

*На правах рукописи*



003493495

**КУЗНЕЦОВА ОКСАНА НИКОЛАЕВНА**

**ТРАНСФОРМАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ  
НА СОВРЕМЕННЫХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ**

Специальность: 22.00.04 – Социальная структура, социальные  
институты и процессы

**АВТОРЕФЕРАТ**  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук

*- 4 МАР 2010*

Ставрополь – 2010

Работа выполнена государственном образовательном учреждении высшего  
профессионального образования  
«Северо-Кавказский государственный технический университет»

**Научный руководитель:** доктор социологических наук, профессор  
**Барсукова Татьяна Ивановна**

**Официальные оппоненты:** доктор социологических наук, доцент  
**Пржиленская Ирина Борисовна**  
кандидат социологических наук, доцент  
**Кривцова Татьяна Сергеевна**  
**Ведущая организация:** **Северо-Кавказский горно-металлургический  
институт (государственный технологический  
университет)**

Защита состоится 29 марта 2010 года в 10-00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.245.04 при Северо-Кавказском государственном техническом университете по адресу: 355028, г. Ставрополь, проспект Кулакова, 2, ауд. 402А.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Северо-Кавказского государственного технического университета по адресу: 355028, г. Ставрополь, проспект Кулакова, 2.

Автореферат разослан **25** февраля 2010 года.

Ученый секретарь  
диссертационного совета



А. А. Лагунов

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Социальные, экономические и политические изменения, произошедшие в России в постсоветский период развития, значительно преобразовали социальную структуру общества, вызвали к жизни иные, чем ранее существовавшие, социальные процессы, сформировали базис развития новых социальных отношений, прежде всего – социально-трудовых. Развитие социально-трудовых отношений, свойственных обществу, основанному на рыночной экономике, в первую очередь, отношений между наемными работниками и работодателями выявило изменения в их содержании, специфике и моделях. Это обуславливает актуальность и необходимость определения основных тенденций и форм трансформации социально-трудовых отношений, соответствующих социально-экономическим условиям современного российского общества.

Вызовы мирового экономического кризиса и необходимость модернизации российской экономики и социальной сферы актуализируют проблематику изменений в содержании социально-трудовых отношений, а также выявление направлений их последующей трансформации, что, в свою очередь, детерминирует важность научного дискурса о моделях социально-трудовых отношений в современном обществе.

Выбор в качестве объекта эмпирического исследования наемных работников российской промышленности обусловлен тем, что из всех отраслей российской экономики именно она оказалась в наиболее трудном положении, вызванном последствиями продолжающегося мирового экономического кризиса. Работники промышленности оказались самой уязвимой категорией наемных работников, в наиболее острой форме испытывающей негативные последствия антикризисных мер руководства предприятий. Тем не менее, именно изменения социально-трудовых отношений в промышленности в кризисных условиях позволяют артикулировать и исследовать практически весь основной спектр проблем и

противоречий, присущих трансформации отношений в сфере труда в постсоветский период развития российского общества, дать им качественную характеристику, выявить детерминанты их изменений.

Таким образом, актуальность темы диссертации обусловлена необходимостью выявления содержания, направления и форм трансформации социально-трудовых отношений на современных промышленных предприятиях в кризисных социально-экономических условиях.

**Степень научной разработанности проблемы.** Теория формирования и развития социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях России находится в настоящее время в стадии своего активного становления.

В последнее время к теме социально-трудовых отношений в России обращались специалисты разных отраслей знания. Концептуальное значение для исследования социально-трудовых отношений имеют работы В.В. Адамчука, Е.Г. Антосенкова, Б.М. Генкина, Л.А. Гордона, Ю.П. Кокина, Н.Е. Колесникова, Р.П. Колосовой, В.Г. Подмаркова, Б.Ю. Сербиновского, Р.А. Яковлева и других ученых, в трудах которых проведена интерпретация и детализация комплексной характеристики социально-трудовых отношений.

Теоретико-методологические вопросы исследования экономики труда, изучения социально-трудовых отношений и их регулирования рассматриваются в работах Н.А. Волгина, Н.Н. Гриценко, А.В. Кобякова, О.В. Ромашева, В.И. Сперанского. Проблемы конкретного состояния социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях России представлены в трудах В.И. Герчикова, Л.А. Гордона, Т.И. Заславской, Е.В. Калакутиной, А.М. Кацвы, М.В. Кошмана, Ю.Д. Красовского, Б.Г. Тукумцева, М.А. Шбановой и других исследователей.

Анализу влияния социально-экономической ситуации на социально-трудовые отношения в советском и российском обществах посвящены работы А.Г. Здравомыслова, Н.А. Волгина, П.М. Кудюкина, В.В. Радаева,

В.Д. Ракоти, Н.М. Римашевской, В.П. Рожина, В.Д. Роика, Р.В. Рывкиной, В.А. Ядова и других авторов.

Тема социального партнерства в трудовой сфере является основной в работах В.А. Борисова, Н.В. Брусковой, Ю.В. Васькиной, С.А. Иванова, И.М. Козиной и других исследователей, раскрывающих процесс трансформации социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях. Теория социального партнерства как метода цивилизованного урегулирования социально-трудовых отношений отражена в ряде научных публикаций, в которых исследуются проблемы становления системы социального партнерства в России, анализируются основные понятия, осмысливается взаимодействие субъектов социального партнерства. Существенный вклад в изучение данных вопросов внесли исследования В.Н. Киселева, В.А. Михеева, В.Я. Саленко, В.Г. Смолькова, С.Н. Щегловой.

