их обеспечения, но не раскрывают содержания этих понятий, которые по своему существу являются идентичными.

Отсутствие четких указаний законодателя о содержании этих понятий на практике привело к серьезным последствиям, ущемляющим интересы наемных работников. Подавляющее большинство работодателей (и государство, как крупнейший работодатель, не является исключением) стало рассматривать МРОТ как минимально допустимую границу всех совокупных выплат работникам, включающих кроме оклада (тарифной ставки) всевозможные компенсационные и стимулирующие выплаты. В результате базовые оклады, устанавливаемые многим работникам бюджетных организаций, оказываются значи-

тельно ниже как прожиточного минимума, так и минимальных размеров оплаты. В качестве примера в таблице 2 приведены минимальные оклады некоторых категорий работников одного из центров социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Самарской области. На таком же уровне установлены минимальные оклады большинства работников медицинских, образовательных и других социально-культурных учреждений, тарифные ставки рабочих низших разрядов. При этом, видимо, подразумевается, что недостающую до величины МРОТ сумму работники получат за счет компенсационных (за неблагоприятные климатические условия и условия труда, режим работы, ее тяжесть и напряженность и т.п.) и стимулирующих выплат.

Такой подход игнорирует тот факт, что при расчете величины прожиточного минимума трудоспособного человека, ниже которой не должна быть минимальная заработная плата, никак не учитываются тяжесть, сложность, условия труда и другие факторы, отличающие один вид конкретной трудовой деятельности от другого. Поэтому и величина МРОТ (МЗП) должна быть рассчитана на оплату простого (неквалифицированного) труда в нормальных условиях. Именно так трактовала содержание минимальной заработной платы прежняя (2001г.) редакция статьи 133 ТК

Таблица 2

Минимальные оклады некоторых категорий работников бюджетной организации

Должность	Минимальный оклад		
	руб.	в % к ПМ	в % к МРОТ
Заведующий отделением	4480	64,3	97,2
Врач-терапевт 1 категории	4083	58,6	88,5
Специалист по реабилитации инвалидов	3595	51,6	78,0
Медсестра	3493	50,1	75,8
Социальный работник, инструктор по ЛФК	3233	46,4	70,1

РФ: «в величину минимального размера оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиационному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты». Отсюда вытекало и другое принципиально важное положение: устанавливаемые на предприятиях и в организациях тарифные ставки первого разряда и минимальные оклады не могут быть ниже МРОТ. Логика соотношений между размерами рассматриваемых величин очевидна: МРОТ не должен быть ниже прожиточного минимума, региональная МЗП не должна быть ниже МРОТ, тарифные ставки первого разряда и минимальные оклады не должны быть ниже МЗП. Нарушение этой логики, неоправданно низкие размеры МРОТ, МЗП, ставок и окладов резко снижают качество и эффективность организации оплаты труда и материального стимулирования работников.

Организация оплаты труда на отдельных предприятиях может строиться с использованием различных ее моделей. Наибольшее распространение получили две модели. Первая – традиционная, основанная на использовании тарифной системы и предусматривающая гарантированную часть заработной платы в виде тарифных ставок и окладов. Вторая – бестарифная, не предусматривающая гарантированной части заработка и основанная на распределении заработанного коллективом фонда заработной платы между работниками с помощью системы коэффициентов. Большинство предприятий и организаций отдают предпочтение первой из названных моделей.

Основными элементами традиционной модели организации оплаты труда являются: тарифное регулирование заработной платы, нормирование труда, формы и системы оплаты труда.

Тарифное регулирование заработной платы имеет целью установление абсолютных размеров и соотношений в уровнях оплаты труда с учетом различий в его *качестве* (сложности, интенсивности, условиях). Нормирование труда – это механизм установления научно обоснованных затрат труда и его результатов: норм времени, выработки, обслуживания, численности, управляемости, нормированных

заданий. Эти нормы устанавливают количественную меру труда, сравнение с которой позволяет учесть *количество труда*, индивидуальный вклад каждого работника в общие результаты. Формы и системы оплаты труда – это механизм установления размера заработной платы в зависимости от количества, качества и результата труда работника.

От степени обоснованности каждого из этих элементов во многом зависят социальный климат в организации и результаты ее производственно-хозяйственной деятельности. Тарифные ставки и оклады должны соответствовать рыночной стоимости рабочей силы и обеспечивать реализацию заработной платой ее воспроизводственной функции. Нормы труда должны быть научно обоснованными, обеспечивающими достаточную напряженность рабочей силы в процессе труда с целью достижения его высокой производительности. Важная роль принадлежит обоснованному выбору форм и систем оплаты труда, которые представляют собой организационно-экономические механизмы соизмерения затрат и результатов труда работника с размером причитающейся ему заработной платы. *Формы оплаты* устанавливают принцип соизмерения – по времени или по количеству сделанного. В соответствии с выбранным принципом различают две основные формы оплаты – повременную и сдельную. Многочисленные разновидности этих форм называют системами оплаты. *Системы оплаты* определяют «технологию» соизмерения, т. е. конкретные методы, способы исчисления заработной платы в зависимости от затрат или результатов труда.

При повременной форме оплаты труда заработка плата работнику начисляется по установленной ему тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время согласно данным табельного учета. При сдельной форме оплаты труда заработка плата работника или группы работников зависит от заранее установленного размера оплаты за каждую единицу выполненной работы или продукции и фактически выполненного объем работ, услуг или количества произведенной продукции.

Выбор той или иной формы оплаты труда диктуется технологическими особенностями производственного процесса, характером

применяемых средств труда и формами его организации, состоянием нормирования труда и учета его затрат и результатов, сложностью и ответственностью производимой продукции или выполняемой работы и др.

Критериями выбора форм оплаты труда являются степень регламентации трудовых процессов, возможность количественного измерения затрат и результатов труда, необходимость интенсификации труда и увеличения выпуска продукции (объема работ, услуг), возможность влияния работника на объем производства, трудоемкость и затратность нормирования труда и учета его количественных результатов, уровень требований к качеству продукции и безопасности работ.

В соответствии с этими критериями условиями эффективного применения сдельной формы оплаты можно считать: наличие количественных показателей выработки (работы), которые позволяют правильно оценить результаты деятельности работников; наличие у работников реальной возможности увеличивать выработку продукции или объем производимых работ сверх установленных норм; потребность работодателя в увеличении выработки продукции или увеличении объемов производимых работ; эффективность подетального (попроцессного) нормирования труда и учета его результатов; отсутствие отрицательного влияния сдельной оплаты, стимулирующей рост количественных показателей и интенсивности труда, на уровень качества, надежности продукции (работ, услуг) и безопасности их выполнения.

Отсутствие хотя бы одного из названных условий делает применение сдельной оплаты неэффективным. Автоматизация производства, широкое применение аппаратурных технологий с их строгой регламентацией производственных процессов, возрастающие требования к качеству и надежности производимой продукции резко ограничивают сферу эффективного применения сдельной оплаты труда. Однако отечественная практика промышленных предприятий свидетельствует о все еще широком и далеко не всегда обоснованном применении сдельной формы оплаты труда рабочих. При этом она перестает быть инструментом стимулирования высокой производительности труда и начинает выполнять не свойственную ей функцию инстру-

мента искусственного подтягивания заработной платы до приемлемого уровня. По сути дела имеет место рецидив *фиктивной сдельщины*, под которой мы понимаем формальное, не обоснованное соответствующими условиями применение атрибутов сдельной формы оплаты (наряды, нормы, расценки и т.п.), не стимулирующее рост производительности труда, а обеспечивающее искусственное повышение размеров заработной платы рабочих.

Мы говорим о рецидиве фиктивной сдельщины, поскольку ее использование уже имело место в практике оплаты труда рабочих промышленных предприятий нашей страны в 50-х годах минувшего века. Среди недостатков организации оплаты труда рабочих того периода отмечалось «необоснованно широкое применение сдельной оплаты труда, зачастую не вызываемое производственной необходимостью и имеющее целью лишь механически повысить заработную плату у отдельных групп рабочих, или, иначе говоря, применение так называемой фиктивной сдельщины»⁷. Характерными признаками фиктивной сдельщины являются низкие размеры тарифных ставок и, соответственно, доли тарифа в заработной плате, высокий уровень выполнения норм и, как следствие, большой удельный вес в заработной плате сдельного приработка. Именно сдельный приработка, образующийся не в результате высокой производительности труда, а вследствие использования ненапряженных норм труда, призван компенсировать низкие тарифные ставки.

«Не мера труда (норма) определяла меру потребления (расценку, размер заработка), а, наоборот, нормы времени и выработки подгонялись под сложившийся размер заработной платы. Нормы, часто носявшие платежный характер, были явно заниженными. Весьма значительные группы рабочих выполняли их на 200 и более процентов»⁸ – эта характеристика ситуации 50-х годов прошлого века вполне соответствует положению дел с оплатой труда рабочих на многих промышленных предприятиях страны и, в частности, Самарской области,

⁷ Экономика труда в СССР: учебное пособие/ Под ред. А.С. Курдявицова. – М.: Профиздат, 1965. С. 356.

⁸ Развитие социалистической организации труда за годы Советской власти: научные труды МИНХ им. Г.В. Плеханова, выпуск 64. М., 1968, С.161.

в настоящее время. Для многих цехов таких крупных самарских предприятий как ГНПРКЦ «ЦСКБ-Прогресс», ОАО «Авиагрегат», ООО «Завод Приборных Подшипников» характерны высокий (до 180-200%) средний уровень выполнения норм рабочими-сдельщиками, низкий (40-50%) удельный вес тарифа в заработной плате.

Как и в середине прошлого века, основной причиной распространения фиктивной сдельщины являются низкие тарифные ставки. С ориентированные, как правило, не на величину минимального потребительского бюджета и даже не на величину прожиточного минимума, а на установленный государством минимальный размер оплаты труда (МРОТ), действующие на предприятиях и в организациях тарифные ставки и базовые оклады не соответствуют рыночной цене рабочей силы и не обеспечивают даже простое ее воспроизводство. Вот и приходится работодателям «подтягивать» заработную плату работников с помощью незаработанных приработков, незаслуженных премий и т.п.

Возникает вопрос: почему работодатели не устанавливают для своих работников достойные ставки и оклады в пределах тех средств, которые они выделяют на оплату труда? Ведь если в советские времена тарифные ставки и оклады для всех работников народного хозяйства устанавливались государством в централизованном порядке, то в рыночных условиях они, согласно статье 135 ТК РФ, устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников и отражаются в коллективных договорах или других локальных нормативных актах. Казалось бы, в условиях практически полной самостоятельности работодатели могли бы при определении ставок и окладов ориентироваться не на катастрофически заниженный и установленный государством минимальный размер заработной платы, а исходить из среднего значения цены рабочей силы, складывающейся на рынке труда.

Видимо, работодатели не заинтересованы брать на себя более высокие гарантии в вопросах оплаты труда, чем те, которые берет на себя государство. Тем более что заключительный абзац уже упомянутой 135-й статьи ТК РФ призывает работодателей не улучшать, а не ухудшать условия оплаты труда, определенные коллективным дого-

вором, соглашениями, локальными нормативными актами, по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Вот они и не ухудшают условия оплаты, устанавливая исходные тарифные ставки и оклады на уровне или чуть выше величины МРОТ.

Можно предположить, что одной из причин заинтересованности работодателей в невысоких размерах базовых ставок и окладов является использование ими заработной платы как дополнительного инструмента управления. Если для наемного работника заработка плата является основным (а зачастую и единственным) источником существования и гарантированное выполнение ею воспроизводственной функции имеет для него первостепенное значение, то для работодателя приоритетной среди множества других является стимулирующая функция заработной платы. Последнюю он рассматривает, прежде всего, как инструмент воздействия на работников с целью побуждения их к более эффективному труду, чем это обусловлено установленными нормами и должностными обязанностями. Это воздействие осуществляется с помощью надтарифных выплат стимулирующего характера – сдельного приработка, доплат, премий. При низких тарифных ставках и необоснованных нормах создается благоприятная среда для производственного волюнтаризма, когда заработка плата рабочих во многом зависит не от результатов труда, а от воли линейного руководителя⁹.

Проблема низких тарифных ставок и окладов, по нашему мнению, может быть решена лишь в результате установления государством более высокого минимального размера заработной платы, который, в соответствии со статьей 133 ТК РФ, «не может быть ниже величины прожиточного минимума». При этом нужно иметь в виду, что прожиточный минимум рассчитывается на душу населения, а минимальный размер заработной платы должен учитывать и иждивенче-

⁹ «Сдельная оплата труда требует технически обоснованных норм выработки (или норм времени) и точного учёта результатов труда каждого рабочего или бригады. Иначе сдельная оплата становится фиктивной: формально есть и наряды, и нормы, и учётчик, и нормировщик, а на деле заработную плату определяет мастер». Бляхман Л.С. Экономика социалистической промышленности. М., «Экономика», 1962. С.230.

скую нагрузку на работника. Кроме того, государство как работодатель должно, в первую очередь, установить соответствующие ставки и оклады для работников учреждений, финансируемых из федерального бюджета.

Низкие тарифные ставки отрицательно сказываются на состоянии нормирования труда. Поскольку «тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени»,¹⁰ постольку низким тарифным ставкам неизбежно соответствуют низкие нормы труда. Такие нормы не стимулируют высокий уровень производительности труда, не способствуют полному раскрытию и использованию творческого потенциала работников.

К числу негативных последствий фиктивной сдельщины относится и ее пагубное влияние на качество работы. В таких отраслях как ракетостроение, авиационная промышленность, производство подшипников и т.п., где качество и надежность продукции являются приоритетными, широкое применение сдельной оплаты представляется nonсенсом.

Повышение тарифных ставок и окладов, повсеместное использование обоснованных норм труда, правильный выбор форм и систем оплаты труда работников – взаимосвязанные элементы рациональной организации оплаты труда, являющиеся важным фактором улучшения трудовых отношений и повышения эффективности производства.

¹⁰ ТК РФ. Ст.129.

ВЛИЯНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ НА СОСТОЯНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Выстраивание цивилизованных трудовых отношений на российских промышленных предприятиях тормозится множеством причин, которые стали предметом научных исследований. Речь идет о значительной неоднородности состава работников наемного труда как по уровню квалификации, так и по оплате своего труда. Возросли различия по возрасту, по содержанию интересов, которые нередко не учитываются работодателем. Наиболее значимыми проблемами является неудовлетворенность условиями работы и найма значительной части персонала, разноплановость интересов и нестабильность значительной его части. Ныне сложившийся персонал промышленных предприятий вряд ли можно в полной мере считать аналогом трудового коллектива советских организаций, который отличался превалирующей сплоченностью, стабильностью, хотя понятно, что эти качества во многом определялись насаждаемой тогда идеологией и жестким государственным контролем. В настоящее время персонал значительной части промышленных предприятий, складывающийся под влиянием рынка труда, характерен дефицитом квалифицированных кадров и отсутствием притока молодежи. Восполняющая этот пробел группа работников пенсионного возраста не предъявляет особых требований к работодателю, не стремится к овладению новыми технологиями и старается на любых условиях поработать подольше. Будучи в большей степени, чем другие работники, зависимыми от администрации предприятия, они устраивают работодателя. Эта группа работающих, как правило, не создает конфликтных ситуаций и мирится со многими нарушениями их прав, не поддерживая активные действия других работников.

* © Авдошина Н.В., 2013

Вместе с тем, работодатель, находящийся сегодня в условиях общего экономического подъема и получающий стабильные заказы, столкнулся с несоответствием профессиональных и нравственных характеристик персонала требованиям времени. Особенно обострилась проблема дефицита квалифицированных кадров на промышленных предприятиях в условиях начавшейся модернизации производства. Стало совершенно очевидно, что на поступающем новом оборудовании, с новыми наукоемкими технологиями на значительном числе предприятий практически некому работать. Поколение рабочих, сформировавшееся и начинавшее свой трудовой путь еще в советское время, практически уходит. В то же время адекватная замена в должном объеме и качестве отсутствует. Несистемные меры вроде «переманивания» необходимых кадров с других предприятий, приглашения бывших работников, в том числе, уже находящихся на пенсии и не работающих, серьезных результатов не дают. На некоторых предприятиях различие в оплате труда наемных работников достигла уже 15 крат (немыслимый в условиях научной организации труда разрыв). Но и это проблемы не решает.

Причины дефицита высококвалифицированного персонала промышленных предприятий кроются, прежде всего, в сфере подготовки рабочих кадров для предприятий обрабатывающих производств. Эта проблема изучалась НИИ социальных технологий Самарского государственного университета в ходе социологического исследования в рамках мониторинга социально-трудовой сферы предприятий и организаций Самарской области. Были обследованы учреждения системы начального и среднего профессионального образования (далее – НПО и СПО), которая претерпевает сегодня серьезное реформирование. При этом необходимо подчеркнуть, что речь пойдет о ситуации складывающейся на предприятиях обрабатывающего промышленного производства.

Отметим, что в постсоветский период времени произошло значительное сокращение числа учебных заведений, специализирующихся на подготовке рабочих. Так, в 1990 году на территории Самарской области действовали 82 учреждения НПО, а в 2010 году – 26 учреж-

дений, то есть в 3 раза меньше. Часть учебных заведений были объединены, но при этом все равно снизилось число обучаемых. И основная часть оставшихся учреждений НПО сегодня ориентирована на подготовку кадров для сферы обслуживания, и лишь незначительная доля – на подготовку рабочих для промышленных предприятий.

Наряду с этим произошло и продолжается сокращение численности обучаемых в системе начального и среднего профессионального образования: за 6 лет (с 2005 по 2010 год) – почти в два раза.

Сокращение учащихся в системе начального и среднего профессионального образования, безусловно, имеет объективные причины. Первая группа причин – это причины внешние, связанные с условиями в которые поставлена система НПО и СПО. Прежде всего, это низкий уровень оплаты труда выпускников после их прихода на промышленные предприятия. Отраслевая принадлежность предприятия определяет уровень заработной платы и условия труда, которые оно может предложить рабочим. В настоящее время большая часть предприятий устанавливает для вновь принимаемых на работу, в том числе, и для выпускников учреждений НПО и СПО, заработную плату ниже прожиточного минимума (ПМ) или на уровне установленного в Российской Федерации МРОТ. Максимум заработной платы, на который может рассчитывать выпускник системы НПО и СПО, – 6 тысяч рублей, и только через пять лет, с повышением разряда, – от 8 до 15 тысяч рублей. Как правило, молодые обладатели рабочих профессий такого испытания не выдерживают и увольняются. Все это не способствует созданию имиджа рабочих профессий и заставляет молодежь не поступать в НПО и СПО, которые готовят кадры для таких профессий.

Наряду с низкой оплатой важной причиной непривлекательности для молодежи труда на промышленных предприятиях являются некомфортные, а нередко и неудовлетворительные условия труда, изношенность материальной базы, которая на некоторых предприятиях превышает 65%. Процесс модернизации производства идет крайне медленно. Современные промышленные предприятия создаются в

единичном количестве, причем, как правило, только в оборонном комплексе. До сих пор оборудование, установленное в годы первых пятилеток XX века, не является большой редкостью на отдельных предприятиях. Понятно, что в эпоху постиндустриальных технологий такое место работы не будет привлекательным для молодежи.

Еще одна важная причина непопулярности рабочих профессий заключается в том, что в условиях «демографической ямы» в борьбу за абитуриентов с образовательными учреждениями НПО и СПО вступили ВУЗы. За последние 5 лет в Самарской области число ВУЗов, реализующих программы среднего профессионального образования, увеличилось в три раза, и этот процесс, по прогнозам специалистов, будет нарастать. А это означает дальнейшее сокращение абитуриентов в учреждениях НПО и СПО, поскольку даже слабые выпускники школ предпочтут поступать в ВУЗы (на платные отделения), тем более, что их с удовольствием принимают.

Теперь перейдем от внешних условий подготовки рабочих кадров к самим учебным заведениям, которые их готовят.

Следует отметить, что реформирование системы начального и среднего профессионального образования с каждым годом дает определенные положительные результаты. Прежде всего, они касаются модернизации материально-технической базы обучения в учреждениях НПО и СПО и создания ресурсных центров, в которых аккумулируются новые средства обучения и новое оборудование, на котором могут проходить практику учащиеся разных учреждений НПО и СПО. Хотя, по отзывам руководителей обследованных учебных заведений, это оснащение все равно отстает от того нового оборудования, которое приобретают сегодня некоторые предприятия и где происходит «доучивание» учащихся в рамках производственной практики.

Еще одно значимое изменение касается новых учебных программ, в которых произошло смещение учебной нагрузки от практики в пользу теории. С учетом того, что рабочий XXI века должен владеть достаточно высоким уровнем общей культуры в самом широком смысле слова, здесь есть определенная целесообразность.

Говоря о подготовке рабочих кадров нельзя не сказать не только о том как, но и кто их готовит. И здесь в ходе исследования также обнаружился ряд проблем.

Первая проблема – возрастная структура преподавательского состава. Каждый пятый из работников системы СПО является пенсионером по возрасту. А доля молодежи в составе преподавателей составляет от 9 до 14%, то есть в среднем в два раза ниже, чем доля пенсионеров. Это создает опасность недостаточно высокого уровня ведения учебного процесса. Ограничиваются возможность расширения обучения по новым программам, ориентированным на современное высокотехнологичное оборудование, на компьютеризацию производственных процессов. Ведь мастера-пенсионеры, которые удерживаются на небольшой заработной плате, поскольку рассматривают ее как прибавку к пенсии, сами по себе вполне вероятно являются хорошими преподавателями и производственниками. Но основам новой техники, которая идет сегодня в производство, обучить учащихся могут далеко не все из них. И система начального и среднего профессионального образования все в большей степени оказывается в зависимости не только от качества пришедших абитуриентов, но и от квалификационного потенциала работающих в ней преподавателей, который в последние десятилетия существенно не прирастает.

Это дает основание, чтобы утверждать – кадровый дефицит в учебных заведениях НПО и СПО в настоящее время является все более обостряющейся актуальной проблемой. И без решения таких вопросов, как повышение оплаты труда, организация подготовки педагогических кадров для системы начального и среднего профессионального образования ее преодоление невозможно. Невозможно без повышения статуса преподавателей и мастеров учебных заведений, устраниТЬ их дефицит. Нельзя не учитывать того, что в настоящее время вакансии преподавателей и, особенно, мастеров учреждений профессионального образования по уровню своей привлекательности вообще не котируются на рынке распределения трудовых ресурсов.

Следовательно, если говорить о подготовке квалифицированных рабочих кадров, которые будут успешно работать в условиях модернизации промышленности, то необходимо понимать, что без решения комплекса отмеченных проблем такая подготовка невозможна. Главной из этих проблем является социальная незащищенность выпускников учреждений НПО и СПО, поступающих на работу на предприятия, крайне низкий уровень их заработной платы, отсутствие социальной поддержки.

Необходимость создания четкой системы работы с персоналом, выстроенной на перспективу, а также системы взаимодействия с учебными заведениями, обеспечивающими профессиональную подготовку рабочих кадров, стала объективной единственной возможностью преодолеть «кадровый голод» в промышленности. И это заставило думающих руководителей предприятий, осознавших бесполезность ожидания появления на рынке труда пришлых специалистов, иначе взглянуть на перспективу выстраивания трудовых отношений с персоналом. В настоящее время на предприятиях, во главе которых стоят такие руководители, созданы условия, которые направлены на удовлетворение интересов как предприятия, так и работников. При этом речь идет о таких предприятиях, которые, даже находясь в тяжелой финансово-экономической ситуации, сумели привлечь необходимые кадры, выстроить с персоналом адекватные трудовые отношения и улучшить свою перспективу. Это важно, потому что, как показывает практика, руководители не особенно благополучных предприятий нередко склонны объяснять свое бездействие, как в решении кадрового вопроса, так и в формировании цивилизованных отношений с работниками наемного труда отсутствием необходимых финансовых средств.

В исследовании, проведенном в ноябре-декабре 2012 года в рамках проекта «Мониторинг социально-трудовой сферы предприятий и организаций Самарской области», изучалась роль дополнительных социальных гарантий (социальный пакет), предоставляемых работодателем, в развитии трудового потенциала предприятий. Объектами

исследования были предприятия обрабатывающих производств, относящиеся к различным видам деятельности. Хотелось бы выделить среди них предприятие, отличающееся, на наш взгляд, наиболее эффективной социальной политикой, благодаря которой состояние трудовых отношений на нем заметно отличается от других предприятий в лучшую сторону. Но прежде, чем говорить об этих отличиях, необходимо описать, что собой представляет это предприятие и какова его социальная политика.

Прежде всего, отметим, что предприятие (назовем его ОАО «Космос») относится к авиакосмическому кластеру. В своем нынешнем виде ОАО «Космос» существует с 2010 года, когда произошло слияние профильных предприятий. До 2010 года, особенно в период кризиса, предприятие находилось на грани банкротства. Одной из самых «болевых» точек в социальном плане был возрастной состав персонала, когда средний возраст работников приближался практически к 53-54 годам. «Стареющее» тогда предприятие характеризовалось низким уровнем заработной платы и всем спектром проблем, характерных для отрасли в целом и, как следствие, большой текучестью кадров, причем оттоком именно молодежи.

Однако после смены руководства и проведенной реорганизации оно обрело «новую жизнь», хотя пока еще продолжает находиться в сложной экономической ситуации, имея большой «кредитный портфель». По оценке руководства предприятия, оно еще не прошло «точку безубыточности» и не вышло на самоокупаемость. Тем не менее, сегодня ОАО «Космос» успешно решает производственно-экономические проблемы, имея стабильные государственные и коммерческие заказы. Максимально возможными темпами идет модернизация: закупаются блоки нового оборудования, которым оснащаются отдельные участки, хотя проблема обновления технологических процессов пока еще остается существенной. Серьезной проблемой является и состояние условий труда. Многие производственные помещения десятилетиями не ремонтировались.

Тем не менее, средняя заработная плата на предприятии на момент исследования составляла 25 000 рублей, что несколько превышало среднюю заработную плату на предприятиях обрабатывающих производств Самарской области (22 854 рублей).

В 2009 году на предприятии было принято решение о разработке полноценной кадровой политики, которая затем была утверждена и функционирует на предприятии с 2010 года.

Первая задача, которую призвана решить новая кадровая политика – привлечение молодежи на предприятие и выстраивание системы профессионального продвижения. Эта задача решается с помощью группы проектов, которую здесь называли «Профессионал»

На ОАО «Космос» эффективно функционирует система сотрудничества с профессиональными учебными заведениями всех уровней. Учащиеся учреждений НПО, СПО и ВПО проходят на предприятии производственную практику, в общей сложности – 500-600 человек ежегодно. С десятью учреждениями СПО Самарской области у предприятия заключен договор о предоставлении базы практики учащимся и возможности трудоустройства выпускникам.

Наряду с этим, предприятие активно участвует в «Комплексной программе развития начального профессионального и среднего профессионального образования Самарской области на 2011–2013 годы». Одним из направлений Программы предусматривается, что предприятие, нуждающееся в рабочих кадрах, обращается в учебное заведение, которое осуществляет подготовку по необходимым профессиям. В результате заключается трехсторонний договор между министерством образования и науки Самарской области, предприятием и учащимся. В соответствии с этим договором учащийся постоянно проходит практику на предприятии «Космос», получая заработную плату и проходя квалификационные экзамены. После окончания обучения трудоустраивается на предприятие, уже имея немалый квалификационный разряд, ему выплачиваются 164 тысяч рублей «подъемных» из областного бюджета. После этого молодой рабочий обязан отработать на предприятии 3 года.

Такая система выгодна и работодателю, получающему стабильного работника, и самому молодому специалисту, который может рассчитывать на подъемные средства.

Наряду с этим на предприятии функционирует учебный центр, в рамках которого существует филиал Самарского государственного аэрокосмического университета («Двигателестроение»), где молодые рабочие проходят обучение без отрыва от производства. На предприятии существует положение, по которому работник оплачивает половину стоимости такого обучения, а вторую половину оплачивает предприятие. Отличникам предприятие компенсирует обучение полностью. Первую половину дня (4 часа) работники проходят обучение, а вторую половину дня работают по своей рабочей специальности в подразделениях предприятия. К 3-4 курсу обучения многие учащиеся переходят на инженерные должности, они уже адаптировались на заводе и во многом связывают свое будущее с ним. Существует положение по однократной доплате за получение высшего профессионального образования: за получение «красного» диплома – 5 000 рублей, за получение диплома установленного образца – 3 000 рублей. Так предприятие стимулирует молодежь на получение высшего образования.

Таким образом, предприятие обеспечивает для себя подготовку кадров как рабочих, так и инженерных профессий. Более того, оно обеспечивает систему профессионального продвижения работников через существующую комплексную систему профессиональной подготовки, а это значит, что на предприятии создан «социальный лифт», дающий возможность карьерного роста.

На ОАО «Космос» существует положение по адаптации молодых работников. Для молодых рабочих, пришедших на предприятие с определенной квалификацией, но без первичного опыта работы, устанавливаются доплаты, доводящие уровень их заработной платы до 15 000-19 000 рублей. Их прикрепляют к наставникам. Через год работник проходит аттестацию на повышение квалификации, что влечет

за собой и повышение зарплаты. После этого он обязан отработать на предприятии три года.

Помимо стимулирования повышения уровня профессионального образования на предприятии разработана система социальной поддержки молодых работников, отличившихся особыми достижениями в трудовой деятельности. Ежеквартально на заседании комиссии по кадровой политике по ходатайству руководителей подразделений рассматриваются кандидаты на награждение премией за инновационные идеи, новые внедрения, высокое качество освоения нового оборудования и т.д. Размер премии – три должностных оклада, но не более 50 000 рублей. Таким образом осуществляется формирование инновативной активности, которая является важной предпосылкой идентификации с предприятием, включенности в его деятельность.

Опыт реализации кадровой политики на предприятии ОАО «Космос» дает свои позитивные результаты. Если в 2010 году доля молодежи на предприятии не превышала 12-13%, то к 2012 году она почти удвоилась и составила 23,1% (средний возраст персонала снизился с 48 лет в 2002 году до 45 лет в 2012 году).

Вторая задача, которую призвана решать кадровая политика предприятия, – идеологическое обеспечение и закрепление результатов реализации группы проектов «Профессионал» и взаимная интеграция инновационной и традиционной культуры на предприятии. Эта задача решается с помощью группы проектов «Корпоративная культура». Они включают в себя деятельность «Совета молодежи» как основного механизма реализации общественно-полезных инициатив, направленных на развитие корпоративной культуры, повышение производительности труда, внедрение новых технологических решений на производстве; организацию и проведение массовых культурных и спортивных мероприятий на предприятии, а также мероприятий, направленных на становление у работников активной жизненной позиции и желания связывать личные перспективы развития со стратегией предприятия. Особое внимание обращает на себя пункт «Оперативная работа с положениями коллективного договора».

Третья задача, на решение которой направлена кадровая политика ОАО «Космос», – обеспечение конкурентоспособного социального пакета для персонала предприятия. В группе проектов «Социальные гарантии работников предприятия» заложены серьезные меры социальной поддержки. Они включают в себя различные мероприятия по оздоровлению персонала и организации отдыха, проведению культурно-массовых и спортивных мероприятий. Особое внимание уделяется работникам, нуждающимся в жилье. Если работник снимает жилье, то предприятие доплачивает работникам до 30 лет семейным 5 000 рублей ежемесячно, несемейным – 3 000 рублей.

Меры социальной поддержки работникам предприятия содержатся и в коллективном договоре в разделе «Социальные гарантии и льготы». Они включают в себя как проведение оздоровительных и культурно-массовых мероприятий, так и различные виды материальной помощи в случае разных жизненных ситуаций (возвращение из армии, свадьба, рождение ребенка и многое другое).

Мы не случайно столь подробно остановились на системе социальной поддержки работников ОАО «Космос». Немногие предприятия, не только находящиеся в непростой экономической ситуации, но и более благополучные, могут «похвастаться» аналогичным социальным пакетом. И результаты такой системы социальной поддержки нашли свое позитивное отражение в отношении персонала к своему предприятию и качестве трудовых отношений.

Если сравнить результаты проведенного на предприятии ОАО «Космос» исследования с результатами мониторинга социально-трудовой сферы предприятий обрабатывающих производств, проведенного в ноябре 2012 году на предприятиях пяти видов обрабатывающих производств, то мы получим следующую картину.

На ОАО «Космос» уровень реальной текучести кадров составил по результатам 2011 года 5,9% и стал минимальным по сравнению с другими предприятиями, где он составлял от 11% до 25%.

70,0% респондентов ОАО «Космос» порекомендовали бы свое предприятие для трудоустройства своим родственникам и друзьям, в

то время как в среднем на предприятиях обрабатывающих производств доля таких работников составляет 51,4%.

И, наконец, доля включенных в деятельность своего предприятия на ОАО «Космос» хоть и невысока, – 15,1%, – но также выше, чем на других предприятиях (10,5%).

Что касается состояния трудовых отношений, то некоторые их показатели приведены ниже (доля респондентов, в процентах):

	ОАО «Космос»	Предприятия обрабатывающих производств
Доля работников – членов профсоюза	80,3	51,0
Знают о заключенном на предприятии коллективном договоре	71,6	51,2
Считают, что коллективный договор соответствует их интересам	79,2	68,9
Считают, что коллективный договор выполняется работодателем	71,8	63,6
Знают о ведении регулярных переговоров о выполнении коллективного договора	46,2	39,2

В интервью председатель профсоюзной организации отметил, что за последний год из профсоюзной организации выбыли по собственному желанию 100 человек, а вступили 700. Он объясняет это как наличием серьезной социальной поддержки, которая закреплена в коллективном договоре и реализуется в соответствии с ним в полном объеме, так и обеспечением определенной правовой поддержки, которую оказывает персоналу профсоюзный комитет. Сюда идут работники, когда считают, что им неправильно начисляется заработка плата, возникли конфликтные отношения с непосредственным руководителем и т.д. По мнению председателя профкома, люди привыкли к тому, что проблемы, связанные с трудовыми отношениями, можно решить в рамках предприятия с помощью профсоюза. Отсюда и вы-

сокий по сравнению с другими предприятиями уровень членства в профсоюзе работников ОАО «Космос», а также заметно более высокие и другие показатели состояния трудовых отношений.

Таким образом, единственная система социальной поддержки работников на предприятии является важным фактором в развитии трудовых отношений. Она характеризует уровень социальной ответственности работодателя и его понимание необходимости обеспечения нормальных социальных условий для развития персонала.

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА РОССИЙСКОЙ ПОЧВЕ В 1990-е гг. И НАЧАЛЕ 2000-х гг.

Автор проводил исследования по методу case study, посвященные анализу взаимодействия российских предприятий с зарубежными компаниями (фирмами) (по грантам от фонда «Открытое общество» и от МОТ (Международной организации труда). Из 30 предприятий, включенных в начальную выборку, было отобрано 16, наиболее успешных во взаимодействии; на них был выполнен более детальный анализ. Это были предприятия, расположенные в различных городах России (и одно – Украины) (Петербург, Самара, Тольятти, Ульяновск, Липецк, Луганск). Изучались формы взаимодействия, характер сотрудничества, позиции сторон, изменения в трудовых отношениях, восприятие российскими работниками этих изменений, в целом прихода иностранцев, факторы, результативность совместных действий.

Для 1990-х гг. тема исследования была весьма актуальной. Приход иностранцев в Россию выглядел приметой времени. Число сотрудничающих в той или иной форме и степени предприятий оценивалось примерно в 1/3, оно непрерывно росло, особенно в таких городах как Петербург, Самара; возникало представление, что сотрудничеством будет охвачена основная масса организаций. Результаты анализа имели значение как для российской, так и зарубежной стороны.

Через определенное время (около 5 лет) было осуществлено посещение части обследованных предприятий с целью выяснения, сохранилось ли сотрудничество, как оно развивалось, видоизменялось, какие результаты были достигнуты, какие задачи оказались невыполнеными. Увиденное при вторичных посещениях было столь же интересным, что и при первичном обследовании. В 2012 г. были предприняты попытки сделать еще один заход на упомянутые предпри-

* © Максимов Б.И., 2013

ятия, чтобы определить сегодняшнюю картину взаимодействия и, соответственно, написать об этом текст. Здесь исследователь столкнулся с проблемой проникновения на предприятия. Некоторые из них загерметизировались, предположительно в силу общей тенденции к закрытости и, очевидно, по причине того, что произошедшие (произведенные) изменения не подлежали показу посторонним лицам, в т. ч. социологам.

Предметом исследования было, таким образом, не только состояние взаимодействия предприятий на определенный момент, но и динамика сотрудничества, трансформации трудовых отношений. В данном случае это имеет существенный смысл ввиду изменчивости рассматриваемой сферы, необходимости определения тенденций, перспектив распространения зарубежного опыта в свете процессов глобализации, модернизации, в связи с вступлением России в ВТО.

В числе объектов было петербургское российское предприятие, вошедшее в транснациональную компанию (ТНК). Опыт таких предприятий интересовал Международную организацию труда (МОТ), ввиду чего и был выделен грант на исследование. В этой статье приводятся некоторые (отдельные) результаты изучения по данному предприятию, где основное внимание уделялось именно социально-трудовым отношениям и об опыте которого была первая публикация в самарском сборнике 1999 г. (весь отчет по исследованию составлял 60 страниц машинописного текста). Результаты анализа по другим предприятиям и сферы взаимодействия в целом заслуживают отдельной публикации (возможно, в следующем сборнике).

В приводимом анализе также присутствуют три упомянутые этапа (кроме того автору довелось проводить анализ на предприятии еще в момент его вхождения в ТНК).

В задачи сообщения входит охарактеризовать, каким представал зарубежный опыт социально-трудовых отношений, привносимый иностранными компаниями в конце 1990-х гг., как приживался этот опыт на российской почве, как он воспринимался работниками, проведение некоторых сопоставлений мирового опыта с традиционным

российским и показ динамики взаимодействия. Разумеется, описание зарубежного опыта в настоящее время не является открытием. Уже существуют многочисленные руководства по кадровому менеджменту, в которых он упоминается. Однако отличие нашего материала состоит в том, что он отражает трудовые отношения не на западных предприятиях, а на российских, это не просто опыт, известный через литературу, а именно перенесенный на российскую почву, здесь он, понятно, совсем не то же самое, что в зарубежном контексте; в анализе рассматривается приживаемость зарубежного опыта. А это мало исследуется.

Материалы по упомянутому петербургскому предприятию позволяют говорить не просто о западном, но мировом опыте социально-трудовых отношений. Транснациональная компания, в которую входит фабрика, имеет предприятия в 86 странах мира, совершенно различных по географическому местоположению, уровню развития, социально-экономическому и политическому строю. Компания действует применительно к условиям (особенностям) каждой страны,вольно или невольно в ее арсенале форм социально-трудовых отношений концентрируется опыт многих стран. ТНК применяет специальные методы трансляции опыта из одной страны в другую. Так, менеджеры компании в планомерном порядке, с определенным интервалом времени перемещаются из одной страны в другую; на российское предприятие прибыли специалисты, работавшие до того в Индии, Австрии, Франции и других странах.

В начале отношение людей к входению в иностранную компанию было весьма настороженным. Общее настроение выражалось в формуле: «Продаемся иностранцам». Все ожидали сокращений кадров, ужесточения требований, дисциплины со стороны «настоящих хозяев». Часть работников даже заблаговременно уволилась. Обязательствам (обещаниям) иностранцев, записанным в договоре о переходе в ТНК, не верили, слишком они были «красивыми».

Но во второй половине 1990-х картина стала почти сплошь положительной.

При использовании зарубежных подходов в трудовых отношениях первой, бросающейся в глаза, чертой привносимого опыта было сильное изменение – повышение – статуса служб, занимающихся построением (формированием) социально-трудовых отношений, в том числе кадровой службы, всей работы с «человеческим капиталом». Традиционный российский отдел кадров из известного третьестепенного подразделения по оформлению приема, учета, увольнения кадров вышел в число наиболее важных служб наряду с финансовыми, маркетинга, продаж. Наиболее значимыми (приоритетными) считались вложения в «человеческий капитал»; вообще, квалифицированные, воспитанные в духе компании работники, особенно специалисты, менеджеры рассматривались как главное достояние предприятия. Реальные средства (и усилия), затрачиваемые на человеческий ресурс намного превосходили существовавшие прежде. При этом технологии работы с людьми поднимались на современный уровень. Так, отдел кадров оборудовался современной оргтехникой, компьютерами, укомплектовывался высококвалифицированными и высокооплачиваемыми менеджерами. Тогда это было непривычно не только для кадровиков, но и других специалистов, управленцев.

Второй чертой привносимых изменений были системность, расписанность, четкость, можно сказать планомерность работы по построению социально-трудовых отношений. Отдел кадров превращался в полноценную службу персонала, в нем концентрировались основные функции работы с людьми, от поиска кандидатов на поступление до заботы о бывших работниках-пенсионерах. Служба выстраивала трудовую карьеру работника, при этом во многих ее частях.

Можно отметить, что многие элементы социально-трудовых отношений, работы с кадрами, привносимые иностранцами, были известны российским социологам, другим специалистам, иногда вторично изобратились ими и с энтузиазмом внедрялись (далеко не всегда успешно). Отличие зарубежного подхода состояло в том, что известные методы актуализированы, задействованы, работают на деле, не существуют, как часто прежде, лишь формально.

В системе существовало несколько звеньев (компонентов). Проводился тщательный подбор персонала и активный поиск нужных работников. Как известно, традиционные российские отделы кадров обычно пассивно ожидали прихода работников и работали только с приходящими. На петербургском предприятии ТНК служба персонала вела активный поиск нужных людей, пользуясь для этого услугами рекруторских фирм. Кандидаты на поступление проходили несколько процедур отбора, которые иногда длились не один день; в обязательном порядке использовался испытательный срок. Дело шло не только о том, чтобы отсеять непригодных, но и подборе для поступающего наиболее подходящей ему работы.

При этом первоочередное право на занятие вакансий предоставлялось своим работникам, уже работающим на предприятии. С этой целью вывешивалась информация в подразделениях, заявления «своих» рассматривались в первую очередь. Таким образом, на деле реализовалось внутризаводское перемещение работников, эффективность которого в свое время показывал и автор данного сообщения¹.

Далее, ставка делалась, прежде всего, на высокий профессиональный уровень работников, их квалификацию. На упомянутом петербургском предприятии была введена целая система обучения, повышения квалификации, состоящая из многих тренингов; этими тренингами охвачены практически все работники, некоторые проходили в течение года несколько тренингов. Обучали совершенным приемам работы, технике безопасности, давали знания по технологии производства, материалам, экологии, проводилось даже изучение иностранного языка (за счет компании). Здесь на деле реализовалась идея постоянного обучения, повышения квалификации. Развитую систему обучения ТНК отмечает как одну из главных прогрессивных черт.

Ставка делалась также на высокий моральный уровень работника, его ответственность, добросовестность, дисциплинированность, корпоративный патриотизм. Мелочная опека за выполнением работы,

¹ Максимов Б.И. Как управлять перемещением кадров в объединении. Лениздат, 1979.

как правило, отсутствовала, упор делался на самоконтроль. Например, учет сверхурочных (в том числе у специалистов) ведут сами работники. Для петербургского предприятия неразрешимой проблемой прежде были хищения продукции, «несуны». Иностранные предложили снять внешний контроль на проходной, зато при обнаружении хищения работника безоговорочно увольняли как человека с чуждой компании психологией. Вынос продукции практически прекратился. Для воспитания предприятийного патриотизма, «духа команды» (в традиционном понимании – коллективизма, а ныне – корпоративизма) подавалась информация о делах компании, ее успехах, также и проблемах, практиковались совместные (коллективные) мероприятия на западный манер (party) типа вечеринок, уик-эндов, проведения праздничных банкетов в ресторанах всем трудовым коллективом и т.п. После успешного монтажа технологической линии в цехе шампуней все работники подразделения с их супругами были приглашены в ресторан гостиницы «Невский палас»; Новый год весь трудовой коллектив встречал в ресторане гостиницы «Москва».

Следующий шаг в работе с персоналом – это аттестация и продвижение кадров. Как известно, эти методы внедрялись в прошлой российской практике, на многих предприятиях, широкое признание имела система продвижения кадров, разработанная самарскими социологами и внедряемая на ВАЗе². Иностранные и эти системы, в основном формальные на других предприятиях (кроме ВАЗ), сделали работающими, можно сказать рутинными. Аттестация охватывала не только специалистов, менеджеров, но и рабочих, проводилась каждый год, по ее результатам осуществлялось продвижение работников. На петербургском предприятии аттестация не сводилась к одноразовому акту, носила процессный характер, работа по ней велась в течение всего года. Важно отметить, что аттестация рассматривалась не только как метод контроля, но и как средство стимулирования роста (именно роста) работника, в течение года; постоянно обсуждаются

² Социальные проблемы управления производственным коллективом.- Куйбышев: КГУ, 1980.с.34-42

резервы повышения профессионального уровня. Продвижение в планомерном порядке осуществлялось также каждый год, охватывало все категории работников, имело «горизонтальное» и «вертикальное» направление (повышение оплаты в пределах того же должностного уровня и переход на более высокий уровень по должности и заработной плате, изменение «грейда» в должностной сетке).

При всем этом – при проведении тренингов, аттестации, продвижении – преследуется цель не только повышения производственной отдачи работника, но и развития его как личности, «раскрытия способностей, человеческого потенциала». По крайней мере, такой принцип входит в кадровую политику компании и прокламируется менеджерами службы персонала. В частности в задачи аттестации входило выявление намерений, ориентаций работников, учет индивидуальных склонностей, способностей, поиск путей их реализации. Трудно сказать, в какой мере это забота именно о человеке, гуманизм в нашем традиционном понимании; во всяком случае, стимулируемый и организуемый профессионально-квалификационный рост работника не противоречит развитию его личности, хотя мотивируется, вероятно, той же заботой об отдаче работника.

Существенные изменения привносились иностранными компаниями в оплату труда. Как правило, это ориентация на хорошую, можно сказать – высокую заработную плату, нормальную (своевременную) ее выдачу, индексацию, рост, придание четкости порядку оплаты. На используемом нами в качестве основного примера петербургском предприятии заработка плата во время обследования была в 2-3 раза выше отраслевого и городского уровня у рабочих, в 5 и более раз – у специалистов и менеджеров. Оплата индексировалась в соответствии с коэффициентом инфляции каждый квартал. Ежегодное абсолютное (номинальное) повышение зарплаты (в результате продвижения) составляло примерно 7%. Порядок оплаты выглядел упрощенным по сравнению со сложными системами стимулирования труда прежнего времени, когда применялось много отдельных видов стимулов (поощрений, премий) за частичные виды трудовой деятельности.

ности (выполнение норм, качество продукции, экономию материалов и т.д.). Инофирмы обычно вводят сплошь повременную оплату, в которой изменяемая часть практически отсутствует. Главным показателем работы является выполнение дневного задания (которое практически невозможно не выполнять – на конвейере, участке, в бригаде). Соответственно, нормирование индивидуального труда не применяется. Никаких «подтягиваний» или «срезаний» зарплаты быть не может. Отсюда, здесь мотивация труда, по А.Сарно, носит характер скорее «базовый», чем «мотивации к конкретному труду»³. На петербургской фабрике применялись разные (отдельные) сетки для рабочих, служащих, менеджеров, каждая из которых имеет несколько уровней (грейдов), в частности, у рабочих – 11 уровней. Дифференциация между крайними уровнями – 1:4, между сетками 1:2.

Зарплата выдавалась в конвертах, но не для сокрытия от налогов, а в целях конфиденциальности, чтобы работники не знали заработков друг друга. Но этот западный прием не работал в российских условиях – работники тут же сообщали один другому содержание конвертов, обсуждали справедливость начисления, распределения зарплаты.

В соответствии с зарубежными подходами, намного повышалось внимание к условиям труда, его гигиене, охране. На петербургском предприятии транснациональная компания начала преобразования именно с улучшений условий труда. Были реконструированы бытовые помещения, заводская столовая, выполнено дополнительно остекление производственных помещений, улучшено их отопление, заменена система вентиляции. В сфере охраны, гигиены труда в политику ТНК входила ориентация на наивысшие нормы и стандарты, приоритетное улучшение базовых условий труда и в то же время сохранение компенсаций в тех случаях, когда производственные вредности не могут быть устранины, введена целая система работы, предусматривающая систематический контроль за состоянием безопас-

³ Сарно А.А. Регулирование мотивационных процессов в сфере трудовых отношений. Автореферат дисс. на соиск. уч. степ. д.э.н., С.-Петербург, 1998. С.12-15.

ности труда в форме каждодневных обходов, ежемесячных обследований специальной комиссией, включение в колдоговор и выполнение соглашения (плана мероприятий). Одним из показателей внимания к гигиене, охране труда являлось то, что отчетность о них представлялась в штаб-квартиру ТНК и там анализировалась.

Особенно впечатляющие изменения были произведены в медицинском обслуживании, при этом в соответствии с ориентацией не только на охрану труда в производственной сфере, но и сохранение здоровья работников в целом. Примитивный ранее медпункт переоборудован по европейским стандартам, превращен в миниполиклинику, в которой осуществляется лечение легких заболеваний без отрыва от производства; проводятся регулярные медосмотры. Но самое важное состояло в том, что предприятие ежегодно заключало (дорогостоящие) договора с одним из лучших медицинских учреждений города, которое предоставляет 9 видов услуг от профилактических обследований до стационарного лечения.

Отношение иностранных инвесторов к традиционной социальной сфере российских предприятий было неоднозначным. По нашим материалам, российская социальная инфраструктура в принципе отвергалась, но на практике сохранялась (для укрепления российского статуса (имиджа) западной фирмы). По высказываниям иностранных менеджеров на петербургской фабрике, в политику ТНК входит положительное отношение к социальной сфере, правда, понимаемой по-своему. «Не во всех странах компания может относиться по-отечески к своим сотрудникам. В России у работодателя приоритетными стали приведение в порядок рабочих мест, бытовых помещений, улучшение условий труда в целом. Отдых же после работы, другие виды социальных благ – это должно существовать вне предприятия, возможно, как принято в России, по линии профсоюза и за его счет, не на средства компании». Однако на данном предприятии удалось убедить иностранного инвестора принять всю социальную сферу и даже обогатить ее (за счет увеличения финансирования социальных мероприя-

тий; сюда же можно отнести упомянутое расширение медицинского обслуживания).

Иностранные инвесторы, как правило, принимали также существование профсоюзов на российских предприятиях, по крайней мере, тех, которые имеются (пожалуй, скорее исключением был Макдональдс, где велась ожесточенная борьба профсоюза с иностранной администрацией). Более того, можно было сказать, что они придают четкость, действенность традиционным отношениям между работодателем и наемными работниками в форме коллективного договора. Как известно, на чисто российских предприятиях колдоговоры и в рыночных условиях зачастую остаются формальными, если даже и принимаются. Иностранцы же рассматривают колдоговор как закон и обычно выполняют все его пункты. Таково положение и на петербургской фабрике. При принятии договор длительное время обсуждался; иностранцы строго следили, чтобы его мероприятия были реальными, не допускалось внесение пунктов «для красоты»; внесенные обязательства пунктуально контролировались и выполнялись. Профсоюз здесь сохранен в традиционной российской форме.

В условиях вхождения предприятия в ТНК профсоюзная организация оказывалась преимущественно представителем и защитником интересов российской части трудового коллектива. Помимо ведения колдоговора и традиционного российского участия в предоставлении социальных благ, профсоюз был занят «доказыванием» иностранцам российских правил, норм, законодательства о труде. Работники высказывали убежденность в необходимости профсоюза, полагали даже, что их благополучное положение достигнуто благодаря существованию сильного профсоюза. На предприятии говорили, что иностранные менеджеры даже побаиваются председателя профсоюзного комитета, вплоть до избегания встреч с ним.

Надо отметить, что данное предприятие, как и другие с иностранным участием, отличалось общей атмосферой в трудовом коллективе, характеризующейся деловитостью, дисциплинированностью, внимательностью к работникам. Так, например, в службе персонала

петербургской фабрики существовало правило, что если пришел посетитель, менеджер обязан(а) отставить все свои дела и заниматься живым человеком. При этом если вопрос не может быть решен в рамках кадровой службы, то менеджер должен сопровождать работника по другим службам до полного решения проблемы. Как уже отмечалось, внимание простиравось и на бывших работников – пенсионеров, которым регулярно производили доплаты к пенсиям за счет компании.

ТНК, в которую входит петербургская фабрика, отличалась также ориентацией на соединение зарубежного опыта с российским и осторожное (постепенное) внесение изменений. Так, при введении новой системы оплаты труда, были рассчитаны и учтены все прежние формы выплат, введены в оклады для предотвращения снижения заработков. Сохранились некоторые традиционные российские доплаты (за вредные условия труда, работу в ночную смену и др.). Как уже отмечалось, предлагаемые изменения длительное время обсуждались, компания предпочитала действовать эволюционным путем. Можно сказать, что многие российские управленцы забегают далеко вперед самих иностранных капиталистов, например, в насаждении контрактной формы трудового договора, не говоря уже о встречающемся бесцеремонном выбрасывании за ворота членов родного трудового коллектива. Иностранцы вводят контрактную систему, но делают это в добровольном порядке, главным образом по отношению к вновь поступающим; постоянные работники были оставлены на прежней форме трудового договора. Есть основание полагать, что к такому поведению транснациональную компанию приучает ее транснациональный, мировой опыт.

Следует отметить также «порядочность» поведения данной ТНК, поддержание этики бизнеса. ТНК не воспользовалась возможностью скупить фабрику по дешевке (как делают некоторые инофирмы); при выкупе акций работникам была предложена хорошая, можно сказать, неслыханная в России цена – вырученная работником сумма была сопоставима со стоимостью квартиры (в то время). Далее инвестор, выполняя обязательства, вложил большие средства в развитие производ-

ства, улучшение условий труда, в «человеческий капитал». При сокращении численности, увольняемым были предложены такие компенсации, которые избавляли от необходимости применять давление, увольняемые брали деньги и уходили сами. При вынужденной остановке производства после финансового кризиса в августе 1998 года работников не отправили в отпуск без содержания, как обычно на российский предприятиях, платили 100% заработной платы, которая к тому же индексировалась в это время.

Меньше всего, так сказать, повезло участию в управлении. Традиционные российские формы участия на предприятии, вошедшем в ТНК, не применялись. Иностранцы внедряют свою идеологию участия. Администрация (особенно ее иностранная часть) демонстрировала положительную установку на участие в делах предприятия. Но это понимается не как участие в принятии решений, а как внесение вклада в преуспевание компании, который (вклад) каждый работник делает на своем уровне, на своем рабочем месте, исходя из упомянутого корпоративного патриотизма, «духа команды». Такой вклад весьма приветствуется. Например, когда один оператор внес предложение по экономии рабочего времени, информация об этом распространялась по всем подразделениям (в форме, напоминающей «молнии» советского времени). Уже упоминалось информирование о делах фирмы с целью выработки чувства принадлежности, заинтересованности в успехе компании. Коллектив также показывал заинтересованность в информации. Но кроме того он был настроен на выражение своего мнения и оказание влияния на принятие решений. Однако эта установка не имела формы выражения.

Опыт российских предприятий с иностранным участием демонстрирует достаточно высокую приживаемость зарубежного опыта на российской почве. Можно сказать, что российские работники быстро вписываются в изменяющиеся отношения – такой вывод можно было сделать по большинству исследованных нами предприятий. Например, на петербургской обувной фабрике с преимущественно женским персоналом при переходе к совместному производству с немецкой

фирмой практически прекратились опоздания на работу, бывшие до того систематическими; на этой же фабрике было достигнуто полное (детальное) выполнение технологических операций, которое, по словам западных специалистов, является залогом качества продукции.

Восприятие российскими работниками привнесенных иностранными владельцами изменений было, так сказать, ступенчатым. Как отмечалось, вхождение предприятия в иностранную компанию воспринималось настороженно. Затем настороженность сменилась доверием, удовлетворением от благоприятных перемен. В момент второго опроса работники давали оценку по всем направлениям социально-трудовых отношений (занятость, условия труда, его оплата, отношения с администрацией и т.д.). Как правило, оценка была положительной. Интегральная оценка своего положения, предприятия, иностранного участия выявлялась с помощью ряда вопросов-тестов (о продолжении работы на предприятии, о желании, чтобы здесь работали дети опрашиваемых, о характере отношений с иностранными менеджерами, о чувстве оптимизма). Российские работники данного предприятия показывали удовлетворенность своим положением, предприятием, с оптимизмом смотрели в будущее, высказывались в том духе, что им «повезло». Правда, надо отметить, что оценки давались в сравнении с положением людей на других российских предприятиях, как правило, бедствовавших в то время и не видевших просвета в будущем. К чувству «счастья» примешивалось также ощущение сильной (или полной) зависимости от иностранных инвесторов и отсюда неуверенности в завтрашнем дне, ввиду того, что, как полагали респонденты, иностранные владельцы в любой момент могут закрыть предприятие, продать его другой компании, произвести массовое сокращение численности и т.п. Неуверенность в сохранении работы одновременно с общим оптимизмом высказывали почти все опрошенные работники. Но в целом, можно повторить оценка была положительной.

Опыт заслуживал распространения.

Существенно иная картина открылась при вторичном посещении предприятия. Стала более видна подлинная программа ТНК относи-

тельно прихода в Россию, которая вначале затуманивалась прокламируемыми целями компании («миссия в Восточной Европе», «улучшение повседневной жизни», «повышение уровня жизни людей», «содействие развитию личной инициативы», тому, чтобы «сотрудники получали удовлетворение от своей работы и гордились достижениями компании» и т.п.). Бизнес обнажил свои истинные, прагматические цели (хотя тогда еще не все). Главная из них – завоевание российского рынка. Приобретение петербургского предприятия было лишь первым шагом на этом пути. ТНК стремительно расширяла свое присутствие в торговой сфере. Это направление стало доминирующим. Для расширения сети продаж были созданы торговые представительства компании в 40 регионах России, также во многих странах СНГ. Петербургскому предприятию отводилась роль отправной (частично перевалочной) базы. Данные при заключении сделки обещания (не менять профиль производства, не производить сокращений и т.п.) теперь трактовались как распространяющиеся только на «гарантийный» (адаптационный) период. По его истечении компания произвела стратегические и тактические изменения (в соответствии с логикой своего бизнеса).

Изменен был профиль предприятия («некелесообразно выпускать в России продукцию, которую на более высоком уровне производят в Париже, на предприятии, принадлежащем компании»). Речь шла о парфюмерии. То, что сорта отечественных духов составлялись как своего рода поэмы и имели своих почитателей, с точки зрения трезвого бизнеса можно было отнести к ностальгии. Для России более подходили моющие средства, дезодоранты, чай «Липтон» и т.п. Конкретно работницы на тех же конвейерных линиях «подрабатывали» привезенные из-за рубежа флаконы с моющими жидкостями, точнее, перебирали их и наклеивали русские этикетки. Работники усвоили, что главная цель приобретения петербургской фабрики состояла не в выпуске продукции на ней, а использовании в качестве базы для входления в российский рынок. Для этой цели первоначальная числен-

ность персонала была излишней, ввиду чего он был сокращен наполовину – на тех же упомянутых льготных условиях.

Что касается трудовых отношений, то их образцы, привнесенные и исконно российские, также представляющие соединение российского и иностранного, в основном сохранились, хотя частично потеряли смысл, распространялись теперь только на оставшуюся часть персонала, существенно измененного по профессиональному, составу, уровню квалификации, возрасту, стажу на предприятии, главное – по перспективам (гарантиям) работы на предприятии и, соответственно, по позициям относительно содержания, условий, оплаты труда, членства в профсоюзе и т.п. Не исключались сокращения штатов и в будущем. Профсоюз не мог противостоять сокращениям, т.к. был уже введен новый Трудовой кодекс с изменением роли профсоюзов при увольнениях (сокращениях), к тому же – работники уходили сами, не прибегая к защите профсоюза.

Таким образом, российская фабрика фактически исчезала как производственная единица, но это событие не оценивалось как чрезвычайное, тем более – трагическое. ТНК исправно платила налоги, соблюдала российское законодательство, у нее были хорошие отношения с органами власти. У остающихся российских работников настроения из мажорных трансформировались в пассивно-пессимистические, подавленные. Как при вхождении в ТНК, теперь снова все ожидали очередных сокращений, некоторые, не дожидаясь предложений со стороны администрации, по собственной инициативе уходили сами, подбрав место или просто на пенсию (у фирмы является правилом увольнение работника по достижении им пенсионного возраста; при этом с благой целью – «не заставлять человека трудиться, когда он получает заслуженное право на отдых и пенсию»; размер пенсионных выплат – это уже вне компетенции фирмы). Так принято на Западе, соответственно, и в данной ТНК. Системы повышения квалификации, тренингов, продвижения, патернализма частично повисали в воздухе.

При третьем посещении исследователь столкнулся, прежде всего, с упомянутой закрытостью и этого предприятия, ранее охотно демонстрировавшего свои высокие цели и достижения, словно на фабрике производили не моющие средства и чай, а военную продукцию. Интервью приходилось проводить по телефону, опуская «некорректные» вопросы. Невольно напрашивалась мысль, что есть что-то скрывать от завоеванной страны.

Прежняя российская фабрика фактически исчезла, старое название давно не существует. Профиль предприятия окончательно изменился, теперь в одной части производят «предметы личной гигиены» (разливают моющие средства и т.п.), во второй – развешивают чай («Липтон»). Характер производства подобен «отверточному» в машиностроении – тоже финишные операции при привозном продукте – развеска, разливка, упаковка. Парфюмерия не производится. Удельный вес производственной деятельности, по разным источникам, от 2/3 до ¼. Остальное – маркетинг, погрузка-разгрузка, сортировка, упаковка, транспортировка в торговые организации.

Социологу трудно оценить такие производственно-экономические изменения, означают ли они вытеснение отечественного производителя (и товаров) или – расширение производства за счет собираемой на месте импортной продукции.

Что касается трудовых отношений, то они, по словам респондентов, мало изменились. Сохраняются те же системы подбора, расстановки, подготовки, повышения квалификации, аттестации, продвижения, только теперь не кадров, а персонала. Функционируют системы охраны труда, обеспечения благоприятных его условий (так, существует бесплатное питание в столовой), медицинского обслуживания, оказания разнообразной помощи в рамках социального страхования. Жива профсоюзная организация. Правда, специалисты по направлениям работы с персоналом, ранее сконцентрированные в службе персонала, теперь рассредоточены, их работа «плохо видна». Респонденты отмечают во многом формальность работы с персоналом, трудовых отношений. Из интервью: «Работа с персоналом заражена рос-

сийским формализмом. Изображают заботу о человеке, оплату по заслугам. На самом деле это только видимость. Трудового коллектива фактически нет. Вначале иностранцы доошно соблюдали правила. Теперь это им не нужно». Формальность подтверждается и тем, что сами работники слабо используют предоставленные им возможности, разъединены, отчуждены вследствие сильной дифференциации в оплате труда и должностных статусах, отсутствия участия в управлении. Профсоюз охватывает только 25% работников, в основном (на 90%) рабочих, при этом старшего возраста; молодые (в основном сменившие ветеранов) «рассчитывают на себя». По словам председателя, «в профсоюзе фактически никого нет, никто в комитет не обращается». В службе персонала остался один менеджер (он же начальник), профсоюзный комитет представлен только председателем (которая собирается на пенсию, «не знает, что будет с профсоюзом»). Кодоговор составляется, но «давно не обновляется; администрация не хочет брать на себя излишние обязанности». Дело, видимо, объясняется, по крайней мере, отчасти, тем обстоятельством, что иностранные специалисты и руководители не присутствуют на предприятии, администрация в данное время – российская. По опыту и других совместных предприятий, там, где остается иностранный руководящий персонал или хотя бы специалисты, там соблюдаются технологические и другие требования, правила; когда иностранцы покидают предприятие, исполнение норм становится во многом формальным (показательный пример – тольяттинское предприятие «Лидер»). Вначале транснациональная компания всячески заботилась о своем имидже (для удержания своих позиций в России), в настоящее время ее статус непоколебим, и не нужно подлаживаться к российским особенностям.

Таким образом, первая часть зарубежного опыта социально-трудовых отношений имеет положительный характер и заслуживает рассмотрения, использования, заимствования. Последующие части (этапы), когда трудовые отношения как бы теряют свое значение вместе с трансформациями трудового коллектива, вряд ли подходит для российской практики, где предприятия с иностранным участием, ка-

залось бы, должны играть роль авангардных в процессах модернизации производства. Примерно такова же картина и на других обследованных предприятиях, с определенными вариациями на каждом из них. О трудности оценки прихода иностранных инвесторов с производственно-экономической точки зрения уже говорилось. С социальной точки зрения, вряд ли можно утешиться щедрыми компенсациями дляувольняемых (сокращаемых) работников (кстати, некоторые из них раскаивались в своем увольнении, просились обратно на работу). Можно сказать, что зарубежный опыт заслуживает дальнейшего изучения и заимствования его положительных аспектов.

В.Ю. Бочаров, С.Г. Климова*

АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНОЙ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЯДЕ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

1. Что такое «социальная напряженность»

Понятие «социальная напряженность» первоначально сформировалось в сфере идеологии и политологии. Оно используется для характеристики недовольства людей, выраженного в разных формах (от скрытой неприязни до открытого протesta) и направленного против каких-то действий (или бездействия) другой группы (или других групп). Ю.Н. Толстова, отмечая некоторую метафоричность этого понятия, вводит аналогию с напряжением (наличием потенциала) между двумя точками в физике. В обществе роль таких точек выполняют социальные группы, формирующиеся на основе общности интересов и необходимости их защиты¹. Политологи и социологи связывают социальную напряженность, прежде всего, с социальной дезинтеграцией и депривацией². В социологии труда социальная напряженность рассматривается как характеристика возникающих противоречий между сторонами трудовых отношений, свидетельствующая о большей или меньшей степени рассогласования интересов работников и работодателей и угрожающая вероятностью открытого трудового конфликта между ними³.

* © Бочаров В.Ю., Климова С.Г., 2013

¹ Толстова Ю.Н. Концептуальное моделирование предметной области исследования при изучении социальной напряженности // <http://lib.socio.msu.ru/l/library?a=p&p=home&l=ru&w=windows-1251>

² Конфликт в современной России. Проблемы анализа и регулирования. – М.: Эдиториал УРСС, 1999. С.45.

³ Бочаров В.Ю. Социальная напряженность на предприятии // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В.А. Ядов. – СПб.: Наука, 2006. С. 299.

Социальная напряженность в сфере производства формируется, как правило, на основе неудовлетворенности наемных работников состоянием сложившихся трудовых отношений. При этом главными факторами ее роста является несоблюдение основных трудовых прав работников, что противоречит Конституции РФ (глава 1 ст. 7), в которой Российской Федерации провозглашена социальным государством. Задача социального государства в сфере труда заключается в том, чтобы дать возможность каждому трудоспособному человеку зарабатывать на себя и на содержание своей семьи, обеспечивая им достойный уровень жизни. Оно обязано, также, выполнять функции по надзору за соблюдением законов, касающихся организации и охраны труда.

Когда говорят о сторонах трудовых отношений, предполагается, что этими сторонами являются три субъекта трудовых отношений: работодатели, работники и государство. Но, провозгласив хорошие лозунги о сотрудничестве работодателей и работников наемного труда, государство фактически оставило сферу регулирования трудовых отношений в состоянии неопределенности. И предоставило двум другим субъектам возможность договариваться самим. Это привело к нормативному хаосу, к неспособности наемных работников цивилизованно защититься от произвола работодателей⁴.

На российских предприятиях в настоящее время, в подавляющей части случаев, нет эффективной системы диалога между наемными работниками и представителями работодателя, нет устойчивых структур по защите трудовых прав. То есть, нет эффективных механизмов, которые могли бы локализовать и устраниить причины недовольства и снимать проблемы превентивным образом.

Для работника в современной России существует практически единственный путь решения этих проблем – увольнение с предпри-

⁴ См.: Климова С.Г., Мытиль А.В. Регулирование трудовых отношений: границы гибкости в России и Китае / Россияне и китайцы в эпоху перемен // под ред. Е.Н. Даниловой, В.А. Ядова, Пан Давэя. – М.: Логос, 2012, С.111-134.

ятия. Но в ситуации, когда на данной территории нет других рабочих мест или высок уровень безработицы, социальная напряженность начинает трансформироваться в подспудное нарашивание протестного потенциала, способного в какой-то момент привести к протестным действиям. Такая ситуация снижает эффективность труда и делает возможными неуправляемые, стихийные формы протеста. Особенно если (и когда) с этим совпадет какое-то событие, ухудшающее положение большого числа работников, например, происходит задержка выплаты заработка, намечаются массовые увольнения, и т. д.

Трудовой конфликт, если он возникает на российских предприятиях в современных условиях, имеет чаще всего форму стихийных выступлений, а не организованных в соответствии с законом забастовок. Причин этому много. Спецификой российских трудовых отношений является практически полное отсутствие действенных социальных механизмов, способных регулировать возникшие проблемы в области трудовых отношений. Социальная напряженность может долго оставаться скрытой. Но и в этом качестве она имеет негативные последствия, выраженные в апатии, нежелании проявлять сверхнормативную активность, в скрытых формах саботажа, равнодушном отношении к браку в работе и пр. Немалую лепту в ситуацию такого рода вносят процедурные сложности, создаваемые Трудовым Кодексом РФ для забастовок и неадекватность профсоюзной поддержки.

Между тем, чтобы предвидеть и объективно оценивать возможность *открытого протеста*, администрации предприятий необходимо сделать не так уж много. С одной стороны, им необходимо соблюдать нормативные требования, обеспечивающие нормальные условия труда и его достойную оплату для работников наемного труда. А с другой стороны, создавать и постоянно совершенствовать практики, создающие возможность для наемных работников высказать свои замечания и претензии к администрации предприятия. Работающие должны точно знать, куда и в какой форме можно обратиться по поводу недостатков в организации и условиях

труда на предприятии, а также по поводу фактов несправедливого отношения к персоналу со стороны представителей администрации. Поддержание прямого диалога с персоналом создает условия для постоянного знания работодателем проблем, способствующих нагнетанию социальной напряженности.

2. Операционализация понятия «социальная напряженность»

В структуре сложного явления, которое мы называем социальной напряженностью, можно выделить следующие элементы:

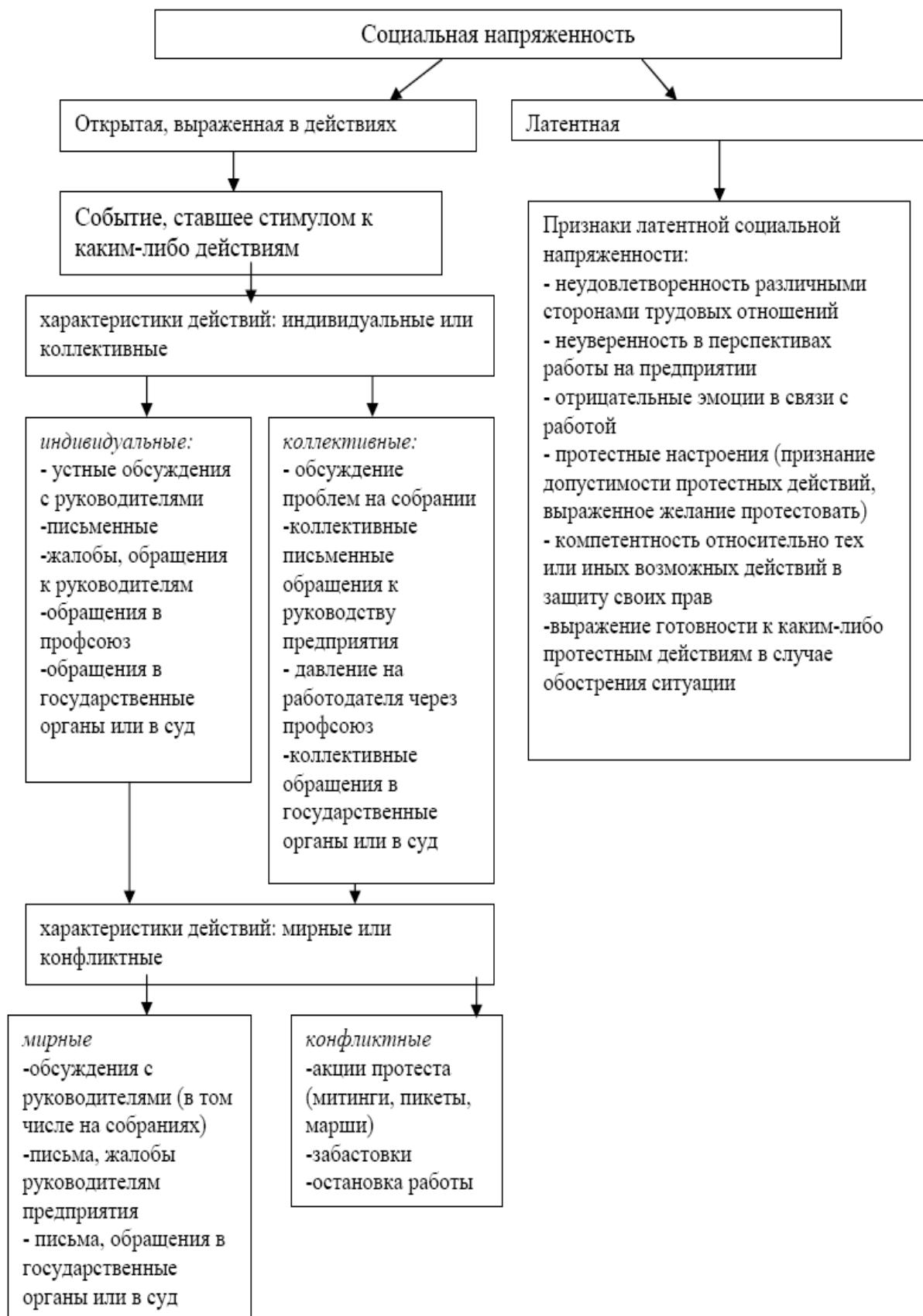
1 – неудовлетворенность тем или иным аспектом трудовых отношений или ситуацией на работе в целом.

2 – протестные настроения, возникшие тогда, когда найден адресат недовольства и сформулированы в виде пожеланий или требований некие целевые установки, требующие перемен. Протестные настроения могут существовать в виде одобрения протестных действий других людей.

3 – протестные действия, выраженные в виде индивидуальных или коллективных реакций на неудовлетворительную ситуацию: уже имевшие место или назревающие жалобы, обращения и требования, адресованные в те или иные инстанции, стихийные акции протesta или организованные забастовки.

На схеме 1 представлено содержание феномена «социальная напряженность» в понятиях, которые могут быть использованы для дальнейшей операционализации.

Схема 1. Операціонализация понятия «Социальная напряженность»



3. Анализ уровня социальной напряженности на предприятии

Главная особенность изучения социальной напряженности – ее контекстуальная обусловленность многими обстоятельствами. Она анализируется как итог многих процессов, происходящих на предприятии и вне его. Соответственно, общая логика анализа социальной напряженности состоит, обычно, из двух этапов. В начале выясняется ее присутствие, степень ее интенсивности, и формы, в которых она выражается. Затем определяются обстоятельства, вызвавшие эту напряженность. В соответствии с этим формулируются и задачи анализа.

1. Выявить распространенность готовности действовать в защиту своих трудовых прав и контрагентов (адресатов), которым обращен протест.
2. Определить долю респондентов, допускающих возможность открытого массового конфликта (остановки работы, забастовки, митинга) на предприятии в целом.
3. Определить долю работников, готовых к участию в открытом конфликте (митинге, забастовке). В рамках решения этой задачи можно оценить степень готовности персонала предприятия к участию в забастовочных акциях.
4. Выявить установки по отношению к гипотетической ситуации забастовки на предприятии.
5. Выявить связь неудовлетворенности положением дел на предприятии (в том или ином сегменте трудовых отношений) с протестными настроениями и готовностью к протестным действиям.
6. Выявить связь протестных настроений и готовности к протестным действиям и с представлениями о субъектах защиты этих прав на предприятии или вне его.
7. Определить причины, которые могут сдерживать ситуацию социальной напряженности в латентной стадии, тем самым «замораживаю» трудовой конфликт.

Подобная операционализация понятия «социальная напряженность» неоднократно использовалась авторами статьи в исследовани-

ях, проводимых на предприятиях ряда российских регионов⁵. С целью иллюстрации сказанного приведем некоторые данные наших исследований.

Для определения уровня социальной напряженности на обследованных в рамках мониторинга социально-трудовой сферы предприятий обрабатывающих производств в 2003-2008 г.⁶ и 2012 г.⁷ сотрудниками НИИ социальных технологий СамГУ использовались вопросы анкеты, с помощью которых выяснялась:

- вероятность открытого массового конфликта на предприятии;
- уровень готовности персонала оставить работу, пойти на митинг, бастовать.

Для выяснения возможности открытого массового конфликта на предприятии респондентам задавался вопрос: «*Какова, на Ваш взгляд, вероятность открытого массового конфликта (остановка работы, забастовки, митинги) на Вашем предприятии в ближайшем будущем?*»

Полученные данные показывают, что доля работников, допускающих возможность открытого массового конфликта на своем предприятии, оставалась стабильно низкой все годы проводимых исследований. В 2012 г. доля работников, допускающих открытый массовый конфликт, оказалась не намного выше, чем во время последнего замера в 2008 г. (см. таблицу 1).

⁵ См.: Бочаров В.Ю. Социальный институт наёмного труда в современной России. – Самара, изд-во «Самарский университет», 2010. С.389-425; Солидаризация в рабочей среде: социальное и индивидуальное / ИС РАН. – М.: Изд-во ИС РАН, 1998. С.С. 5-20; 134-161; 162-176.

⁶ Бочаров В.Ю. Социальный институт наёмного труда в современной России. – Самара, изд-во «Самарский университет», 2010. С.408-409.

⁷ Социологический опрос был проведен в сентябре-ноябре 2012 г. В ходе исследования было проведен анкетный опрос и интервью 700 респондентов – работников и экспертов – руководителей и специалистов предприятий обрабатывающих производств Самарской области.

Таблица 1

**Доля работников, допускающих возможность
массового конфликта (по годам)**

Год	% от числа опрошенных
2003	17,2
2004	15,5
2005	13,7
2006	13,8
2007	17,3
2008	13,8
2012	15,5

Отметим, что судя по значениям *Индекса ВМК*⁸, обстановка на промышленных предприятиях по результатам «предкризисного» замера, проведенного в сентябре-октябре 2008 г. и аналогичного замера проведенного в сентябре-октябре 2012 г., не выглядела чрезмерно тревожной. Интересно, что среднее значение *Индекса ВМК*, по данным исследования 2012 г., совпало со значением 2008 г. – 0,33. Это свидетельствует о стабильной ситуации на промышленных предприятиях.

Следует подчеркнуть, что приведенные данные – не свидетельство возможности массовых конфликтов, а один из признаков недовольства, социальной напряженности.

Обычно люди говорят о том, что они допускают возможность конфликтов, забастовок и других общественных столкновений, когда находятся в положении, близком к безвыходному. Они или доведены до отчаяния низким уровнем оплаты труда, или работают в плохих условиях, или организация их труда не дает им возможности хорошо

⁸ Индекс ВМК – используемый нами индекс вероятности массового конфликта. Методика подсчета этого индекса основана на придании каждому варианту ответа на вопрос о вероятность открытого массового конфликта определенного веса от +1,0 до -1,0 (+1,0; +0,5; 0,0; -0,5; -1,0). После соответствующих подсчетов каждая группа предприятий обрабатывающих производств получает значение индекса «вероятность конфликта». Его значение может иметь величину от (+1,0) – «конфликт исключен» до (-1,0) – «большая вероятность конфликта».

заработать, и т. п. Но само высказывание мнений о возможности конфликта еще не является обязательной угрозой стабильности ситуации на предприятии. Работники, прогнозирующие массовый конфликт, в большей степени, чем другие, отчуждены от организации; в большей степени безразличны к ее проблемам и не мотивированы на качественный труд.

Выделить группу тех, кто несет в себе потенциальную готовность к участию в открытом конфликте, и действительно оценить степень готовности персонала предприятий обрабатывающих производств к участию в забастовочных акциях, помогает вопрос: «*Если недовольство людей перерастет в открытый конфликт, Вы лично готовы оставить работу, пойти на митинг, бастовать?*». На основе ответов респондентов рассчитывается значение индекса готовности к конфликту (*Индекс ГК*⁹).

Так, в исследовании 2008 г. самые высокие показатели *Индекса ГК* были зафиксированы в г. Новокуйбышевске (0,20, в среднем по Самарской области – 0,01); в отраслевом разрезе – на предприятиях по производству электрооборудования (0,34) и в химическом производстве (0,18)¹⁰. Кризис 2008 года существенно повлиял на производственную сферу, и, в особенности, на ситуацию в обрабатывающих производствах. По данным статистики, в этот период существенно снизилась численность занятых, выросла доля безработных. К проблемам занятости в Новокуйбышевске добавились и экологические проблемы: на предприятии, принадлежащей Новокуйбышевской Нефтехимической компании фиксировались случаи массовых отрав-

⁹ Индекс ГК – индекс готовности к конфликту. Расчет этого индекса происходит следующим образом: Первый вариант ответа («Да, готов/а участвовать») умножаем на +1,0. Второй вариант ответа («Может быть, и буду участвовать») умножаем на +0,5. Третий вариант ответа («Нет, не буду участвовать») умножаем на -1,0. Четвертый вариант ответа («Затрудняюсь ответить») умножаем на 0. Все полученные цифры складываем и делим на 100. Полученный индекс изменяется в пределах от -1,0 (минимальная готовность к конфликту) до +1,0 (максимальная готовность к конфликту).

¹⁰ Бочаров В.Ю. Социальный институт наёмного труда в современной России. – Самара, изд-во «Самарский университет», 2010. С.411.

лений. Пострадавшие работники подали в суд на компанию; после того, как этот случай получил широкую огласку, начали работать всяческие комиссии, и, судя по официальным заявлениям руководства компании, ситуация с условиями труда на предприятии стала улучшаться.

Данные исследования 2012 г. показали, что в целом уровень готовности работников предприятий обрабатывающих производств к забастовочным акциям по сравнению с 2008 г. снизился. Хотя и тогда его нельзя было назвать высоким: среднее значение *Индекса ГК* в 2008 г. – 0,01, среднее значение *Индекса ГК* в 2012 г. – (-0,06).