Проблематике изменений в сфере труда и, в частности, трудовых отношений посвящены исследования таких региональных ученых, как Т.Л. Адриановская, Т.Ф. Вышеславова, Т.С. Кривцова, М.В. Мигачева.

Несмотря на достаточно широкое освещение вопросов труда и трудовых отношений, складывающихся в России, проблеме изменения социально-трудовых отношений на современных российских промышленных предприятиях удалено относительно мало внимания. В целом, анализ степени разработанности проблемы показывает, что к настоящему времени создана определенная теоретическая и практическая база в изучении социально-трудовых отношений. Вместе с тем, существующие подходы и концептуальные разработки не охватывают в полной мере всех тех особенностей, которые присущи процессу трансформации социально-трудовых отношений на современных промышленных предприятиях.

Актуальность, теоретическая и практическая значимость диссертации, недостаточная разработанность важнейших вопросов трансформации социально-трудовых отношений на предприятиях промышленности, позволили сформулировать научную проблему исследования, которая

состоит в необходимости выявления специфики и направленности изменений современных социально-трудовых отношений.

**Объект исследования:** социально-трудовые отношения на российских промышленных предприятиях.

**Предмет исследования:** трансформация социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях современной России.

**Цель диссертационного исследования:** выявить особенности трансформации социально-трудовых отношений на современных промышленных предприятиях России

**Задачи диссертационного исследования:**

1. Охарактеризовать представленные в современной науке точки зрения по рассматриваемой проблеме.
2. Выделить социоструктурные характеристики основных моделей социально-трудовых отношений в современном обществе.
3. Исследовать изменения социально-трудовых отношений на российских промышленных предприятиях.
4. Выявить специфику социально-трудовых отношений наемных работников на современных промышленных предприятиях.
5. Определить особенности и тенденции изменения социально-трудовых отношений в интерпретации руководящих работников промышленных предприятий.

**Гипотеза исследования:** предполагается, что в сфере социально-трудовых отношений наемных работников производственного комплекса доминирует постсоветская модель социально-трудовых отношений. Однако направленность их трансформации гипотетически свидетельствует о сочетании разнонаправленных процессов, как регресса, так и формирования прогрессивных черт западной модели социально-трудовых отношений.

**Теоретико-методологические основы исследования.** Теоретическую основу исследования составили концепции общества как социальной системы, социальной дифференциации и общественного разделения труда, а также

функций компонентов социальных систем, предложенные в трудах представителей функционального, структурно-функционального и системного подходов в социологии Э. Дюркгейма, Т. Парсонса, Р. Мертона и др.

Социологический анализ трансформации социально-трудовых отношений на современных российских промышленных предприятиях проводился с применением системного подхода, а также структурно-функционального анализа, позволившего выявить специфику социально-трудовых отношений в промышленности в интерпретации наемных работников и работников руководящего звена.

Методологическую основу работы составляют общие и частные социологические принципы и методы, апробированные методы социологии социальных изменений, социологии труда, а также общенаучные подходы и философские принципы всеобщей взаимосвязи явлений, конкретности, историзма, объективности.

Эмпирическую основу исследования составили данные социологических опросов, проведенных в 2004 – 2009 годах исследовательскими центрами в различных регионах России, исследований, проведенных сотрудниками кафедры социологии и социальной работы Северо-Кавказского государственного технического университета, а также собственных исследований автора.

#### **Методы и информационная база исследования:**

- анализ документов и научных источников по проблеме исследования;
- статистическое наблюдение внешних и внутренних проявлений специфики социально-трудовых отношений на предприятиях;
- вторичный анализ социологических данных по проблеме исследования;
- анкетный опрос. Генеральная совокупность двух выборок представлена наемными работниками и руководителями промышленных предприятий, представляющих основные отрасли регионального

промышленного комплекса Ставропольского края. Компьютерная обработка данных осуществлялась в программах SPSS 13.0 и Excel.

**Научная новизна диссертационного исследования:**

- дана авторская интерпретация социально-трудовых отношений;
- выявлена специфика трансформации социально-трудовых отношений в современном российском обществе;
- выработаны критерии оценки изменений социально-трудовых отношений на предприятиях российского производственного комплекса;
- определен и эмпирически апробирован комплекс социологических показателей исследования изменений социально-трудовых отношений в региональной промышленности;
- дан анализ изменений социально-трудовых отношений в современной российской промышленности в кризисных социально-экономических условиях;
- выявлены и детализированы характеристики постсоветской модели социально-трудовых отношений на современных промышленных предприятиях.

Результаты и выводы проведенного исследования позволили сформулировать основные положения, выносимые на защиту:

1. Социально-трудовые отношения в рамках исследования интерпретируются как социальные отношения, возникающие на предприятиях и в организациях между наемными работниками и работодателем (или администрацией, которая их представляет) и включающие следующие компоненты: 1) отношения по поводу найма; 2) отношения по поводу вознаграждения за труд; 3) отношения по поводу условий труда работников; 4) отношения по поводу форм и методов разрешения трудовых конфликтов; 5) отношение работников к своему труду. В качестве дополнительного критерия исследования социально-трудовых отношений (предполагающего анализ эффекта системных связей между его основными компонентами) выступает «удовлетворенность трудом» наемного

работника промышленности. Данный критерий демонстрирует системность взаимосвязей в восприятии на личностном уровне отношений по поводу найма, стимулирования труда, условий труда, отношений по поводу форм и методов разрешения трудовых конфликтов и выражается, в конечном итоге, в отношении работников к своему труду.

2. Социально-трудовые отношения наемных работников в производственном комплексе в большинстве своем характерны для постсоветской модели социально-трудовых отношений. Очевиден также наметившийся тренд в сознании и трудовом поведении работников к определенным чертам западной модели социально-трудовых отношений, характеризующейся стремлением наемных работников к определенной независимости от работодателя, автономности труда, более свободным договорным отношениям. Характеристики постсоветской модели социально-трудовых отношений в сфере трудоустройства, отбора и подбора персонала сочетаются с постепенно набирающими вес факторами и каналами, характерными для западной модели социально-трудовых отношений (значимость квалификации, социально-профессионального статуса, выражаящимися в большей самостоятельности работника при использовании каналов поиска работы, увеличением вероятностей и гарантий трудоустройства и работы).

3. Социально-трудовые отношения в условиях кризиса во многом регressируют к своим более ранним формам, не характерным для поздней стадии развития индустриального общества. К характеристикам социально-трудовых отношений, подтверждающим этот тезис относятся: акцент руководящего звена промышленности на материальных факторах их воспроизводства и развития; низкая социальная ответственность предприятий перед своими работниками и обществом в целом, имеющееся непонимание ее необходимости и значимости; распространенное игнорирование необходимости сохранения и развития трудового потенциала; репрессивный характер преодоления трудовых конфликтов.

4. Система социально-трудовых отношений в российской промышленности не строится на принципах социального партнерства, которое в западной модели является доминантной формой отношений между наемным работником и предпринимателем. Коллективный договор своим содержанием определяет двух активно действующих акторов – работодателей и профсоюзов, однако неспособность профсоюзов выступать в качестве активного субъекта социально-трудовых отношений лишает данную систему динамического и регулятивного структурного основания. Отсутствие реального социального партнерства, недоговорной характер социально-трудовых отношений препятствует развитию характерных черт западной модели социально-трудовых отношений.

5. Среди наемных работников российской промышленности фиксируется потребность в установлении договорных, партнерских отношений с работодателями. Очевидна определенная тенденция в социально-трудовых отношениях – стремление к автономности труда и независимости от работодателя сочетается со стремлением к институциональному, формализованному (а, следовательно, и более защищенному, гарантированному) закреплению договорных прав и обязательств наемного работника.

6. Формирование социально-трудовых отношений, характерных для развитых стран, невозможно без определенного уровня социальной ответственности работодателей. В то же время, социальная ответственность руководящим составом регионального производственного комплекса понимается следующим образом: 1) социальная ответственность выступает не в гуманитарном, а технократическом образе, то есть понимается не как естественная и осознанная необходимость заботы о человеке или конкретном трудовом коллективе, а как некая уступка обществу; 2) технократическое понимание социальной ответственности носит экономический, монетарный характер; 3) социальная ответственность носит для руководства предприятий, в целом, не персонализированный, а деперсонализированный

характер, то есть ее атрибутом и реципиентом выступает не конкретный наемный работник, а коллектив в целом.

**Теоретическая значимость работы** определяется возможностью расширения научных представлений о социальных изменениях в сфере социально-трудовых отношений в постсоветский период развития рыночных отношений, содержании, формах и направленности их трансформации в кризисных социально-экономических условиях, о факторах, влияющих на эволюцию постсоветской модели социально-трудовых отношений и об их последствиях для социальной структуры и общественных отношений российского общества. Полученные в ходе диссертационного анализа выводы и результаты расширяют проблемное поле социологических исследований различных аспектов социальных процессов, теории социально-слоевой структуры общества и способствуют определению перспектив будущего российского социума.

**Практическая значимость исследования** состоит в том, что его важнейшие данные, положения и выводы открывают возможность для использования научного аппарата социологического анализа состояния социально-трудовых отношений на конкретных предприятиях, относящихся к российскому производственному комплексу.

Материалы работы могут быть использованы в практической деятельности социологов, руководителей предприятий и учреждений, менеджеров, консультантов. Результаты диссертационного исследования могут применяться при разработке специальных и факультативных курсов в учебной практике высших учебных заведений по следующим дисциплинам: «Социально-слоевая структура общества», «Социология труда», «Экономическая социология», «Социология организаций», «Социология управления», «Социология социальных изменений», «Социология занятости».

**Апробация результатов исследования.** Положения и выводы диссертации изложены в 11 публикациях общим объемом 2,9 пл.

Теоретические положения, практические результаты, предложения и рекомендации, содержащиеся в диссертации, излагались и обсуждались автором на научных и научно-практических конференциях различных рангов, в частности, на Международной научно-практической конференции «Социальные процессы в современном региональном сообществе» (г. Ставрополь, 2008 г.); Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы социального развития российской молодежи и пути оптимизации государственной молодежной политики» (Краснодар, 2009 г.); Международной научно-практической конференции «Социальная эволюция, идентичность и коммуникация в XXI веке» (г. Ставрополь, 2009 г.); Региональной научно-технической конференции «Вузовская наука – Северо-Кавказскому региону» (Ставрополь, 2008 г.).

**Структура работы.** Диссертационное исследование состоит из введения, двух глав, содержащих пять параграфов, заключения, приложения и библиографии, включающей 171 наименование.

Общий объем диссертации составляет 164 страницы.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ**

Во «Введении» обосновывается актуальность темы исследования, раскрывается степень ее научной разработанности, определяются объект и предмет исследования, формулируются цель и основные задачи, проблема и гипотеза исследования, рассматриваются теоретико-методологические основы работы; излагаются элементы научной новизны, основные положения, выносимые на защиту, освещается теоретическая и практическая значимость работы, ее аprobация.

**Первая глава – «Теоретические основы исследования трансформации социально-трудовых отношений в современном российском обществе», состоящая из двух параграфов, отражает результаты теоретического исследования основных концепций социально-трудовых отношений, представленных в отечественной и зарубежной социологической**

литературе; характеристику моделей социально-трудовых отношений с позиции выделения их социоструктурных составляющих.