Уровень социальной напряженности зависит, прежде всего, от наличия нерешенных проблем в производственной жизни, связанных с самыми разными ее сторонами, – условиями и оплатой труда, отношениями с руководством и нарушением социальных гарантий. Наиболее частым источником напряженности является необоснованные, несправедливые действия мастера – низового руководителя производства, совершаемые либо по неопытности, либо из корыстных побуждений.

Связь неудовлетворенности положением дел на предприятии (в том или ином сегменте трудовых отношений) с протестными настроениями и готовностью к протестным действиям неоднократно выявлялась в наших исследованиях социально-трудовой сферы. Данные стабильно показывают наличие прямой связи между неудовлетворенностью и готовностью бастовать. В качестве примера приведем данные 2008 г.¹¹ и 2012 г. (см. таблицу 2).

¹¹ Бочаров В.Ю. Социальный институт наёмного труда в современной России. – Самара, изд-во «Самарский университет», 2010. С.412.

Таблица 2

**Доли работников, в той или иной мере готовых к участию
в забастовке на предприятии, среди разных категорий
респондентов (в % от числа опрошенных)**

Категории работников	Доля работников промышленных предприятий Самарской области, в той или иной мере готовых бастовать	
	2008 г.	2012 г.
Вполне удовлетворенные работой	21,0	30,5
Совершенно не удовлетворенные работой	68,4	54,1
Вполне удовлетворенные условиями труда	25,4	38,0
Совершенно не удовлетворенные условиями труда	44,8	65,1
Вполне удовлетворенные справедливостью оценки труда	30,5	40,1
Совершенно не удовлетворенные справедливостью оценки труда	54,8	58,3
Вполне удовлетворенные зарплатой	21,1	34,3
Совершенно не удовлетворенные зарплатой	51,9	52,2

Как видно из приведенных выше цифр, главными факторами, влияющими на готовность наемных работников к участию в открытых трудовых конфликтах на предприятии, является общая неудовлетворенность работой, а также неудовлетворенность условиями и оплатой труда. В контексте общей неудовлетворенности доминирует недовольство зарплатой в разных аспектах: как размером заработка, так и критериями оценки труда и регулярностью выплат.

Распространенность установочной готовности действовать в защиту своих трудовых прав и контрагентов (адресатов), которым об-

ращен протест, выяснялись в рамках исследования проведенного на двух самарских предприятиях в 2011 г.¹²

Для иллюстрации результатов этого анализа мы используем здесь данные по этим двум предприятиям (названных «А» и «Б»), имеющих разные уровни социальной напряженности. В ходе анализа результатов опроса выяснилось, что чуть больше одной шестой работников предприятия «А» и около одной пятой предприятия «Б» – будут добиваться справедливости, если их трудовые права будут нарушены. Около половины работников на обоих предприятиях указали на то, что будут добиваться справедливости, но только в серьезных случаях. Не станут добиваться справедливости 18% работников предприятия «А» и 12% предприятия «Б».

Адресаты протesta – *не* обязательно виновники недовольства (непосредственные работодатели или собственники). Адресатами могут быть предполагаемые партнеры (например, СМИ) или защитники (власти). Самые популярные адреса поиска правды (два первых места) на предприятии – это начальник цеха и профсоюз. Но если популярность начальника цеха в этой роли почти одинакова на обоих предприятиях, то профсоюз на предприятии «А» почти в два раза менее популярен. Здесь же в два раза больше тех, кто считает, что не стоит ни к кому обращаться, потому что это бесполезно (см. таблицу 3).

И вне предприятия (см. таблицу 4) адреса поиска правды одни и те же на обоих предприятиях, но с разной долей выборов (суд и государственная инспекция труда). На предприятии «А» популярнее суд, а на предприятии «Б» – Государственная инспекция труда. И здесь работники предприятия «А» чаще говорят о бесполезности каких-либо обращений. Эти данные демонстрируют очевидно больший песси-

¹² Исследование проведено в рамках проекта РФФИ № 10–06–00033 «Методология и методы ситуационного анализа на предприятии. Руководитель проекта – С. Г. Климова. Участники проекта: Н. В. Авдошина, В. Ю. Бочаров, И. А. Климов, М. А. Михеенкова, Б. Г. Тукумцев, В. К. Финн, В. А. Ядов. Всего было опрошено 200 респондентов (анкетный опрос 100 работников предприятия «А» и 100 работников предприятия «Б»). Также были получены интервью у экспертов - руководства предприятий, служб персонала и профсоюзных комитетов.

мизм работников предприятия «А» в отношении каких-либо субъектов, способных изменить ситуацию к лучшему; низкий уровень доверия профсоюзам; склонность к сравнительно более «сильным» решениям (суд и прокуратура вместо Государственной инспекции труда и обкома профсоюза).

Таблица 3

**Вопрос: «К кому бы Вы обратились на предприятии, если бы были нарушены ваши трудовые права?»
(любое количество ответов, % от числа опрошенных)**

Варианты ответов	Предприятие «А»	Предприятие «Б»
к начальнику цеха	47,4	45,3
ни к кому, это бесполезно	29,5	14,0
в профсоюз	28,2	54,7
к директору	17,9	27,9
к товарищам, коллегам по работе	12,8	18,6
к мастеру	7,7	14,0
трудно сказать	3,8	4,7

Таблица 4

**Вопрос: «А вне предприятия к кому бы Вы обратились, если бы были нарушены ваши трудовые права?»
(любое количество ответов, % от числа опрошенных)**

Варианты ответов	Предприятие «А»	Предприятие «Б»
В суд	37,5	19,1
В государственную инспекцию	28,8	42,7
В прокуратуру	16,3	13,5
В правозащитные организации	12,5	12,4
В обком профсоюза	7,5	13,5
В газету, СМИ	7,5	5,6
К депутатам	3,8	3,4
К друзьям, родственникам, знакомым	2,5	9,0
Ни к кому, это бесполезно	22,5	14,6
Трудно сказать	17,5	23,6

Низкая популярность профсоюзов как защитника трудовых прав у российских работников подтверждается и другими данными. В ча-

стности, исследование, которое проводилось Институтом социологии РАН совместно с Институтом социологии Шанхайской академии социальных наук по единой методике в Санкт-Петербурге и Шанхае показало, что доля работников, намеренных обратиться в профсоюз за защитой, в Шанхае в 12 раз больше, чем в Санкт-Петербурге (56,8% и 4,7% соответственно)¹³.

Во втором десятилетии двухтысячных годов институциональных и социальных условий для открытых форм коллективного протеста на предприятиях России становится все меньше. Статистика фиксирует единичные случаи забастовок, а в 2010 году не было зафиксировано ни одной забастовки. Но это не значит, что их не было. Росстат учитывает только забастовки, проходящие в рамках коллективных трудовых споров в рамках законодательства. Для того, чтобы понимать реальный уровень социальной напряженности на российских предприятиях, известный исследователь П.В. Бизюков предложил понятие «трудовой протест» и критерии определения того, что можно считать трудовым протестом. Это: протестное действие, выраженное в выдвижении согласованных требований группой работников в устной или письменной форме, адресованных работодателю, собственнику, представителю власти с целью изменения ситуации, вызвавшей недовольство. Такое протестное действие может сопровождаться полной или частичной остановкой работы (*стоп-акция*)¹⁴. Интенсивность трудовых протестов П.В. Бизюков предлагает измерять среднемесячным числом протестных действий, а их напряженность – долей стоп-акций. По его данным, в 2009 году росла интенсивность протестов, но их напряженность падала: работники выходили на митинги, пикеты и другие акции, но не останавливали работу, потому что предприятия и без того, практически, стояли; и протест адресовался властям либо общественности. В 2010 году падала интенсивность трудовых протес-

¹³ Климова С.Г., Мытиль А.В. Регулирование трудовых отношений: границы гибкости в России и Китае / Россияне и китайцы в эпоху перемен // под ред. Е.Н. Даниловой, В.А. Ядова, Пан Давэя. – М.: Логос, 2012. С.131.

¹⁴ Бизюков П.В. Как защищают трудовые права в России. – М.: Центр социально-трудовых прав, 2011. С.18-20. С.28.

тов, но росла их напряженность: по мере выхода из кризиса протесты уходили с площадей и возвращались на предприятия. В среднем в 2009 г. в России было 272 случая трудовых протестов (доля стоп-акций – 38,9%); в 1010 – 205 (доля стоп-акций – 42,9%)¹⁵.

Исследование среди рабочих, проведенное Фондом «Общественное мнение» в 2009 году, показало, что суд воспринимается как эффективный способ разрешения конфликтов на работе значительным числом рабочих. Некоторые данные позволяют сказать, что в последние десятилетия представления об эффективности суда как способа разрешения трудовых споров растут. Однако, сохраняется тенденция, зафиксированная нами еще в 1996 году: представления об эффективности суда соседствуют с представлениями о необходимости солидарности самих рабочих и действенности профсоюзов. Действия профсоюза в сочетании с судебной защитой чаще расценивают как эффективные те рабочие, которые заявляют о своей готовности поддержать коллективные протестные акции в критической ситуации (например, если уменьшат зарплату). Те же, кто не готов участвовать в протестных акциях, чаще склоняются к разным формам диалога с администрацией; низко оценивают эффективность профсоюзной защиты и перспективы солидарных практик. Таким образом, в последнее время становится все более оформленной тенденция, впервые отмеченная нами в 1996 году: суды могут быть эффективными посредниками в спорах между работодателями и наемными работниками в случаях, когда профсоюзы освоили тактику защиты социально-трудовых прав работников. В этом отношении традиционные профсоюзы могут быть даже более эффективными, чем альтернативные, потому что они, во-первых, обладают более компетентными кадрами, а во-вторых, воспринимаются представителями работодателей и властей как «свои», часть местного истэблишмента. Другое дело, что именно страх потери этого статуса часто блокирует действенность профсоюзных лидеров. В этом случае суд начинает восприниматься работниками не как дополнительная мера к давлению профсоюза, но

¹⁵ Бизюков П.В. Указ. соч. С.32-33.

как альтернатива такому давлению. С такой ситуацией мы столкнулись в исследовании 2011 года на двух самарских предприятиях. Таблица 3 показывает, что значительная доля работников предприятия «А», которое находится в крайне сложном положении, готовы обратиться в суд (в два раза чаще, чем на предприятии «Б»), при очень низкой популярности профсоюза как правозащитника. Здесь мы имеем дело с несколько иным контекстом. Работники предприятия «А» разобщены и деморализованы затяжным кризисом, выхода из которого в момент исследования не просматривалось. Суд рассматривается ими как шаг отчаяния на случай, если понадобится хотя бы отсудить зарплату, которую собственник регулярно задерживает.

В рамках наших исследований изучались и причины, мешающие проведению организованных акций протеста и предъявлению требований администрации предприятия. По данным исследования 2008 г., для большинства респондентов (почти 3/4 долей ответов) главными причинами является *страх перед увольнением и бесполезность самого процесса «поиска правды»* у администрации предприятия. Понятно, что в такой ситуации страха и отчаяния перед всесильной «машиной» в лице конкретной администрации предприятия доля тех, кто говорит о самой вероятности трудового конфликта на предприятии, во всех мониторинговых замерах была невелика, также как и уровень солидарности среди наемных работников промышленных предприятий¹⁶.

Выводы

Обобщение данных исследований позволяют сделать выводы об общих закономерностях эволюции социальной напряженности на предприятиях.

1. Социальная напряженность прямо связана с неудовлетворенностью важнейшими компонентами трудовой ситуации на работе: оплатой труда (ее справедливостью, регулярностью, размером заработ-

¹⁶ Бочаров В.Ю. Наемный труд в современной России: пространство матрицы отчаяния. “The Matrix reloaded” vs “Fatal errors”. Saarbrücken, Germany: LAP Lambert Academic Publishing, 2012. C.389.

ка, соотносимым со стоимостью проживания, и др.); условиями труда; возможностями карьерного роста, и др.

2. Социальная напряженность может быть латентной или явной, и соответственно, выражаться либо в неудовлетворенности работой, плохом (раздраженном, депрессивном) настроении, желании найти другую работу. Явная социальная напряженность выражается в каких-либо действиях, которые могут быть индивидуальными (например, увольнения, индивидуальные иски в суд), или коллективными (коллективные иски в суд, обращения, жалобы, остановки работы). Сейчас, практически, исчезли из практики трудовых отношений забастовки, но остановки работы («стоп-акции» – П.В. Бизюков) остаются весьма заметным способом выражения коллективного недовольства.

3. Выбор индивидуальной либо коллективной стратегии определяется степенью сформированности социальной субъектности у персонала предприятия – способностью осознать свои интересы, сформулировать требования, организоваться для их защиты.

4. Способность к коллективным действиям во многом определяется наличными социальными ресурсами. В этом отношении сегодняшний российский наемный работник весьма инертен, поскольку не имеет серьезного опыта борьбы за свои права и не имеет независимых профсоюзных структур для реализации своих прав. В последние годы традиционно протестными отраслями остаются машиностроение, транспорт и связь, строительство¹⁷. Стоит заметить, что обладание ресурсами (квалификацией, молодостью) не линейно связано с готовностью к коллективным действиям. Ресурсные работники могут выбирать и индивидуальные стратегии (смена работы, профессии), когда для этого есть возможность.

5. В исследованиях социальной напряженности весьма актуальной является тема посредников. У большинства наемных работников в России нет доверия ни к профсоюзам, ни к государственным институтам, призванным защищать трудовые права, ни к службам управле-

¹⁷ Бизюков П.В. Как защищают трудовые права в России. – М.: Центр социально-трудовых прав, 2011. С.36.

ния персоналом на предприятиях. Например, по данным мониторинга социально-трудовой сферы обрабатывающих производств Самарской области в 2012 г. лишь 36,5% опрошенных работников, являющихся членами профсоюза, в той или иной мере положительно оценивали роль профсоюзной организации в улучшении условий и оплаты труда своего труда. Наблюдается тенденция неуклонного снижения членства в профсоюзе. В 2012 г. членами профсоюза являлись лишь 51,0% опрошенных работников. В то же время последние исследования фиксируют некоторый рост доверия к государственным институтам, в частности, к судам.

6. Руководству предприятий необходимо в первую очередь обратить внимание на устранения причин недовольства работников, среди которых всегда находятся центральные вопросы трудовых отношений – заработка плата и условия труда персонала. Цивилизованный диалог по этим вопросам способен предотвратить возникновение конфликтных ситуаций либо направить их разрешение в мирное русло конструктивных переговоров.

Библиографический список

1. Бизюков П.В. Как защищают трудовые права в России. – М.: Центр социально-трудовых прав, 2011. – 122 с.
2. Бочаров В.Ю. Наемный труд в современной России: пространство матрицы отчаяния. “The Matrix reloaded” vs “Fatal errors”. Saarbrucken, Germany: LAP Lambert Academic Publishing, 2012. – 589 с.
3. Бочаров В.Ю. Социальная напряженность на предприятии // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В.А. Ядов. – СПб.: Наука, 2006. С. 299–300.
4. Бочаров В.Ю. Социальный институт наемного труда в современной России. – Самара, изд-во «Самарский университет», 2010, – 640 с.
5. Климова С.Г., Мытиль А.В. Регулирование трудовых отношений: границы гибкости в России и в Китае // в кн: Россияне и китайцы

в эпоху перемен / под ред.: Е.Н. Даниловой, В.А.Ядова, Пан Дэвея. – М.: Логос, 2012. С. 111-134.

6. Конфликт в современной России. Проблемы анализа и регулирования. – М.: Эдиториал УРСС, 1999.

7. Солидаризация в рабочей среде: социальное и индивидуальное / ИС РАН. – М.: Изд-во ИС РАН., 1998. – 231 с.

8. Толстова Ю.Н. Концептуальное моделирование предметной области исследования при изучении социальной напряженности // <http://lib.socio.msu.ru/l/library?a=p&p=home&l=ru&w=windows-1251>

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ – РАЗВИТИЕ, СТАГНАЦИЯ ИЛИ ДЕГРАДАЦИЯ?

С начала 90-х годов, когда в нашей стране начали активно изучаться трудовые отношения, исследователи получили богатый эмпирический материал, характеризующий различные аспекты их состояния и развития. Были получены данные о степени осознания субъектами трудовых отношений своих ролевых позиций в системе этих отношений, о роли профсоюзов в защите интересов работников, о трудовых конфликтах и т.п. Но несмотря на значительный объем подобных исследований, их авторами, насколько нам известно, никогда не предпринималось попытка создать инструмент, методику для оценки уровня развития трудовых отношений, которая бы объединила в себе состояние ряда показателей, характеризующих различные аспекты трудовых отношений, и ответила бы на вопрос, на каком уровне развития находятся эти отношения на том или ином объекте исследования и в каком направлении изменяются. Исследователями НИИ «Социальные технологии» Самарского государственного университета в конце 90-х годов была предпринята попытка создания такой методики¹. И она была применена в ходе исследований: в 1999, в 2000² и в 2007³гг.

* © Васькина Ю.В., 2013

¹ Васькина Ю.В. Методика измерения уровня развития договорных трудовых отношений на промышленных предприятиях // Сб. «Социально-трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России» - Самара: Изд-во «РАКС», 1999, с. 238-245

² Васькина Ю.В. Динамика уровня развития трудовых отношений // Сб. материалов Всероссийской научно-практической конференции «Стабилизация социально-экономического развития России: Проблемы, пути решения» - Пенза: Изд-во Приволжский Дом Знаний, 2001

³ Васькина Ю.В. Динамика развития договорных трудовых отношений на отечественных промышленных предприятиях // Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества. Материалы всероссийской научно-практической конференции. С-Пб, 24-26 апреля 2008г

Измерительным инструментом для оценки уровня развития договорных трудовых отношений была многочленная шкала, крайними позициями которой являлись «очень низкий уровень развития – очень высокий уровень развития».

Для проведения измерения по шкале было операцionalизировано понятие «уровень развития договорных трудовых отношений». Оно определялось следующими показателями:

1. Состояние переговорного процесса между субъектами договорных трудовых отношений.

В качестве индикаторов этого показателя использовались такие оценки:

- a) Наличие представительного органа работников на предприятии;
- b) Степень доверия представительному органу со стороны работников;
- c) Ведение переговоров между представительным органом работников и администрацией.

2. Отношение администрации предприятия как субъекта договорных трудовых отношений к выполнению своих обязательств.

Индикатором *показателя №2* является выполнение администрацией предприятия своих обязательств перед работниками.

Но, очевидно, созданная методика оказалась не вполне удачной. В связи с этим дальнейшая работа над ней была прервана. Что, кстати, не исключает возможности ее продолжения в будущем. В последнее десятилетие состояние трудовых отношений оценивалось путем сопоставления результатов обработки данных по отдельным характеристикам и показателям, полученным как в ходе массовых опросов, так и в процессе интервью. Был разработан ряд дополнений к используемым методикам, и сегодня уже есть возможность выбора исследовательского инструмента для оценки ситуации в области трудовых отношений на предприятиях..

Проведенные в ходе выполненных за последнее десятилетие исследований, оценки уровня развития трудовых отношений показали, что на предприятиях не происходит существенных изменений.

Ответы более трех четвертей работников свидетельствуют о неразвитости трудовых отношений. Единственный положительный сдвиг, отмеченный в 2007 году, – повышение ответственности администрации за выполнение обязательств, содержащихся в коллективном договоре.

С того времени методика измерения уровня развития трудовых отношений в совокупности всех входящих в нее показателей не применялась. Тем не менее, отдельные, входящие в нее показатели, являются неотъемлемой частью исследований, проводящихся в рамках мониторинга социально-трудовой сферы предприятий обрабатывающих производств Самарской области. К таким показателям относятся:

- членство в профсоюзе;
- оценка его деятельности по защите прав работников;
- степень отражения интересов работников в коллективном договоре;
- оценки работников выполнению администрацией коллективного договора;
- наличие переговорного процесса;
- вероятность трудового конфликта.

Сравнивая состояние этих показателей в различные периоды проведения наших исследований, можно судить о том, какие тенденции происходят в сфере трудовых отношений с точки зрения взаимодействия их субъектов. В статье для большинства показателей мы будем пользоваться данными, полученными в 2000, 2007 и 2012 годах.

Начнем анализ динамики этих показателей с уровня членства в профсоюзе (диаграмма 1).

Уровень членства в профсоюзе колеблется в разные периоды проведения исследований. Необходимо признать, что в какой-то степени на уровень членства в профсоюзе в процессе опроса влияло соотношение в выборке предприятий тех или других отраслей. Так, например, в химической и нефтеперерабатывающей промышленности уровень членства в профсоюзах выше, чем в легкой и пищевой. Однако, даже несмотря на это, за последние 5 лет обозначилась явная тен-

денция к снижению численности членов профсоюза на промышленных предприятиях. Исследователям удалось найти объяснение этой ситуации. Во-первых, на предприятия приходит молодежь, которая не торопится вступать в профсоюз. Во-вторых, некоторая часть работников выходят из него, разочаровавшись в его способности защищать их интересы. В целом, деятельность профсоюза не вызывает одобрения у большей части опрошенных работников (см. таблицу 1).

Диаграмма 1.

Изменение доли работников – членов профсоюза – на предприятиях обрабатывающих производств Самарской области за 2000-2012 гг. (в %)

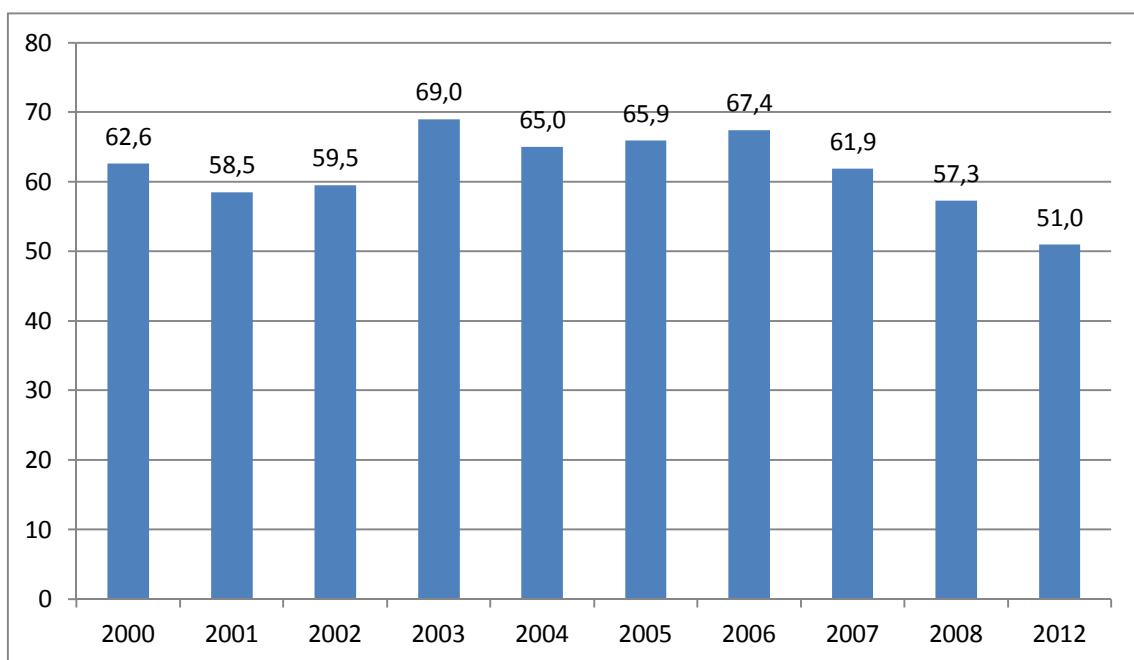


Таблица 1

**Оценка работниками влияния профсоюзной организации
на улучшение условий и оплаты их труда
(в процентах к числу опрошенных членов профсоюза)**

Оценка профсоюза	2000 г.	2007 г.	2012 г.
Оказывает влияние в той или иной мере	24,1	46,5	36,5
Не оказывает влияния	37,5	28,9	31,4
Затруднились ответить	38,4	24,6	32,1
Итого	100,0	100,0	100,0

Деятельность профсоюза по защите главных интересов работников в сфере труда – размера зарплаты и улучшения условий труда – оценивается респондентами неоднозначно. 12 лет назад (в 2000 году) только четверть опрошенных считали, что профсоюз способен их защитить. В 2007 году доля таких работников выросла почти в два раза. А в 2012 году доля сторонников положительной оценки деятельности профсоюзной организации снизилась до трети опрошенных. Еще треть работников полагают, что профсоюз не способен защищать их интересы. Остальные не могут дать оценку профсоюзу, потому что не знают о его деятельности (чуть более 30,0% отвечавших).

Но здесь необходимо отметить одну общую для анализа деятельности профсоюза особенность. Рассказывая о работе профсоюзной организации, как члены профсоюза, так и его председатель, как правило, очень редко упоминают о взаимодействии с работодателем, о попытках отстаивать достойную заработную плату, защищать трудовые права работников. Они говорят о культурно-массовой или распределительной работе: организации праздников, спортивных мероприятий, детских конкурсов и т.п. Реже – о возможности организации отдыха работников. И здесь можно сделать вывод о том, что профсоюзы не рассматриваются работниками как та сила, которая может изменить какие-либо аспекты трудовых отношений в их пользу.

Не удивительно, что у значительной части опрошенных появляется желание выйти из профсоюза. Если в 2000 году об этом сообщили 38,6% опрошенных, то в 2007 году – 45,9%, и столько же – в 2012 году. Таким образом, каждый второй работник, состоящий в профсоюзе, имеет намерение прекратить свое членство.

Тем не менее, содержание коллективного договора – документа, который заключается хоть и при участии профсоюза, но с работодателем непосредственно, работники, в большинстве своем, оценивают выше, чем работу профсоюза. Две трети респондентов считает, что коллективный договор отвечает их интересам (см. таблицу 2).

Таблица 2

**Оценка работниками соответствия действующего
на предприятии коллективного договора своим интересам
(доли ответов, в процентах)**

Интересы работников...	2007 г.	2012 г.
В той или иной мере учитываются	66,3	68,9
Не учитываются	16,7	11,1
Не знакомы с содержанием коллек- тивного договора	17,0	20,0
Итого	100,0	100,0

Однако выясняется, что каждый пятый респондент не знаком с содержанием коллективного договора. Эта доля не ознакомленных остается примерно одинаковой за последние годы исследований. Такая не информированность является не только результатом бездеятельности профсоюза, но и работодатель почему-то упускает это из своего поля зрения. Необходимо признать и слабое желание самих работников знать о своих правах и дополнительных гарантиях, содержащихся в как в коллективном договоре, так и в других документах, касающихся регулирования трудовых отношений. Сказывается традиционное отсутствие интереса к жизни предприятия, сложившаяся пассивная позиция.

Тем не менее, следует отметить, что в последнее время доля работников, не информированных о том, что на их предприятии заключен коллективный договор снижается. Так, в 2007 году она составляла 40,3% (сюда вошли те, кто прямо ответил, что не знает о том, что коллективный договор заключен – 34,1%, а также те, кто ответил, что коллективного договора нет – 6,2%). Всех этих работников можно считать не информированными, поскольку коллективный договор заключен на всех обследованных предприятиях. В 2012 году доля не информированных (и неверно информированных) составила 34,2%. Следовательно, за 5 лет доля не информированных о наличие коллективного договора работников снизилась всего лишь на 6%. Это изменение нельзя считать существенным,

В то же время в интервью с руководителями производств все чаще можно услышать, как они рассказывают о процедуре заключения коллективного договора. Руководители (и председатели профсоюза) сообщают, что проект коллективного договора обсуждается во всех подразделениях и работники вносят свои предложениями. Это дает основание полагать, что коллективный договор все в большей степени перестает быть формальным документом. Это начинают осознавать и работодатели.

В этой связи они более внимательно стали следить за соблюдением собственных обязательств. Интерес работников к тому, как выполняется коллективный договор, возрастает (см. таблицу 3).

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос: «Как Вы считаете, выполняется ли действующий на предприятии коллективный договор работодателем?» (доли ответов, в процентах)

Степень выполнения коллектического договора	2000 г.	2007 г.	2012 г.
В той или иной степени выполняется	22,1	69,3	63,6
Не выполняется	15,3	6,5	9,4
Не информированы об этом	62,6	24,2	27,0
Итого	100,0	100,0	100,0

Стабильной остается только доля не информированных о том, выполняется ли коллективный договор. Хотя нельзя не признать, что с 2000 г. она сократилась более, чем в 2 раза. В 3 раза увеличилась доля тех работников, которые считают, что администрация выполняет обязательства, закрепленные за ней коллективным договором. Если в исследованиях конца 90-х – начала 2000-х гг. мы отмечали, что коллективному договору обе стороны трудовых отношений не придают особого значения и воспринимают его как формальность, что часть работодателей заключают коллективных договор в "оборонительных целях", чтобы зафиксировать минимум своих обязанностей, то к настоящему моменту и работники, и работодатели стали уделять кол-

лективному договору более серьезное внимание. Руководители промышленных предприятий отмечали в своих интервью, что коллективный договор становится средством привлечения работников на производство. В ситуации дефицита рабочих кадров предприятия вынуждены вступать между собой в конкуренцию не только в сфере заработной платы, но и путем предоставления дополнительных материальных и социальных гарантий, значительная часть которых фиксируется в коллективных договорах. Службы по персоналу, ведя прием новых работников, обязательно подчеркивают те преимущества, которые получит работник, помимо заработной платы. Но тот факт, что почти треть респондентов все-таки находятся в неведении по поводу содержания, выполнения и ощущения благ этого коллективного договора, говорит не в пользу нормального состояния трудовых отношений в этом аспекте взаимодействия.

Следующим показателем состояния трудовых отношений на предприятиях, используемого в исследованиях, является ведение переговоров между работниками (их представителями) и работодателем. Динамика ответов работников приведена в таблице 4.

Таблица 4

Распределение ответов на вопрос: «Ведутся ли в Вашем производстве регулярные переговоры между представителями работников и руководством по выполнению коллективного договора и другим вопросам трудовых отношений?» (доля ответов, в процентах)

Состояние переговоров	2000 г.	2007 г.	2012 г.
Переговоры ведутся	41,2	36,6	39,2
Переговоры не ведутся	32,4	18,3	15,5
Затруднились ответить	26,4	45,1	45,3
Итого	100,0	100,0	100,0

На протяжении более чем 10 лет, доля работников, сообщающих о ведении переговоров с работодателем, сохраняется на уровне 40%. Изменения происходят только в соотношении долей не информированных или уверенных, что переговоры не ведутся. Следует отметить, что подразумеваются переговоры не только по поводу заключения

коллективного договора, но и по другим актуальным на данный момент проблемам. Распределение ответов свидетельствует о том, что если они и ведутся, то ведутся келейно, подальше от персонала. Поэтому знают об этих переговорах очень немногие. А на ряде предприятий фактически и не ведутся. Информированность об этих переговорах, где они ведутся – очень низка. Работники не имеют реальных возможностей делегировать защиту своих интересов какому-либо выборному органу, кроме профсоюза. Профсоюз "автоматически" является тем органом, который вступает в переговоры от имени работников, не оповещая об этом большинство своих членов. Таким образом, хоть и нельзя отрицать существование переговорного процесса, (хотя бы при заключении коллективного договора), однако переговоры не являются легитимными и регулярными (в лучшем случае – ежегодными, если колдоговор заключается сроком на 1 год). К тому же степень доверия профсоюзу как представительному органу работников низка. Поэтому и к справедливости прошедших переговоров доверия у людей нет.

Последний из анализируемых в данной статье показателей состояния трудовых отношений – вероятность трудового конфликта на предприятии. Она оценивается на основе ответов работников о том, насколько велика вероятность открытого трудового конфликта на их предприятии. Кроме того, выясняются намерения работников участвовать в возможном конфликте.

Таблица 5

**Доля работников, допускающих возможность возникновения
трудового конфликта на предприятии и личного участия
в конфликте (доли ответов, в процентах)**

	2000 г.	2007 г.	2012 г.
Допускают возможность конфликта	22,6	17,3	15,4
Собираются лично присоединиться к участникам	33,4	24,4	38,4

Доля работников, считающих конфликт вероятным, постоянно снижается, хотя и малозаметными темпами. При этом число тех, кто намеревается лично присоединиться к участникам потенциального конфликта, больше, чем тех, кто считает возможным возникновение конфликта. Они сообщают о своей готовности протестовать против несправедливости, которая относится к ним лично, но подчеркивают маловероятность открытого конфликта. И следует отметить, что доля имеющих претензии к работодателю значительна. Таким образом, снижение доли тех, кто считает возможным открытый трудовой конфликт, не означает, что устраняются причины трудовых конфликтов. Косвенным доказательством этого является постоянно высокий уровень недовольства своей заработной платой (в 2012г. – 82,9%). Снижение числа уверенных в появлении открытого конфликта связано не в последнюю очередь с осознанием слишком большой цены открытого организованного конфликта, появлением новых санкций, введенных новым Трудовым Кодексом. Не следует исключать и боязнь работников обострять отношения с работодателем, выступая организатором и участником забастовки, следствием чего может стать потеря работы. Забастовки, по замыслу законодателей, должны заменить переговоры сторон, за отсутствие которых стороны не несут наказания.

Подводя итоги анализа направленности изменений в сфере трудовых отношений на промышленных предприятиях за последнее десятилетие, следует отметить, что эти изменения имеют разнонаправленный, неоднозначный характер. В качестве отрицательной тенденции можно воспринимать снижение численности членов профсоюзов, потерю профсоюзными организациями авторитета среди работников и их неспособность выступать защитниками интересов своих членов, влиять на ситуацию в сфере трудовых отношений.

Не меняется ситуация, связанная с ведением переговоров между субъектами трудовых отношений. Доля работников, сообщающих, что такие переговоры на их предприятиях существуют, не изменяется на протяжении многих лет и составляет менее половины опрашиваемых. Отмечены некоторые положительные сдвиги в сфере коллектив-

но-договорного регулирования. Проводя такую половинчатую политику, работодатели добиваются снятия социальной напряженности у наиболее активной части персонала и пресекает любые попытки привлечения к обсуждению условий труда всего персонала предприятия.

В связи с отмеченными изменениями в области трудовых отношений на промышленных предприятиях становится невозможным однозначный ответ на поставленный ранее вопрос, какой характер носят эти изменения. Очевидно то, что качественного прорыва в состоянии трудовых отношений не намечается. Особенную остроту в современной России принимает проблема нарушения трудовых прав работников, этой теме в последнее время посвящено все больше исследований и публикаций. В этой связи еще более актуальным становится вопрос об эффективном механизме представительства интересов и защиты прав работников. Пока наемные работники как субъект трудовых отношений не приобретут не только формально, но и фактически, статус, равный статусу работодателя, до тех пор нельзя будет ожидать перехода трудовых отношений на новый этап их развития.

СУБЪЕКТНОСТЬ РОССИЙСКИХ ПРОМЫШЛЕННЫХ РАБОЧИХ: КЕЙС-СТАДИ¹

Многочисленные исследования фиксируют массовые нарушения социально-трудовых прав работников на российских предприятиях, и фактическое отсутствие полноценных субъектов защиты этих прав. Это делает необходимым изучение становления (и ее разрушения) субъектности наемных работников и анализ связи этих процессов на конкретных предприятиях с более масштабными процессами и факторами. В качестве примера мы можем назвать следующие долговременные тенденции.

1 тенденция: ухудшение качества трудового потенциала. Значительную долю людей, живущих у черты бедности, составляют т.н. "новые бедные" – работающие, но получающие зарплату, на которую нельзя удовлетворить минимальные жизненные потребности. Вместе с тем государство заинтересовано в том, чтобы затраты на воспроизведение рабочей силы покрывались за счет оплаты труда работающих, а не за счет государственной социальной помощи семьям работающих бедняков. Кроме того, растут показатели производственного травматизма и профзаболеваемости, тогда как и государство, и общество заинтересованы в нормальных условиях труда потому, что это снижает риск и тяжесть профзаболеваний и инвалидности, и, соответственно, нагрузку на пенсионный фонд.

2 тенденция: непрозрачность трудовых отношений, которая проявляется в практически повсеместном использовании неписанных, неформальных правил². Непроработанность системных, объективиро-

* © Климов И.А., 2013

¹ Текст подготовлен в рамках проекта «Российские рабочие в кризисе: потенциал субъектности и социального партнерства», грант РГНФ 10-03-00271а.

² К. Клеман. Неформальные практики российских рабочих. // Социологические исследования. 2003. №5; К. Клеман. Формальные и неформальные правила: каков оптимум? //Становление трудовых отношений в постсоветской России

ванных норм, регулирующих отношения на производстве, недееспособность институтов, призванных следить за выполнением существующих норм, вынуждает всех участников производственных отношений эксплуатировать нормы неформального общения. Непрозрачность правил трудовых отношений ведет к массовому нарушению прав работников; к напряженности и недовольству, оказывающихся латентными факторами любых трансформационных процессов.

3 тенденция: разрушение кадровой базы промышленности. Нарушения прав работников, помимо прямого результата – трудовых конфликтов в различной форме, имеют и более долговременный негативный результат. А именно – разрушение кадровой базы промышленности, люмпенизацию рабочего класса со всеми последствиями, определяющими поведение люмпена: отсутствием навыков и привычки к дисциплинированному качественному труду, к договорным отношениям, склонность к эмоциональным реакциям в ходе трудовых споров. Но государство заинтересовано в воспроизведстве социальной группы квалифицированных наемных работников, поэтому и эта тенденция работает против государства.

4 тенденция: стремление работодателей минимизировать риски, связанные с зависимостью их бизнеса от качества и количества рабочей силы. Пользуясь слабостью позиций государства в сфере социально-трудовых отношений, работодатели имеют возможность переопределять правила и практики в соответствии со своими интересами. Однако потенциал таких действий ограничен: любые трансформации и преобразования вызывают не только экономический, но и целый ряд социальных эффектов, обладающих принудительной силой и подталкивающих к признанию необходимости учитывать их при стратегическом планировании.

Все эти тенденции прямо или косвенно связаны с проблемой отсутствия полноценных социальных субъектов трудовых отношений в

/Под ред. Дж. ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова. М.: Академический проект, 2004, с. 135-192.

нашей стране³. Концепция индивидуальной субъектности наемного работника, предложенная А.Л. Темницким, не исключает, но предполагает, что индивидуальная субъектность (ценности личностного достоинства, профессиональной чести, возможностей деловых партнерских отношений с руководством и др.) является предпосылкой и условием коллективной субъектности⁴.

Для того, чтобы прояснить проблему социальной субъектности наемных работников, мы решили изложить некоторые теоретические основания этой проблемы и описать результаты ее эмпирического исследования.

Концепция социальной субъектности

В основе проблематики социальной субъектности лежит вопрос – как возникают новые формы солидарностей, способные изменять сложившуюся систему отношений (как правило, подкрепленную организационными и институциональными ресурсами) в отношении некоторой, актуальной для формирующегося сообщества проблеме или проблемной ситуации?

Субъектность, с нашей точки зрения, это совокупность характеристик коллективного агента, которые и характеризуют его способность действовать ради достижения своих целей, соотносясь при этом с требованиями и намерениями других участников взаимодействия. Сформированная субъектность предполагает, что актор способен устанавливать правила в значимой для него системе отношений и при нуждать партнеров, контрагентов или иных акторов из своего окру-

³ Климова С.Г. Условия и признаки субъектности наемных работников. //Тезисы доклада на конф. "Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества". С-Петербург, 24-26 апреля 2008 г. СпбГУ,2008, С. 94-99.

⁴ Темницкий А. Л. К проблеме становления новой субъектности рабочих//Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие [Электронный ресурс] : Материалы IV Очередного Всероссийского социологического конгресса / РОС, ИС РАН, АН РБ, ИСППИ. — М.: РОС, 2012. — 1 CD ROM. — URL: <http://www.isras.ru/files/File/congress2012/part28.pdf>. — С. 4626-4634.

жения следовать этим правилам (или хотя бы учитывать их существование) при ведении собственных дел, принятии решений или же при непосредственных контактах с представителями сообщества⁵.

Если воспринимать субъектность как некоторый «профиль» социальной общности, можно утверждать, что он способен меняться как под влиянием внутренних процессов, так и под влиянием внешних сил или ситуации. Могут существовать редуцированные формы субъектности, такие, в которых те или иные параметры либо отсутствуют, либо слабо выражены. Мы выделяем несколько параметров субъектности, подлежащих оценке при изучении конкретного случая, ситуации взаимодействия людей, в том числе на предприятии.

Социальные субъекты – это люди (один человек или группа), которые:

- Хотят (т.е. имеют образ желательного будущего и представления о способах его достижения) и могут (т.е. имеют соответствующие ресурсы) действовать ради достижения своих целей, соотносясь при этом с требованиями и намерениями других участников взаимодействия.
- Обладают суверенитетом, т.е. способны устанавливать правила в значимой для них системе отношений; и принуждать других если не следовать этим правилам, то хотя бы учитывать их при ведении собственных дел и взаимодействии с представителями сообщества.
- Идентифицируют себя со «своим» сообществом. Формирование общей идентичности — это своего рода «открытие теории», на основании которой для некоторого числа людей естественным и вполне обоснованным оказывается утверждение: «он такой же, как и я».
- Способны к внутригрупповой солидарности, т.е. член сообщества делегирует ему долю ответственности за себя и одновременно принимает ответственность за группу — ее целостность, сохранность норм и правил⁶.

⁵ Климов И. Респонсивность власти как баланс суверенитета и социальной поддержки // Социологический журнал. 2006. №3/4. – С. 69-88.