Первый параграф – «**Социально-трудовые отношения как объект изучения в социологии**» – посвящен выявлению сущностных характеристик и содержания социально-трудовых отношений, многообразия форм их проявления. В нем акцентировано внимание на том, что социально-трудовые отношения, включающие в себя отношения найма, и отношения, связанные с использованием наемного труда, представляют важнейшие элементы системы общественных связей в современном социуме.

В параграфе интерпретируется классификация теоретических подходов к определению социально-трудовых отношений. Первая – расширенная интерпретация – включает в себя следующие компоненты трудовых отношений: все отношения, связанные с трудовой деятельностью; отношение к труду, которое доминирует в обществе; отношения между участниками трудовых процессов; отношение участников этих процессов к своему труду. Вторая интерпретация трудовых отношений рассматривает их как отношения, возникающие на предприятиях и в организациях между наемными работниками и работодателем (администрацией, которая их представляет) и включает: отношения по поводу найма; отношения по поводу вознаграждения за труд; отношения по поводу условий труда работников; отношения по поводу форм и методов разрешения трудовых конфликтов. Несмотря на более четкую субъективную и эмпирическую направленность и представляющиеся возможности верификации в социологическом исследовании, вторая интерпретация лишена компоненты «отношения к труду», четкая артикуляция которого представлена в первой интерпретации трудовых отношений.

В параграфе отмечается, что включение понятия «социально-трудовые отношения» в социологический контекст вызвало потребность исследования его сущностных и содержательных характеристик. На первых этапах развития социологического и экономического знания, отношения,

возникающие между людьми в процессе трудовой деятельности, трактовались лишь с позиции отношений разделения труда и кооперации. Это характерно для узкого, а именно, производственного взгляда, анализирующего роль работника в исполнении определенных трудовых операций, не учитывавшего при этом множество социальных детерминант и социальных характеристик труда. Высокая социальная значимость трудовых отношений вызвала необходимость дополнения социальными аспектами исследуемых производственно-трудовых отношений. Это привело к тому, что они стали наполняться новым содержанием в процессе развития научных и прикладных исследований. На основе субъектного подхода социально-трудовые отношения интерпретируются как взаимообусловленности и взаимодействия акторов в трудовой деятельности, направленные на регулирование качества трудовой деятельности. Автор предлагает выделить определенную дифференциацию в структуре социально-трудовых отношений, проявляющуюся в виде: фактических отношений на объективном и субъективном уровнях социальных отношений; социально-трудовых правоотношений – на институциональном и законотворческом уровнях. Социально-трудовые отношения трактуются как понятие, охватывающее отношения найма и связанных с ним институтов. Такие отношения включают в себя отношения между рабочими, рабочими коллективами и организациями, с одной стороны, и менеджерами, компаниями и организациями работодателей – с другой.

С позиции используемого в работе системного подхода, социально-трудовые отношения интерпретируются в параграфе как подсистема социально-экономической системы, представляющая собой сложный комплекс производственных, экономических, правовых, психологических и поведенческих действий индивидов, реализуемых в процессе трудовой деятельности. Социально-трудовые отношения индивидов, субъектов труда (наемного работника и работодателя) в данном случае рассматриваются в двух аспектах. Во-первых, социально-трудовые отношения – это сложный

процесс адаптации, приспособления индивида к внутриорганизационной среде. Во-вторых, социально-трудовые отношения индивидов в своих организованных формах (коллективах, социальных организациях) способны выступать активным фактором преобразования этой среды в соответствии с конкретной системой ценностей и мотиваций.

В параграфе также выделен в качестве интегрального критерий «удовлетворенность трудом» наемного работника современной промышленности. Он демонстрирует системность взаимосвязей в восприятии на личностном уровне отношений по поводу найма, стимулирования труда, условий труда, отношений по поводу форм и методов разрешения трудовых конфликтов и выражается, в конечном итоге, в отношении работников к своему труду.

**Во втором параграфе – «Социоструктурные характеристики основных моделей социально-трудовых отношений в современном обществе»** – представлены результаты авторского анализа содержания и детерминант изменения основных моделей социально-трудовых отношений, их взаимовлияния в ходе социальных трансформаций.

В параграфе за основу анализа выбрана обобщенная классификация Д. Семенова: 1) западная, это модель трудовых отношений характерная для экономических систем стран западной экономики (США, Канада, страны Западной Европы; 2) азиатская, модель свойственная в основном азиатским странам (Китай, Вьетнам, Таиланд, частично Япония и другие); 3) модель четвертого мира, которая присуща, в первую очередь, исламским странам, богатых нефтью; 4) постсоветская, модель, характерная для стран СНГ. Каждая из этих моделей имеет свои характерные особенности.

Проведенный в диссертации анализ показал следующее. В западной модели социально-трудовых отношений важнейшим субъектом их регуляции, представляющим интересы наемных работников, являются профсоюзы. Именно они аккумулируют интересы наемных работников и опосредуют их представительство для работодателя.