⁶ Солидаризация в рабочей среде. М., Институт социологии РАН., 1998 / Под ред. В.А. Ядова. С. 11-12.

- Имеют институционализированный статус, подтвержденный какими-то актами или процедурами (свидетельствами, договорами, выборами, и пр.).

- Имеют более или менее стабильный состав участников, разделяющих представления о целесообразности и правильности распределения функционально-ролевых позиций в сообществе.

- Имеют лидера или лидерскую группу, берущую на себя инициативу и ответственность; обладающую компетентностью относительно режимов правил и правил их трансформации (например, логика действий, пригодная для забастовки или митинга, ведет к неудачам во время работы в согласительной комиссии и содержательно неуместна во время судебного разбирательства).

- Разделяют цели сообщества и убеждение в том, что организационная структура сообщества способна их реализовывать.

- Имеют воспроизведящиеся практики, ритуалы, подтверждающие субъектность.

- Имеют партнеров и контрагентов, которые признают легитимность данного субъекта, возможность «иметь с ним дело»⁷.

Четыре иллюстрации

Судя по данным исследований рабочих⁸, экономический кризис 2009 года негативно повлиял на готовность и способность наемных работников к коллективному действию. Рабочие в подавляющем большинстве отказывались выражать протест вследствие отсутствия ключевых качеств социального субъекта. Большинство выбирали либо пассивные приспособительные стратегии, либо демонстрировали активность в рамках индивидуальных, а не коллективных стратегий. В качестве конкретных примеров для изучения особенностей субъектности наемных работников, были выбраны четыре производствен-

⁷ Анализ концепта субъектность см. И. Климов. В поисках субъекта действия / Социальная реальность. М.: ФОМ №12.-2006.- С. 92-97. <http://socreal.fom.ru/?link=ARTICLE&aid=267>.

⁸ См.: Климов И.А. Российские рабочие в кризисе: потенциал субъектности и социального партнерства // Мир России. 2013. №2 (в печати).

ных предприятия (их названия изменены). В результате удалось проследить связь между спецификой социально-трудовых отношений и типами субъектности наемных работников, существующими на данных предприятиях. На каждом проведены 9-12 интервью с представителями администрации, с руководителями профсоюзов, с рядовыми работниками⁹.

Трудовые отношения на *Сибирском релейном заводе* относятся к типу *корпоративной солидарности*, основанной на редуцированной субъектности наемных работников. Численность работников завода к середине 90-х годов сократилась с нескольких тысяч до нескольких сотен; предприятие избавилось от всей социальной инфраструктуры, составлявшей в прежние времена предмет гордости завода. Период частичного восстановления былой производственной мощности относят к 1999 году. Как только появились стабильные доходы от основной деятельности, заработали социальные программы: материальная поддержка тех, кто учится; снабжение путевками работников и их детей и т.д. Сейчас зарплата на заводе чуть ниже, чем среднегородская. Предоставлением социальных услуг работникам занимается специальная служба заместителя директора по режиму и социально-бытовому развитию. На предприятии существует традиционный, еще с советских времен профсоюз. Иногда он под влиянием ситуационных факторов начинает выполнять свои прямые обязанности – защищать интересы работников, но это лишь в рамках колдоговорной кампании. Численность членов профсоюза постоянно снижается – вновь принятые работники предпочитают обходиться без него, да и руководство не очень-то стимулирует профсоюзное членство. Хотя работа на предприятии по-прежнему считается престижной из-за стабильных и неплохих заработков, молодежь идет сюда неохотно. Существует заводская газета, призванная информировать работников о ситуации на предприятии, но она – «не о том», т.е. не отвечает на вопросы, которые реально волнуют работников. Сплоченность существует, но она формируется по семейно-дружескому типу.

⁹ Обследования проводились П.В. Бизюковым (ЦСТП), Р.Н. Абрамовым (НИУ ВШЭ), И.А. Климовым (НИУ ВШЭ).

Зафиксированы признаки, характеризующие «корпоративную субъектность»:

- идентификация с «трудовым коллективом», включая представителей работодателя;
- представления об общности интересов работодателя и наемных работников;
- преимущественно индивидуализированные, неформальные и непрозрачные стратегии разрешения конфликтов;
- фрагментарное знание правил, регулирующих трудовые отношения (например, ТК);
- индивидуализированное, фрагментарное участие в неформальных совместных практиках, отсутствие практики регулярных и гласных обсуждений ситуации на предприятии в рамках каких-либо структур.

На заводе *Уральский Дизель* мы обнаружили индивидуализированную систему трудовых отношений, когда взаимодействия как работников с руководителями, так и работников между собой формируются «один на один» (тип «бедные одиночки»). Производственно-экономической основой этого стали постперестроечные проблемы. В советское время завод был престижным, имел обширную социальную базу, строил жилье, помогал работникам получить образование как на предприятии, так и в профильных вузах города. Это давало возможность строить карьеру, а руководству сохранять квалифицированные кадры. Но усиливалось технологическое и техническое отставание, а после того, как во второй половине 80-х годов сократился госзаказ, были свернуты социальные программы. Спрос на изделия завода практически прекратился и, соответственно, начались невыплаты заработной платы и сокращения. Лучшая часть работников ушла с завода. Сменяющиеся собственники старались выжать максимум из исчезающих ресурсов завода, предприятие потеряло способность вести НИОКР, внедрять новые продукты и технологии; стало некому обслуживать дорогие станки. В двухтысячные производственная культура стала постепенно восстанавливаться, но не смогла достичь прежнего уровня. Краткий период стабильности сменился кризисом

2008 года. Вновь начались задержки зарплаты, вынужденные отпуска, работа на трехдневке, зарплата в 6 т. руб. С уходом старых работников ушла и культура передачи трудовых навыков. На фоне этого не удивительно, что нами отмечено практически полное отсутствие даже элементов субъектности наемных работников:

- нет идентификации с заводом, с профессией, с «трудовым коллективом».
- «короткие стратегии» в отношениях с персоналом, эгоистическое поведение менеджмента предопределяет отсутствие идеи общности интересов работодателя и работников.
- существующий профсоюз вызывает лишь презрение.
- индивидуализированные и непрозрачные стратегии разрешения конфликтов стимулируют представления о невозможности отстоять трудовые права.
- низкая ценность завода как места работы не приводит к массовым акциям протesta, если положение рабочих ухудшается, они переходят на другую работу.

В случае *Южного торгового порта* выявлен тип трудовых отношений, основанный на полноценной субъектности наемных работников, которая выдержала испытания и экономическим кризисом, и долговременным (с 2007г.) трудовым спором между директором и докерами по поводу системы начисления заработной платы. ЮТП входит в пятерку крупнейших в России. Численность работающих – 1200 чел. Из них 250 чел. – докеры. Существуют объективные и субъективные предпосылки к сильной субъектности работников, например, высококвалифицированный труд докеров, предполагающий коллективную организацию труда. Поэтому их практически невозможно заменить штрайкбрехерами. Оплата труда сдельно-коллективная, распределение бригадного заработка производится в соответствии с квалификацией работника и количеством отработанного времени. Докеры работают посменно, у них развита взаимозаменяемость и они являются универсальными работниками. Они самые высокооплачиваемые работники порта (20-30 тыс. руб.). С начала 1990-х годов дейст-

вует первичная организация Российского профсоюза докеров (входит 90% докеров) и традиционный Профсоюз работников водного транспорта (более половины всех работников, около 1000 чел.). Оба профсоюза тесно и конструктивно сотрудничают. Зафиксированы следующие эмпирические признаки, характеризующие развитую социальную субъектность:

- Идентификация со своей профессиональной группой и с наемными работниками порта, по отношению к которым администрация выступает как контрагент, с ней ведутся переговоры (иногда конфликтные) по поводу условий продажи рабочей силы.
- Представления об отдельности интересов работодателя и наемных работников, что не исключает общей заинтересованности в эффективности предприятия.
- Ориентация на формальные, прозрачные, законные стратегии разрешения конфликтов. Все трудовые споры, которые вели два профсоюза, проходили в рамках законных процедур.
- Наличие лидера и лидерской группы. Председатель первички РПД – молодой рабочий, не освобожденный докер-механизатор высшего разряда. Он пользуется высоким авторитетом среди всех сотрудников порта, у администрации, а также среди коллег из других портов. Он разбирается в трудовом праве, знает до деталей системы оплаты труда, обладает аккуратностью в делах, сдержан и доброжелательен. У девяти членов профкома две главные функции – участие в принятии коллективных решений и осуществление обратной связи с бригадами.
- Мобилизационная готовность к солидарным действиям. Им удается быстро не только обсуждать возникающие проблемы, но предпринимать действия. Начав в 2007г. «итальянскую забастовку» из-за невыплаты зарплаты и столкнувшись с жестким давлением со стороны работодателя и прокуратуры, профсоюз быстро перевел ситуацию в остановку работы по 142 статье ТК. Все двести докеров быстро написали заявления и одновременно их подали.

• Вовлеченность в дела профсоюза, обмен мнениями и согласование позиций. Ряд успешных акций, проведенных обоими профсоюзами 2000-х годах, закрепили у них чувство, что «мы можем отстаивать свои интересы».

• Наличие солидарной поддержки со стороны второго профсоюза (ПРВТ) и со стороны других первичных организаций, входящих в РПД. Практически все акции проходят как совместные. Весной 2010 г. краевой суд наказал профсоюзы за незаконную забастовку 2007 г. и обязал возместить работодателю потери в размере 1,3 млн. руб. РПД собирался оспаривать это решение в страсбургском суде по правам человека, но уже осенью выплатил деньги, а ПРВТ помог им с выплатой.

На *Северо-российском автомобильном заводе* выявлена ситуация, когда небольшая группа работников противостоит администрации, а весь коллектив наблюдает за борьбой. Здесь сложился поляризованный тип трудовых отношений, основанный на сформированной субъектности небольшой части работников при определенном дистанцировании большинства рабочих. На заводе работают 8,5 тыс. человек. Доля ИТР примерно 15%. Средний возраст персонала на заводе — 30 лет. Доля женщин на производстве — около 40%. В коллективе высокая текучесть кадров. Ее главная причина, по мнению профлидеров — низкая зарплата, неудовлетворительная организация труда и тяжелые условия труда. В кризис сократился объем выпуска автомобилей, и на предприятии сокращалось время работы и увольнялись работники.

Среди высшего руководства, включая собственников, немало выходцев из военных. Это определяет стиль управления — жесткий и авторитарный, что постепенно стало распространяться и на средний уровень управления, состоящий из специалистов машиностроителей. Не случайно, что создание профсоюза привело к жесткому конфликту с администрацией. Она первоначально не обратила внимания, но когда профсоюз обратился с предложением заключить колдоговор, появилась реакция — агрессивная, направленная на уничтожение профсоюза.

На протяжении 2007-9 гг. с руководством и администрацией шла «горячая война». Профсоюз сумел зарегистрироваться только после того, как вмешались международные профорганизации, которые обратились к центральным органам прокуратуры. Но на коллектив оказывалось давление, организованы нападения на лидера профсоюза и активистов. Профсоюз СевРАЗа является членской организацией Межрегионального профсоюза работников автомобилестроения. Первоначально в профсоюз вошло около 250 человек. Сейчас – менее ста. В профсоюзе самым действенным способом отстоять свои интересы считают суд. Профсоюз восстанавливал своих членов, добивался выплаты компенсаций, индексации потерянного заработка, инициировал несколько десятков судебных дел, большинство из которых были выиграны.

На СевРАЗе сложилась ситуация, когда работники выражают поддержку в неформальной обстановке, но на более серьезные шаги не решаются: служба безопасности ведет особый контроль и за активистами, и за теми, кто с ними общается. Но, несмотря на это, работники обращаются к активистам за советами. В целом, это классический альтернативный профсоюз. Главная проблема в том, что он занят исключительно борьбой за существование и взаимодействует с администрацией только через внешних акторов из-за позиции администрации, исключающей любые формы равноправного диалога с работниками. Учитывая, что суд и прокуратура «играют» на стороне работодателя, в ближайшей перспективе профсоюз не сумеет значительно нарастить свою численность. Более того, последние изменения в законодательстве, позволяющие увольнять неосвобожденных лидеров на общих основаниях, означают, что часть активистов будет выдавлена с предприятия. Тем не менее, скрытая поддержка коллектива не дает профсоюзу исчезнуть.

Выводы

1. Описанные нами случаи по ряду существенных параметров похожи на те, что были выявлены коллективом исследователей Инсти-

тута Социологии РАН в 2001-2003 гг.¹⁰ Это значит, что зафиксированные тогда тенденции исчезновения либо существенного редуцирования субъектности наемных работников сохраняются. Менеджмент предприятий и государственный аппарат становится все более консолидированным и умелым в противодействии попыткам наемных работников сформировать коллективную субъектность. Тем не менее, случаи сохранения и развития социальной субъектности работников существуют и доказывают свою эффективность.

2. Там, где рабочие имели достаточно ресурсов для того, чтобы не только осознать собственную субъектность, но создать и сохранить соответствующие регулярные практики (формальную организацию, переговоры с представителями работодателя и потенциальными союзниками, функции, ориентированные на защиту интересов своих членов, систему правил собственной деятельности), они имеют больше шансов защитить свои права. Однако полноценная способность к коллективному действию имеется в весьма немногих секторах производства (как правило, там, где работники имеют ресурс профessionальной незаменимости и умело его используют). Для большинства российских предприятий типична ситуация редуцированной субъектности. Это значит, что некоторые конструктивные элементы присутствуют (например, такой важный элемент субъектности как идентификация с наемными работниками, а не с "трудовым коллективом" уже распространена достаточно широко), но другие – либо выражены очень слабо, либо не выражены совсем (наличие организационной структуры). Организации, ориентированные на защиту интересов работников, могут появляться в ситуации конфликта, но, просуществовав некоторое время, имеют тенденцию рассыпаться и исчезать.

Иногда, под давлением наемных работников и под влиянием ситуационных факторов, «традиционные» профсоюзы начинают выполнять свои прямые обязанности – представлять и защищать интересы работников. Эта ситуация, как показывают наши исследования, опти-

¹⁰ Становление трудовых отношений в постсоветской России //Ред. Дж. Де Барделебен, С. Климова, В. Ядов. М., ИС РАН, Карлтонский университет, УКГФ. 2004.

мальна для становления полноценных трудовых отношений, поскольку такие организации укоренены в производственной среде, имеют навыки взаимодействия с представителями работодателя. Однако, по факту такие случаи относятся к ситуации редуцированной субъектности, поскольку профсоюз часто совмещает прежние и новые функции, стремясь занимать позицию посредника, медиатора между работодателями и работниками, нежели последовательным защитником интересов последних. Нередки случаи, когда функции защиты интересов наемных работников берут на себя не профсоюзы, а другие субъекты (совет бригадиров, представители внешних общественных организаций или политических партий), но поскольку они не имеют законных оснований для выполнения именно этих функций, их помочь наемным работникам оказывается эпизодичной, ситуативной и ограничивается чаще всего консультациями.

3. Понятие социальной субъектности оказывается очень важным в аналитическом плане. Оно позволяет избегать описания социальных процессов без действующих лиц, лишь как воплощение безличных закономерностей. Если в обществе нет способных к соперничеству или борьбе субъектов, социальных групп, акторов, динамичность его развития как целостного организма, а также эффективность решения возникающих проблем оказываются крайне низкими. Для того чтобы стать полноценным социальным субъектом, группа должна участвовать в «диалектике контроля» (в терминах Энтони Гидденса) – то есть уметь оказывать влияние на тех партнеров и контрагентов, которые имеют влияние на нее саму. Если бы «диалектики контроля» не существовало, общества потеряли бы свою трансформационную динамику – ведь структурам жизненно необходимо «питаться действиями» (выражение Маргарет Арчер), которые не только их трансформируют, но главное – оживляют. Соответственно, для участия в «диалектике контроля» социальным субъектам необходимы *несимметричные социальные ресурсы* (например, солидарность), и их поиск и актуализация напрямую связаны с мобилизационными и рефлексивными возможностями общества.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ: ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ ДВУХ ПОСЛЕДНИХ ДЕСЯТИЛЕТИЙ

Современное общество предполагает качественное изменение природы трудовых отношений. Для большинства людей труд из обязанности или средства для поддержания условий для жизни, становится важнейшей ценностью и даже целью существования. Имея практически полную свободу в выборе профессии, человек может найти ту сферу деятельности, к которой он склонен более, чем к другим, что гарантирует внутреннюю мотивацию к занятию, которое тебе удается. Важно, что выбирая профессию, человек осуществляет и выбор образа жизни, режима организации труда, среды общения, что значимо, поскольку позволяет учесть психологические и социальные особенности личности. Как итог, преодоление большинством людей процесса отчуждения труда, осознанная активность в достижении максимума его результатов и, как следствие, повышение собственно-го социального статуса. Представляется, что, характеризуя современное общество, можно говорить, что ни принадлежность к высшим социальным сословиям, ни собственность, а именно первенство в труде формирует социальный статус. Изменения в природе труда предполагают обновление социальных институтов, его регулирующих.

Как известно, социальные институты, во-первых, закрепляют базовые условия для поддержания порядка через регулирование социальных конфликтов и, во-вторых, создают условия для развития общества в виде роста производства и расширения социального капитала (через образование, воспитание культурных ценностей, формирование профессиональных навыков и т.д.).

В современных условиях трудовые отношения строятся на возрастании роли индивида как активного участника социума, как полномочного владельца своих способностей и интенций к трудовой ак-

* © Меньшикова Г.А., 2013

тивности¹. При этом параллельно с институтами свободы должны функционировать институты, мотивирующие направленность труда на социально значимые профессии и виды деятельности. Представляется, что система экономической мотивации, созданная рыночной экономикой, должна уступить место социальной, в виде удовлетворенности индивидов от принесенной ими пользы обществу, а соответственно – не зря прожитой жизни.

Институциональная теория предполагает выделение уровней институционализации, отражающих многообразие форм и методов национального регулирования социальных процессов, их взаимообусловленность как особенностями национальной культуры, так и сложившейся системой механизмов управления. Так, при идентификации явлений как социального института исходят из трех обязательных критериев. Во-первых, они выполняют важные социальные функции: поддерживают порядок, сглаживают конфликты и т. д. Во-вторых, – имеют длительную историю функционирования, в ходе которой могли частично видоизменяться, в сравнении с исходным образцом, адаптируясь к изменениям внешней среды. В-третьих, распространены в культуре нескольких народов. Чем выше социальная значимость, длительнее история (с многообразием вторичных форм воплощения) и больше масштабы распространения, тем ближе рассматриваемый вид практики управления к уровню института. Единичные примеры, появившиеся недавно, целесообразнее идентифицировать как единичную социальную практику, а промежуточный вариант — как социальную технологию. Все они — разные уровни институциональных образований.

Идентификация конкретных видов управленческих практик терминами: социальный институт, технология или единичная практика — допускает субъективный характер, отражая специфику подхода исследователя, особенности механизма управления в стране и т.д. При-

¹ Понятно, что при этом появляются лагуны - области нерациональной жизнедеятельности, которые не регулируются ни обществом, ни рынком, но достаточно богатый современный социум может себе их позволить ради высоко эффективной деятельности свободных профессионалов.

ведем пример: высшее образование при предприятии. Для США это распространенная практика, существующая длительное время, соответственно, ее можно определить как социальную технологию. Представляется, что институтом ее можно будет назвать тогда, когда доля обучающихся при предприятии будет значима (хотя бы треть). Для нашей страны оно лишь формируется, поэтому его можно характеризовать как социальную (институциональную) практику. Там, где уровень институционализации определить сложно (или не так важно), правильнее говорить об институциональных формах (образованиях).

Противопоставляя эффективность функционирования отдельных институциональных форм как механизмов управления социальными процессами в разных странах, представляется целесообразным распространить на них понятие «сдержек-противовесов», используемых в политических науках. Этот термин для характеристики способа взаимодействия общества и правительства с целью повышения эффективности управления был описан Ф.Гуднау². Преимущество такого подхода заключается в признании взаимозависимости между институциональными формами (а), их предопределения национальными традициями (б), ситуацией или обстоятельствами (в) и т. д. Он позволяет объяснить, почему формы управления трудовыми отношениями, эффективно действующие в одной стране, оказываются мало эффективными в другой. Рассматривая институциональную систему управления как противостояние технологий принуждения и свободы, можно предположить необходимость поддержания их структурной сбалансированности.

В таблице 1 сделана попытка систематизации институциональных технологий, регулирующих трудовые отношения, причем цель ее – не в выявлении всего диапазона, а в выработке социологического ракурса. Для полноты изложения обозначим и другие типологии институциональных форм регулирования труда:

- по субъекту: государственные, общественные, ассоциативные, отраслевые, внутрифирменные;

² Frank J. Goodnow, “Politics and Administration” in Jay M. Shaft Ritz, ed. Classics of Public Administration, Fourth Edition (1997).

- по объекту: трудовые отношения в государстве или его сегментах (отрасли или регионе), внутри предприятия, рабочее место;
- по функциям: повышение трудовой активности, развитие инновационной направленности, рост качества продукции и обслуживания, сглаживание конфликтов в распределении доходов, преодоление отчуждения труда и др.;
- по методам: экономическая мотивация, законодательные нормы, психологическое воздействие, социальное регулирование и др.;
- по направлениям: регулирование занятости (собственных работников и иммигрантов), стимулирование, снижение конфликтов (между трудом и капиталом, между трудовыми и посредническими доходами, между заслуженными и незаслуженными доходами, между собственными работниками и иммигрантами, между мужчинами и женщинами, между работниками разных профессий и сегментов занятости) и т.д.;
- по методам регулирования: прямое и косвенное воздействие;
- по степени распространения: цивилизационные (международные), национальные и локальные;
- по длительности существования: многовековые нормы (разделение труда, оплата как способ мотивации, увольнение как наказание) и современные: гибкая занятость, нематериальные формы поощрения, основанные на формировании социального статуса (место для стоянки автомобиля, допуск к участию в выработке управленческих решений, приглашение к работе в экспертных группах и.т.д.);
- по целевой направленности: стержневые — производственные и периферийные — образование, наука, участие в государственном (локальном) управлении социумом..;
- по социальной значимости: социальные институты, технологии, способы и практики.

Таблица 1

**Систематизация социальных институтов,
регулирующих трудовые отношения, на современном этапе**

Базовые типы институтов	Конкретизация функции регулирования труда	Конкретизация институциональных форм
1. институты поддержания порядка	1. сглаживание социальных конфликтов; 2. поддержание роли труда как первичной ценности; 3. поддержка отечественного производства как основы национальной занятости; 4. понимание процессов, происходящих в трудовой и производственной сфере 5. защита иммиграции как сегмента рынка труда с не-привлекательными, но необходимыми видами работ; и др.	1. институты инфорсмента ³ за соблюдением норм трудового законодательства; 2. развитие международного и национального трудового законодательства; 3. регулирование занятости и минимально размера оплаты труда с учетом отраслевых и территориальных особенностей; 4. совершенствование школьного обучения и профессиональной подготовки; 5. формирование институтов, организующих информационный мониторинг процессов, происходящих в труде и на производстве; 6. введение налогов, защищающих производителя перед посредником; 7. развитие бирж труда (агентств занятости) с расширенными возможностями по переобучению; 8. организация и регулирование иммиграции и др.
2. институты развития	1. либерализация общества и развитие самоуправления; 2. международное сотрудничество и кооперация научного и образовательного процесса; 3. повышение самооценки работников-производителей товаров и услуг; 4. увеличение роли науки как фактора инноваций, условия создания креативной среды; 5. создание перспективной молодежной политики; 6. сдерживание эмиграции и др.	1. всемерная поддержка государством национального производства: налоговые льготы, субсидии для реконструкции производства, гос. заказы...; 2. развитие системы образования, адекватного современным требованиям; 3. развитие науки (во всех ее областях); 4. законодательное закрепление гибких форм занятости;

³ Инфорсмент — новый и широко применяемый в зарубежной науке термин, обозначающий действенность контроля (в данном случае за соблюдением установленных государством в ТК норм и правил).

Понятно, что все элементы институциональной системы, регулирующей трудовые отношения, в рамках статьи описать невозможно, поэтому остановимся на основных, стремясь отразить при этом общемировые и российские проблемы: международном законодательстве о труде (1); соотнесении ТК и КЗОТ (2); демотивации производства и труда в России (3); структуре образования, его качестве и объеме финансирования (4); уровне развития науки и современного производства в мире и России (5).

1. Существует целая система международных договоров, касающихся трудовых отношений. Их совершенствованием, контролем за внедрением в практику управления разных стран руководит Международная организация труда (МОТ) (см. табл.2).

Таблица 2

Краткая информация об основных международных законах и МОТ

Название закона	Даты его принятия	Основные положения
1. МОТ	Создана в 1919г., (Версаль) как структурное подразделение Лиги Наций	регулирует взаимодействие работника и работодателя под контролем государства. В 2012 г. в ее состав входили 185 государств;
2. Устав МОТ	1944г.	сформулированы цели, задачи и базовые принципы МОТ;
3. Конвенция о политике в области занятости	1964, № 122	проводила главной целью МОТ содействие «полной, продуктивной и свободно избранной занятости»;
4. Конвенция о содействии коллективным договорам	1981, . №154	определена роль «коллективных переговоров» как обязательного института, защищающего права трудящихся;
5. Конвенция о содействии занятости и защите от безработицы	1988, №168	обязывает каждое государство по мере возможности: а) помогать безработным, выплачивая пособия, организуя переобучение, создавая службы занятости. б) стремиться к увеличению пособий, продолжительность их выплаты, в) охватить безработных медицинским страхованием;
6. О защите прав трудящихся-мигрантов	1990, № 188	обязала государства содействовать созданию «нормальных, справедливых, гуманных и законных условий работникам-мигрантам и членам их семей»

В целом МОТ направляет работу государств на достижение ими следующих обязательных стандартов: свободу ассоциаций и собраний, поощрение коллективных договоров работников (их профсоюзных организаций) и администрации, запрет принудительного труда, равенство в возможностях и способах социальной защиты, а также защиту детского и подросткового труда. Эти права создают условия для жалоб работников на бездействия своего правительства. Они постоянно совершенствуются, отражая появление новых аспектов, например, внедрение гибкой занятости, рост конфликтов с мигрантами и др.

2. В нашей стране основным документом (социальным институтом), закрепляющим отношения в трудовой сфере является Трудовой Кодекс (ТК), заменивший собой в феврале 2002 г. прежний Кодекс Законов о труде (КЗоТ). Необходимость замены была очевидна — нужно было законодательно закрепить новые — рыночные принципы регулирования трудовых отношений.

Для оценки эффективности «новых правил игры» в 2002 и 2003 гг. Центром трудовых исследований ГУ ВШЭ (совместно с ВЦИОМ им. Ю.Левады) были проведены два исследования⁴. В их рамках было опрошено 600 руководителей промышленных предприятий, которые должны были подтвердить наличие значимых изменений среди возможных: создание постоянных и временных рабочих мест (1), ликвидацию рабочих мест (2), движение рабочей силы (3), использование рабочего времени (4), величину трудовых издержек (5). Исследование выявило, по признанию Р.И. Капелюшникова и В.Е.Гимпельсона (его руководителей), что общее отношение работодателей к ТК было слабо негативным, т.е. отрицательные оценки преобладали над положительными (1); свыше половины руководителей оценивали изменения, по сравнению с КЗоТ, как малозначительные и практически неощущимые (2). Анализируя ситуацию на обследуемых предприятиях, уче-

⁴ См. Р.И. Капелюшников, В.Е.Гимпельсон Трудовой Кодекс: изменил ли он поведение предприятий. М,2004.

ные не выявили сдвигов в реальном поведении предприятий на рынке труда. Изменения в управлении сопоставлялись с характеристиками предприятий, включая размер, форму собственности, отрасль и регион, оценку финансово-экономических результатов деятельности, ситуацию на внутреннем рынке труда (укомплектованность кадрами, уровень текучести рабочей силы), уровень инфорсмента.

Общие итоги исследования: все руководители были достаточно полно ознакомлены с новым ТК, хотя и не всегда могли оценить его выгоды и издержки. Уровень их «послушания», т.е. готовности соблюдать требования не показал зависимости ни с размером предприятия или его возрастом, ни с формой собственности, но четко прослеживалась зависимость его от двух факторов: уровня финансового благополучия и остроты кадровых проблем. При хорошем экономическом состоянии и при нормальной укомплектованности кадрами тенденция действовать в обход ТК практически отсутствовала. В целом особых новаций в организации трудовой деятельности выявлено не было. Едва ли не единственной сферой, по мнению Р.И. Капелюшникова, В.Е.Гимпельсона, где все же проявились реальные изменения, стало развитие найма по срочным договорам. Руководители предприятий жаловались на рост «бюрократических» издержек, связанных с оформлением отчетности.

3. На основании описанных выше исследований, была получена информация, отражающая не только переход от КЗоТ к ТК, но и характеризующая степень жесткости в управлении трудом в России при переходе от планового управления к рыночному.

Прежде всего, следует отметить, что, по мнению зарубежных исследователей, уровень гибкости – жесткости институтов трудового регулирования должен быть оптимальным, т.е. что «избыточность» защиты приводит к целому ряду негативных последствий. Во-первых, возлагая дополнительные обязательства, институты регулирования повышают стоимость рабочей силы, что, соответственно ведет к сокращению спроса, а, следовательно, и к безработице. Во-вторых, ища и не найдя законного способы решения проблем, предприниматели

формируют теневые сегменты. В-третьих, жесткость контроля инициирует временную (гибкую, срочную) занятость. В-четвертых, сдерживается прием на работу новых лиц, что тормозит обновление рабочих мест и внедрение инноваций.

Российское предпринимательство в полной мере в начале ХХI в. обнаружило все названные тенденции, но выявило еще и новую. В нашей стране даже базовые сегменты хозяйствования, которые обязаны подчиняться требованиям законодательного регулирования, включая государственный сектор, игнорируют ТК, зная слабость механизма принуждения (инф ormсmenta).

В нашей стране, таким образом, складывается особая модель рынка, что проявляется в следующем. Во-первых, – это примитивный (дикий) рынок, подрывающий сам себя в виде дискредитации договорных отношений, препятствующих стратегическому (перспективному) планированию и управлению, создающий неопределенности, основанные на информационной непрозрачности отношений. Во-вторых, сфера труда выпадает из рыночного регулирования, поскольку отсутствует свобода перемещения работников по регионам, их рыночная конкуренция между собой. В-третьих, отсутствие законов, уравнивающих затраты и риски производителей и посредников, замедляет развитие производства, ухудшает качество производственных фондов, снижает конкурентоспособность производства, инновационные характеристики продукции. Понятно, что данные выводы носят абстрактный характер. Нужны массовые исследования, охватывающие разные сегменты хозяйствования и регионы, проводимые разными методами и разными школами, а у нас не было проведено практически ни одного⁵.

4. Существенные изменения, произошедшие в механизме управления, равно как и выход нашей страны на международный уровень, ставят вопрос о качестве рабочей силы, уровне ее профессионального

⁵ Назовем единичные работы, в которых освещаются особенности российского рынка труда: Gimpelson V. The Politics of the labour Market Adjustment (the case of Russia)// Kornai J., Haggard S., Kaufman R. Reforming the State: Fiscal and Welfare Reform in Post-Socialist Countries, 2001; Gimpelson V.Treisman D. Fiscal Games and Public Employment//World Politics, 2002, vol. 54 , 2

и социального капитала, т. е. о качестве образования. Международные исследования, проведенные З.Бэрроу и Й.-В.Ли по 146 странам мира, оценивающие количественные параметры, показывают достойное место российской системы (см. таблицу 3).

Таблица 3

**Образовательный уровень населения
в различных странах мира, 2005⁶**

	Среднее число накопленных лет обучения		ВВП на душу населения 2005 г., тыс .долл. США
	У населения, старше 15 лет.	У населения, старше 25 лет.	
Франция	9,88	9,79	30,7
Германия	11,85	12,24	31,4
Япония	11,16	11,12	30,3
Великобритания	9,21	8,85	32,3
США	12,09	12,45	41,9
Чехия	12,75	13,09	20,4
Польша	9,69	9,70	13,8
Бразилия	7,17	6,60	8,5
Китай	7,62	7,05	4,1
Индия	4,68	3,98	2,2
Россия	10,67	10,70	11,9

Принадлежность России к числу самых высокообразованных стран мира еще более наглядно подтверждается показателями образовательной структуры населения, также составленной по данным зарубежной статистики (см. таблицу 4).

Благоприятные для России количественные показатели актуализируют внимание на качественных характеристиках. Они, как известно, оцениваются двумя методами. Первый – условно называют «затратным» – оценивает качество образования индикаторами на входе, например, размером финансирования (см. таблицу 5). Второй – «результатный» – использует оценки, получаемые студентами на выпускных экзаменах, либо на сравнительных внеплановых итоговых тестах.

⁶ Российский работник: образование, профессия, квалификация. М,2011.
С. 33

Таблица 4

Образовательная структура населения в возрасте 25-64 лет, 2003⁷

Страны	Все население		Занятое население	
	Доля лиц, имеющих образование выше среднего проф.	Доля лиц, имеющих высшее образование	Доля работников, имеющих образование выше среднего проф.	Доля работников, имеющих высшее образование
Франция	64,9	23,4	71,0	26,9
Германия	83,4	24,0	88,0	28,6
Япония	83,9	37,4	85,7	39,8
Великобритания	65,1	28,0	74,2	33,7
США	87,5	38,4	90,4	42,2
Чехия	86,4	12,0	91,8	14,3
Польша	48,3	14,2	62,4	22,3
Бразилия	29,5	8,2	-	-
Китай	-	-	-	-
Индия	-	-	-	-
Россия	89,4	56,9	93,7	63,8

Таблица 5

Расходы на образование (в долях ВВП) по уровням образования, 2006, в%

Страны	Расходы на образование, % ВВП		Расходы на образование в расчете на одного учащегося по отношению к ВВП на душу населения		
	все	государственные	начальное	среднее	высшее
Франция	5,9	5,5	18	30	37
Германия	4,8	4,1	16	23	40
Япония	5,0	3,3	22	26	42
Великобритания	5,9	5,2	23	26	45
США	7,4	5,0	22	25	57
Чехия	4,8	4,2	15	24	36
Польша	5,7	5,2	25	23	35
Бразилия	-	4,9	17	16	109
Китай	-	-	-	-	-
Индия	-	-	-	-	-
Россия	4,7	3,9	11	18	32

⁷ Там же, с.35

Для оценки «результатных» показателей качества мировая наука использует контрольные (тестовые) работы по дисциплинам. Россия участвует в системе сравнительной оценки знаний школьников (см. таблицу 6), но не участвует в тестировании студентов (выпускников). Приведенные данные показывают, что из 77 стран, участвовавших в оценивании, Россия заняла 28 место по среднему баллу (встав, практически, на один уровень с США и Китаем, но отстав от Тайваня, Японии и Южной Кореи), по доле аутсайдеров — 32 место и 29 — по числу лидеров.

Таблица 6

**Обобщенные оценки качества школьного образования
по математическим и естественно-научным дисциплинам,
по странам мира⁸**

	Средний уровень, баллы	Доля аутсайдеров, в %	Доля лидеров, в %
Франция	504	7,4	8,3
Германия	496	9,4	10,5
Япония	531	3,3	16,8
Великобритания	495	7,1	8,8
	490	8,2	7,3
США	511	6,9	12,2
Чехия	485	16,2	9,9
Польша	364	66,2	1,1
Бразилия	494	6,5	8,3
Китай	428	7,8	1,3
Индия	492	11,6	8,1
Россия			

Итак, анализ таблиц, позволяющих получить представление об институте образования как факторе формирования социального капитала работника, показывает, страна неуклонно теряет свои преимущества (в дореформенный период она входила в число лидеров) из-за пассивности государства в вопросах финансирования и организации патронажа за образовательной системой. Что касается качества вузовской подготовки, которое не нашло адекватного оценивания зарубеж-

⁸ Данные табл. и информация по ее анализу заимствована из «Российский работник: образование, профессия, квалификация. С.52-53.

ными исследователями, то вряд ли можно ожидать его высоких оценок. Работники вузов (преподаватели) признают, что до 70% студентов дневных отделений вынуждены подрабатывать, они хуже, чем в прежний период, посещают занятия, поэтому не всегда соответствуют требованиям профессиональной подготовки.

5. Одним из базовых факторов, предопределяющих трудовые отношения, является инновационный характер производства. Он не просто отражает рыночное требование к конкурентоспособности производства, но и формирует нового работника, инициирует создание инновационной среды. Приведем данные зарубежных специалистов⁹. Известно, что мировой рынок высокотехнологичной продукции делится на 50 макротехнологий. США контролирует — 20-22, Германия — 8-10, Япония -7, Великобритания и Франция по 3-5. Россию относят к странам, которая не владеет ни одним. Доля ее на этом рынке составляет 0,3-1% Несколько лучше позиции нашей страны на рынке вооружений, где мы производим около 17% продукции (США — 43, Германия – 9, Великобритания -7. Франция и Китай по 4).

Рассматривая науку и научные исследования как социальный институт, участвующий в формировании трудовых отношений, покажем его некоторые современные количественные параметры. По данным на 2007 г. в России насчитывалось около 4000 научных организаций, половина их (2000) были государственными, большая часть из которых (21%) входила в состав РАН. За период с 1997 г. по 2007 г. произошло их резкое уменьшение при параллельном сокращении науки в вузах и университетах. Расходы на науку за период с 1990 по 2001 г. уменьшились более, чем в 2 раза. Если развитые страны расходуют на науку в среднем 3-5% бюджета (США — 6-7, Франция, Германия, Великобритания — 4-5%), то Россия в 2003г. — 1,28% при рекомендациях Всеобщего международного экономического совета — 1,6%. Разрушение науки проходит по всем проявлениям: страна практически не производит новой (отечественной) продукции, в производстве

⁹ Патырбаева К.В. Особенности современной формы труда и работник нового типа. Пермь,2011, с.138-139

внедряются новые лишь зарубежные технологии, почти полностью ликвидирована система прикладных институтов. Общественность не может оценить происходящего, поскольку информация практически не собирается, социальные исследования не финансируются.

Подводя итог описанию институтов регулирования трудовых отношений, попытаемся оценить общую ситуацию с уровнем и направлением социальных конфликтов в стране. Из-за отсутствия фундаментальных (или хотя бы массовых) научных разработок в области социальной сферы их практически невозможно выявить, а соответственно и предусмотреть меры по сглаживанию.

Современная мировая наука выделяет два типа основных противоречий: между производством и посредниками, а также между трудом и капиталом. Учитывая, что данная проблематика не относиться к числу востребованной (полезной, прибыльной), опыт зарубежных коллег мало изучен и плохо публично представлен. Так, при обилии переводной литературы по управлению, лишь в отдельных изданиях, фрагментарно описываются классовые конфликты.

Проследим остроту конфликтов через сопоставление доходов работников и прибыль предприятий, воспользовавшись данными государственной статистики по структуре расходования добавленной стоимости. Таблица 7 показывает существенное доминирование прибыли над заработной платой (в добавленной стоимости) в таких производственных отраслях, как добыча полезных ископаемых, сельское хозяйство и торговля. В строительстве и промышленности они примерно одинаковы, что связано с трудоемкостью этих отраслей. Бюджетный сектор финансируется государством, соответственно, не является показательным. Другой вывод из данной таблицы – во внебюджетном секторе в структуре созданного продукта крайне низок размер налогов (понятно, то в добыче ископаемых налог включает еще и ренту), что свидетельствует о низкой эффективности государственного управления.

Таблица 7

**Динамика доходов по видам экономической деятельности,
составленная по национальным счетам¹⁰**

	2003г.				2009г.			
	Вал.добр. стоимость	Оплата труда	Налоги	Прибыль	Вал.добр. стоимость	Оплата труда	Налоги	Прибыль
Сельское х-во, рыболовство	100,0	28,6	-1,4	72,2	100,0	24,8	-1,3	76,5
Добыча ископаемых,	100,0	33,0	45,4	21,6	100,0	18,4	29,3	52,3
Промышленность	100,0	52,8	2,5	44,7	100,0	44,1	5,0	50,9
Строительство	100,0	40,7	6,0	58,7	100,0	51,9	3,8	44,3
Торговля	100,0	11,3	1,2	77,5	100,0	26,7	1,3	72,0
Гостиницы, рестораны	100,0	37,3	1,0	61,7	100,0	37,2	0,7	62,1
Транспорт, связь	100,0	41,9	3,2	54,9	100,0	41,3	2,6	56,1
Финансовая деятельность	100,0	46,4	5,5	48,1	100,0	43,6	4,5	51,9
Недвижимость	100,0	29,4	2,2	68,4	100,0	37,7	9,8	52,5
Гос. управление, армия, соц. страхование	100,0	95,0	0,1	4,9	100,0	95,6	0,4	4,0
Образование	100,0	90,3	0,1	9,6	100,0	92,2	0,1	7,7
Здравоохранение	100,0	82,9	0,2	16,9	100,0	89,7	0,1	10,2
ЖКХ	100,0	66,2	-0,01	33,8	100,0	64,1	1,6	34,3
Итого	100,0	40,8	4,5	54,7	100,0	43,4	4,5	52,1

¹⁰ Система национальных счетов. Росс.стат.ежегодник. 2010, с.330-331 (В таблице некоторые отрасли были укрупнены, а абсолютные цифры пересчитаны в относительные — проценты).

Статистика, основанная на национальных счетах, позволяет выявить скрытые формы движения теневых финансовых потоков, например, скрытую заработную плату (см. таблицу 8).

Таблица 8

Соотношение между скрытыми и легитимными формами оплаты труда¹¹

	2003г.	2005г.	2007г.	2009г.
Доля скрытой оплаты к легитимной, в %	31,6	38,5	40,2	30,2

Итак, обобщая сказанное, можно признать, что Россия отказалась от планового управления, перешла к рыночному, но общество в лице государства пока мало озабочено созданием адекватных социальных институтов, равно как и механизмов их инфорсмента в практику. В стране обнаружился особый тип основного конфликта, свойственный не развитым, а развивающимся странам: между трудом и коррупционно-посредническим капиталом. Государство вместо создателя социальных институтов, защищающих население страны, его работников и предпринимателей, превратилось в их тормоз. Оно всячески сдерживает и развитие науки, как силы ему противостоящей. Особенно это касается исследований трудовых отношений, которые могли бы показать реальное положение дел.

¹¹ Там же, с. 330-331, таблица составлена путем соотнесения теневой и легитимной оплаты труда (в%)

РОССИЙСКИЕ И ИНОСТРАННЫЕ РАБОТНИКИ: ОСОБЕННОСТИ НЕФОРМАЛЬНОГО НАЙМА

Данная статья посвящена одной из составляющей современной неформальной занятости – неформальной занятости наемных работников. Наше понимание неформального найма лежит в рамках так называемого «легалистского» подхода. В этом случае неформальная занятость определяется с точки зрения того, в какой мере фирмы или индивидуумы следуют установленным формальным правилам и законодательным нормам, касающимся использования и оплаты труда [5]. Другими словами, классификация рабочих мест (как формальные или неформальные) зависит от степени их подчинения действующему режиму регулирования [2; 3]. Ключевым признаком неформальности найма является отсутствие формального (письменного) контракта, в котором констатируется факт наличия трудовых отношений между конкретным работником и работодателем. При этом контракт понимается расширительно и может существовать в различных, предусмотренных законом формах – трудовой договор (срочный или бессрочный), гражданско-правовой договор, запись в трудовой книжке, приказ о приеме на работу на основании личного заявления работника. Таким образом, неформальный наем – это занятость, при которой наличие фактических отношений найма не задокументировано работодателем.

С точки зрения секторальной принадлежности предприятий, на которых заняты неформальные работники, последних можно разбить на две группы: 1) неформальные наемные работники предприятий формального сектора; 2) неформальные наемные работники неформального сектора, т.е. некорпорированных предприятий и домохозяйств. Объектом нашего исследования выступали российские и иностранные работники, относящиеся к первой группе, т.е. наемные ра-

* © Варшавская Е.Я., 2013

ботники, занятые неофициально на предприятиях и в организациях, имеющих статус юридического лица. Цель работы состояла в анализе масштабов и основных характеристик неформальной занятости по найму российских и иностранных работников, когда она выступает в качестве основного места работы. Наш выбор определялся, по крайней мере, двумя обстоятельствами. Во-первых, неформальная занятость в корпоративном секторе экономики незаслуженно обойдена вниманием российских исследователей, основная часть работ которых посвящена анализу занятости в неформальном секторе [например, 1]. Во-вторых, в работах, посвященных вопросам неформальной занятости, последняя рассматривается как занятость российских работников. Несмотря на широкую распространенность неформальной занятости среди мигрантов, в отечественной литературе отсутствуют исследования (во всяком случае, они нам не известны), в которых проводился бы ее анализ вообще и сравнительный анализ с российскими работниками в частности.

Эмпирической основой работы являются данные двух исследований: Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (далее – РЭМЗ)¹ и социологического опроса, посвященного анализу миграционного профиля, проблем адаптации и интеграции мигрантов, проведенного АНО Центр этнополитических и региональных исследований для нужд НИУ «Высшая школа экономики» (далее – Опрос мигрантов). В ходе данного исследования было опрошено 8499 мигрантов. Респондентами выступали иностранные граждане независимо от их правового статуса, государств происхождения, этнической принадлежности. Для построения выборки применялся метод «снежный ком». Опрос проводился в октябре-ноябре 2011 г. в восьми субъектах Российской Федерации: г. Москва, Московская область, г. Санкт-Петербург, Астраханская область, Самарская область,

¹ Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE) проводится НИУ «Высшая школа экономики» и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН. (Сайты обследования RLMS-HSE: <http://www.hse.ru/rilm>, <http://www.cpc.unc.edu/projects/rilm>).

Свердловская область, Пермский край, Приморский край². В основу распределения квот выборочной совокупности по регионам была положена доля региона среди всех отобранных субъектов по суммарному показателю численности работающих по разрешению на работу и по патентам, скорректированная в сторону незначительного увеличения квоты для Астраханской, Самарской областей и Пермского края. Кроме того, учитывалось распределение легально занятых мигрантов по странам происхождения. Учитывая концентрацию выходцев из отдельных государств в конкретных регионах, дополнительно контролировалась численность мигрантов по 3-4 наиболее значимым для данного региона государствам происхождения.

Согласно данным РЭМЗ, в 2011 г. 6,0% российских работников корпоративного сектора не имели оформленных трудовых отношений найма. Отметим, что на отметке 5,5-6,0% доля работающих по устной договоренности на предприятиях и организациях стабилизировалась во второй половине 2000-х гг. Ранее, на протяжении первой половины 2000-х гг. доля неформально нанятых на предприятиях и в организациях демонстрировала устойчивый рост, увеличившись с 2,2% до 7,3% работников корпоративного сектора. Следует обратить внимание, что отмеченная тенденция проявилась на фоне экономического роста и провозглашенной борьбы государства «за жизнь по закону и правилам»³.

Среди иностранных работников неформальная занятость распространена существенно в больших масштабах. Более половины мигрантов (57,6%) работают на основе устных договоренностей. Имеется прямая связь между неформальной занятостью и правовым статусом мигранта. Подавляющее большинство нелегальных мигрантов (83,2%) работает на основе устных договоренностей. Среди легальных мигрантов доля неформально занятых почти в 2 раза меньше –

² По данным Центрального банка учета иностранных граждан и лиц без гражданства ФМС, в январе-октябре 2011 г. на выбранные регионы приходилось 53,9% легально занятых иностранных работников в Российской Федерации.

³ Возможное усиление деформализации в условиях борьбы за формализацию описано А.Портесом [4].

46,9%⁴. В таблице 1 представлены показатели уровня неформального найма в различных социально-демографических группах российских и иностранных работников, по данным исследования.

Уровень неформальной занятости среди российских работников – мужчин практически вдвое выше, чем среди женщин. В то же время среди мигрантов, работающих на основе устных договоренностей, практически в равной мере представлены и мужчины, и женщины.

Максимальная вовлеченность в неформальный найм характерна для самых молодых российских работников. Пятая часть (21,8%) работающих в возрасте до 20 лет заняты без оформления трудовых отношений. Для работников в основных рабочих возрастах (30-49 лет) уровень неформального найма ниже более чем вчетверо и составляет около 5%. В целом возрастная структура неформальных наемных работников смещена в сторону лиц молодых возрастов (15-29 лет), что существенно отличает ее от возрастной структуры формальных работников. Скорее всего, именно молодые работники готовы жертвовать неясными и далекими перспективами приобретения пенсионных прав в рамках формальной занятости, а также правами на другие социальные услуги государства в обмен на относительно высокую зарплатную плату, которую обеспечивает им неформальная занятость.

Во многом аналогичные тенденции наблюдаются и среди мигрантов, работающих по устной договоренности. Уровень неформального найма максимальен среди трудовых мигрантов моложе 20 лет, две трети (65,2%) которых работают таким образом. В группе мигрантов 30-49 лет на условиях неоформленного найма работает чуть более половины (56,2%). Наименьшая вовлеченность в неформальную работу отмечается в самых старших возрастных группах (50-59 лет и старше 60 лет).

⁴ К легальным мигрантам относятся те, кто имеет разрешение и на проживание/пребывание, и на занятие трудовой деятельностью; нелегальными являются те, кто имеет только один вид разрешения (или на проживание, или на работу) или не имеет ни одного.

Таблица 1

**Уровень неформального найма в основных социально-демографических группах российских и иностранных работников
(в процентах от числа занятых в корпоративном секторе)**

	Российские работники	Мигранты
<i>Неформальный наем (всего)</i>	6,0	57,6
<i>Пол</i>		
Мужчины	8,0	56,7
Женщины	4,4	59,7
<i>Возрастные группы</i>		
До 20 лет	21,8	65,2
20-24 года	11,0	58,8
25-29 лет	7,1	59,9
30-39 лет	4,9	57,5
40-49 лет	5,1	54,3
50-59 лет	4,8	50,9
60 лет и старше	5,5	48,3
<i>Уровень образования</i>		
Начальное, неполное среднее	11,4	66,2
Среднее (полное) общее	8,8	59,4
Среднее специальное	4,7	55,6
Высшее	2,6	48,5

Анализ уровня неформального найма среди различных образовательных групп работников позволяет нам утверждать, что рост уровня образования снижает вовлеченность в неоформленные трудовые отношения. Отсутствие диплома о профессиональном образовании, особенно о высшем, существенно повышает риск неформальной занятости. Эта зависимость прослеживается и для российских, и для иностранных работников. Так, только 2,6% российских работников предприятий и организаций, имеющих высшее образование, и 4,7% со средним специальным образованием являлись неформально нанятыми. Среди работников, закончивших среднюю школу, уровень неформального найма составил 8,8%; среди имеющих только начальное и неполное среднее образование – 11,4%. Образовательные профили российских работников, имеющих оформленные и неоформленные трудовые отношения, существенно отличаются. В первой группе преобладают лица, имеющие третичное образование, в то время как во

второй большинство составляют работники, не получившие профессионального образования. Так, две трети (65,2%) неформалов имеют образование не выше общего среднего и лишь 13,3% – высшее профессиональное, в то время как среди формально нанятых таковых 40,2% и 32,2% соответственно.

Отсутствие профессионального образования повышает вовлеченность и мигрантов в неформальный найм. Так, две трети мигрантов (66,2%), имеющих начальное или неполное среднее образование, трудятся без оформления трудовых отношений, среди мигрантов с высшим образованием «неформалов» значительно меньше – «только» половина (48,5%).

Таким образом, возрастные и образовательные характеристики мигрантов, работающих на условиях неформального найма, во многом идентичны ее параметрам среди российских работников. По нашему мнению, это очевидное сходство, проявляющееся на фоне существенного различия в распространенности неформального найма среди российских и иностранных работников, определяется особенностями спроса на труд, предъявляемого специфичным сегментом рынка труда.

Кем и где работают «неформалы»? В таблице 2 представлены данные об уровне неформального найма российских и иностранных работников в разрезе профессионально-должностных и отраслевых групп. Предваряя анализ, отметим, что эти два измерения отчасти взаимосвязаны, так как некоторые профессиональные группы «привязаны» к определенным видам экономической деятельности.

Максимальную вовлеченность в неформальный найм демонстрируют три профессионально-должностные группы российских работников: неквалифицированные рабочие, квалифицированные рабочие. По сферам занятости: сферы обслуживания, торговли и ЖКХ. Доля неформально занятых в них составляет 11-13%, что вдвое выше среднего показателя. На эти 3 группы приходится две трети (66,1%) неформально нанятых российских работников. Для сравнения отметим, что среди российских работников, имеющих оформленные трудовые отношения, удельный вес названных выше профессиональных групп в 2 раза ниже (31,4%).

Таблица 2

**Уровень неформального найма среди российских и иностранных работников: профессионально-должностные и отраслевые группы
(в процентах от числа занятых в корпоративном секторе)**

	Российские работники	Мигранты
<i>Неформальный наем (всего)</i>	6,0	57,8
<i>Профessionально-должностные группы</i>		
Руководители	1,1	...
Специалисты высшего уровня квалификации	1,3	30,6
Специалисты среднего уровня квалификации	2,8	46,1
Служащие, занятые подготовкой информации	4,2	39,6
Работники сферы обслуживания, ЖКХ, торговли	11,4	64,9
Квалифицированные рабочие с/х
Квалифицированные рабочие	11,4	63,2
Операторы, аппаратчики, машинисты	5,7	27,5
Неквалифицированные рабочие	12,8	58,9
<i>Отрасль</i>		
С/х	4,2	...
Добыча полезных ископаемых	x	...
Обрабатывающие производства	3,7	32,3
Производство и распределение электроэнергии	x	...
Строительство	16,2	64,6
Торговля	13,8	64,9
Гостиницы и рестораны	x	60,2
Транспорт и связь	5,9	26,3
Финансовая деятельность	1,8	...
Операции с недвижимостью	x	...
Государственное управление, социальное обеспечение	0,5	...
Образование	0,4	17,6
Здравоохранение	1,1	28,0
Прочие коммунальные, социальные и персональные услуги	1,8	56,1

* «x» – подгруппа не выделена в классификаторе РЭМЗ

«...» – численность подгруппы мала и не позволяет делать статистически достоверные выводы

Как и российские работники, мигранты, работающие на основе устного найма, максимально представлены среди работников сферы

обслуживания и торговли, квалифицированных и неквалифицированных рабочих. В перечисленных группах сконцентрировано подавляющее большинство неформально нанятых мигрантов – 92%, что отчасти определяется «смешенностью» профессиональной структуры иностранных работников. Однако отметим, что среди формально занятых мигрантов на долю этих 3х групп приходится 77,5%.

С точки зрения отраслевой структуры выделяются две сферы концентрации неформально нанятых работников – и российских, и иностранных: строительство и торговля. Именно здесь сосредоточено значительная часть «неформалов»: 66,0% мигрантов и 62,5% российских работников. (Обратим внимание, что распределение формально нанятых существенно иное: в торговле и строительстве трудится 23,7% российских работников и 48,7% мигрантов.) Каждый шестой российский работник, занятый в строительстве (16,2%), и практически седьмая часть работников торговли (13,8%) работают по устному найму. Показатели для мигрантов существенно выше, однако повторим, «точки» концентрации те же – две трети мигрантов-работников строительства и торговли не имеют оформленных трудовых отношений.

Итак, неформальная занятость по найму и российских, и иностранных работников сконцентрирована в сегменте низкоквалифицированных рабочих мест и имеет выраженную строительно-торговую отраслевую специфику. Именно эти отрасли сталкиваются с существенными колебаниями спроса и нуждаются в гибком регулировании численности занятых, механизмом которого в российских институциональных условиях выступает работа по устной договоренности. По нашему мнению, есть основания говорить о формировании определенного сегмента рынка труда, работающие в котором имеют высокие риски неоформленного (бесконтрактного) найма⁵.

⁵ Обратим внимание, что, по данным РЭМЗ, распределение неформально нанятых российских работников по профессионально-должностным и отраслевым группам оставалось практически неизменным в течение 1998-2011 гг. С нашей точки зрения, это является дополнительным аргументом, подтверждающим наш вывод о формировании определенного сегмента рынка, предъявляющего спрос на бесконтрактный труд.

Библиографический список

1. Гимпельсон В., Зудина А. «Неформалы» в российской экономике: сколько их и кто они? // Вопросы экономики. – 2011. – №10.
2. Gasparini L., Tornarolli L. Labor Informality in Latin America and the Caribbean: Patterns and Trends from Household Survey Microdata. World Bank, Washington, DC, 2006.
3. Kanbur R. Conceptualising Informality: Regulation and Enforcement. IZA Discussion Paper No. 4186. May 2009.
4. Portes A. The Informal Economy and Its Paradoxes // The Handbook of Economic Sociology / N.Smelser, R.Swedberg (eds.). Princeton: Princeton University Press, 1994.
5. Saavedra J., Chong A. Structural reform, institutions and earnings: Evidence from the formal and informal sectors in urban Peru // Journal of Development Studies. 1999. 35 (4). P. 95–116.

СОЦИАЛЬНЫЕ ФУНКЦИИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ СОВРЕМЕННЫХ РОССИЙСКИХ РАБОЧИХ

Известно, что трудовая жизнь квалифицированных рабочих намного сильнее связана с предприятием, его проблемами и успехами, чем у других профессиональных категорий занятых, например, инженерно – технических работников, обладающих большим диапазоном свободы в профессиональной деятельности или неквалифицированных рабочих – с их высокой степенью текучести.

Привязанность российских рабочих к своему предприятию имеет глубокие исторические корни, начиная с этапа «насильственного присыивания» к фабрикам и заводам в период реформ Петра I и завершаясь в годы позднего социализма законом 1983 г. о трудовых коллективах и повышением их роли в управлении предприятиями. На основе феномена «привязанности» складывалась система обязательных отношений с заводом, которая в свою очередь способствовала формированию социалистических взглядов на заводы как предприятия, принадлежащие во многих отношениях рабочему населению¹. В исследованиях постсоветского времени неоднократно отмечалась парадоксально высокая степень идентификации рабочих с предприятиями частной формой собственности, с менеджерами таких предприятий, которые по-прежнему вместе с работниками входят в единый профсоюз².

Представляется, что обращение к феномену удовлетворенности трудом с позиций выявления его социальных ролей в процессе адаптации рабочих к изменившимся условиям труда и трудовых отношений на предприятии, становления рабочих как субъектов труда и возможных социальных изменений, качества жизни в целом, позволит

* © Темницкий А.Л., 2013

¹ Коробков Ю.Д. Социокультурный облик рабочих горнозаводского Урала (вторая половина XIX – начало XX века). М.: Изд-во «Слово», 2003. С.29.

² Становление трудовых отношений в постсоветской России. М.: Академический проект, 2004. С.303.

глубже и четче понять и объяснить положение и возможные стратегии поведения российских рабочих.

Несомненно, что в социологических исследованиях удовлетворенности трудом преобладает психологическая компонента, согласно которой, она рассматривается как результат или отсутствие такого в насыщении потребностей, связанных с трудом. Чаще всего она рассматривается как обобщающий эмоционально – оценочный показатель отношения к труду. Так, например, И.М. Попова полагает, что «подлинная удовлетворенность» обусловлена переживанием удовольствия в отличие от удовлетворенности, характеризующей вынужденность, «результат осознания того, что теперешнее состояние (работа на данном предприятии, по данной специальности) – это приемлемый вариант при имеющихся условиях». Ведущей направленностью исследования удовлетворенности трудом при таком подходе является проблематика мотивации труда³.

Мы исходим из позиции, что удовлетворенность трудом, с одной стороны, выражает уровень притязаний, направленность требований работников к предприятию, к своей работе. С другой, человек в процессе трудовой деятельности всегда испытывает на себе влияние окружающей рабочей среды (средств и предметов труда, человеческого окружения). В этом плане удовлетворенность трудом выступает своеобразным инструментом их оценки с точки зрения как самого работника, так и с учетом объективно – необходимых критериев реальности, приемлемой с учетом представлений о хорошей жизни степени насыщения потребностей для определенных профессиональных групп.

О переходе к выявлению социальных функций удовлетворенности трудом можно говорить, когда проблематизируется ее влияние на стороны жизни, выходящие за пределы предприятия, либо на возможные организационные изменения внутри него, когда учитывается широкий социальный контекст факторов, ее обуславливающих. О функциональности (нефункциональности) удовлетворенности трудом можно судить по степени устойчивости ее взаимосвязи с различными сторонами труда и жизни рабочих.

³ Попова И.М., Бессокирная Г.П. Изменилась ли мотивация труда рабочих в 1990-е годы? Методология и методы изучения, результаты и перспективы исследования // Мир России.2005.№4.С.105-137.

В советской социологии преобладала точка зрения, согласно которой общая удовлетворенность работой на предприятии является определяющим фактором удовлетворенности жизнью в целом. Под общей удовлетворенностью работой в данном случае понимается интегрированная социально-психологическая оценка индивидом своей работы, условий труда, своего положения в организации и системе общественного разделения труда. По данным Всесоюзного комплексного исследования рабочего класса и научно – технической интеллигенции (1979 г.) был сделан вывод о том, что пропорции удовлетворенности жизнью близки к пропорциям общей удовлетворенности работой, которая в значительной степени определяет удовлетворенность жизнью в целом⁴. Иначе говоря, если работник был удовлетворен своей работой на предприятии, то он, как правило, был удовлетворен и жизнью в целом. Результаты сравнительного международного исследования бюджетов времени и отношения к его использованию у работающего населения двух типичных для СССР и США городов (Пскова и Джексона) в 1986 г. показали, что средний индекс общей удовлетворенности работой у российских работников был выше, чем у американских (3,91 и 3,86 по пятибалльной шкале)⁵.

Несомненно, что ценность высокой удовлетворенности трудом имеет относительный характер. Ее высокий уровень может быть не только индикатором в личностном и организационном благополучии, но и – заниженных притязаний или обусловлен завышенным уровнем нормативности в ответах (например, под влиянием идеологического фактора как в советское время), или ухудшением ситуации на рынке труда. Важно, в каждом случае учитывать и выявлять широкий контекст факторов, обуславливающих состояние удовлетворенности в конкретной организации.

⁴ Осипов Г.В., Андреенков В.Г., Денисовский Г.М., Козырева П.М., Колбановский В.В. Рабочий класс и инженерно-техническая интеллигенция в СССР: показатели социального развития / Советская социология. Том 11. Динамика социальных процессов в СССР. М.: Наука, 1982. С. 21.

⁵ Патрушев В.Д., Калмакан Н.А. Удовлетворенность трудом. М.: Наука, 1993. С.78

Так, на этапе перестроечных процессов в сфере экономики (1985-1991 гг.) укреплялась точка зрения, согласно которой отмечаемую растущую неудовлетворенность трудом трудящихся предлагалось рассматривать как «побудитель и залог дальнейших изменений, необходимую предпосылку реальных преобразований не только на производстве, но и в обществе в целом»⁶. При такой постановке общей удовлетворенности работой придавалось уже не столько социально – психологическое, сколько экономическое и даже политическое значение.

Представляется, что для прояснения ситуации с ролью общей удовлетворенности работой на предприятии (далее ОУР), необходимо учитывать ее взаимосвязь с оценками других частных элементов производственной ситуации. Данные конкретных исследований удовлетворенности трудом в этот период, показывали, что эмпирически выявляемая преобладающая роль неудовлетворенности санитарно – гигиеническими условиями труда в структуре удовлетворенности трудом, не могла иметь решающего революционизирующего значения, поскольку связывалась с удовлетворением элементарных производственных потребностей рабочих⁷.

С начала либеральных реформ 1990- х годов наемные работники России в целом и рабочие в еще большей мере по уровню удовлетворенности трудом и жизнью в целом занимают последние места по сравнению со всеми другим странами Европы. Сравнение 22-х стран Европы и Северной Америки в начале 1990-х годов показало, что россияне – наиболее неудовлетворенное жизнью сообщество⁸. Это крайне низкое положение сохранилось и спустя 15 лет реформ в отноше-

⁶ Магун В.С. Мотивация трудовой деятельности рабочих / Информационные материалы. Вып.3. Программа отделения философии и права АН СССР "Социальные процессы в условиях перестройки". М.,1990. С.35-36.

⁷ Темницкий А.Л. Состояние удовлетворенности трудом рабочих промышленного предприятия в современных условиях // Отношение к труду, быту и досугу (теоретико-прикладные аспекты исследования). Отв. ред. В.Д. Патрушев. М.: ИС РАН, 1992. С.107-109.

⁸ Рукавишников В.О., Халаман Л., Эстер П., Рукавишникова Т.П. Россия между прошлым и будущим: Сравнение показателей политической культуры населения Европы и Северной Америки // Социологические исследования. 1995. №5.С.79.

нии оценок удовлетворенности трудом⁹. Последние данные (2010 г.) европейского социального исследования подтверждают данную тенденцию. Индекс удовлетворенности российских наемных работников оказался самым низким по сравнению с уровнем удовлетворенности основной работой во всех других сравниваемых 24 стран Европы (6,6 по 10 балльной шкале, самый высокий у датчан – 8,3).

Объективные причины сложившегося положения объясняются «особенностями российской модели рынка труда, которая предполагает перекладывание предприятиями издержек адаптации на занятых работников за счет сокращения уровня заработной платы, продолжительности рабочего времени, применения неоплачиваемых административных отпусков»¹⁰, субъективные – резким ростом (под влиянием снятия барьеров к обогащению) притязаний работников к материальному благополучию и невозможностью их удовлетворения за счет своего труда на предприятии (как интенсивного, так и экстенсивного).

В данной статье на основе вторичного анализа результатов социологических исследований рабочих отдельных промышленных предприятий России машиностроительного профиля за период 1990 – 2008 гг., Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ) – 2006, 2008, 2011 гг. предлагается раскрыть динамику, структуру и взаимосвязи общей и частных удовлетвореностей трудом, их связь с удовлетворенностью жизнью, выявить преобладающие функции ОУР в современный период.

К числу основных элементов производственной ситуации труда рабочих следует относить те, которые воспроизводятся на повседнев-

⁹ Монусова Г.А. Удовлетворенность трудом: межстрановые оценки // Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества. Материалы Всероссийской научно-практической конференции / Под общ. ред Р.В.Карапетяна, А.А. Русалиновой, В.Г. Тукумцева. 24-26 апреля 2008. СПб., 2008. С.603.

¹⁰ Смирных Л.И. Удовлетворенность работой на российских предприятиях и ее влияние на трудовую мобильность Современный менеджмент. Проблемы, гипотезы, исследования. В двух частях. Часть 2. М.: Изд. Дом. ГУ ВШЭ, 2011.С.241.

ном уровне и оказывают влияние на результаты труда. Это ситуации, связанные с организацией труда, его оплатой, санитарно – гигиеническими условиями, использованием рабочего времени, содержанием труда, отношениями с коллегами по работе и непосредственными руководителями. Именно эти элементы постоянно отслеживались в многолетних социологических исследованиях. Оценки их состояния с позиций притязаний рабочих показывают относительно устойчивую иерархию элементов производственных ситуаций по годам исследований на отдельных предприятиях (см. таблицу 1).

Обобщенные оценки удовлетворенности работой на предприятии в целом (ОУР) указывают на относительную стабильность средних значений, выполняющих балансирующую функцию по отношению к оценкам отдельных элементов производственной ситуации

Таблица 1

Структура и динамика удовлетворенности трудом рабочих на предприятиях (средние значения, минимум -1, максимум -5)

Удовлетворенность:	Место и год исследований ¹¹				
	Томилино 1990	Москва 1993-94	Москва 2000	Электросталь 2007	Очер 2008
Отношениями с товарищами по работе	4,4	4,0	4,4	4,3	4,3
Отношениями с руководством	3,9	3,4	3,7	3,4	3,3
Использованием рабочего времени	3,6	3,0	3,6	4,2	3,6
Содержанием труда	3,1	2,7	3,5	3,2	3,6
Организацией труда	2,7	2,5	3,2	2,9	3,1
Оплатой труда	2,5	1,4	2,4	2,9	1,6
Санитарно – гигиеническими условиями труда	2,2	2,1	3,3	3,0	2,2
Работой на предприятии в целом	3,3	3,0	3,5	3,2	2,9
Количество опрошенных	380	301	245	323	149

¹¹ Исследования проводились на отдельных предприятиях машиностроительного профиля по академической программе Института социологии РАН.

Во все годы опросов самой высокой оказывалась удовлетворенность отношениями с коллегами по работе, что свидетельствует о сохранении благоприятного для нормальной работы социально – психологического климата в рабочей среде. Менее всего рабочие оказывались удовлетворенными состоянием оплаты труда и санитарно- гигиеническими условиями. Близкие и достаточно высокие оценки отношений с непосредственным руководством и использованием рабочего времени указывают на сохранение имплицитных договоренностей рабочих и руководителей (об использовании рабочего времени: более позднем приходе на работу, более раннем уходе, сверхурочных, штурмовщине и т.п. То есть, по-прежнему с руководителем можно договориться), а при факторном анализе эти переменные образуют, как правило, отдельный самостоятельный фактор.

Дополнительный анализ показывает, что высокий уровень удовлетворенности отношениями с руководством указывает не только на возможность выстраивания удобных для обеих сторон неформальных практик, но и на занятие рабочими более статусных позиций на работе. Так, выявлена положительная корреляция между наличием в характеристиках рабочего места самостоятельности, ответственности, более высокой оплаты за выполняемую работу и более высокого уровня удовлетворенности отношениями с руководством. Однако эта положительная связь, несомненно, повышающая комфортность в труде, не приводит по самооценкам рабочих к более высокому уровню интенсивности в труде, трудовой отдаче в целом. Напротив, выявлено, что рабочие, неудовлетворенные отношениями с руководством и организацией труда в большей мере демонстрируют установки на повышение интенсивности труда, чем удовлетворенные¹².

Соглашаясь с распространенной исследовательской позицией, что нельзя выводить ОУР из системы частных оценок различных сторон труда на предприятии, мы придерживаемся мнения, что в такой же

¹² Темницкий А.Л., Максимова О.Н. Мотивация труда рабочих промышленного предприятия // Социологические исследования. 2008. №11. С.20

мере ее нельзя отрывать от них. Анализ показал, что во всех случаях за исключением 1993 – 94 гг. между ними наблюдалась сильная положительная симметрическая связь (по коэф. Гамма) – (см.таблицу 2).

Наиболее сильно и устойчиво ОУР у квалифицированных рабочих России связана с удовлетворенностью содержанием, организацией труда и размером оплаты (по исследованиям на отдельных предприятиях 1990 – 2008 гг.), размером оплаты труда и возможностями для профессионального роста (по данным РМЭЗ – 2006, 2008, 2011 гг.) (см. таблицу 3). Эти эмпирические факты подчеркивают сохраняющееся значение в новых условиях тех же факторов, которые оказывались первостепенными и в советское время.

Таблица 2

**Взаимосвязь между общей удовлетворенностью работой
на предприятии и элементами производственной ситуации
у рабочих на отдельных предприятиях России, коэффициент Gamma***

Удовлетворенность ЭПС:	Место и год исследований				
	Томилино 1990	Москва 1993-94	Москва 2000	Электросталь 2007	Очер 2008
Содержанием труда	0,652	Нет* связи	0,345	0,535	0,363
Организацией тру- да	0,423	Нет связи	0,343	0,518	0,359
Оплатой труда	0,357	Нет связи	0,480	0,345	0,516
Отношениями с то- варищами по рабо- те	0,351	Нет связи	0,221	0,225	0,254
Отношениями с ру- ководством	0,330	Нет связи	0,381	0,509	0,286
Режимом труда и рабочего времени	0,309	Нет связи	0,232	0,335	0,452
Санитарно- гиги- ническими усло- виями труда	0,234	0,276	Нет связи	0,298	0,428
Материальным по- ложением	Нет дан- ных	Нет дан- ных	Нет связи	0,419	0,344
Жизнью в целом	Нет дан- ных	Нет дан- ных	Нет связи	Нет связи	Нет связи

*Примечание. Коэффициент Gamma является симметричным коэффициентом связи между переменными, измеренными по порядковым шкалам, изменяется в диапазоне от 0 до 1.

Таблица 3

Взаимосвязь между удовлетворенностью работой на предприятии и другими сторонами труда и жизни у квалифицированных рабочих, данные РМЭЗ, коэффициент Gamma*

Удовлетворенность:	Годы опроса		
	2006	2008	2011
Оплатой труда	0,641	0,674	0,612
Возможностями профессионального роста	0,605	0,612	0,650
Материальным положением	0,374	0,387	0,376
Жизнью целом	0,327	0,371	0,389
Степень доверия руководству предприятия	0,389	Нет данных	Нет данных
Степень доверия коллегам по работе	0,295	Нет данных	Нет данных
Уровень страха потери работы	0,193	Нет связи	Нет связи
Оценка полезности работы для общества	Нет связи	Нет данных	Нет данных
<i>Количество опрошенных</i>	<i>1439</i>	<i>1316</i>	<i>2164</i>

Выдвижение на первый план роли содержания труда и его оплаты в их гармоничной и устойчивой связи с ОУР следует рассматривать как определяющий вектор в повышении социального самочувствия в труде современных рабочих и надежное основание для достижения организационных целей.

Отсутствие связи между ОУР и удовлетворенностью жизнью на отдельных предприятиях и ее низкие значения по данным РМЭЗ указывает на потерю роли доминирующих устойчивых в советское время тенденций привязки качества жизни рабочих к условиям труда на предприятии.

Для понимания роли ОУР по отношению к достижению организационных целей с одной стороны и целей работника с другой важно выявлять те устойчивые тенденции, которые различают вклады высокой и низкой степени ОУР.

Выявлено, что высокий уровень ОУР создает надежные предпосылки для идентификации работника с целями организации. Во всех исследованиях (за исключением 1993-94 гг.) уровень моральной ответственности за работу всего предприятия у рабочих с высокой степенью ОУР был, примерно, в 2 раза выше, чем с низкой (см. таблицу 4).

Таблица 4

**Взаимосвязь между удовлетворенностью работой на предприятии в целом и уровнем ответственности за работу предприятия
(коэф. Крамера и %)**

Ответственность за работу предприятия	Место и год исследований				
	Томилино 1990	Москва 1993-94	Москва 2000	Электросталь 2007	Очер 2008
Коэф. Крамера	0,218	Нет связи	0,335	0,227	0,193
Чувствуют ответственность (%) среди совершенно неудовлетворенных	13	27	35	17	9
Чувствуют ответственность (%) среди полностью удовлетворенных	41	33	61	40	33

ОУР продолжает выполнять регулирующие функции по отношению к показателям потенциальной текучести рабочих. Желание уйти с предприятия у рабочих с высокой степенью ОУР намного ниже, чем с низкой, но также у них ниже и степень уверенности найти достойную работу на рынке труда (см. таблицу 5).

Таблица 5

Взаимосвязь между удовлетворенностью работой и потенциальной текучестью рабочих (коэф. Крамера и %)

Потенциальная текучесть:	Место и год исследований				
	Томилино 1990	Москва 1993-94	Москва 2000	Электросталь 2007	Очер 2008
Коэф. Крамера	0,444	Нет связи	0,349	0,328	0,346
Доля желающих уйти среди совершенно неудовлетворенных (%)	85	57	33	67	100
Доля желающих уйти среди полностью удовлетворенных (%)	3	39	0	0	17

Несомненно, это отражение вынужденной модели ОУР, продолжения ее адаптивной функции.

Вместе с тем не было выявлено значимых взаимосвязей между ОУР и готовностью работать более качественно и интенсивно, выстраивать партнерские отношения со своим руководством.

Продолжает сохраняться выявленное в середине 1990 – х годов рассогласование между оценками ОУР и удовлетворенностью жизнью в целом [Бессокирная, Темницкий, 2000]. По – видимому, теперь структура удовлетворенности работой на предприятии и качества жизни в целом формируются по своим малосвязанным друг с другом принципам.

Таким образом, к числу сохранившихся социальных функций удовлетворенности работой на предприятии следует отнести укрепление неформальных статусных позиций (более самостоятельная, ответственная и оплачиваемая работа), связываемых с более высокой удовлетворенностью отношениями с руководством; сохранение хороших отношений с коллегами по работе, поддержание связи с содержательной работой и возможностями для профессионального роста; коллективной ответственности за работу предприятия, сдерживаания повышенной потенциальной текучести, которые в целом выполняют консервативно – компенсационную роль по отношению к потребностям работника и целям организации

Итак, сложившееся качество и уровень удовлетворенности работой на предприятии квалифицированных российских рабочих положительно связаны с удовлетворенностью большинством частных сторон труда на предприятии, но не способствуют повышению интенсивности труда, коренному изменению его качества, выстраиванию стратегий поведения рыночного типа, формированию подлинной субъектности в труде, радикальным социальным изменениям.

СОЦИАЛЬНАЯ СИТУАЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

И.Л. Сизова*

УЯЗВИМЫЕ ГРУППЫ В СОВРЕМЕННЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Тенденции развития современного рынка труда и занятости населения

В начале XXI века труд остается смыслообразующей основой жизни большинства людей. В послевоенной индустриальной экономике рынок труда был признан инстанцией по разделению социальных позиций, шансов и общественных статусов, ареной по производству общественной идентичности и неравенства.¹ Согласно взглядам Н. Лумана,² работа – это еще и влиятельный фактор общественной интеграции (в противном случае повышаются риски эксклюзии, возникает бедность и депривация).

Однако современность, названная З.Бауманом «текучей», трансформирует общественные отношения, влияет определенным образом на социально-трудовые отношения, видоизменяет занятость. Парадигма и организация труда индустриального времени теряет свое значение в условиях возрастающей рыночной конкуренции, экономизации, технических изменений, модификаций в структуре управления и культуре труда. На смену целостной и упорядоченной системы трудовых отношений приходят новые варианты трудовой деятельности и стратегии найма, которые являются причиной многочисленных проблем, ограничений и напряжений в трудовых отношениях.

* © Сизова И.Л., 2013

¹ Daheim, H., Schönbauer, G. Soziologie der Arbeitsgesellschaft. Grundzüge und Wandlungstendenzen der Erwerbsarbeit. München: Juventa, 1993.

² Luhmann, N. Politische Theorie im Wohlfahrtsstaat. München, Wien: Olzog, 1981.

Подобные эффекты создают, в том числе, условия, при которых, согласно точному выражению А.Горца, происходит распространение «господства труда»³. Реакция на новые вызовы на рынке труда (используются в виде шансов, борются с ними, приспособливаются), зависит все чаще от индивидуальных способностей и ресурсов активного населения, которые в свою очередь, в большинстве случаев являются производными общественной ситуации. Например, если у человека образуется много свободного времени за счет включения в нестандартную занятость, возможно, одновременно появляются новые индивидуальные и жизненные риски, с которыми он еще не научился справляться, или некоторые его возможные реакции не могут быть успешно реализованы в существующих условиях. Таким образом, работа может провоцировать уязвимость, нарушать баланс жизни, вызывать эксклюзию.

Идея о «господстве труда» используется в новой западной теории о «прерывистости трудовой деятельности». Само понятие отображает процесс наращивания гибкости форм и способов труда и одновременного ослабления стабильности рабочей жизни и степени защищенности работников, а также усилия по переносу ответственности за занятость с капитала на персонал. Согласно выводам французских социологов, современный капитализм характеризуется такими чертами, как гибкость, мобильность, креативность и собственная ответственность.⁴ Те, кто обладает такими качествами, способны извлекать дивиденды в новой экономике. Однако работник, превращаясь в предприятие (со всеми ему присущими атрибутами, например, ресурсами и рисками) по продаже своей рабочей силы, рискует оказаться в ситуации, когда его трудовые стратегии и планы становятся краткосрочными, а занятость – извилистой, сложной, эпизодической. Соответственно, тайм-

³ Горц, А. Знание, стоимость и капитал. К критике экономики знаний //Философско-литературный журнал "ЛОГОС". №4 (61), 2007. Режим доступа: <http://www.lawfirm.ru/article/index.php?id=292>

⁴ Болтански Л., Кьяпелло Э. Новый дух капитализма / Пер. с фр. Под общей редакцией С. Фокина. — М.: Новое литературное обозрение, 2011. С. 262.

ауты, паузы, перерывы в трудовой деятельности, как вынужденные, так и добровольные, стремительно увеличиваются, так же, как и растет количество людей, для которых подобное чередование периодов работы и «свободного времени» становится чувствительной реальностью. Субъективизация и биографизация работы приводит к тому, что среди работников растет признание факта собственной вины и ответственности за возникновение проблем на рабочем месте. Ощущение кризиса в профессиональной жизни может появиться, даже если трудовая карьера развивается не так, как человек себе ее представлял и планировал. Кризисы могут выражаться как в возникновении безработицы, так и в любых иных профессиональных изменениях.

Когда человек не работает, в первую очередь, радикально меняется ощущение времени и ритм жизни. Уходит присущий жизненным циклам автоматизм, через некоторое время необходимость постоянно и каждый раз самостоятельно принимать решения о своих последующих действиях, превращается в серьезную проблему. Если человек не сумел спланировать свои действия (свою жизнь), возможны негативные последствия, например, в виде постепенной потери социальных контактов, отказа от привычных повседневных трат и значительной части привычного потребления. В результате трудовая фаза жизни выглядит как абсолютно новый эксперимент, наполненный личностными рисками. Особенно опасным профессиональный кризис становится в абсолютно неблагоприятных обстоятельствах. Такими обстоятельствами могут выступать жизненные или семейные проблемы, собственное плохое здоровье. В этих случаях будущее рассматривается как весьма неопределенное и ненадежное. Главными переживаниями становятся ощущение незащищенности существования, постоянное ощущение необходимости принятия сложных жизненных решений. В целом, справится ли человек с такой ситуацией, зависит от индивидуального биографического контекста, от степени личной ответственности, от того, как структурирована его повседневность, от возраста человека, от материальных ресурсов и, в значительной степени, от личностных компетенций. С точки зрения ведения частной

жизни важно, с кем и как живет работник (с детьми, один), в итоге гибкая занятость может рассматриваться как преимущество или как недостаток.