Основной и типичной чертой азиатской модели социально-трудовых отношений является то, что помимо отношений между трудом и капиталом в этой модели весьма важную роль играет психологическая и традиционно философская составляющие. Поэтому азиатская модель гораздо менее конфликтна по своей природе, но когда дело доходит до конфликта, то он выражается в более острой форме. В азиатских экономиках все большее развитие получает национальный капитал, который достаточно успешно конкурирует с западными предпринимателями, поскольку опирается в своих взаимоотношениях с работниками на привычные и, следовательно, более приемлемые для работников принципы. Профсоюзные организации в азиатской модели социально-трудовых отношений в разных странах Азии, там, где они существуют, не играют большой роли в отношениях между работником и работодателем, носят во многом имитационный, формальный характер. Другой характерной чертой азиатской модели социально-трудовых отношений являются особые отношения между наемным работником и работодателем, выражющиеся в неформальных отношениях найма, принципе личной преданности, стремлении к психологической зависимости работника от работодателя, тенденции к переводу социально-трудовых отношений в плоскость отношений в первичной группе. Для социально-трудовых отношений в азиатских странах характерен внутрифирменный патернализм.

Модель социально-трудовых отношений стран четвертого мира, под которым подразумеваются исламские страны, экономика которых строится на нефтяных ресурсах, стоит несколько особняком как от западной, так и от азиатской моделей.

Заимствованная из советской практики патерналистская модель отношений в сфере труда оказалась неэффективной при регулировании социально-трудовых отношений в современном российском обществе. Эта модель была ориентирована преимущественно на сохранение масштабов

оказываемых государством социальных услуг. В то же время, усилия, направленные на повышение их эффективности, отступали на второй план.

В параграфе отмечается, что важным фактором, влияющим на трансформацию социально-трудовых отношений, явился кризис мировой экономики. Негативными следствиями воздействия кризиса на протяжении конца 2008 – 2009 годов в России явились массовые увольнения, перевод работников на непрофильные работы, отправление в вынужденные отпуска, на пенсию и т.п. Отсутствие в большинстве своем активных профсоюзов как субъектов трудовых отношений, бесконфликтное поведение наемных работников привело к их структурной и институциональной уязвимости перед работодателем. Данные процессы еще раз продемонстрировали недоговорной, непартнерский характер социально-трудовых отношений и слабую социальную ответственность бизнес-сообщества в постсоветском обществе.

В заключение параграфа подчеркивается, что формирующаяся модель социально-трудовых отношений в России на сегодняшнем этапе своего развития испытывает влияние ряда важных факторов. Прежде всего, это наследие постсоветской модели трудовых отношений, которая имеет следующие черты: формальность профсоюзов; слабость социального партнерства; недоговорной характер социально-трудовых отношений. При этом постсоветская модель восприняла ряд черт азиатской модели: неформальные отношения найма; принцип личной преданности; психологическую зависимость работника. Также постсоветская модель восприняла ряд черт западной модели: свободу найма; свободу прекращения трудовой деятельности; наличие профсоюзов (но не повсеместное). Черты, характерные для модели социально-трудовых отношений «четвертого мира», в постсоветской модели социально-трудовых отношений не прослеживаются.

**Вторая глава – «Социологический анализ трансформации социально-трудовых отношений на предприятиях производственного комплекса Ставропольского края», состоящая из трех параграфов.**

показывает изменения в социально-трудовых отношениях, вызванных транзитивным состоянием российского общества, а также отражает результаты комплексного эмпирического исследования, доказывающего правомерность авторских гипотез и теоретических выводов первой главы.

**Первый параграф – «Изменения социально-трудовых отношений на российских промышленных предприятиях»** – посвящен анализу тех серьезных изменений, которые претерпела система социально-трудовых отношений на российских предприятиях на современном этапе.

В параграфе отмечается, что разгосударствление собственности, колоссальные структурные сдвиги и кризисные явления в экономике переходного периода; рост безработицы, невиданное ранее расслоение населения на бедных и богатых, слабая социальная защищенность трудящихся – все это потребовало переосмыслиения роли и места новых действующих в социально-трудовой сфере субъектов наемных работников в лице обновляющихся профсоюзов, формирующихся объединений работодателей и государства, реализующего многогранные функции в процессе формирования и регулирования социально-трудовых отношений.

Особенность нынешнего этапа развития социально-трудовых отношений состоит в их переходном характере: централизованная директивная форма регулирования социально-трудовых отношений постепенно заменяется договорной; формирующийся новый социальный институт предпринимателей, на который легла обязанность и ответственность выполнять важнейшую функцию в процессе формирования, регулирования социально-трудовых отношений – функцию работодателя, делает только первые шаги в области освоения коллективно-договорных технологий.

В период после 1991 года в России сделаны первые попытки формирования института социального диалога как важнейшего механизма регулирования социально-трудовых отношений. Однако в силу особенностей условий, в которых он создавался, и применяемых при этом технологий до

сих пор он не получил должного развития и пока не стал эффективным механизмом регулирования социально-трудовых отношений. На современном этапе система социально-трудовых отношений в России формируется на основе принципов трипартизма: государство – работодатель – работник. Эта система трипартизма принята Международной организацией труда (МОТ) в качестве основного структурообразующего элемента, призванная в целях достижения социального мира обеспечивать взаимоприемлемый уровень решения социально-трудовых проблем с позиций равенства участвующих в переговорах сторон. Сложившаяся в России модель социально-трудовых отношений не является эффективной. В условиях неразвитой организационной инфраструктуры, несовершенной законодательной базы многие организации еще не перешли на договорные отношения, а директивное управление на сегодняшнем этапе развития социально-трудовых отношений в России не является результативным.

В ходе анализа мероприятий органов власти субъектов Российской Федерации, направленных на регулирование социально-трудовых отношений в различных регионах, были выделены основные проблемы, с которыми органы государственной власти сталкиваются в социально-трудовой сфере: безработица; проблемы, связанные с оплатой труда; отсутствие различий в оплате труда между отдельными тарифными разрядами; старение оборудования. Отсутствие средств на замену и модернизацию оборудования ориентирует предприятия на низкоквалифицированный ручной труд, отсюда – неизбежное ухудшение качества продукции, снижение заинтересованности предпринимателей в повышении уровня квалификации своих работников, техническая и кадровая отсталость отраслей экономики.