Гибкий труд меняет социальные позиции, способ мобилизации власти в организации, а также сорт работы и квалификацию. Если организация ожидает от работника полной отдачи сил, а он не может или не желает соответствовать этим требованиям, например, не показывает требуемую мотивацию к труду, не способен дисциплинировать себя в соответствие с неявными требованиями, показать свою квалификацию, повышаются риски психического напряжения. Таким образом, новые социальные напряжения в трудовых отношениях могут выражаться в недостаточном уважении к работнику, социальном игнорировании, исключении.⁵ В немецких исследованиях, анализ интервью, проведенных с трудящимися, показывает, что все больше выявляется ощущений стресса, усталости, страхов, паники, которые являются следствиями увеличения и усложнения трудовых обязанностей, а также моббинга на рабочем месте.⁶

В итоге можно констатировать распространение трех серьезных последствий новой организации труда: во-первых, это длительное исключение из трудовых отношений; во-вторых, распространение ненадежной занятости, не позволяющей воспринимать свое существование как стабильное; в-третьих, развитие страхов относительно возможной потери социального статуса и привычного положения в обществе. По сравнению с довольно незначительной группой, получающей все больше преимуществ в новой ситуации, гораздо быстрее возрастает число тех, кто оказывается в зоне уязвимости и ненадежного существования. В зарубежных исследованиях позиция на рынке труда сильно зависит от объема экономических ресурсов, квалификации, культурного капитала, содержания трудовой деятельности, пола,

⁵ Dörre, K. Prekarisierung contra Flexicurity. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse als arbeitspolitische Herausforderung //Kronauer, M., Linne, G. (Hg.). Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin, 2005.

⁶ Pitsch, K. Sabbatikal. Die berufliche Auszeit als Bestandteil der spätmodernen Arbeitsbiografie. S. 103-125.

принадлежности к сообществу (миграционный статус), формы частной жизни (в семье, с детьми, в одиночку) и возраста. По данным российских социологов, нехватка материальных ресурсов, отсутствие или ограниченное владение компетенциями (например, знаниями, способностью к мобильности и к ориентации в неопределенной ситуации)⁷ формируют отношения зависимости, отчуждения и сверхэксплуатации человека в мире труда. Необходимо отметить, что уязвимые по-особому воспринимают занятость. Они предпочитают фиксированные правила трудовых отношений, долгосрочные гарантии занятости. Как правило, такие люди прочны в своей системе ценностей и привязанностей. Однако, поскольку это наиболее легко заменяемая группа работников, часто случается, что у них отсутствует лояльность к труду и привязанность к рабочему месту.

Уязвимые группы в России и в развитых «обществах труда»: выборочный анализ статистики

В 27 странах Евросоюза в целом отмечается общее медленное сокращение занятости. Незначительная положительная динамика отмечается в секторе услуг, коммуникации и информации, а также жилищном строительстве.⁸ Сокращение занятости происходит одновременно с ростом безработицы. Для начала приведем данные по общему уровню и динамике безработицы в наиболее регулируемых центрах занятости в мире и в России.

Несмотря на относительно благоприятную тенденцию в мире по сокращению общей безработицы, повсеместно отмечается ухудшение положения трудящихся. Особенно уязвимыми группами по данным зарубежной статистики и социологических исследований являются работники старшего возраста (45+), лица с ограниченными возможностями, мигранты и этнические меньшинства, женщины, временные

⁷ Ядов В.А.Становление социально-трудовых отношений в постсоветской России. ИС РАН: Акад.проект. М., 2004.

⁸ Eurostat: Selected Principal European Economic Indicators. Режим доступа: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/2-14122012-BP/DE/2-14122012-BP-DE.PDF

работники/сезонные работники, родители-одиночки и неквалифицированные работники. Самые негативные последствия для экономически активного населения наступают вследствие длительного пребывания в числе безработных.

График 1
Динамика общей безработицы, в % (методика МОТ)⁹

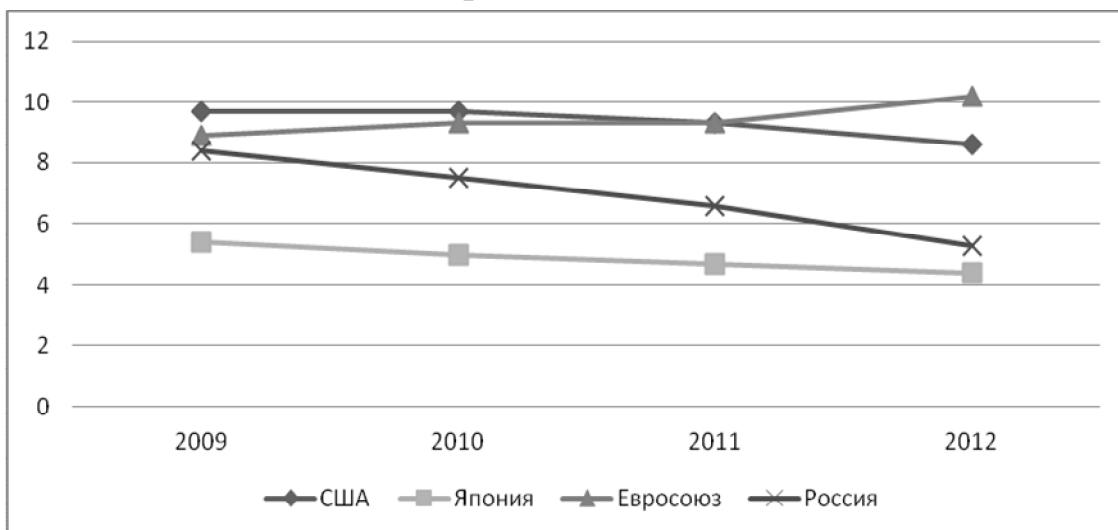


Таблица 1
**Доля долгосрочных безработных (> 12 месяцев),
в % от общей безработицы¹⁰**

	2008	2009	2011
ЕС-27	40,5	33,4	44,5
Дания	19,2	7,5	30,9
Германия	54,8	46,6	50,0
Кипр	12,2	8,1	17,3
Россия	35,2	28,7	32,8¹¹

⁹ Данные рассчитаны: Eurostat. Op.cit. Режим доступа: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/2-14122012-BP/DE/2-14122012-BP-DE.PDF; ФСГС: Обследование населения по проблемам занятости. Режим доступа:http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/publishing/catalog/statisticJournals/doc_1140097038766

¹⁰ Schmid, G. New Skills and Jobs in Europe. Pathways Towards Full Employment, Report for the European Commission (Directorate General for Research and Innovation). 2012. Режим доступа: http://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/new-skils-and-jobs-in-europe_en.pdf

¹¹ ФСГС. Обследование населения по проблемам занятости. 2008,2009,2011. (Структура безработных по продолжительности поиска работы: сводные таблицы). Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/B12_04/IssWWW.exe/Stg/d03/2-rin-trud.htm

За некоторым исключением все страны Европейского Союза (ЕС-27) отмечают рост безработицы, длившейся более 12 месяцев. В 2010 году в Европейском Союзе почти четверть безработных состояла на учете в службе занятости менее трех месяцев, 35,4% безработных являлись безработными от 3 до 11 месяцев. 20,9% лиц имели статус безработных от 12 до 23 месяцев, 10,8 % (почти каждый десятый безработный) был безработным 48 и более месяцев.¹² В России общая доля безработных, состоящих на учете менее трех месяцев, составила в 2011 году 14,2%, а безработных с трудовым опытом (73,8% всех безработных), не имеющих работы свыше одного года – 32,8%, в том числе 13,3% – свыше 3 лет (36 месяцев). Среднее время поиска работы в том же году составило 7,9 месяцев.¹³

В Европейском Союзе безработица во многом зависит от уровня образования. Лица с высшим образованием редко попадают в число безработных (в 2010 году всего 4,9%) и остаются в этом качестве недолго. Наоборот, среди людей с незначительным образованием безработица составила 14,2%. Оценивая положение в 33 странах Европы, включая неуспешные и пограничные Евросоюзу страны (например, Грецию и Турцию), можно заключить, что сохраняется общая тенденция повышенного числа безработных с низким образованием. В России с 2000 года увеличивается число безработных, имеющих высшее образование, и сокращается доля безработных со средним профессиональным образованием, хотя уровень безработицы последних продолжает преобладать. В 2011 г. безработица среди тех, кто имел высшее образование, составила 16% (2000 г. – 13%), а уровень безработных, имеющих среднее профессиональное образование – 20% (2000 г. – 26%). В течение этого периода серьезно увеличилась безработица среди лиц с незначительным профессиональным образованием (на 8%), в 2011 г. она достигла 20%. Однако самая большая доля безра-

¹² Eurostat: Online-Datenbank. Arbeitslosigkeit nach Geschlecht, Altersgruppe und Dauer der Arbeitslosigkeit, Langzeitarbeitslosenquote nach Geschlecht, Arbeitslosenquote nach Geschlecht. Режим доступа: <http://www.fiw.ac.at/index.php?id=254>

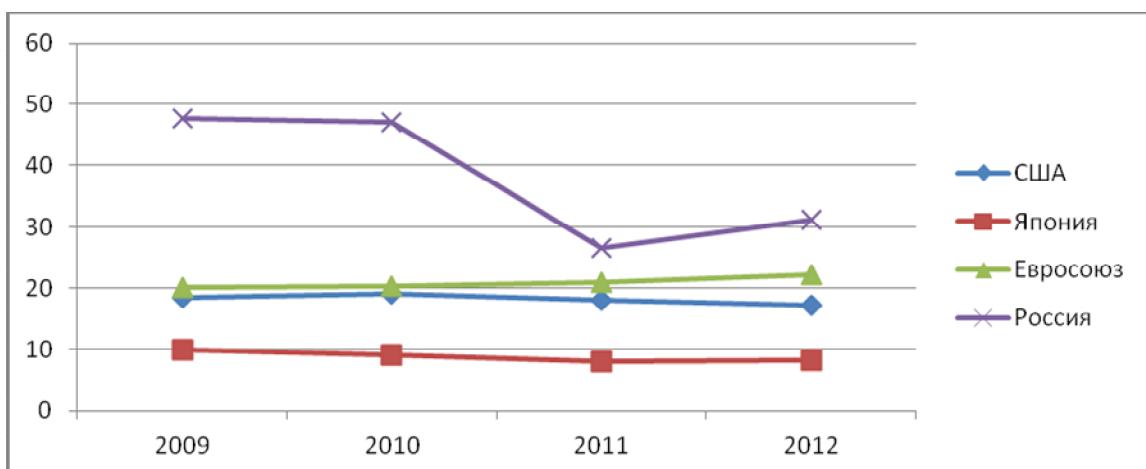
¹³ ФСГС. Там же. 2011 г.

бортных – среди не имеющих профессионального образования. На протяжении всего периода 2000- 2011 г. она составляла в среднем 31,5%. Среди необразованных людей уровень безработицы сократился на 5% (с 17% в 2000 г. до 12% в 2011 г.).

В 2011-2012 гг. за рубежом отмечается рост безработных среди очень молодых людей (моложе 25 лет) по сравнению с другими возрастами (в Евросоюзе – в 2,3 раза).¹⁴ В России проблемой является в большей степени повышение возраста безработных. В 2008 году средний возраст безработных по стране составил 34,7 года, а в 2011 г. – 35,3 года. Однако и проблема молодежной безработицы до 25 лет обостряется из года в год. В 2011 году их было более четверти всех безработных (26,6%), по сравнению с 18,2% безработных в возрасте 50 и более лет.¹⁵ Если сравнить общую динамику молодежной безработицы в последние годы в мире и в России, можно констатировать, что этой проблеме в нашей стране не уделяется должного внимания.

График 2

**Динамика безработицы молодежи в возрасте 15-25 лет:
2009-2012 гг., в % (методика МОТ)¹⁶**



¹⁴ Eurostat: Selected Principal European Economic Indicators. Режим доступа: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/euroindicators/peeis>

¹⁵ ФСГС. Там же. 2008-2012 гг.

¹⁶ Данные рассчитаны: Eurostat. Op.cit; ФСГС. Там же.

Женская безработица в Евросоюзе имеет сильные пострановые отличия. В проблемных странах (например, в Греции) женская безработица в 2010 году была намного выше, мужской. Наоборот, в преуспевающих странах (в Германии, Великобритании) женщины реже оказываются в числе безработных, чем мужчины в среднем на 20%. В целом в ЕС разницы между мужской и женской безработицей практически не существует (не более 1% в 2012 г.¹⁷), хотя положительная динамика в снижении женской безработицы наблюдается только с 2006 года.¹⁸ В России до кризиса 2008 года женская и мужская безработица практически не отличалась (0,2-0,4% разницы), однако в период с 2009 по 2011 гг. мужская безработица усилилась и превысила женскую в среднем на 1,0% (в 2012 г. – на 0,7%). Как и в Европе, в России существуют значительные региональные различия. Так, в нижегородской области в этот период росла в большей степени женская безработица.¹⁹ Приведем данные по динамике женской безработицы в трех развитых центрах труда и России.

Кроме групп безработных, в число уязвимых в трудовых отношениях включаются лица, занятые нестандартным образом. В Евросоюзе в 2011 году среди тех, кто работал неполный рабочий день, 20,5% стремились работать больше. Они, как правило, проживают в «кризисных» странах (в Греции, Испании), где предлагается не так много работы по сокращенному графику. С другой стороны, в странах, в которых подобная трудовая деятельность сильно распространена (например, Нидерланды, Бельгия), доля работающих неполный день и стремящихся трудиться больше была во много раз ниже (2-3%).²⁰

¹⁷ Eurostat: Selected Principal European Economic Indicators. Режим доступа: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=teilm020&language=de>

¹⁸ Eurostat: Online-Datenbank. Arbeitslosenquote nach Geschlecht, Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Altersgruppe und Staatsangehörigkeit. Режим доступа: <http://www.fiw.ac.at/index.php?id=254>

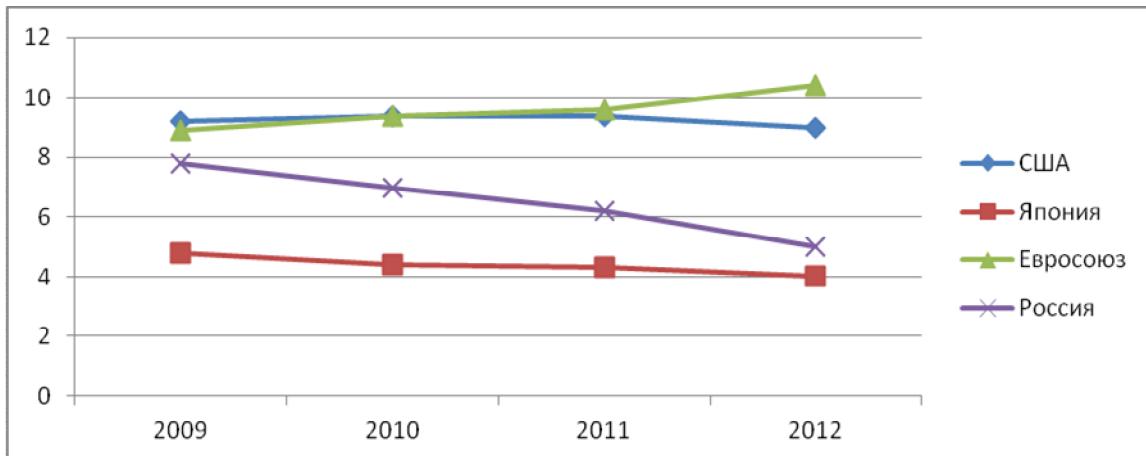
¹⁹ Тенденции на рынке труда. Аналитический доклад. Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/B12_04/IssWWW.exe/Stg/d03/2-rin-trud.htm

²⁰ Eurostat: Online-Datenbank. Arbeitslosenquoten und Arbeitslosigkeit, Jahresdurchschnitte, nach Geschlecht und Altersgruppe, Langzeitarbeitslose, Jahresdurchschnitte, nach Geschlecht. Pressemitteilung: Arbeitslosenquote des Euroraums; Arbeitskräfteerhebung im Jahr 2011, April 2012. Режим доступа: <http://www.fiw.ac.at/index.php?id=254>

Среди работников, занятых неполный рабочий день или только подрабатывающих, в европейских странах три четверти составляют женщины. В 2010 году в Евросоюзе только 13,4% мужчин из всех занятых работников мужского пола работали по срочному трудовому договору, тогда как женщин было 14,6%²¹.

График 3

**Динамика безработицы среди женщин 2009-2012 гг.,
в % (методика МОТ)²²**



В России, к сожалению, нет статистических данных, сопоставимых с европейскими, о неполной занятости и подработках. Можно только отметить, что около 1 миллиона человек из числа занятых в 2011 году искали другую работу. Многих из них не устраивал заработок, однако почти 8% респондентов назвали в качестве основной причины поиска новой работы окончание срока трудового контракта и предстоящее сокращение персонала предприятия. Таким образом, можно считать, что основными видами нестандартной занятости, провоцирующей перемены в трудовой жизни, в России являются работа по срочному трудовому договору и работа на предприятиях, подлежащих реструктуризации. Большинство опрошенных россиян (75,8%), которые искали работу, старалось найти новую занятость на полный рабочий день (по крайней мере, по 35 часов в неделю). Только 16% респондентов искали работу на неполный рабочий день. Сре-

²¹ Eurostat. Erwerbstätigkeit (hauptsächliche Angabe und Quote) – Jahresdurchschnitte. Jahrbuch 2012.

²² Данные рассчитаны: Eurostat. Op.cit; ФСГС. Там же.

ди последних больше было женщин. Среди тех, кто искал новую работу, большинство заявляли, что найти подходящую работу довольно сложно (78,2%). Особенно уязвимым в этом деле оказалось незанятое население. Длительно нетрудоспособные лица, работающие на дому и безработные (от 80% и выше) были очень не уверены в том, что смогут найти подходящую работу.

Абсолютно новая незащищенная категория трудоспособного населения в капиталистической России – лица, находящиеся в пограничном состоянии между безработицей и экономической неактивностью. В 2011 году Росстат среди 35 млн. неактивного населения выявил 2 миллиона таких людей.²³ Среди них значительное большинство определено в качестве потенциально безработных лиц – 71%. Главной причиной их неактивности в поиске работы является эмоциональное состояние отчаяния в возможности найти работу. Среди активного населения потенциальная безработица составила в 2011 году 9%, что на 2,4% выше реальной, исчисленной по стандартной методике МОТ. В том же году в среднем в месяц 67 тыс. работников имели простоя в работе по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, 84 тыс. работников работали неполный рабочий день по инициативе работодателя.

Россияне не считают свою работу надежной. В 2011 году степень удовлетворенности работой занятых граждан была низкой. Если объединить голоса тех, кто указывает на полную ненадежность рабочего места, и тех, кто не вполне удовлетворен надежностью работы, то только таких насчитывается 40,4%. Среди мужчин не удовлетворены надежностью работы 43,6% и среди женщин – 37,5% (от всех занятых в экономике). Еще выше этот показатель среди молодежи в возрасте от 15 до 29 лет (43,8%), неквалифицированных работников (50%), получающих пенсию по инвалидности (73,4%), находящихся в отпуске по уходу за ребенком (56,5%), имеющих детей-инвалидов или детей с хроническими заболеваниями (50,3%), а также работающих на про-

²³ ФСГС. Комплексное наблюдение условий жизни населения. 2011 г. Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ/survey0/index.html

мышленных предприятиях, в рыболовном, лесном хозяйстве, в сфере ЖКХ (свыше 45% всех занятых в этих отраслях).²⁴ Более половины всех неудовлетворенных надежностью рабочего места не имеют профессионального образования. В целом, отметим, что надежность рабочего места является одной из самых слабых позиций в оценке трудовой деятельности занятого населения России (после низкой удовлетворенности заработком и профессиональной деятельностью).

Причины уязвимости трудоспособных лиц

В 2009-2011 гг. в г. Нижний Новгород проводились интервью, нацеленные на анализ проблем трудоустройства и занятости. Вначале при помощи биографического интервью исследовался и реконструировался трудовой путь безработных; затем, для выявления экспертной оценки причин безработицы и нестабильной занятости, а также для анализа современных средств борьбы с безработицей опрашивались руководители и сотрудники районных служб занятости. Участники биографических интервью (безработные), с точки зрения социально-демографических признаков (пола, возраста, семейного положения), образовали гетерогенную группу. В экспертную группу вошли служащие и руководители восьми районных отделений Нижегородской областной службы занятости населения. Всего было опрошено 12 мужчин и 28 женщин, в возрасте от 21 до 65 лет.

В результате проведенной работы были получены следующие результаты.

1. В России, в отличие от развитых стран, отмечается сверхконцентрация уязвимых трудоспособных лиц среди официально зарегистрированных безработных. Среди тех, кто официально признан безработным доминируют матери-одиночки, необразованная молодежь в возрасте до 25 лет, трудоспособные лица предпенсионного возраста, возвратившиеся из мест лишения свободы, с хроническими заболеваниями или инвалиды, с зависимостью (алкогольной, наркотической).

²⁴ ФСГС: Условия труда и социальное обеспечение /Комплексное наблюдение условий жизни населения. Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ/survey0/index.html

Очень хорошо определила типичную ситуацию на рынке труда этих групп одна из специалисток службы занятости: «надо помогать людям, оказавшимся в тяжелой жизненной ситуации... Ведь нельзя человека выбрасывать за борт. А у нас сплошные отказы...».

2. Причины безработицы или нестабильной занятости (маятникового движения между временной занятостью и длительной безработицей) этих людей часто кроются в условиях жизни. В данном случае условия жизни понимаются как история жизни и ее перспективы, внутренний мир и социальное окружение человека.²⁵

К таким причинам, выявленным в ходе интервью, можно отнести:

- **семейную ситуацию**, контрпродуктивную с точки зрения ведения трудовой жизни.

Дмитрий, 37 лет.

«Хотел поступить в институт, но любимая девушка забеременела, поэтому решил жениться... Когда родился ребенок, денег не хватало, нужно было кормить семью, поэтому пошел работать...», «... но без образования успешно вести дела очень сложно...». «Черная полоса» в жизни не заканчивалась, появилось пристрастие к алкоголю: «...жена этого не выдержала и ушла, забрав с собой ребенка». С женой и ребенком практически не общается, даже плохо помнит дату рождения дочери.

Людмила, 44 года.

«...Я рано вышла замуж, родила ребенка...». За свою жизнь женщина часто меняла работу. Сначала, жила в одном районе, потом вышла замуж и переехала в другой, нужно было воспитывать ребенка, а работа была далеко от дома. «...Позже часто стал болеть ребенок, и врачи мне посоветовали пожить в сельской местности...», поэтому Людмила переехала в область, соответственно, пришлось поменять место работы. В деревне дочь поправилась, и женщина снова вернулась в город. «Почти год стояла на бирже – пособия были хорошие, поскольку муж трагически погиб, а ребенку еще не исполнилось

²⁵ Шюц А. Избранное: Мир, светящийся смыслом /Пер. с нем. и англ. М.: «Российская политическая энциклопедия», 2004. С. 23.

18...». Через центр занятости в очередной раз нашла работу продавцом, но потом снова встала на учет в службу занятости. Она даже точно не помнит, сколько раз обращалась в центр занятости.

Екатерина, 52 года.

Была уволена в предпенсионном возрасте в связи с закрытием предприятия. «...Я сразу решила обратиться в центр занятости, потому что в моем возрасте крайне сложно найти работу самостоятельно...» «Мне нужна работа недалеко от дома, у меня сын-инвалид, но это сложно...».

- **хронические и тяжелые заболевания** становятся причиной неуспеха в трудоустройстве или частой смены рабочего места.

Ирина, 25 лет.

Девушка устроилась через знакомых в школу гардеробщицей. «...мне там нравилось, но из-за сквозняка часто болела, так что пришлой уйти...».

Тамара, 50 лет.

Муж женщины хорошо зарабатывает, денег хватает, но требовалась работа, чтобы в будущем получать пенсию. «...Через центр занятости устроилась кондуктором, но, по состоянию здоровья пришлось уволиться. Из-за постоянного шума начало щемить сердце, врачи предупредили о возможном проявлении астмы. Я даже вывихнула ногу!»

Татьяна, 54 года.

Муж помог устроиться на мебельную фабрику, где сам до сих пор работает. «... там я заработала гипертонию и астму из-за того, что постоянно находилась на складе, где много пыли». Сейчас Татьяне очень сложно найти работу, «так как у меня имеется группа инвалидности, и многие условия работы не подходят по состоянию здоровья».

- **недостаток личностных компетенций**, способствующих найму.

Дмитрий, 39 лет.

Ходил на собеседования, проходил тесты. Обещали позвонить, но так и не звонили: «...прихожу с улицы, они смотрят на меня, как на

на кого. У них таких, как я, целая куча – выбирай – не хочу... Последний раз пришел на собеседование, а там на столе личных дел или анкет ли, как моя, целая кипа... Издеваются они там только. Нет бы сразу сказали – не подходите, чтобы точно знать и искать работу дальше...».

- чуждую среду, трансформирующую мотивацию к труду.

Алексей, 58 лет.

Не работает, выпивает. Родился в деревне, семья большая – пятеро детей. Отец умер рано, Алексей был старшим сыном в семье, поэтому начал работать с 16 лет. Позже переехал в Нижний Новгород – мать купила дом и ей нужна была помощь. Алексей отметил, что «...если бы не мать, всю жизнь бы жил в деревне».

3. С течением времени трудовые биографии становятся все более рискованными. Больше шансов обеспечить себе стабильный доход и жизнь у тех, кто рано столкнулся с подобными кризисами и научился с нимиправляться. Это помогает в будущем использовать приобретенный опыт. Тем, кто переживает подобный кризис впервые поздно (например, лет в 50), приходится намного сложнее.

Александр, 52 года.

Мужчина 16 лет проработал водителем, из-за сокращения потерял работу. Уже больше месяца он не работает. Потеря работы сильно сказалась на состоянии Александра, это буквально выбило «почву из-под ног», поэтому разговаривать о трудовой деятельности ему сложно психологически.

Виктор, 49 лет.

На Горьковском автозаводе проработал всю жизнь. Уволился из-за очень маленькой зарплаты и еще «...несогласия с руководством... От моего бывшего участка осталось 2 человека». Все время самостоятельно (в течение года) пытается найти работу, но соглашались принять только на командировки, которые делятся по три месяца, «...а здоровье уже не позволяет». Про регистрацию в службе занятости говорит так: «не знал, что когда-нибудь придется сюда обратиться!»

4. Если жизненные и личностные проблемы нагнетаются, возникает ощущение общей неустроенности, в результате чего формируют-

ся некомфортные, неадаптированные к труду биографии.²⁶ Работники служб занятости, как правило, подтверждают эту взаимосвязь.

Цитата из интервью с руководителем районной службы занятости: «*Есть очень тяжелые категории, например, освободившиеся из мест лишения свободы*».

Некоторые жизненные проблемы (например, отсутствие жилья) делают подчас бессмысленной стратегию трудовой интеграции.

Цитата из интервью со специалистом: «...*бывает и немного людей приходит, это же от «погоды» зависит... А, некоторые просто приходят, даже погреться...*».

У части безработных, официально зарегистрированных в службах занятости, выявляются признаки фатальных жизненных установок, неопределенности жизненных планов, неверие в свои силы.

Цитата из интервью со специалистом: «...*бывает человек приходит и говорит «работать не хочу, туда не пойду, сюда не пойду», а сам не работает больше пяти лет по трудовой книжке*».

Такие клиенты службы занятости, за неимением лучшего, получают пособие по безработице, часто самое низкое, участвуют принудительно в общественных работах, поскольку длительное время состоят на учете и их трудовое будущее выглядит очень неопределенным. Необходимость постоянного контакта со службой занятости, постепенно превращается для них в своеобразный образ жизни.

Цитата из интервью: «...*Человек у нас, к сожалению, может иметь статус безработного хоть всю жизнь...*».

В ходе интервью с руководителями районных служб занятости выяснилось, что среди клиентов есть многие, которые повторно или многократно обращаются за помощью.

5. Нестабильная, ненадежная и зачастую неинтересная занятость в России, предлагаемая службами помощи безработным, способна усиливать риски трудовой дезинтеграции, она мало походит на школу жизни, источник индивидуального успеха. Вот только один пример из интервью с безработными.

Людмила, 44 года.

²⁶ Erath, P. Sozialarbeitswissenschaft. Eine Einfuehrung /Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH, 2006. S. 107.

Работала в оптике месяц по направлению службы занятости. После увольнения, в очередной раз стала официально безработной, но, вдруг, ее попросили вернуться в оптику. Как позднее выяснилось, хозяине нужен был любой временный работник, пока она искала подходящего продавца. Сейчас женщина снова оказалась в центре занятости.

Люди, включенные в длительную и многократную безработицу, дополняют собой разрастающийся в стране слой «неустроенной периферии»,²⁷ все глубже погружаются в зону отчуждения, социальной беспомощности. Основной целью современной социальной политики на рынке труда, в регулировании трудовых отношений должна стать выработка эффективных защитных механизмов в нестабильных и низкооплачиваемых секторах хозяйства. Западные ученые отмечают невозможность применения к уязвимым группам на рынке труда универсального «антидота», который бы способствовал улучшению положения этих лиц в системе занятости. Вместо этого необходима разработка своеобразной «смешанной политики», а также применение технологии индивидуального сопровождения лиц, нуждающихся в помощи при трудоустройстве, трудовой мобильности, защите трудовых прав. По примеру стран, преуспевших в решении подобных проблем, предлагается осуществить радикальные изменения в структуре управления занятостью, создать условия для развития конкуренции между службами занятости, предпринять усилия по учету не только сертифицированных, но и недокументированных навыков, востребованных на рынке труда. Стране жизненно необходим новый баланс сил между рыночными условиями найма и труда и социальной защищенностью трудящихся.

²⁷ Кастель, Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда. /Пер. с фр. СПб.: Алетейя, 2009. С.484.

Библиографический список

1. Бауман З. Индивидуализированное общество. Пер. с англ. Под общей редакцией В.Л. Иноземцева. М.: Логос, 2005.
2. Бауман З. Текущая современность. Пер. с англ. Под общей редакцией Асочакова Ю.В. СПб.: Питер, 2008.
3. Болтански Л., Кьяпелло Э. Новый дух капитализма. Пер. с фр. Под общей редакцией С. Фокина. М.: Новое литературное обозрение, 2011. С. 262.
4. Горц, А. Знание, стоимость и капитал. К критике экономики знаний //Философско-литературный журнал "ЛОГОС". №4 (61), 2007. Режим доступа: <http://www.lawfirm.ru/article/index.php?id=292>
5. Кастель, Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда. /Пер. с фр. СПб.: Алетейя, 2009. С.484.
6. ФСГС. Население. Занятость и заработная плата. Базы данных //Режим доступа: <http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/population/wages>
7. ФСГС. Обследование населения по проблемам занятости. 2008,2009,2011,2012. (Структура безработных по продолжительности поиска работы: сводные таблицы). Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/B12_04/IssWWW.exe/Stg/d03/2-rin-trud.htm
8. ФСГС: Условия труда и социальное обеспечение /Комплексное наблюдение условий жизни населения. Режим доступа:
9. http://www.gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ/survey0/index.html
10. Шюц А. Избранное: Мир, светящийся смыслом /Пер. с нем. и англ. М.: «Российская политическая энциклопедия», 2004. С. 23.
11. Ядов В.А.Становление социально-трудовых отношений в постсоветской России. ИС РАН: Акад.проект. М., 2004.
12. Daheim, H., Schönbauer, G. Soziologie der Arbeitsgesellschaft. Grundzüge und Wandlungstendenzen der Erwerbsarbeit. München: Juventa, 1993.
13. Dörre, K. Prekarisierung contra Flexicurity. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse als arbeitspolitische Herausforderung

//Kronauer, M., Linne, G. (Hg.). Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin, 2005.

14. Erath, P. Sozialarbeitswissenschaft. Eine Einfuehrung. Stuttgart: W.Kohlhammer GmbH, 2006. S. 107.

15. Eurostat: Online-Datenbank. Arbeitslosigkeit nach Geschlecht, Altersgruppe und Dauer der Arbeitslosigkeit, Langzeitarbeitslosenquote nach Geschlecht, Arbeitslosenquote nach Geschlecht. Режим доступа: <http://www.fiw.ac.at/index.php?id=254>

16. Eurostat: Selected Principal European Economic Indicators. Режим доступа: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/2-14122012-BP/DE/2-14122012-BP-DE.PDF

17. Luhmann, N. Politische Theorie im Wohlfahrtsstaat. München, Wien: Olzog, 1981.

18. Pitsch, K. Sabbatikal. Die berufliche Auszeit als Bestandteil der spätmodernen Arbeitsbiografie /Seifert, M., Goetz, I., Huber, B. (Hg.). Flexible Biografien? Horizonte und Brueche im Arbeitsleben der Gegenwart. Campus Verlag GmbH, Frankfurt/Main, 2007.. S. 103-125.

19. Schmid, G. New Skills and Jobs in Europe. Pathways Towards Full Employment, Report for the European Commission (Directorate General for Research and Innovation). 2012. Режим доступа:http://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/new-skils-and-jobs-in-europe_en.pdf

ВЗАИМНЫЕ ОЖИДАНИЯ ОСНОВНЫХ СУБЪЕКТОВ РЫНКА ТРУДА СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Основными элементами рынка труда являются его субъекты. Их состав и поведение существенно изменились в ходе социально-экономических преобразований последних десятилетий, в результате чего возникла необходимость поиска новых форм социального взаимодействия участников рынка труда, раскрытия и описания этих новых механизмов, в ходе реализации которых возникают базовые структуры и новые устойчивые формы взаимоотношений на различных уровнях. В связи с этим становится необходимым не просто описать сам факт социального взаимодействия, но и раскрыть внутренние механизмы, причинно-следственные связи, проанализировать особенности мотивации и взаимных ожиданий всех субъектов, определяющие особенности их поведения на рынке труда.

Одно из определений субъектов рынка труда, найдем в «Теоретико-прикладном толковом словаре» по социологии труда: «Субъекты рынка труда – это, во-первых, те, кто, будучи незанятым, ищет рабочее место, во-вторых, те, кто хоть и имеет занятие, но не удовлетворен работой и подыскивает другое или дополнительное рабочее место, и, в-третьих, занятые, но находящиеся под риском потери рабочего места. В сумме это определяет предложение труда. Спрос на труд предъявляют владельцы рабочих мест. Он складывается из числа вакансий и количества работников, которые не удовлетворяют работодателя, и которым он ищет замену»¹.

Итак, основные субъекты рынка труда – это работники (в том числе и потенциальные – соискатели) и работодатели. Между ними находятся посредники, преследующие свои цели и выполняющие свои задачи в сфере социально-трудовых отношений.

* © Чилипенок Ю.Ю., 2013

¹ Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. В.А. Ядов. – Спб., Наука, 2006. – С. 334.

Нельзя забывать и о таком субъекте рынка труда как «государство», который может выступать как самостоятельным работодателем, так и посредником на рынке труда. Нередко государство выполняет также функцию «внешней среды», накладывающей основные ограничения и определяющей правила взаимодействия субъектов рынка труда.

Поведение на рынке труда – это совокупность устойчивых практик взаимодействий между основными субъектами социально-трудовых отношений. Специфика поведения субъекта на рынке труда определяется спецификой его мотивации, его ожиданий от результатов данного взаимодействия.

Опираясь на утверждения М. Вебера о том, что ожидание ответного поведения других людей есть важная характеристика социально-взаимодействия,² а также на основные идеи теории обмена, можно предположить, что причины неудач и трудностей социального взаимодействия на рынке труда кроются во взаимных ожиданиях сторон. В связи с этим представляется интересным сравнение этих взаимных ожиданий.

В 2012 г. автором был проведен экспертный опрос представителей основных субъектов рынка труда. В опросе приняли участие: 10 представителей коммерческих организаций-работодателей, из них: 2 генеральных директора, 5 HR-менеджеров и 3 начальника отдела. Опрошены были также 10 штатных работников коммерческих организаций, 5 соискателей – клиентов кадровых агентств и 5 сотрудников кадровых агентств, также удалось побеседовать и с одним из чиновников городской администрации. Итого в экспертном опросе принял участие 31 человек. Всем участникам были заданы одни и те же вопросы: «Чего Вы ждете от взаимодействия с другими субъектами рынка труда, и чего субъекты рынка труда могут ожидать друг от друга? Чем мотивируется, на Ваш взгляд, поведение субъектов на рынке труда?»

² Вебер, М. Избранные произведения. Пер. с нем. / Сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдов, предисл. П.П. Гайденко – М., Прогресс, 1990. – С. 13.

Таблица 1

**Сравнение взаимных ожиданий работодателей и работников
от взаимодействия на рынке труда**

Ожидания работодателя: Работник...	Ожидания работника: Работодатель...
1. Будет соблюдать Правила внутренне-го трудового распорядка.	1. Обеспечит нормальные усло-вия труда и отдыха.
2. Будет обладать необходимой профес-сиональной компетенцией.	2. Обеспечит достойное своевремен-ное материальное вознаграждение и компенсационный пакет.
3. Будет обладать такими личностными ха-рактеристиками как толерантность и неконфликтность.	3. Будет корректно вести себя по от-ношению к работнику.
4. Будет нацелен на долгосрочную со-вместную работу.	4. Предоставит гарантии медицин-ского страхования, пенсионного обес-печения и гарантирует безопас-ность жизнедеятельности на рабочем ме-сте.
5. Будет креативен, способен к систем-ному мышлению и анализу.	5. Не будет препятствовать межлич-ностному общению по горизонтали и обес-печит вертикальные коммуника-ции, как делового, так и неформаль-ного характера.
6. Будет мотивирован на эффективную работу в организации.	6. Будет признавать и поощрять за-слуги работника.
7. Будет брать на себя ответственность за выполнение порученных задач.	7. Не будет ограничивать самосто-тельность работника при выполнении заданий.
8. Будет лоялен к компании, будет осознавать и разделять цели организа-ции.	8. Предоставит возможности персо-нального развития сотрудника, будет оплачивать обучение сотрудника.
9. Будет готов при необходимости рабо-тать сверхурочно и выполнять работу за рамками должностных обязанностей.	9. Будет при необходимости «входить в положение» и предоставлять работ-нику «административные» отпуска, гибкий график и возможность «уйти с работы пораньше»
10. Не будет решать на работе свои личные дела.	10. При необходимости «даст денег в долг»
11. Будет здоров и будет брать как можно меньше больничных листов.	11. Будет организовывать корпора-тивные мероприятия
12. Будет хорошо отзываться о своей организацией, создавая ей положитель-ный имидж как работодателя на рынке труда	12. Дасть хорошие рекомендации при увольнении и при необходимости поможет с поиском работы

Как видно из таблицы, во многих случаях интересы сотрудника и работодателя лежат в одной плоскости и касаются как материальной, так и нематериальной сторон взаимодействия. Следует также отметить, что взаимные ожидания серьезно разнятся в зависимости от должности работника. Понимание и реализация взаимных ожиданий должна способствовать результативному процессу совместной работы, ведь именно несовпадение этих ожиданий – основная причина неудач и трудностей. В то же время знание и понимание ожиданий другой стороны – это ключ к повышению результативности взаимодействия.

Далее рассмотрим специфику взаимных ожиданий основных субъектов рынка труда и посредников на примере кадровых агентств. Кадровое агентство – субъект социально-трудовых отношений, деятельность которого направлена на осуществление посреднических функций между работодателем и потенциальным работником – соискателем.

Необходимо отметить, что прибыльность и устойчивость кадрового агентства напрямую зависит от количества закрытых вакансий и привлеченных клиентов, а репутация – от количества повторных обращений работодателя. Можно выделить два основных типа агентств: агентства по подбору персонала и агентства по трудоустройству. Разница между ними состоит в том, кто является клиентом фирмы и, соответственно, оплачивает услуги агентства. Агентства по подбору персонала в своей деятельности ориентируются на требования работодателя и представляют его интересы. Рекрутеры осуществляют подбор кандидатов на вакансии, заявленные клиентом (т.е. работодателем), и руководствуются критериями, сформулированными в заявке. Альтернативой агентств по подбору персонала являются агентства по трудоустройству, где, напротив, для конкретного человека, обратившегося в агентство, подбирается максимально соответствующая его опыту и пожеланиям вакансия. Соответственно, основным мотивом деятельности посредника становится максимальное количество субъектов трудового взаимодействия, нашедших друг друга, и заключивших трудовой договор, благодаря посреднику. Поэтому рекрутёру необходимо собрать как можно более сведений о клиентах, систематизировать их и сгруппировать для дальнейшего эффективного взаимодействия. В связи с этим, представляется интересным проанализировать взаимные ожидания сторон этого социального взаимодействия.

Таблица 2

**Сравнение взаимных ожиданий посредников (рекрутеров)
и соискателей (потенциальных работников)**
от взаимодействия на рынке труда

Ожидания соискателя: Рекрутер...	Ожидания рекрутера: Соискатель...
1. Будет профессионален и компетентен, выполнит за соискателя всю работу по поиску подходящей вакансии.	1. Предоставит максимум возможной информации о себе, о пожеланиях к будущей работе, т.е. будет «знать, чего хочет».
2. Будет хорошо осведомлен о вакантной должности, организации и лицах, которые будут проводить собеседование.	2. Будет вовремя являться на собеседования к работодателю и сообщать рекрутеру о результатах.
3. Будет внимателен, профессионален, всегда доступен для обратной связи и консультаций.	3. Будет относиться к поиску работы «как к работе», будет иметь серьезные намерения.
4. Будет понимать ситуацию кандидата, искренне желать помочь, не будет преследовать своих собственных целей, будет заниматься преимущественно его проблемой и использовать для этого личные связи.	4. Будет держать агентство в курсе своей карьеры и в случае необходимости обратится опять в это же агентство.
5. В случае неудачи (не удалось пройти испытательный срок) безвозмездно поможет найти другую работу.	5. Порекомендует агентство другим соискателям.
6. Будет придерживаться обещанных сроков, предоставит много вариантов подходящих вакансий.	6. Будет иметь четкие цели по поводу трудоустройства, не будет «капризничать» и часто менять свои пожелания.
7. Поиск работы для соискателя будет для агентства экономически целесообразен.	7. Поиск работы через кадровое агентство будет эффективен, не долг и не дорог.
8. Ему будет приятно личное общение с соискателем.	8. Будет приятен в личном общении.
9. Подскажет как правильно вести себя на собеседовании с конкретным работодателем.	9. Будет прислушиваться к советам рекрутера.
10. Будет иметь хорошие отношения с работодателем, который будет отдавать предпочтение кандидатам, предложенным именно этим агентством.	10. Не будет пытаться выйти на контакт с работодателем, минуя агентство.
11. Будет соблюдать конфиденциальность и правила работы с персональными данными.	11. Сведения, предоставленные соискателем, будут максимально достоверны.
12. Агентство, в котором работает рекрутер, будет иметь известность и положительную репутацию.	12. Будет иметь достаточное количество положительных рекомендаций.