В заключение параграфа делается вывод о том, что сфера социально-производственных отношений в Российской Федерации пока еще далека от критериев и параметров достойного труда. Необходимо время и целенаправленные усилия всех сторон заинтересованных в кардинальном обновлении социально-трудовых отношений.

Во втором параграфе – «Характеристика социально-трудовых отношений наемных работников на региональных промышленных предприятиях» – обосновывается выбор автором в качестве объекта исследования наемных работников промышленности Ставропольского края тем, что из всех отраслей российской и, в частности, региональной экономики, именно промышленность оказалась в наиболее трудном положении, вызванным последствиями разворачивающегося мирового экономического кризиса.

В параграфе отмечается, что одной из важных характеристик любых социально-трудовых отношений являются социально-трудовые отношения, связанные с трудоустройством работников. Среди каналов трудоустройства работников промышленности доминируют два: обращение работника непосредственно на предприятие и помочь родственников, знакомых и друзей (70,6% всех случаев трудоустройства). Крайне незначительна доля работников, которые трудоустроились по направлению государственной службы занятости и воспользовавшихся услугами частного агентства по трудоустройству. Нашли вакансии по объявлению и трудоустроились по конкурсу всего 6% респондентов. Также незначительна в среднем по выборке доля трудоустроившихся по распределению после окончания учебного заведения – 7,6%, однако у работников со стажем работы на данном предприятии больше 10 лет она наиболее велика – 15,8%. Каждый десятый работник получил работу после приглашения со стороны руководства предприятия. Только у работников с большим стажем работы на предприятии (больше 10 лет) наблюдаются наиболее низкие показатели трудоустройства «по связям» – 24,4% и наиболее частые обращения непосредственно на предприятие. Очевидна тенденция в важности каналов и факторов трудоустройства: чем менее продолжительно работник работает на предприятии и чем он моложе (исходя из распределения работников по показателю возраста), тем больше вероятность его трудоустройства при помощи родственников, знакомых и друзей. Однако и показатели

самостоятельного трудоустройства путем непосредственного обращения на предприятие сближает рабочую молодежь с работниками со стажем более десяти лет.

Среди руководителей и главных специалистов предприятий велика доля устроившихся по приглашению, – 40,9% (несколько меньше, но все же значительна эта доля среди руководителей структурных подразделений и специалистов разного профиля), среди рабочих с разрядами, – всего 7,6%, среди рабочих, не имеющих разряда, – 4,5%, среди рабочих, работа которых не тарифицируется, – 3,3%.

При анализе факторов зависимости заработной платы работников от субъективных и объективных условий 65,4% респондентов поставили на первое и второе места в рейтинге данных факторов объективные обстоятельства: и прежде всего экономическое положение предприятия и результаты деятельности своего структурного подразделения. Однако одна пятая работников подчеркивает важность такого субъективного фактора, как мнение и воля непосредственного руководителя.

Ранжирование произошедших на предприятиях изменений на первые места выводит следующие: изменения отношений в коллективе; отношение администрации к работникам; изменение условий труда; организация переобучения и повышения квалификации; стимулирование профессионального интенсивного труда работников. Показательна более низкая частота следующих изменений связанных с участием работников: в принятии решений о делах предприятия; в соблюдении и защите прав работников; в обеспечении работников различными социальными благами.

Действия руководства предприятий по предотвращению массовых увольнений в связи с кризисом не ориентированы, в качестве приоритетных, на интересы работников и сохранение трудового потенциала коллектива. В первую очередь, руководство предприятия пытается удержать объемы производства и рынок сбыта: активно ищет новых поставщиков и рынки сбыта, чтобы не снижать объем производства – 22,8%; приступает к выпуску

новой продукции, расширению ассортимента – 16,3%. О работниках руководство предприятий думает в последнюю очередь. Вынужденные меры – перевод работников на неполный рабочий день (неделю), отправка работников в вынужденный (административный) отпуск – осуществляют 14,7% предприятий, а такие гибкие меры социально-трудовой поддержки, как организация коммерческих филиалов, фирм, кооперативов, чтобы создать новые рабочие места; помочь в устройстве на работу на другие предприятия тем, кто подлежит сокращению; проведение переобучения работников по новым, перспективным специальностям, составляют всего 7,3%.

Около половины работников промышленности Ставропольского края не ощутили в своей трудовой деятельности последствий мирового экономического кризиса; 28% – почувствовали его в виде задержек зарплаты или ее уменьшения. 17% респондентов, помимо задержек или уменьшения размера заработной платы, столкнулись с переводом их на режим частичной занятости и с необходимостью ухода в вынужденный отпуск.

Разрешение социально-трудовых конфликтов в подавляющем большинстве случаев не приводило к полному удовлетворению их требований. Частично были удовлетворены требования в 44,8% случаев и лишь в незначительном количестве случаев (3,3%) это приводило к увольнению руководителей предприятия. Требования работников не были удовлетворены, работникам пришлось отказаться от своих требований в 25,5% случаев, а в 10% – это приводило к увольнениям работников по причине преследования со стороны руководства.