Таблица 3

**Сравнение взаимных ожиданий посредников (рекрутеров)
и работодателей от взаимодействия на рынке труда**

Ожидания работодателя: Рекрутер...	Ожидания рекрутера: Работодатель...
1. Будет иметь представление об отрасли, в которой работает компания, о ситуации на рынке труда в этой отрасли, сможет проконсультировать заказчика о компенсационных ожиданиях специалистов, будет способен понять и оценить кадровую проблему, обозначенную у заказчика.	1. Предоставит максимум возможной информации о своей организации и отрасли, о требованиях к новому сотруднику, о пожеланиях к совместной работе.
2. Будет профессионален и компетентен, выполнит максимальную часть работы по подбору и отбору персонала, не перекладывая ее на заказчика и предоставляя для контакта с работодателем максимально подходящих кандидатов.	2. Будет четко представлять, какой сотрудник ему нужен, будет способен дать описание должностных обязанностей, условий работы и оплаты труда, а также формализовать все эти данные в виде заявки.
3. Освободит часть сотрудников компании от участия в решении кадровых вопросов.	3. Будет выдвигать к кандидатам требования, адекватные компенсационному пакету и условиям труда.
4. Будет нести ответственность за кандидата и в период испытательного срока и при необходимости предоставит замену в кратчайшие сроки.	4. Обеспечит возможность контактирования с лицами, непосредственно проводящими собеседование и принимающими решение, и несущими за него ответственность, а также возможность присутствовать на собеседовании.
5. Будет придерживаться такого способа совместной работы с кандидатами, который наиболее удобен заказчику.	5. Примет ту форму совместной работы с кандидатами, которую предлагает рекрутер.
6. Обозначит реальные сроки подбора кандидата и выполнит работу в срок.	6. Будет уделять достаточно времени на общение с рекрутером.
7. Предложит варианты решения в сложных ситуациях.	7. В случае возникновения трудностей при подборе будет готов обсудить их, найти причины, выслушать совет и рекомендации рекрутера и при необходимости скорректировать заявку.

8. Будет комментировать сложности, возникающие в ходе работы.	8. Будет рассматривать кандидатов в кратчайшие сроки, комментировать причины отказа, стремиться сам выходить на контакт и корректировать процесс отбора.
9. Заявка данного заказчика будет для рекрутера ведущей, и работе над ней он будет отдавать все свое время.	9. Будет работать только с одним рекрутером, не будет устраивать соревнование среди агентств.
10. Будет соблюдать конфиденциальность, особенно, если работодатель не заинтересован в разглашении информации о поиске нового сотрудника.	10. Будет соблюдать конфиденциальность и этические нормы в общении с рекрутером.
11. Работа с рекрутером будет экономически целесообразна.	11. Будет готов оплатить работу в кратчайшие сроки.
12. Ему будет приятно личное общение с рекрутером.	12. Будет настроен на долгосрочное и эксклюзивное сотрудничество и будет готов рекомендовать рекрутера.

Таким образом, основные различия во взаимных ожиданиях сторон касаются следующих аспектов социального взаимодействия: 1) количества информации, необходимой для успешного взаимодействия, и формы ее предоставления; 2) интенсивности взаимодействия и способов совместной работы; 3) объема ответственности за результативность взаимодействия.

Далее остановимся на таком субъекте рынка труда как государство. Следует отметить, что ожидания государства на рынке труда могут рассматриваться в двух различных аспектах: как ожидания работодателя (государственные учреждения) и как ожидания регулятора социального взаимодействия субъектов рынка труда. В таблицах представлены результаты нашего экспертного опроса о взаимных ожиданиях государства и основных субъектов рынка труда.

Таблица 4

**Сравнение взаимных ожиданий государства и работодателей
от взаимодействия на рынке труда**

Ожидания работодателя: Государство...	Ожидания государства: Работодатель...
1. Не будет «душить» налогами, тогда будет возможным всегда платить работникам «белую» зарплату.	1. Будет социально ответственным и возьмет на себя часть забот о социальном благополучии общества.
2. Обеспечит полностью работников соц. гарантиями: больничные, пенсии и.т.д.	2. Будет самостоятельно справляться со своими проблемами, в том числе и в социально-трудовой сфере, без помощи государства.
3. Поможет в случае ликвидации или сокращения штата.	3. Будет избегать политики сокращения рабочих мест.
4. Будет принимать необходимые законы, связанные с социально-трудовыми отношениями, и будет обеспечивать их выполнение.	4. Будет руководствоваться Трудовым Кодексом РФ.
5. Учтет при принятии законов не только интересы работников, но и работодателей.	5. Не будет пытаться обогатиться за счет работников, чтобы не провоцировать социальную напряженность в обществе.
6. Будет гарантом стабильности, в том числе, и в сфере трудовых отношений.	6. Будет охотно платить налоги и «белую» зарплату.
7. Будет находиться с работодателями в партнерских отношениях.	7. Будет давать возможность контролировать и влиять на его деятельность.
8. Будет вести активную и эффективную социальную политику.	8. Будет вести активную и эффективную социальную политику на своем предприятии и возьмет на себя ряд функций государства, (например, обеспечение детей сотрудников детскими садами, льготным медицинским обслуживанием и т.д.).
9. Будет принимать административные меры воздействия с целью подавления митингов и забастовок работников.	9. Будет принимать превентивные меры воздействия с целью недопущения митингов и забастовок работников.
10. Не будет применять санкции административного характера к работодателю в случае массового увольнения работников или задержки выплаты заработной платы.	10. Не будет практиковать массовые увольнения работников и задержку выплаты заработной платы.
11. Возьмет на себя заботу об отдельных категориях работающих граждан: (инвалидов, работающих женщин с детьми и т.д.)	11. Не будет ущемлять интересы отдельных категорий работающих граждан: (инвалидов, работающих женщин с детьми и т.д.).
12. Будет контролировать вопросы трудоустройства мигрантов с учетом интересов работодателей	12. Будет руководствоваться миграционным законодательством при привлечении к работе иностранных граждан.

Таблица 5

**Сравнение взаимных ожиданий государства и работников
от взаимодействия на рынке труда**

Ожидания работника: Государство...	Ожидания государства: Работник...
1. Заставит работодателя соблюдать Трудовой Кодекс в интересах работника.	1. Не будет активно отстаивать свои интересы (митинги, забастовки, голо-довки) и т.д.
2. Обеспечит полностью работников соц. гарантиями: больничные, пенсии и.т.д.	2. Будет работать на благо государства и платить подоходный налог.
3. Поможет в случае ликвидации или сокращения штата.	3. Будет самостоятельно справляться с проблемами трудоустройства.
4. Будет принимать необходимые законы, связанные с социально-трудовыми отношениями, и будет обеспечивать их выполнение.	4. Будет законопослушен в сфере социально-трудовых отношений, будет соблюдать трудовое законодательство.
5. Учтет при принятии законов интересы работников.	5. Полностью возьмет на себя заботу о своей семье, образовании и медицинском обслуживании.
6. Будет гарантом стабильности, в том числе, и в сфере трудовых отношений.	6. Будет с уважением относиться к представителям государственной власти.
7. Будет административно наказывать недобросовестных посредников.	7. В случае потери работы будет устраиваться на вакантные места, предлагаемые государственной службой занятости.
8. Будет административно наказывать недобросовестных работодателей.	8. Не будет пытаться устроиться на работу нелегально.
9. Будет аккуратно выплачивать соискателю пособие по безработице в период трудоустройства.	9. Будет добросовестно искать работу, а не пытаться прожить на пособие по безработице.
10. Даст гарантии трудоустройства выпускников без опыта работы.	10. В случае сложной ситуации на рынке труда будет готов пройти пере-подготовку, переехать в другую местность, будет согласен на более низко-оплачиваемую работу
11. Даст гарантии в трудоустройстве и сохранении рабочего места отдельным категориям граждан (инвалидам, матерям-одиночкам, женщинам с малолетними детьми).	11. Будет стараться обеспечить собственную занятость и создание новых рабочих мест путем организации и развития собственного бизнеса
12. Будет принимать меры для поднятия престижа работы в бюджетных учреждениях.	12. Будет готов выполнять малоопла-чиваемую и непрестижную работу в бюджетной сфере

Исходя из анализа данных опроса, можно сделать вывод о том, что работники и работодатели пытаются переложить на государство часть ответственности в сфере регулирования своих взаимных ожиданий. Все они надеются, что государство сможет заставить противоположную сторону соблюдать законодательство именно в тех случаях, когда оно стоит на страже их собственных интересов. Государство же, в свою очередь, пока не готово брать на себя ответственность за благополучие всех субъектов рынка труда. Тем не менее, очевидно, что в современных условиях экономического и социального развития необходимость государственного регулирования рынка труда не рождает сомнений. Отдельно следует отметить, что меры, предпринимаемые государством, путем воздействия на рынок труда, должны соответствовать интересам и работников и работодателей. Государству на рынке труда надлежит выступать в качестве законодателя и арбитра, не выказывая предпочтений ни одной, ни другой стороне. Соблюдение этого принципа является неимоверно важным с точки зрения гармонизации социально-трудовых отношений и создания реальных предпосылок, обеспечивающих действительное равенство сторон на рынке труда.

Также важен вывод о том, что поведение любого субъекта социального взаимодействия, в том числе и в сфере социально-трудовых отношений, подчиняется его интересам, мотивам и ожиданиям. Эти характеристики и определяют специфику взаимодействия, дают возможность раскрывать его внутренние закономерности, объясняя причинно-следственные межакторные связи, а также прогнозируя возможные проблемы и перспективы этих взаимодействий.

Библиографический список

1. Вебер, М. Избранные произведения. Пер. с нем. / Сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдов, предисл. П.П. Гайденко – М., Прогресс, 1990. – 804 с.
2. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. В.А. Ядов. – Спб., Наука, 2006. – 426 с.

*И.С. Большухина**

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ СБАЛАНСИРОВАННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Рассогласование динамики спроса рынка труда и структуры выпуска специалистов системой профессионального образования подтверждается статистическими данными. Однако, прежде чем перейти к рассмотрению предмета исследования, дадим краткую характеристику динамики трудовых ресурсов региона.

Рост численности трудоспособного населения в области сохранился до 2006 года. В 2007-2011 гг. прирост населения трудоспособного возраста за счет передвижки возрастов (разница между вступившими в трудоспособный возраст и вышедшими за его пределы) был недостаточным, чтобы компенсировать потери в результате естественной убыли и миграционного оттока населения. За последние 10 лет (2002-2011 гг.) население региона сократилось на 105,4 тыс.чел. (-7,6%), численность населения младше трудоспособного возраста – на 58,4 тыс.чел. (-23,8%), а численность трудоспособного населения – на 69,4 тыс.чел. (-8,2 %). В результате, коэффициент демографической нагрузки (число нетрудоспособных на 1000 чел. трудоспособного населения) увеличился с 638 чел. (в 2002 году) до 649 чел. (в 2011 году), при этом коэффициент демографической нагрузки детьми и подростками до 16 лет снизился с 290 до 240 чел., а нагрузка пожилыми увеличилась на 15,9 %. Несмотря на ухудшение демографической ситуации, численность экономически активного населения области остается стабильным – 701 тыс. чел. в 2011 г. по сравнению с 702 тыс.чел. в 2002 г. Удельный вес экономически активного населения в структуре общей численности с 2002 года вырос на 3,8 пункта, составив на конец 2011 года 54,7 % (однако к уровню 1990 года – 70,1 % – показатель снизился в 1,28 раза). Заслуживает внимания и удельный вес за-

* © Большухина И.С., 2013

нятого населения в структуре экономически активного населения. Так, в 1990 году доля занятого населения в структуре экономически активного населения составляла 95,2 %, т.е. занято в экономике было 19 из 20 человек. В 2011 г., как и в 2002 г., доля занятого населения составляла 86,3 %, т.е. в настоящее время занято лишь 17 из 20 человек, относящихся к экономически активным.¹.

Переходя к исследованию эффективности взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования, приведем сведения о выпуске квалифицированных рабочих и специалистов учебными заведениями профессионального образования Ульяновской области (см. таблицу 1)².

Из таблицы виден существенный прирост в выпускеВУЗов и сокращение выпуска квалифицированных рабочих в 2009-2011 гг. к уровню 1990 и 2000 гг.

Таблица 1

Выпуск специалистов и квалифицированных рабочих, тыс.чел.

	Годы								Прирост 2011 к 1990	Прирост 2011 к 2000
	1990	2000	2005	2007	2009	2010	2011			
ВПО	2,7	5,4	8,1	9,5	10,7	11,4	10,3	381,5 %	190,7 %	
СПО	6,0	5,5	9,3	9,7	8,7	7,2	6,0	100 %	109,1 %	
НПО	12,9	6,7	5,6	6,4	5,5	5,1	5,8	44,9 %	86,6 %	

Такие изменения в подготовке трудовых ресурсов не могли не отразиться и на структуре занятых по уровню образования (см. рисунок 1).

¹ Регионы России. Социально-экономические показатели. 2012: Стат. сб. / Росстат. М., 2012. С.64-71, 99-101; Демографическое развитие Ульяновской области в 2003-2010 гг.: Стат. сб. / Ульяновскстат. Ульяновск, 2011. С.10-12; Занятость населения в 2001 году: Стат. сб. / Ульяновскстат. Ульяновск, 2002. С.3-4, 6.

² Регионы России. Социально-экономические показатели. 2012: Стат. сб. / Росстат. М., 2012. С.266-267, 286-287, 308-309.

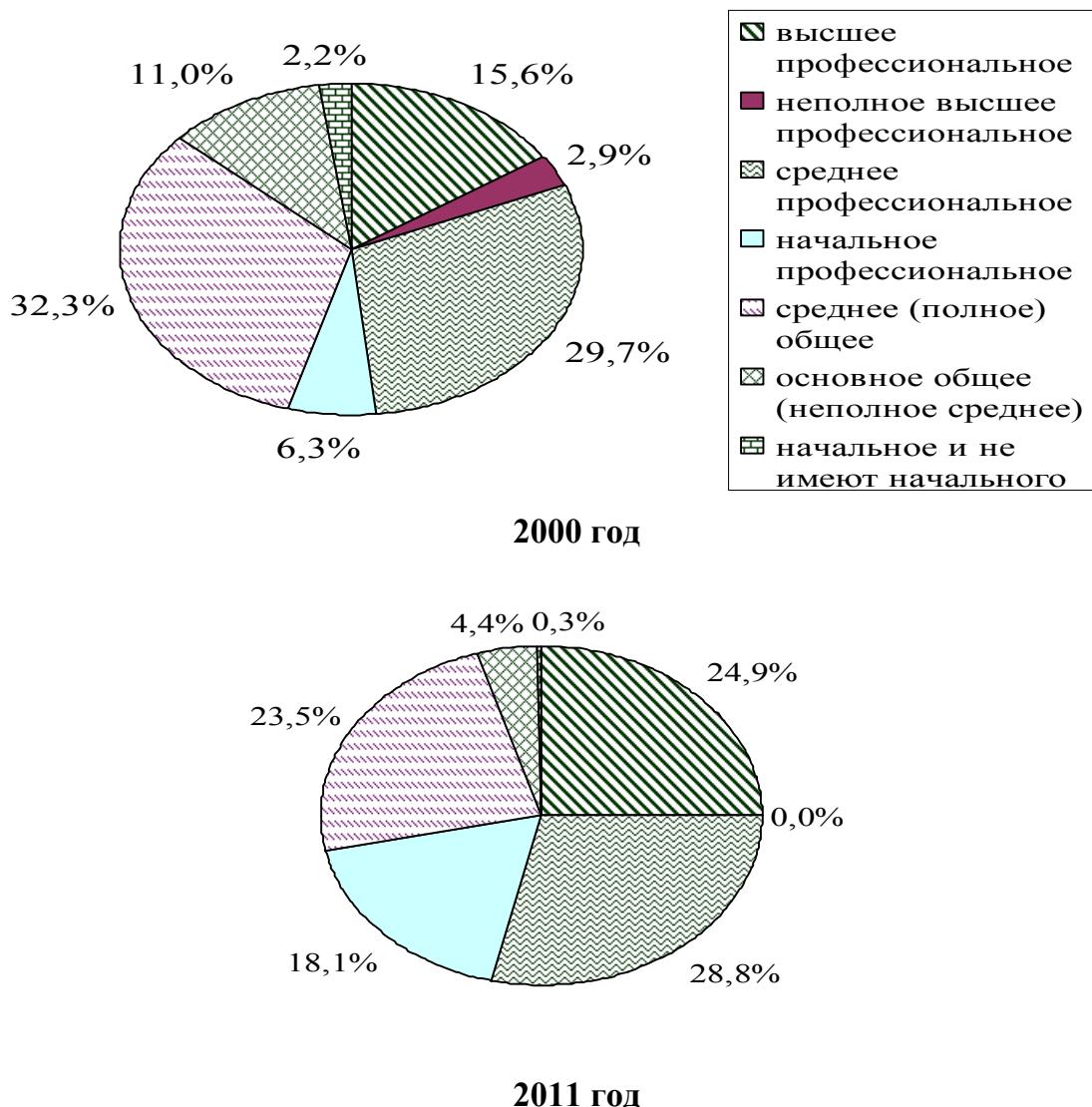


Рисунок 1 – Распределение численности занятых в экономике Ульяновской области по уровню образования³

Как следует из представленных данных, структура занятых претерпела изменения. Так, если в 1993 году специалисты с высшим образованием составляли 13,7 %, специалисты со средним профессиональным образованием – 29,5 %, что сопоставимо и с данными 2000-го года, то к 2011 году ситуация изменилась. Доля занятых с высшим и неоконченным высшим образованием выросла на 6,4 пункта. Одно-

³ Регионы России. Социально-экономические показатели. 2012: Стат. сб. / Росстат. М., 2012. С.123; Труд и занятость населения в Ульяновской области в 2009 году: Стат. сб. / Ульяновскстат. Ульяновск, 2010. С.19.

временно доля занятых с начальным профессиональным образованием сократилась с 34,3 % в 1993 году (и 32,3 % в 2000 г.) до 23,5 % в 2011 году.

Увеличение доли занятых с высшим профессиональным образованием, с одной стороны, является положительной тенденцией, т.к. для развития экономики территории необходимы специалисты, обладающие более высоким уровнем знаний и подготовки. Однако, дальнейшее изменение структуры занятости по уровню образования в пользу увеличения специалистов с высшим профессиональным образованием может стать препятствием для динамичного развития промышленности, в частности, из-за дефицита квалифицированных рабочих.

Проблему нехватки квалифицированной рабочей силы подтверждают и результаты мониторингов потребности работодателей в кадрах, исследований рынка труда, проводимых специалистами региональной службой занятости населения, Управления по труду и Министерства труда и социального развития Ульяновской области. Приведем результаты лишь некоторых из них.

Результаты Мониторинга потребности в специалистах и рабочих кадрах для отраслей экономики региона за период 2008-2010 гг., проведенного Управлением по труду совместно с Управлением федеральной государственной службой занятости населения по Ульяновской области заключались в следующем:

– продолжается ориентация предприятий на использование «общественных рук», а не «общественного мозга», что характеризует возможность роста промышленного производства области преимущественно экстенсивным путем;

– отмечается насыщенность рынка труда специалистами гуманитарных профессий (экономисты, финансисты, бухгалтера, юристы) и снижение престижности промышленных профессий привела к высокой потребности региональной экономики в выпускниках технических специальностей (технология машиностроения, автомобиле- и тракторостроение, производство летательных аппаратов, программ-

ное обеспечение, монтаж и наладка оборудования и др.) всех уровней профессионального образования;

– остается низким показатель взаимодействия работодателей и образовательных учреждений при появлении вакансий (в 2008 г. регулярно обращались в учебные заведения 22,2 % работодателей);

– уровень полного соответствия подготовки специалистов учебными заведениями требованиям работодателей составляет в среднем 54 %.

Информационный бюллетень службы занятости населения Ульяновской области за 2011 год приводит следующие данные. За 2011 год работодателями были представлены сведения на 69637 вакансий, в структуре которых 75,4 % составили рабочие профессии, 24,6 % – вакансии для специалистов и служащих. Согласно рейтингу вакансий, заявленных в органы службы занятости населения Ульяновской области в 2011 году, наиболее востребованными среди рабочих профессий являются: подсобный рабочий (18,7% от общего числа вакансий, представленных в службе занятости), водитель автомобиля (3,2%), электромонтер (1,6%), повар (1,5%), швея (1,3%).

В соответствии с Постановлением Правительства Ульяновской области №623-П от 16.12.2011 г. проведен *мониторинг потребности экономики Ульяновской области в специалистах и рабочих кадрах на 2012-2014 годы*. В опросе участвовали 524 субъекта хозяйственной деятельности всех форм собственности, в т.ч. 37% относятся к частной собственности, 15% – к государственной, 39% – муниципальной собственности. Работодателям была представлена возможность выбора из 128 специальностей (профессий), требующих наличия высшего профессионального образования, 59 – среднего профессионального образования, 55 – начального профессионального образования.

Организации, принявшие участие в мониторинге, оценили свою потребность в кадрах на 2012-2014 годы в количестве 12834 человек, в т.ч. на 2012 год – 5243 человека, на 2013 год – 3947 человек, на 2014 год – 3644 человека.

По специальностям *высшего профессионального образования* наиболее востребованные в 2012 году специальности: технология машиностроения, авиастроение, радиотехника, информационные системы и технологии, авиационные приборы и измерительно-вычислительные комплексы, лечебное дело, педиатрия. Общая потребность в инженерно-технических кадрах на 2012-2014 гг. составляет 2894 человека, в том числе: 2012 г. – 1049; 2013 г. – 929; 2014 г. – 916 человек.

По специальностям *среднего профессионального образования* в 2012 г. востребованы следующие: товароведение и экспертиза качества потребительских товаров, сестринское дело, технология машиностроения, лечебное дело, в т.ч. по *рабочим специальностям СПО* наиболее востребованы следующие: технология машиностроения – 128 человек; техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования – 29; электроснабжение – 27; техническая эксплуатация транспортного радиоэлектронного оборудования – 26; сварочное производство – 23; теплоснабжение и тепло-техническое оборудование – 23 человека.

По специальностям *начального профессионального образования* в 2012 г. наиболее востребованы следующие: слесарь, продавец, контролер-кассир, сварщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, оператор швейного оборудования, повар-кондитер, станочник, токарь-универсал, мастер производства молочной продукции. В том числе по *рабочим специальностям НПО* наиболее востребованы следующие: слесарь – 224 человека; сварщик (электрогазосварочные и газосварочные работы) – 117; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования – 116; оператор швейного оборудования – 97; станочник (металлообработка) – 75; токарь-универсал – 73 человека.

Анализ результатов мониторинга потребности экономики Ульяновской области в специалистах и рабочих кадрах на 2012-2014 годы позволил сделать следующие выводы.

1.Большинство промышленных предприятий не располагают программами и планами по комплексному развитию кадрового потенциала.

2.Низкий уровень кадровой политики на промышленных предприятиях сказывается на слабом уровне взаимодействия между образовательными учреждениями и предприятиями.

3.Наблюдается разбалансированность распределения работников организаций по возрастным категориям, что нарушает процесс равномерности замещения выбывающих работников и передачи опыта молодым работникам. С учетом общей неблагоприятной демографической ситуации следует ожидать дефицита рабочих рук, что может негативно сказаться на темпах регионального экономического развития.

4.Наблюдается рост числа вакансий рабочих основных и вспомогательных профессий. В связи с этим необходимо уделять большое внимание ориентации молодежи на рабочие профессии.

Недостаточная эффективность региональной системы подготовки кадров обусловлена отсутствием у нее устойчивых и эффективных связей с рынком труда.

Если рассмотреть структуру выпуска специалистов учебными заведениями профессионального образования по укрупненным группам специальностей, то выяснится, что 4 из 10 выпускников ВУЗов и 3 из 10 выпускников ССУЗов региона (выпуск 2009 года) относятся к специальности и направлениям, укрупнено представленной как «Экономика и управление».⁴ При этом структура занятого населения в экономике по видам экономической деятельности существенно отличается от структуры выпуска специалистов. Интересными являются результаты соотношения занятых по видам экономической деятельности и выпуска специалистов соответствующих специальностей в Ульяновской области (см. таблицу 2).

⁴ Труд и занятость населения в Ульяновской области в 2009 году: Стат. сб. / Ульяновскстат. Ульяновск, 2010. С.83-84.

Таблица 2

**Соотношения занятых по видам экономической деятельности
и выпуска специалистов соответствующих специальностей
в Ульяновской области⁵**

Вид экономической деятельности / группы специальностей проф. об- разов.	Численность за- нятых, тыс.чел.		Совокупный выпуск ВПО и СПО, тыс.чел		Кол-во лет, не- обход. на пол- ную замену зан- х в экономике выпускниками	
	2001 г.	2009 г.	2001 г.	2009 г.	2001 г.	2009 г.
1	2	3	4	5	6	7
Финанс. деят-ть. Гос. управление. Торговля / Экономика и управле- ние	98,7	125,7	3,706	7,891	26	16
Образование. Здравоохранение и предоставление соц. услуг / Образ-е, педагогика и здравоохра- нение	96,9	94,3	2,023	2,75	48	35
Строительство / Строительство и архитектура	30,8	34,9	0,387	0,522	77	67
1	2	3	4	5	6	7
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство. Рыболовство, рыболовод- ство / Сельское и рыбное хозяйство	101,9	80,0	0,799	1,245	125	64
Обрабатывающие производства / Машиностр-е и материалаобработ- ка. Приборостроение.	164,2	145,1	0,533	0,636	333	227
Произ-во и распред-е энергии, газа и воды / Энергетика, энергомаши- ностр-е и электротехника	20,5	16,7	0,109	0,347	200	48
<i>Итого по выбранным позициям</i>	513	496,7	5,731	9,140	90	54
Всего по виду экономической дея- тельности / Выпуск, всего	613,3	598,0	10,972	18,542	56	32
Уд. вес рассм-х ВЭД / Уд. вес рассм-х спец-тей в их общей сово- купности, %	83,6	83,1	52,2	49,3	X	X
Уд. вес рассмотренных ВЭД (за искл. «Фин.дeят-ть». «Гос. упр-е». «Торговля») / спец-тей в их общ. совок-ти (за искл. «Экономика и управление»), %	67,6	62,0	18,5	6,7	X	X

Из таблицы видно, что стабильный избыток выпуска специали-
стов (экономические, гуманитарные науки) не приводит к существен-

⁵ Там же. С.15, 83-84.

ному спаду потребности в образовании по указанным специальностям. Однако, увеличение числа данных выпускников до предела, когда их предложение на рынке труда превышает спрос, приводит к снижению престижа этих категорий работников, и, как следствие, сокращению их средней заработной платы. Происходит резонанс между уровнем квалификации работника и его финансовыми ожиданиями от исполняемых обязанностей.

При условии перевыпуска специалистов экономических специальностей, наблюдается недостаточный прирост выпуска специалистов для производства, системы образования и здравоохранения, сельского хозяйства, строительства и др. Приведем примеры. Выпуск 2001 года для сельского, лесного и рыбного хозяйства составлял лишь 0,8 % от числа занятых в данной отрасли, когда для полного воспроизведения рабочей силы требуется не менее 2,5 % (при средней продолжительности занятости в отрасли – 40 лет). Получается, что работникам, выходящим на пенсию просто некому передавать профессиональный опыт, и в итоге отрасль «сужается». Это подтверждается сокращением за 2001-2009 годы численности занятых в сельском, лесном и рыбном хозяйствах на 21,5 %. Период обновления кадров за средний период трудовой деятельности человека (35-40 лет) превышен по обрабатывающим производствам (227 лет!), строительству (67 лет), производству и распределению энергии, газа и воды (48 лет). Хорошая динамика отмечается в отношении подготовки специалистов для систем образования и здравоохранения (сокращение среднего периода полного обновления кадров с 48 до 35 лет). Однако и эту динамику нельзя считать однозначно положительной, т.к. и система здравоохранения, и система образования относятся к динамично развивающимся, а значит обновление кадров, а с ними и уровня знаний каждые 35 лет, не являются фактором социального благополучия общества территории.

Таким образом, к настоящему моменту сложилась ситуация, когда отсутствие государственного и регионального вмешательства в систему формирования структуры трудовых ресурсов региона приведет к существенному сокращению численности занятых в отраслях,

формирующих добавленную стоимость и обеспечивающих экономическую стабильность территории.

Важнейшим стратегическим направлением создания инновационной экономики является *формирование новой профессионально-кадровой структуры общества*.

До 2009 года результаты мониторинга рынка труда не находили комплексного отражения в структуре контрольных цифр приема обучающихся в учреждения профессионального образования за счет средств областного бюджета, в результате чего социально-экономическая эффективность затрат на проведение мониторинга сводилась к минимуму.

Для обеспечения сбалансированности потребностей рынков труда и подготовки специалистов образовательными учреждениями был создан Областной координационный Совет по реализации государственной кадровой политики в отраслях экономики Ульяновской области. Основным результатом его работы стало изменение Департаментом образования Ульяновской области структуры государственного заказа на профессиональную подготовку кадров.

Общее количество обучающихся за счет средств областного бюджета в 2009/2010 уч.г. выросло по сравнению с 2006/2007 уч.г. на 12,3 %, главным образом по востребованным специальностям: «Техническое обслуживание и ремонт автомобилей» – в 1,5 раза, «Программное обеспечение» – в 2,8 раза, «Механизация сельского хозяйства» – на 37,8 %. Среди нерешенных вопросов в обеспечении рынка труда области квалифицированными кадрами остается низкий совокупный удельный вес (3,9 %) приема обучающихся в учреждения СПУ (как на бюджетной, так и коммерческой основе) по таким востребованным специальностям «Технология машиностроения», «Монтаж и наладка оборудования» и «Программное обеспечение».

Ситуация с областным заказом в подготовке специалистов учреждениями начального профессионального образования обстоит хуже. Контрольные цифры приема обучающихся в НПУ за счет средств областного бюджета за 2006-2010 гг. сократились на 31,4 %. Из 13 наиболее востребованных профессий НПУ положительный темп роста контрольных цифр приема соответствовал лишь двум профессиям:

сварщик – 101 %, строитель (мастер общестроительных, отделочных и прочих работ) – 113,2 %. Подготовка специалистов для легкой промышленности снизилась на 63,5 %, трактористов-машинистов – на 81,3 %, наладчиков промышленного оборудования и механизаторов – на 100 %.⁶

Возрождение практики требует и такой инструмент взаимодействия работодателей и учебных заведений как *создание филиалов кафедр*. В сентябре 2012 года состоялось открытие филиала кафедры «Измерительно-вычислительные комплексы» факультета информационных систем и технологий Ульяновского государственного технического университета на базе компании ITECH.group.⁷ Проект стал первым в России примером частно-государственного партнерства в сфере информационных технологий. Сотрудничество университета и организаций малого и среднего бизнеса является уникальным не только для Ульяновска, но и в целом для страны. Основными целями данного проекта является более глубокая специализация выпускников университета, кроме того, данная инициатива призвана повысить имидж ИТ-бизнеса в глазах студентов и наглядно продемонстрировать перспективы развития карьеры молодых специалистов внутри региона.

В настоящее время ITECH.group разработало шесть базовых учебных программ по проблемам web-программирования, дизайна и верстки сайтов, управления ИТ-проектами, интернет-маркетинга. Особенностью структуры указанных программ является их максимальная наполненность практическими и лабораторными занятиями – 40-60 % от общего объема учебного курса. Занятия проводятся высококвалифицированными специалистами ИТ-бизнеса г. Ульяновска.

Реализация данного проекта дает студентам возможность получения актуальных знаний и навыков и стажировки в ведущих компаниях города.

⁶ Социальное партнерство как механизм совершенствования системы социально-трудовых отношений / И.С. Большухина. Ульяновск: УлГТУ, 2010. С.69-72.

⁷ Открытие филиала кафедры «ИВК» УлГТУ на базе ООО «ITECH.group» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ccc.ulstu.ru/index.php/2009-05-08-12-56-06/3668--lr-litechgroup->.

Актуальной для взаимодействия власти, профессиональных учебных заведений и работодателей, является *создание для молодых специалистов высококачественной рабочей среды*.

К сожалению, за неимением трудового стажа и опыта работы большинство молодых специалистов вынуждены получать первые навыки профессиональной деятельности в наиболее «проблемных» отраслях, таких как торговля, транспорт и связь, промышленность.

В апреле-мае 2011 года был проведен экспертный опрос, цель которого заключалась в том, чтобы обозначить основные проблемы трудовой деятельности молодых специалистов. В опросе приняли участие 760 молодых специалистов г. Ульяновска. Основные результаты данного исследования заключаются в следующем:

1) Полностью удовлетворены содержанием труда 47 %, соответствием характера работы способностям – 35 %, возможностью должностного роста – 11 % респондентов.

2) 56 % молодых специалистов хотят сменить место работы. При этом максимальные значения соответствуют таким отраслям экономики, как промышленность и строительство (69 %), торговля (61 %) и финансовая деятельность (60 %). Отсутствие желания по смене работы высказалось около 50 % молодых специалистов, занятых в науке, системе здравоохранения, государственном управлении и обеспечении военной безопасности.

3) Лишь 17 % респондентов была оказана персональная помощь в профессиональной адаптации на предприятии (институт наставничества). Большинству (56 %) помощь оказывали коллеги, а 22 % респондентов могли рассчитывать только на собственные силы.

4) Присутствуют ограничения стимулирования труда молодых сотрудников. Так, если среди опытных работников стимулирование охватывает 8 из 10 чел., то среди молодых специалистов рассчитывать на «внимание» к результатам труда со стороны предприятия может только каждый 4 из 10 человек.

В дополнение к вышеизложенному, необходимо отметить, что размер заработной платы 60 % молодых специалистов (по результатам опроса) варьируется от 5000 до 12000 рублей и только у 6 % респондентов заработка плата в месяц превышает 19000 рублей.

В этих условиях особую значимость приобретает проект закона «О мерах социальной *поддержки отдельных категорий молодых специалистов* на территории Ульяновской области», направленный на социальную поддержку молодых специалистов⁸ государственных и муниципальных учреждений здравоохранения, образования, культуры, кинематографии, социального обслуживания населения, спорта, ветеринарии.

Законопроектом предоставляется право молодых специалистов на получение следующих мер социальной поддержки:

- 1) единовременная денежная выплата в размере 10000 рублей;
- 2) единовременная денежная выплата за каждый год работы в следующих размерах:
 - а) за первый год работы – 20000 рублей;
 - б) за второй год работы – 40000 рублей;
 - в) за третий год работы – 60000 рублей;
- 3) ежемесячная денежная выплата в размере 1000 рублей;
- 4) ежемесячная денежная компенсация расходов на оплату занимаемых жилых помещений, а также расходов на отопление и освещение указанных жилых помещений в размере 325 рублей.

Подводя итог, отметим, что *воспроизведение кадрового потенциала территории не является задачей исключительно системы профессионального образования, это задача общенациональная, региональная*. Формирование системы устойчивого взаимодействия институтов власти, учреждений профобразования и объединений работодателей – залог воспроизведения трудовых ресурсов, необходимых для обеспечения экономики кадрами, отвечающими определенным профессиональным и квалификационным требованиям.

⁸ Под молодыми специалистами в законопроекте понимаются лица, впервые получившие среднее / высшее профессиональное образование и поступившие на работу в соответствии с полученной специальностью не позднее 2 месяцев со дня получения ими документа об уровне профессионального образования, за исключением случаев поступления на работу по совместительству.

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В ОТНОШЕНИИ МОЛОДЕЖИ: РЕЗУЛЬТАТЫ КЕЙС-СТАДИ

Введение

Под корпоративной молодежной политикой в настоящее время понимается комплекс действий компании, направленный на привлечение, удержание и интеграцию в организационную среду молодых сотрудников с необходимым для организации уровнем квалификации в целях развития и повышения эффективности трудовой деятельности. Социальная поддержка и мотивация молодежи реализуется либо посредством предоставления разрозненных льгот работникам, либо в формате специальных программ.

Современная трактовка социальной политики предприятия не сводится только к социальной защите и предоставлению работникам дополнительных льгот, услуг и выплат социального характера. Социальная политика рассматривается как часть социальной функции бизнеса в рамках концепций социально ответственного бизнеса (corporate social responsibility) [Carroll, 1991; Freeman, 2001; Porter, 2006] и социального качества (social quality) [Григорьева, 2008].

Возможность предоставления компанией социальных льгот и услуг определяется действующим Трудовым кодексом РФ, где предусматривается право администрации устанавливать за счет собственных средств дополнительные, по сравнению с законодательством, трудовые и социально-бытовые льготы для работника. Дополнительные преференции при таком подходе могут быть созданы для определенных категорий работающих, как правило, тех, в трудовой деятельности которых заинтересована компания. Это отдельные социально-профессиональные группы, в числе которых ключевые работники, мобильный персонал, и, как правило, молодежь.

* © Чеглакова Л.М., 2013

На материалах сравнительного кейс-стади в статье будут рассмотрены практики современных российских промышленных предприятий в сфере социальной политики в отношении молодежи. Список обсуждаемых вопросов касается того, какое место занимает молодежь в системе современной социальной политики промышленных предприятий? Какие цели преследуют компании, занимаясь молодежной социальной политикой? Какие инструменты социальной политики используют? Представление палитры корпоративного пространства может быть полезно в дискуссии о том, насколько бизнес способен на реализацию масштабной и эффективной социальной политики в отношении молодежи и насколько близка она к идею социальной ответственности и социального качества.

Результаты исследования

В рамках исследования «Социальная политика предприятий в отношении молодых работников как фактор инновационного развития» (НИУ–ВШЭ)¹ в 2011-2012 гг. проводилось сравнительное кейс-стади трех крупных промышленных предприятий (численность персонала более 2000 чел):

- Турбинный завод, Санкт-Петербург (ТЗ);
- Моторостроительный завод, Пермь (МЗ);
- Нефтеперерабатывающий завод, Рязань (НЗ).

Общим признаком предприятий является то, что все они имеют советские корни и являются успешными по социально-экономическим показателям.

Проблемы предприятий в отношении молодежи

Обращение к молодежной политике предприятий началось в начале 2000-го. Отдельные мероприятия и практики работы с молодежью стали оформляться в системный подход приблизительно в одно время – к 2007- 2008 гг. Даже в период кризиса 2009–2010 гг., при сокращении общих социальных расходов предприятий, молодежные программы не были урезаны ни на одном из них. Косвенным показателем эффективности молодежной политики за последние четыре го-

¹ Руководитель исследования – проф.И.М.Козина, НИУ ВШЭ.

да стало увеличение доли молодых работников в структуре персонала всех трех предприятий: с 15-20% в начале 2000-х до 30-35% в 2012-му году.

Документальное оформление и подходы к управлению молодежью различны: для машиностроительных предприятий прослеживается преемственность с советской моделью; в случае нефтезавода программы более близки к международным стандартам. Социальная политика машиностроительных предприятий имеет больше признаков сходства с системой советского периода. Главным документом молодежной политики является коллективный договор. Подход остается рамочным, где цели не вполне увязаны с результатами и расчетом эффективности: *«Мы работаем в этом направлении достаточно гибко. Сейчас есть необходимость в инновационном развитии – мы делаем акцент на мерах по привлечению и адаптации молодых конструкторов. Возникнут новые проблемы – мы сменим акценты. Нет необходимости разрабатывать жесткую программу, которая, будучи принята как документ, сковывала бы нашу мобильность»* (начальник управления развития персонала ТЗ). На нефтяном заводе работа с молодежью регламентирована корпоративными стандартами. Коллективный договор имеет типовой характер.

Общие для предприятий проблемы связаны с трудностями в наборе и закреплении молодых кадров на производстве. На всех трех предприятиях выделяются такие направления молодежной политики как привлечение молодежи, адаптация и закрепление. Базовой причиной обращения к молодежной политике стала угроза старения производственного и инженерно-технического персонала: *«Среди рабочих в некоторых цехах [число лиц предпенсионного и пенсионного возраста] достигает... 40 %, и такая же тенденция идет по инженерному составу.... Это подвигло нас на то, чтобы мы набирали сейчас молодежь»* (начальник управления развития персонала ТЗ). В начале 2000-х годов модернизация оборудования и внедрение новых технологий стали дополнительным фактором привлечения молодежи – кадров с новыми, современными знаниями и навыками. Привлечение молодежи дало сразу нескольких эффектов: наладилось воспроизводство рабочей силы, увеличилась отдача от вложений в обучение, снизилась

текущесть молодых кадров. Дополнительно, меры по социальной политике снизили остроту проблем с условиями труда. Кроме того, что рабочие места в промышленности в принципе не соответствуют идеальной модели занятости для молодежи в случаях машиностроительных предприятий состояние производственных зданий и бытовых помещений катастрофическое. Безусловно, социальная политика не в силах системно решить эти вопросы за исключением случаев покупки предприятий влиятельными финансово-промышленными группами с последующим инвестированием в техническую модернизацию.

Ориентиры и инструменты социальной политики

Привлечение молодых кадров. Тенденцией последних лет стало возвращение промышленных предприятий к профориентации молодежи. Борьба за молодежь начинается со школьной скамьи, когда для привлечения талантливой молодежи работодатели финансируют олимпиады одаренных детей в регионах. Другой отчетливой тенденцией в привлечении рабочей и инженерной молодежи является восстановление контактов с профильными учреждениями начального, среднего и высшего профессионального образования. Программы взаимодействия с профессиональными учебными заведениями всех уровней включают одинаковые элементы: (а) профориентация; (б) материальная поддержка во время учебы в колледже / вузе в виде стипендий или возмещения стоимости образовательных услуг; (в) организация практик и стажировок во время и по окончании учебы или даже временного трудоустройства параллельно с учебой. Набор молодежи идет, конечно, и по традиционным каналам (служба занятости, газетные объявления, размещение вакансий через Интернет, набор через ПТУ), но стратегическим направлением является воспитание и образование рабочей и инженерной молодежи «под себя». Причины этого связаны с низким качеством рабочей силы «с улицы»: «*вчерашние учащиеся ПТУ 60% слабых, из серии «помогите тупому устроиться»* (мастер ТЗ); «... *если с улицы в ученики идет, его всему сам обучишь – и видно сразу, сможет или нет*» (мастер ТЗ). Во всех случаях акцент делается на привлечение выпускников профильных вузов.

Адаптация. Маркером современной корпоративной социальной политики стало привлечение или выращивание специалистов – профессиональных управленцев. Это тщательно селектируемая группа, довольно узкая по численности, но получающая значительные преференции при привлечении, корпоративном обучении и планировании карьеры. В рамках адаптации проводятся конференции молодых специалистов, командообразующие игры, приглашаются представители топ-менеджмента. Ярким примером может служить корпоративная программа для развития молодых специалистов «Три горизонта» (НЗ), которая касается тех из них, кто работает на предприятии в течение первых трех лет и устанавливает единый стандарт по развитию молодых специалистов для всех подразделений предприятий компании. У молодых специалистов развиваются технологические компетенции, но также и общие управленческие, лидерские и коммуникативные навыки, иностранные языки.

Процессы для массовых рабочих специальностей сильно упрощены: адаптация рабочих фактически состоит в привыкании с элементами испытательного срока, обучение состоит в знакомстве с технологическим процессом и тонкостям работы с оборудованием. В последние годы восстановлен институт наставничества для молодых рабочих для обучения трудовым операциям, работе на оборудовании и социально-психологической адаптации.

Закрепление молодых кадров. В целях омоложения коллектива распространение получили программы вакансий (в первую очередь по инженерным специальностям) за счет ротации на внутреннем рынке труда компании, а также квотирование рабочих мест для молодежи. Привлечение молодежи сопровождается вытеснением работников пенсионного возраста через «разъяснительную» работу и создание экономических стимулов к увольнению.

Для закрепления молодежи на предприятиях используются преимущественно традиционные меры: обучение профессии, возможность получения образования и повышения квалификации; вживание в коллектив. С учетом потребностей современной молодежи возрождаются меры, принятые на советских предприятиях, от которых на некоторое время предприятия отказывались: привлечение на завод

отслуживших в рядах Вооруженных сил; помощь в оплате жилья. Сталкиваясь с дефицитом рабочей силы на локальном рынке труда, предприятия компенсируют наиболее ценным кадрам из других регионов часть стоимости аренды жилья. И хотя эта льгота не специально молодежная, по факту, в основном, «работает» на молодежь. Кроме того, эта мера дополнительно дифференцирует молодежь и воспринимается так способ селекции одним групп по сравнению с другими и основание для неравенства: *«предприятие помогает одним с жильем, а другим – нет»* (фокус-группы, НЗ).

В качестве инструмента закрепления молодежи на предприятиях проводятся конкурсы профессионального мастерства как площадки, на которых молодые сотрудники могут получить признание коллег и руководителей, выиграть материальное поощрение. Конкурсы зачастую выполняют роль социального лифта: молодой работник может быть замечен руководителем более высокого ранга или руководителем «из центра» и приглашен в головную организацию.

Повышение квалификации и образование. Возвращение в корпоративную социальную политику ориентира на квалификационный рост и повышение уровня образования происходит фактически повсеместно. Предприятия используют разные формы, хотя вся система обучения имеет ряд общих черт. Повышение квалификации для рабочих заключается в подготовке по повышению разряда. Для повышения квалификации специалистов проводятся тренинги, конкурсы на лучшую конструкторскую разработку.

Система обучения на предприятиях имеет ряд отличий, напрямую связанных с объемом имеющихся ресурсов. В случае машиностроительных предприятий обучение носит точечный характер, в отличие от мощной системы корпоративного обучения на НЗ. Более существенно отличие предприятий обусловлено корпоративной стратегией и культурой. На машиностроительных предприятиях содействуют получению образования работниками, частично оплачивая их обучение в профессиональных лицеях, колледжах, вузах. По мнению молодых людей – работников предприятий, *договор об оплате обучения*, финансируемый предприятием, или выплата дополнительной стипендии студентам, *«затягивают в долгосрочные отношения с ра-*

бодателем», хотя и не мотивирует на более высокие результаты или сверхнормативную активность. На НЗ ситуация отличается коренным образом. Желающих получить высшее образование среди рабочих явно больше потребностей предприятия. Поэтому эта практика вытесняется из организационного пространства в зону личного развития молодых работников. Предприятия инвестируют в обучение ценных сотрудников, но в их задачу не входит протекционизм молодежи и инвестирование в социальный капитал всех желающих.

Карьера. Для рабочих карьера представляет собой повышение разряда. Разряды являются вехами собственно рабочей карьеры, от которых зависят и зарплата, и престиж. Продвижение от разряда к разряду требует много времени, терпения и заслуг. Для специалистов карьера – это рост по категориям, грейдам или по управленческим ступенькам (начальник группы и т.д.). Первое реализовать проще (*если результат будет продемонстрирован руководству, если пройдено обучение*). Второе – сложнее: как правило, в штатном расписании предусмотрен ограниченный набор позиций, которые часто заняты «старшими товарищами». Однако перспектива продвижения привлекательная не всем и не везде. Продвижение требует серьезного вклада молодого специалиста: он должен не просто справляться с объемом работы по своей должности, но одновременно инвестировать в личностное развитие (в повышение квалификации, в работу с документами, инициировать разработки и т.д.). С этим справляются не все.

Социальная поддержка молодых работников. Социально-экономическая безопасность остается приоритетом корпоративной социальной политики. Комплекс социальных льгот и гарантий для молодежи включает, как правило, имеет ряд традиционных мер. Предусматривается поддержка молодой семьи: единовременные выплаты в случае рождения ребенка, вступления в брак и пр.² Приоритетная группа – молодежь, отслужившая в армии, видя в ней школу жизни. Предприятия инвестируют в них средства и создают механизмы, способствующие возвращению работника после службы (торжественные проводы, предоставление материальной помощи работникам, восста-

² Часть дополнительных льгот финансируется за счет профсоюзного бюджета.

новившимся на предприятии после службы в вооруженных силах, специальные договора, закрепляющие возвратившегося солдата на производстве).

В социальной поддержке прослеживается попытка выравнивания доходов молодых работников за счет доплат: доплаты в течение первого года (полугода) молодым рабочим и специалистам; доплаты, компенсирующие сокращенное рабочее время для работников в возрасте до 18 лет; предоставление возможности обучения с сохранением среднего заработка и гибкого графика работы. Таким образом некоторые исчезнувшие из рамочного трудового законодательства пункты социальной защиты молодых работников находят место в коллективных договорах. Эта формально нерыночная мера стимулирует спрос на существующие вакансии.

Включенность молодежи в инновации, в управление. Возвращается фокус на вовлечение молодежи в жизнь предприятия, для чего она наделяется полномочиями. Институты представительства молодых сотрудников существуют в виде молодежных советов и советов молодых специалистов. По факту, многие из этих структур носят формальный характер, как во время застоя. Исключение составляют отдельные молодежные лидеры, для кого эти социальные функции реализуют личные индивидуальные интересы или, как в советское время, способствуют карьерному росту.

Выходы

Молодежная политика в настоящее время предусматривают удовлетворение наиболее важных потребностей молодых работников в следующем: 1) получении и повышении профессиональной квалификации и образования, 2) повышении профессионального мастерства; 3) приобретении жилья, 4) культурно-досуговой и творческой деятельности, 5) спортивно-оздоровительной деятельности, 6) обеспечении поддержки семьи, 7) интеграции в социальную деятельность и управление.

Социальную политику реализуют специализированные корпоративные службы: самостоятельно или в союзе с профсоюзами. Соци-

альные обязательства работодателя зафиксированы либо в коллективных договорах (там, где администрация сотрудничает в реализации политики с профсоюзом), либо в корпоративных программах (в случаях, когда социальные программы реализует департамент по персоналу). Компании научились не просто реализовывать привычный набор социальных мер для своих работников, но стали разрабатывать и реализовывать долго- и среднесрочные программы.

Российской схеме социальной политики присущ противоречивый характер: в ней нет однозначной логики либеральной, консервативной или неопатерналисткой модели. По приоритетным направлениям молодежная политика продолжает воспроизводить отечественные традиции социальной политики, внешне при этом демонстрируя атрибуты социально ответственного бизнеса. Однако, корпоративные смыслы и эффекты социальных программ имеют другие последствия. Казалось бы, что социальная политика в реализации гарантированных льгот и выплат должна обеспечить равенство всех групп в социальной структуре предприятий. А факт того, что внутренняя социальная политика продолжает осуществляться как дополнение к оплате труда, мог бы стать средством справедливого поощрения работников. Но механизмы предоставления льгот в компаниях демонстрируют, что социальное льготирование утратило жесткость и перестало быть системой «равного доступа». Бизнес избегает придавать социальным расходам статус гарантий и формировать какую-либо жесткую систему предоставления социальных льгот. Кроме того, в социальной сфере корпоративного сектора последовательно происходит селекция приоритетных групп. Преимущество молодежи в том, что по сравнению с другими группами (женщинами, ветеранами, инвалидами и др.) в корпоративном пространстве занятости она позиционируется как более престижная. Однако, и она не гомогенна. Внутригрупповая дифференциация возникает за счет сужения компаниями контингента работников, на которых распространяются отдельные корпоративные программы – корпоративного образования, стажировок, карьерного сопровождения, дополнительного вознаграждения. В качестве объек-

та для инвестиций сегодня привлекательны специалисты и будущие управленцы, что отражается в расходах на социальные программы и в изощренности инструментов работы с ними. Программы для рабочих преимущественно упрощаются и стандартизуются, сохраняя направленность на обеспечение производственного процесса. При декларации равных возможностей внутри молодежной группы, так же как и среди других групп, широко практикуется персональный подход, обусловленной производственной необходимостью и личными качествами (профессионализм, способность к работе в интенсивном режиме, неконфликтность).

Структурированная и обеспеченная ресурсами социальная политика является атрибутом успешных компаний и признаком привлекательного работодателя, что используется как фактор привлечения молодежи.

Большое влияние на успех в реализации корпоративной политики в области молодежи оказывает корпоративная культура: она либо укрепляет солидарность разных поколенческих групп, либо заставляет конкурировать. Чем богаче предприятие, тем больше условий для конкуренции.

Итоги анализа показывают, что эффекты от реализации социальной политики выходят за пределы корпоративного пространства. Результаты проведенного исследования позволяют говорить о том, что внутренняя социальная политика не только не потеряла своих интегрирующих и стабилизирующих функций, но в известном смысле усилила их. Работодатель через пространство социальной политики обеспечивает самоопределение, самореализацию, профессиональную идентификацию молодого работника и место в коллективе. В случае нефтеперерабатывающего предприятия инвестиции фирмы в человеческий капитал сотрудников влияют на общую занятость в экономике, а работа с талантливой молодежью, студенчеством и стандарты обучения на рабочем месте создают различия в продуктивности высококвалифицированных сотрудников фирмы и всех остальных кандидатов на рынке труда. При том, что профиль внутренней корпоратив-

ной социальной политики предприятия выстаивается преимущественно для решения бизнес-проблем, а не в силу приверженности работодателя идеям социальной ответственности или социального качества, в обществе тем самым задаются более высокие стандарты квалификации и социального обеспечения.

Безусловно, описанные тенденции не являются застывшими и требуют доказательств в широком масштабе. Следует продолжать мониторинг ситуации, чтобы убедиться в том, что вскрытые закономерности являются устойчивыми. Но очевидно, что без понимания палитры внутренней корпоративной политики невозможно адекватно оценить происходящее на всем пространстве социально поля. А без изучения внутренних законов деятельности компаний мы никогда не сможем понять, почему так, а не иначе проводится корпоративная социальная политика.

Библиографический список

1. Григорьева Н.С. «Активное гражданство»: стратегия и механизм современной европейской социальной политики. 9 декабря 2008.
– URL: http://socpolitika.ru/rus/social_policy_research/applied_research/document5591.shtml
2. Carroll, Archie B. The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*, July-August, 1991.
3. Freeman E., McVea J. A Stakeholder Approach to Strategic Management. Working Paper No. 01-02. Darden Graduate School of Business Administration. University of Virginia. 2001. – URL: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=263511
4. Porter M., Kramer M. The link between competitive advantage and Corporate Social Responsibility. *Harvard Business Review*. December, 2006.

К ПОСТАНОВКЕ ПРОБЛЕМЫ

P.B. Карапетян*

СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ ТРУДА: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

В современном капиталистическом мире политика популяризации труда сведена к минимуму. Пренебрежительное отношение к труду имеет явный идеологический налет, который, к сожалению, принимается и наукой, в том числе социологией. Видимо, поэтому сегодняшние дебаты о труде непопулярны. Непопулярны они еще и потому, что для подавляющего большинства труд — это единственное и безальтернативное средство существования. Какой же человек будет возвеличивать деятельность, если для него она ассоциируется с зависимостью, однообразием и несправедливостью? С зависимостью, потому что предполагает решение чьих-то чужих задач, подчинение чьим-то чужим правилам; однообразием, т.к. на протяжении всей трудовой жизни приходится подстраиваться под циклическое движение маховика экономики, когда время труда сменяется временем отдыха и, далее, до самой старости; несправедливостью, в силу того, что, сколько бы сил человек не отдавал в процессе труда, ему никогда не хватает заработанных денег на удовлетворение потребностей.

В этом свете непопулярной выглядит и наука, изучающая отношение общества к труду. Для обывателя оказывается все предельно ясно, и его оценка труда складывается исходя из собственной практики, такой, которую он не в состоянии изменить. Поэтому для себя он находит решение в страдательном примирении с жизненными реалиями. Так родители готовят своих детей к трудностям взрослой трудовой жизни, пропагандируя их как неизбежное. Обыватель, в отличие от ученого, не задается вопросом, “почему?” Сегодня социология

* © Карапетян Р.В., 2013

труда, также как обыватель, не ставит вопрос: «почему труд, чрезвычайно значимый и необходимый каждому человеку и всему обществу, столь непопулярен среди большинства населения планеты?» И это повод говорить о стагнации социологической теории труда.

Рассматривая теоретическое наследие социологии труда, в первую очередь говорят о теориях социальной организации и мотивации труда. По известным причинам, и нужно сказать совершенно заслуженно, в качестве основателя данного направления называют Элтона Мэйо, адъюнкт-профессора и руководителя отделения производственных исследований Гарвардского университета. Его теоретическая конструкция заслужила внимание исследователей не потому, что он поставил вопрос о возможности человеку быть удовлетворенным своим трудом, а потому, что он дал утвердительный ответ, что в условиях индустриальной капиталистической экономики работник никогда не будет удовлетворен своей трудовой деятельностью, для него труд будет иметь сомнительную ценность. Нужно заметить, что попытки «осчастливить» работников заводов и фабрик предпринимали и его последователи, теоретики доктрины «человеческих отношений»: Д. Макклеланд, Э. Шейн, Фр. Герцберг, В. Врум, Д. Макгрегор, У. Оучи и др. Все они пытались выявить скрытые человеческие мотивы, побуждавшие работников выполнять свои профессиональные обязанности максимально эффективно, с целью управления ими в угоду потребностям капитала. Безусловно, вышеназванные ученые внесли существенный вклад в развитие социологической теории и теории менеджмента. Заметим, что менеджмент, зародившийся в результате научного осмысления практики подчинения труда частному капиталу, до сих пор ставит основной целью разработку и использование методов и средств управления и подчинения экономических субъектов и ресурсов для достижения поставленных фирмой целей¹.

Что же касается социологической теории труда, она пережила период «детской наивности», но произошло это не потому, что социоло-

¹ Энциклопедический словарь. 2009. <http://dic.academic.ru/dic.nsf/es/82385>
Словарь бизнес-терминов. Академик.ру. 2001. <http://dic.academic.ru/dic.nsf/business/7715>

гия оказалась самой прозорливой наукой. Изменился социальный порядок, а вслед за ним экономическая система и принципы организации труда². Труд, трудовые отношения и институты приобретают в современном обществе новые формы и содержание, которые не могут быть в полной мере или достоверно интерпретированы посредством шаблонов эпохи индустриальной экономики. Востребованность современным производством высококвалифицированного труда, гибкие формы занятости, акценты на самоуправлении и самомотивации поставили под сомнение классические подходы к управлению трудом³. Возникла необходимость создания новой парадигмы, в которой теоретическая конструкция труда включала бы в себя самый широкий спектр социальных явлений, далеко выходящих за рамки производственной организации.

Нельзя ни учитывать и еще одно обстоятельство. Социальная теория труда имеет гораздо более длительную историю развития (около 2500 лет), чем социология труда как наука, как отрасль социологического знания. Теория же социологии труда начинается тогда, когда возникает собственно социологическая наука. И каждый из классиков социологической науки, будь то О. Конт, М. Вебер, Э. Дюркгейм, Г. Зиммель, В. Зомбарт, П. Бурдье, уделяли труду существенное внимание.

Можно с полной уверенностью констатировать, что теория социологии труда не исчерпывается анализом внутрипроизводственных трудовых отношений. Говоря сегодня о социологии труда, мы имеем в виду совсем другую науку. В самом общем выражении предметная область этой науки лежит в сфере социального, где труд как общественное явление определяет, и в равной мере определяем прочими общественными явлениями. Закономерности данной взаимообусловленности и призвано рассматривать данное научное направление. В каче-

² Deutschmann, Chr. Kapitalistische Dynamik. Eine gesellschaftstheoretische Perspektive. Wiesbaden 2008.

³ Luks, Timo: Der Betrieb als Ort der Moderne : zur Geschichte von Industriearbeit, Ordnungsdenken und Social Engineering im 20. Jahrhundert / Timo Luks Bielefeld: Transcript, 2010.

стве объекта здесь выступает социальная сфера труда, а социальная теория раскрывает общественный характер и сущность труда.

Для социологии характерно определять труд как:

1. осознанную, свойственную лишь человеческим индивидам, деятельность;

2. целенаправленную (основанную на целеполагании⁴) деятельность;

3. всеобщую, то есть лежащую в основе других активностей человека (и обуславливающую их) деятельность;

4. социально-организованную (организованную обществом) деятельность;

5. общественно-полезную деятельность, где полезность выступает мерилом удовлетворения потребностей индивидов и общества.

Перечисленное выше позволяет утверждать, что труд – главное условие и основной источник развития человека и общества, и этот аргумент должен являться базисом для построения социологической теории труда.

Вместе с тем современной социологии труда следует обратить внимание на проблему общественной ценности труда, как критерия сегодняшнего состояния общества и его культурных норм, соотношения экономического и этического, а также значения и положения человека труда в современном обществе. Вышеназванная проблема лишь косвенно затрагивается современными социологическими исследованиями труда, либо вовсе выведена из предметного поля данной науки.

Однако практика современной жизни, несмотря на идеологическое и политическое принижение труда, продолжает демонстрировать, что труд для человека (особенно это актуально в контексте современной цивилизации) – это главное условие включенности в социум. Быть включенным в общество, принятым им – представляется важнейшей социальной потребностью человека. Осуществление тру-

⁴ К. Маркс Капитал. Макс К., Энгельс Ф. Сочинения. Изд. 2. М., 1960. Т.23, с.192.

довой деятельности позволяет каждому получить общественное признание. Т.е. общественная оценка труда дает возможность каждому человеку рассчитывать на определенное место в обществе, определенный социальный статус.

Кроме того, чем в большей мере, и чем более специфические потребности общества удовлетворяются посредством конкретного вида труда, тем выше его ценность для общества, соответственно, выше общественная значимость индивида, выполняющего этот труд. По-средством дифференцированной оценки видов труда в обществе формируется различное отношение к работникам разных профессий. В конечном счете, доход и социальный статус определены тем, в рамках какой профессии трудится человек. Таким образом, занятие определенным видом труда определяет место человека в социальной структуре. Однако социальная оценка ценности определенного вида труда не является постоянной. В процессе развития человеческой цивилизации одни и те же виды труда приобретали различную ценность в обществе.

Эпоха капитализма сформировала свои стандарты определения ценности труда. Критерием оценки здесь являются заработанные посредством трудовой деятельности деньги. Недаром, труд для наемного работника – это в первую очередь средство производства заработной платы⁵. В этом смысле постиндустриальная эпоха мало чем отличается от эпохи промышленного капитализма, где во главу угла ставилась величина дохода, уровень заработной платы наемного работника⁶. Апологеты теории постиндустриализма заявляют о том, что статус в современном обществе определяется возможностями (объемами) потребления общественных благ⁷. Фактически речь идет о материальных ресурсах, т.е. объемах денежных средств, находящихся в

⁵ Маркс К. Наёмный труд и капитал. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд., Т. 6. М., Государственное издательство политической литературы 1960. С. 435–440.

⁶ Seifert, Hartmut: Arbeitsmarkt und Sozialpolitik: Kontroversen um Effizienz und soziale Sicherheit / herausgegeben von Hartmut Seifert, Olaf Struck Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden, 2009

⁷ См. например: Э. Тоффлер. Третья волна. М.: ACT, 2004.

распоряжении человека, предназначенных для приобретения разнообразных товаров и услуг.

Трудовая идеология общества индустриальной эпохи сводилась к всеобщей обязанности трудиться, ответственности каждого за свой труд и легитимации общественного признания труда. «Чем больше трудится каждый в отдельности, тем лучше живется всем» – тот этический принцип, в котором нашли отражение моральный долг человека перед обществом, его общественные обязанности и условие его благополучия. Ценность труда стала объектом пропаганды различных социальных институтов, и это формализовало социальные трудовые отношения. Капитализм стал такой социально-экономической системой, которая усилила ценностную дифференциацию труда.

В теориях о труде вначале возникла модель, согласно которой труд не мог быть представлен иначе, чем общественно-полезной деятельностью. Позже эта «полезность» приобрела дифференциацию – различные виды труда стали приобретать различную степень полезности для общества.

Восходящая еще к временам античной мысли, прежде всего, идеалам философии Аристотеля, полярность между «высшей» и «низшей» активностями, между умственной деятельностью и физическим трудом, между свободным творчеством и зависимым трудом⁸ благодаря формированию капиталистического общества и буржуазной идеологии вначале нивелировалась. Экономические, политические и социальные изменения нарождающегося капиталистического общественного порядка создали условия для того, чтобы труд все более стал превращаться и пониматься как основной институт развития, распределения и легитимности. Соответственно тогда социальная теория противопоставила труд безделью и праздности. Уже «утопическая» теория Сен-Симона представляет класс тех, кто выполняет общественно-полезный труд (класс работников) и тех, кто никакого труда не осуществляет (класс тунеядцев). Можно сказать, что XIX век

⁸ Здесь имеются в виду высказывания Аристотеля об отношении господина и раба с точки зрения обоснования их социального положения. См.: Аристотель Политика. Афинская полития. М., 1997. С. 36.

принес «очищение» труда от всех прочих видов общественно-полезной активности, тем самым, определив слой общественных индивидов, которые, осуществляя исключительно трудовую деятельность, стали называться работниками (трудящимися). Вся остальная часть населения, которая в силу специфики и рода занятий не могла быть причислена к данному слою, формально не осуществляла никакой трудовой деятельности. Труд как общественно-полезная деятельность вытеснил труд в качестве индивидуально-полезной деятельности, предоставив его носителям возможность довольствоваться не продуктами собственного труда, а лишь общественно установленными эквивалентами, причем в основном материального порядка.

Скорее всего, этот факт сыграл решающую роль в том, что «эталоном» в определении труда в современной науке стал производительный труд эпохи капитализма в сфере индустриального (промышленного) производства. Знаковым его проявлением являлось то, что индустриальный труд являл пример «целерациональности» в масштабах всего общества. Развитие промышленных центров и концентрация там рабочей силы, рост численности индустриальных работников, пролетаризация населения, специфика социального положения и его экономическая зависимость заставили идти по пути рационализации и без того рационального труда. Критерием его рациональности выступила общественная полезность, оценкой общественной полезности стала институционализированная плата за труд. Таким образом капитализм определил важнейшее условие существования труда в обществе. В таком качестве труд предстал как основание классических социологических теорий, а позже и теории социологии труда.

В методологическом плане «эталон» труда был выбран не случайно, поскольку в период формирования классической социологической теории представлял наиболее характерную и, что важнее, наиболее прозрачную форму для научного анализа и интерпретаций теоретических положений. Достаточно вспомнить таких исследователей и такие исследования как: К. Маркс “Капитал”⁹, М. Вебер “Хозяйство и

⁹ Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд., Т. 23. М.: Гос. изд-во полит. лит., 1960.

общество”¹⁰, Э. Дюркгейм “О разделении общественного труда”¹¹, Г. Зиммель “Философия труда”¹², В. Зомбарт “Современный капитализм”¹³, а также весьма солидный список как их предшественников – представителей, классической политической экономии и утопического социализма, так и последователей в лице теоретиков и эмпириков труда начала-середины XX века. В основном исследования были ориентированы на том, чтобы отождествить труд как индустриальный труд с созданием общественного продукта. Все другие виды труда, такие как сельскохозяйственный труд (он в меньшей мере), труд в сфере науки, искусства, литературы, услуг, торговли рассматривались скорее как *особые* виды, которым свойственны отличия от «эталона» трудовой деятельности. Во многом теория описывала те стандарты, которые воспроизводились самим обществом. Для индустриальной эпохи базисом общества явился индустриальный труд, в котором одновременно был заключен и созидательный, и разрушающий потенциал, источник солидарности и противостояния общественных индивидов, систем, институтов.

Специфика индустриального труда оказала существенное влияние на рабочую силу, она уже не могла не быть наемной. Ее жизнедеятельность разделилась на время труда и время вне труда, время служения обществу и время удовлетворения собственных потребностей, причем это стало жестко регламентированным. Большинство населения начало осуществлять труд не в рамках своей семьи и не у себя дома. Их деятельность стала протекать на специально построенных для этого предприятиях, совместно с другими, как правило, не имеющими к ним никакого отношения, людьми. Работники были полностью лишены возможности влиять на объем, содержание и условия своего труда, потреблять созданный ими продукт или распоря-

¹⁰ Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма. // Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990.

¹¹ Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. М.: Канон, 1996.

¹² Зиммель Г. Избранное. Том 2. Созерцание жизни - М.: Юрист, 1996. С.466-485.

¹³ Зомбарт В. Современный капитализм, т. 1—2, М.: Издание Д.С. Горшкова, 1903—1905.

жаться им по своему усмотрению, поскольку создавали продукт общественный. Необходимость же осуществления труда состояла в том, что он являл собой предпосылку гарантированной поддержки их существования, но не посредством потребления созданного ими продукта, а опосредованно, через обмен на денежный эквивалент. В обыденном понимании труд и оплачиваемая деятельность стали тождественными понятиями, хотя и в современной социологической теории достаточно широко распространена идея, сводящая труд лишь к оплачиваемому труду¹⁴. Доходная составляющая труда, выражаясь в денежных единицах, определила положение человека в обществе, поскольку последнее не оставило практически никакой возможности выбора между свободной деятельностью и трудом.

Однако труд стал мерилом не просто материального благополучия человека, но предстал в качестве критерия формирования его социального статуса. Через труд общество стало определять воспроизведение индивидов, удовлетворение их потребностей, с одной стороны, с другой же, их социальную значимость. Трудовая идеология индустриальной эпохи была сосредоточена в том, что чем больше трудится каждый в отдельности, тем лучше живется всем. В этом проявились моральный долг человека, его общественные обязанности и условие его социального признания и благополучия.

Именно этот факт определил зависимость и подчиненность труда общественному порядку, представив его в социологической теории в качестве общественно-полезной деятельности. В этом смысле теория (как и практика) развивалась в направлении определения механизмов подчинения труда потребностям общества, всякий раз апеллируя к индустриальному труду как «эталону» труда вообще, рассматривая при этом вознаграждение, как основной инструмент подчинения.

¹⁴ См: Gershuny, J. Social innovation and the division of labour. 1983; Gorz, A. Kritik der ökonomischen Vernunft. 1990; Deutschmann, Ch. Postindustrielle Industriesoziologie: theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten. 2002; H. Matthies, U. Mückenberger, C. Offe: Arbeit 2000. Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt. 1994.

Что касается сферы приложения труда, то там стремление к воспроизводству общественной полезности труда сформировало научную систему контролируемого принуждения, получившую название научная организация труда (НОТ). И хотя ее возникновение было обусловлено потребностями индустриального капиталистического производства в подчинении каждого работника организации и цели производства, в конечном итоге ее следствия непосредственно повлияли на массовое распространение и приращение общественной значимости наемного труда.

С одной стороны НОТ предполагала формализацию организации труда и связанные с ней жесткую трудовую дисциплину, учет и контроль производительности труда, научные методы стимулирования работников¹⁵. При этом задача трудовой дисциплины состояла в том, чтобы привести каждый отдельный процесс труда в соответствие с целью всего производства. Учет и контроль производительности труда должны были строго регламентировать расходование рабочей силы в соответствии с производительностью всей организации. Научные методы стимулирования труда понимались как методы приспособления рабочей силы к условиям труда индустриального производства. Они означали подбор соответствующей рабочей силы под определенные условия труда, кроме этого, жесткую привязку вознаграждения к производительности труда.

С другой стороны, вся НОТ позволяла работнику при повышении производительности труда рассчитывать на более высокий доход, но лишь в том случае, если он полностью подчинялся принципам организации производства. Таким образом, реализовывался основной принцип индустриальной экономической системы, когда за больший труд предполагалось более высокое вознаграждение. Та же цель, но другими методами, достигалась посредством мотивации труда – влиянием на поведение работников и их отношение к труду. Так «Доктрина человеческих отношений» пришла на смену НОТ.

¹⁵ Тейлор Ф.У. Научная организация труда. М.: НКПС Транспечать, 1925.

Теоретические постулаты индустриального общества о ценности различных видов общественного труда оказались подогнанными под стандарты индустриального производительного труда и их однобокую интерпретацию с точки зрения полезности. В свою очередь, осмысление общественной полезности трудовой деятельности было связано с одним единственным качеством труда: труд – это исключительно оплачиваемая деятельность.

Такое развитие теоретических представлений во главу угла ставило, в сущности, единственную проблему, которая предстала как лейтмотив всей индустриальной эпохи – оплачивается только общественно-полезная деятельность, и, вытекающую из этого интерпретацию полезности субъекта труда для общества. По своему содержанию она фактически свелась к одномерному определению труда как общественно-полезной деятельности с обязательной констатацией того факта, что бесполезного труда не существует со всеми вытекающими последствиями для индивида и его положения в обществе. В этом смысле наследие классической социологии на примере индустриальной системы хозяйства безальтернативно доказало этот факт.

Вместе с тем, выработанные классической социологической теорией труда постулаты для понимания всех особенностей современных тенденций в сфере общественного труда оказываются недостаточными. Важнейший вопрос, на который только предстоит ответить социологии труда, какова ценность труда в современном мире? Второй, но не менее значимый вопрос: каким образом происходит социальная дифференциация в определении ценности трудовой деятельности?

Как нам представляется, в современном мире труд каждого работника оценивается с позиции заранее принятой обществом ценности той или иной профессии. Не субъект труда, а его профессия предстает измерителем значимости его труда. Работник «высших профессий» априори оценен выше, чем работник «низших профессий» (в терминологии Г. Зиммеля¹⁶) безотносительно к его субъектным ка-

¹⁶ Зиммель Г. Избранное. Том 2. Созерцание жизни - М.: Юрист, 1996. С.473.

чествам (трудовому потенциалу). В этом усматривается обезличивание индивидуальных способностей работника. Классическим примером здесь выступает сфера материального производства, со специфическими особенностями организации труда, но прежде всего массовое (конвейерное) производство. Это производственные системы с жесткой формальной организацией труда. Она необходима и естественна, поскольку выполняет основную функцию по сокращению производственных издержек.

Вместе с тем подобная тенденция характерна не только для сферы материального производства и производительного труда. В современном хозяйстве формализация коснулась сферы интеллектуального труда. Ко многим видам творческого труда применяются стандартизованные требования, продукты такого труда подвергаются цензуре, появляются правила и нормы создания таких продуктов. Хорошо известны примеры требований, предъявляемых к научным работам, скажем, определение нормативов количества публикаций в год Неизвестно, как сложилась бы история социологической мысли, если бы эти требования существовали в XIX веке.

Разнообразные виды творческого труда интегрированы в систему массового производства, отчего такой труд во многом теряет свою индивидуальность. Его продуктами стали научное знание, литературные и музыкальные произведения, произведения искусства, созданные в массовом количестве, и в основном безадресно. В сущности это уже товар, созданный для рынка и лишенный авторства и индивидуальности. Количество труда в нематериальной сфере постоянно растет, растет и доля нематериальной продукции в совокупном общественном продукте.

Не вызывают никаких возражений высказывания представителей постиндустриального направления о том, что ценность профессиональной деятельности в современном обществе определяется уровнем знаний, необходимым для ее осуществления¹⁷. Но знания также ста-

¹⁷ Drucker P. Beyond the Information Revolution // The Atlantic Monthly, October 1999. — Vol. 284. — № 4.

новятся формализованными, а их носители безликими субъектами общественного производства. Поэтому идея постиндустриалистов о том, что получение более высокого образования является гарантией более удачного приложения труда – в плане материального дохода себя еще как-то оправдывает, но с точки зрения раскрытия творческого потенциала,- не более чем миф. В ситуации стандартизованных условий труда далеко не всегда может раскрыться индивидуальность человека. Очень часто она не является востребованной, а инициатива, выходящая за рамки принятых в организации норм, становится наказуемой. Такие установки имеют своим следствием то, что основной ценностью профессиональной деятельности для работника, как правило, выступает его материальный доход. Человек современного общества трудится «за» и «ради» материального вознаграждения. И общество оценивает труд в том же формализованном виде, через уровень дохода, который в соответствии с социальными стандартами предопределен для любой профессии. В дальнейшем доходы от труда, опять же в формализованном порядке, определяют социальный статус человека. Другими словами, не конкретный труд выступает условием общественного признания работника, как это было, скажем, в средние века в отношении ремесленника, а его профессия и количество заработанных им денег. Через доходность той или иной профессии происходит социальная идентификация субъекта труда. В результате профессия и уровень дохода определяют социальный статус человека, выступают показателем ценности его рабочей силы для общества.

Современное общество вовсе не нивелирует всеобщую ценность труда. Речь идет о трансформации, причем существенной и качественной, ее критериев. То, что трудовая деятельность в настоящее время в основном ассоциируется со средством получения доходов, и в этом каждый обыватель видит высшее предназначение и ценность труда, формирует «потребительское» отношение к труду. Для большинства он – лишь побочный аспект жизнедеятельности. А поскольку современное общество предлагает другие, отличные от труда и не требующие такой самоотдачи, способы улучшения благосостояния,

Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. М.: ГУ ВШЭ, 2000.

ценность труда в глазах обывателей сводится к его доходности. Представление, что за труд в обязательном порядке должны платить, сегодня аксиоматично. Напротив, оценка его ценности как развивающей индивида деятельности, практически утрачено. Для этого созданы другие институции.

И все же, в условиях представленных выше тенденций нельзя не заметить рост общественной потребности в труде и его продуктах. Поэтому можно утверждать, что с точки зрения всей общественной системы социальная ценность труда продолжает оставаться высокой и будет таковой, пока критерием признания труда остается, по крайней мере, его полезность.

Современная социологическая теория труда нуждается в гораздо более глубоком анализе сферы общественного труда, чем простая констатация и поиск доказательств того, что труд продолжает нести в себе общественно-полезную функцию. Сегодняшние проблемы труда не могут быть поняты лишь с позиции данной, хотя теперь уже аксиоматичной, теории. Дифференциация в оплате, хотя и учитывает нюансы отношения общества к разнообразным видам труда, все же вскрывает лишь обезличенную его сторону. В таком подходе теряется сам человек – субъект труда, обладающий, как правило, гораздо более разнообразным потенциалом, чем тот, который востребован в рамках одной профессии. Оценка профессиональной деятельности работника через ее полезность является, безусловно, важной, но, все же, недостаточной для понимания всего спектра проявлений труда как социального явления, поскольку человек труда включен и существует одновременно и в других, отличных от сферы профессионального труда, измерениях. Поэтому, с нашей точки зрения, возникает острая необходимость развивать социологическую теорию труда в направлении изучения общественной ценности трудовой деятельности, т.е. не только в контексте достижения производственных задач, но и развития общества в целом. На сегодняшний день ни одна социальная научная дисциплина не только не способна представить исчерпывающую теорию по данной проблеме, но даже и не претендует на ее постановку. Как представляется, это и должно стать предметным полем социологии труда в ее современном понимании.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

1. **Авдошина Наталья Владимировна**, Самарский государственный университет, кандидат социологических наук, natalsun@samaramail.ru.
2. **Большухина Ирина Сергеевна**, Ульяновский государственный технический университет, кандидат экономических наук, pashion@yandex.ru.
3. **Бочаров Владислав Юрьевич**, Самарский государственный университет, кандидат социологических наук, vladislav_bocharov@rambler.ru.
4. **Вайсбурд Виктор Арнольдович**, Самарский государственный экономический университет, кандидат экономических наук, vavaisburd@yandex.ru.
5. **Варшавская Елена Яковлевна**, НИУ «Высшая школа экономики» г. Москва, доктор экономических наук, varsh_elena@mail.ru.
6. **Васькина Юлия Владимировна**, Самарский государственный университет, кандидат социологических наук, vaskin@vgt.ru.
7. **Займалин Евгений Павлович**, Ульяновский государственный технический университет, доктор социологических наук part@ulstu.ru.
8. **Карапетян Рубен Вартанович**, Санкт-Петербургский государственный университет, кандидат экономических наук, ruben.karapetyan@mail.ru.
9. **Клеман Карин (Clément Carine)**, Санкт-Петербургский государственный университет, доктор социологии университета Сарбонна (Франция), infoaction@mail.ru carine_clement@hotmail.ru.
10. **Климов Иван Александрович**, НИУ «Высшая школа экономики» г. Москва, кандидат социологических наук, Klimov_ivan@list.ru.
11. **Климова Светлана Гавриловна**, Институт социологии РАН г. Москва, кандидат философских наук, sgklimova@mail.ru.

12. **Козина Ирина Марковна**, НИУ «Высшая школа экономики» г. Москва, кандидат социологических наук, ikozina@hse.ru.
13. **Максимов Борис Иванович**, Социологический институт РАН г. Санкт-Петербург, кандидат философских наук, maximovbi@mail.ru.
14. **Меньшикова Галина Александровна**, Санкт-Петербургский государственный университет, кандидат экономических наук, menshikova.g.a@mail.ru.
15. **Сизова Ирина Леонидовна**, Нижегородский государственный университет им. Лобачевского, доктор социологических наук, sizovai@mail.ru.
16. **Темницкий Александр Лазаревич**, Московский государственный институт (университет) международных отношений (МГИМО(У) МИД РФ), кандидат социологических наук, taleksandr@list.ru.
17. **Тукумцев Будимир Гвидонович**, Социологический институт РАН г. Санкт-Петербург, кандидат философских наук, budimirt@yandex.ru.
18. **Чеглакова Людмила Михайловна**, НИУ «Высшая школа экономики» г. Москва, кандидат социологических наук, lcheglakova@mail.ru.
19. **Чилипенок Юлия Юрьевна**, НИУ «Высшая школа экономики», г. Нижний Новгород, кандидат социологических наук, YuChil@rambler.ru.

Научное издание

**ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ:
СОСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ В РОССИИ**

Сборник научных статей

Публикуется в авторской редакции
Титульное редактирование *Л. А. Кузнецовой*
Компьютерная верстка, макет *Л. Н. Замамыкиной*

Подписано в печать 11.06.13. Формат 60x84/16. Бумага офсетная.
Печать оперативная. Усл.-печ. л. 15,34; уч.-изд. л. 16,5.
Гарнитура Times. Тираж 300 экз. Заказ № 2374
Издательство «Самарский университет»,
443011, г. Самара, ул. Акад. Павлова, 1.
Тел. 8 (846) 334-54-23
Отпечатано на УОП СамГУ