Наибольшим авторитетом среди агентов социально-трудовых отношений в защите интересов и прав работников пользуются представители внутриорганизационной структуры предприятия. В совокупности – это дирекция предприятия и непосредственные руководители подразделений (начальники производств, цехов, смен и др.), их назвали 39,6% от общего числа респондентов, давших ответ на предложенные альтернативы. Авторитет профсоюзов весьма незначителен – 16,2% и уступает даже

дирекции предприятия. Крайне низок авторитет органов рабочего самоуправления и самоорганизации – советы трудового коллектива, забастовочные и стачечные комитеты, специально выбранные представители трудового коллектива набрали всего лишь 5,4%. Но даже их крайне низкий авторитет не идет ни в какое сравнение с наименьшим уровнем авторитета государственных органов в сфере регулирования социально-трудовых и производственно-трудовых отношений – Трудовая инспекция, органы Гостехнадзора, Санэпиднадзора набрали всего 1,8%.

Важной характеристикой специфики социально-трудовых отношений является влияние вида трудового договора, заключенного с работником при оформлении на работу, на удовлетворенность работой. В той или иной степени удовлетворены работой 63,4% работников, с которыми заключен трудовой договор (контракт) на неопределенный срок; 64,5% работников – с которыми заключен трудовой договор (контракт) на определенный срок; 72,7% работников – с которыми заключен трудовой договор (контракт) на время выполнения работы; 50% работников – с которыми заключен гражданско-правовой договор подряда, поручения и т.д.; 41,4% – работающих на основе устной договоренности. Выделяются 40,9% респондентов, полностью удовлетворенных работой, с которыми заключен трудовой договор (контракт) на время выполнения работы, и 27,9%, работающих на основании трудового договора с неопределенным сроком действия.

На основе исследования в параграфе сделан вывод о том, что социально-трудовые отношения наемных работников в региональном производственном комплексе в большинстве своем характерны для постсоветской модели социально-трудовых отношений, а также предположение, что трансформация социально-трудовых отношений в российском обществе в ситуации современного мирового экономического кризиса, с одной стороны, приведет к приостановке наметившегося тренда на

формирование в рамках постсоветской модели отдельных черт социально-трудовых отношений, характерных для их западной модели.

В третьем параграфе – «Социально-трудовые отношения руководящих работников в региональном производственном комплексе» – представлены результаты эмпирического исследования социально-трудовых отношений руководящих работников в региональном производственном комплексе. В соответствии с программой и выборкой исследования опрашивались руководящие работники предприятий нефтегазовой, химической, текстильной, пищевой и др. отраслей промышленности Ставропольского края. Выборка составила 301 респондент. Среди экспертов – руководящих работников региональной промышленности, принявших участие в опросе, 64,1% составили мужчины и 35,6% – женщины, что в целом отражает распределение по полу среди данной категории работников.

Важной институциональной и правовой составляющей социально-трудовых отношений в российском обществе является коллективный договор. Исследование показало, что на более чем двух третях предприятий региональной промышленности Ставропольского края коллективный договор заключен. Более половины респондентов оценивают финансово-экономическое положение предприятия в первом полугодии 2009 года как определенно хорошее и, скорее, хорошее. Однако 43,8% респондентов придерживаются противоположной позиции.

Оценка руководящими работниками региональной промышленности возможности сохранения рабочих мест на предприятии определенно пессимистическая. По пятибалльной шкале, позиции 1 (самая низкая оценка), 2 и 3 набрали 67,4% ответов респондентов. Оценка руководящими работниками региональной промышленности состояния социально-трудовой сферы предприятия по критерию трудового потенциала (уровней профессионализма и квалификации наемных работников) относительно высокая – 69,5% набрали позиции 4 и 5. Около трети респондентов оценили

трудовой потенциал предприятия на среднем уровне (позиция 3) и ниже среднего (позиция 2). Никто, из участвовавших в опросе экспертов не поставил профессионализму и квалификации наемных работников своего предприятия самую низкую оценку. Оценка руководящими работниками состояния социально-трудовой сферы предприятия по критерию дисциплины труда также относительно высокая – 66,1% набрали позиции 4 и 5. Третья часть всех респондентов оценили трудовой потенциал предприятия на среднем уровне (позиция 3) и ниже среднего (позиция 2). Только два эксперта, из числа участвовавших в опросе, поставили за дисциплинированность труда наемных работников самую низкую оценку.

Оценка руководящими работниками состояния социально-трудовой сферы предприятия по критерию организованности коллектива в защите своих прав и интересов относительно высокая: 48% набрали позиции 4 и 5. Однако только 8% из их числа дали самую высокую оценку. 34,2% респондентов оценили организованность коллектива в защите своих прав и интересов на среднем уровне (позиция 3). 17,6% из числа экспертов, поставили организованности коллектива в защите своих прав и интересов «ниже среднего» и «самую низкую оценку». Таким образом, состояние социально-трудовой сферы предприятий по критерию организованности коллектива в защите своих прав и интересов можно определить как располагающееся в значении выше среднего.

Оценка руководящими работниками состояния социально-трудовой сферы предприятия по критерию состояния отношений между трудовым коллективом и руководством предприятия достаточно высокая – 72,8% набрали позиции 4 и 5. 14% из их числа дали самую высокую оценку. 24,3% респондентов оценили отношения между трудовым коллективом и руководством предприятия на среднем уровне (позиция 3). Только 3% из числа экспертов, поставили состоянию отношений между трудовым коллективом и руководством предприятия оценки ниже среднего и самую низкую оценку. Таким образом, состояние социально-трудовой сферы

предприятий по критерию отношений между трудовым коллективом и руководством предприятия (по оценке руководящими работниками) можно определить как располагающееся в значении "выше среднего/высокое".

Оценка руководящими работниками среднего размера зарплат их сотрудников относительно низкая – 16%. Более половины всех респондентов оценили средний размер зарплат их сотрудников на среднем, удовлетворительном уровне. Четверть экспертов оценили средний размер зарплат их сотрудников на уровнях ниже среднего и самого низкого. В совокупности 84% респондентов оценили средний размер зарплат их сотрудников на уровнях средний/ниже среднего/низкий.

Большинство экспертов – руководителей региональных промышленных предприятий – признают наличие проблем в сфере социальной поддержки работников – 79,1%; среди них 47,5% – отмечают ее небольшую значимость. Третья часть респондентов рассматривают эту проблему как чрезвычайно острую. Каждый пятый респондент не видит такой проблемы на своем предприятии. 57,1% экспертов понимают социальную ответственность предприятия через осуществление социальных программ для работников предприятия. Однако это понимание не находит воплощения в их деятельности, что подтверждается данными – три четверти от числа руководящих работников, принявших участие в опросе, отметили, что их предприятие не осуществляло никаких программ для смягчения социальных последствий кризиса.

Проведенный в параграфе анализ данных социологического исследования позволил автору сделать вывод о том, что социально-трудовые отношения в условиях кризиса во многом регрессируют к своим более архаичным формам. К характеристикам социально-трудовых отношений, подтверждающим этот тезис относятся: акцент руководящего звена промышленности на материальных факторах их воспроизводства и развития; низкая социальная ответственность предприятий перед своими работниками и обществом в целом, имеющееся непонимание ее необходимости и

значимости; распространение игнорирование необходимости сохранения и развития трудового потенциала; репрессивный характер преодоления трудовых конфликтов. Кризисные условия развития ставят перед руководством промышленных предприятий в качестве одной из основных повесток дня необходимость серьезных изменений социально-трудовых отношений в коллективах. Обратной тенденцией, противоположной регрессу и архаизации социально-трудовых отношений выступает тренд к заимствованию черт их западной модели. Постепенное осознание значимости трудового коллектива и социально-производственных отношений, понимание необходимости сохранения и развития трудового потенциала как важнейшего и основного фактора экономического выживания и развития предприятия предопределяют неизбежность и масштабность данного тренда.

В «Заключении» подводятся итоги исследования, предлагаются перспективные направления дальнейшей разработки обозначенной в диссертации проблематики.

## **ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ВЫВОДЫ ДИССЕРТАЦИИ ОТРАЖЕНЫ В СЛЕДУЮЩИХ РАБОТАХ:**

### **Статьи в изданиях, рекомендованных ВАК РФ:**

1. Кузнецова, О.Н. Социально-трудовые отношения наемных работников в региональном производственном комплексе [Текст] /О.Н. Кузнецова, Т.И. Барсукова // Власть. 2009. № 12. – С. 112-115 – 0,5/0,4п.л.
2. Кузнецова, О.Н. Социоструктурные характеристики моделей социально-трудовых отношений в современном обществе [Текст] О.Н. Кузнецова. // Социально-гуманитарные знания. 2009. № 12. – С. 8-13 – 0,4 п.л.

**Статьи и тезисы в прочих изданиях:**

3. Кузнецова, О.Н. Перспективы развития общественных отношений на Юге России (социальный прогноз) [Текст] /О.Н. Кузнецова, Г.М. Гогоберидзе // Социальная эволюция, идентичность и коммуникация в XXI веке: материалы региональной научно-практической конференции. – Ставрополь: СевКавГТУ, 2007. – С. 171-121 – 0,3/0,2 п.л.
4. Кузнецова, О.Н. Некоторые модели трудовых отношений [Текст] О.Н. Кузнецова // Организационные и управленческие проблемы современного менеджмента: материалы научно-практической конференции – Ставрополь, ООО «Мир данных», 2008г. – С. 70-72 – 0,2 п.л.
5. Кузнецова, О.Н. Современные требования на рынке труда [Текст] О.Н. Кузнецова // Вузовская наука – Северо-Кавказскому региону: материалы XII региональной научно-технической конференции. – Т.1 Общественные науки – Ставрополь: СевКавГТУ, 2008. – С. 153 – 0,1 п.л.
6. Кузнецова, О.Н. Некоторые аспекты изучения проблемы трансформации социально-трудовых отношений [Текст] О.Н. Кузнецова // Социальные процессы в современном региональном обществе: материалы Международной научно-практической конференции. – Ставрополь: «Сервисшкола», 2008. – С. 88-91 – 0,15 п.л.
7. Кузнецова, О.Н. Трансформация структуры современного российского общества [Текст] О.Н. Кузнецова, Т.А. Филиппова // Современные проблемы философии и социально-гуманитарных наук: сборник научных статей. – Вып. XX – М.- Ставрополь: СевКавГТУ, 2008г. – С. 307-310 – 0,15/0,1 п.л.
8. Кузнецова, О.Н. Проблема дисбаланса образовательного пространства и социального заказа на подготовку молодых специалистов [Текст] О.Н. Кузнецова // Актуальные проблемы социального развития российской молодежи и пути оптимизации государственной молодежной политики: материалы Международной научно-практической конференции - Краснодар: КубГУ, 2009. – С. 110-113 – 0,15 п.л.

9. Кузнецова, О.Н. Проблема трудоустройства молодых специалистов-выпускников [Текст] О.Н. Кузнецова // Социальная эволюция, идентичность и коммуникация в XXI веке: материалы Международной научно-практической конференции. – Ставрополь: СевКавГТУ, 2009. – С. 154-156 – 0,5 п.л.
10. Кузнецова, О.Н. Социально-трудовые отношения на региональных промышленных предприятиях в интерпретации руководящих работников [Текст] О.Н. Кузнецова, Т.И. Барсукова // Управление в современном мире: процессы, проблемы и перспективы: доклады межвузовской научно-практической конференции. – Ставрополь: ООО «Мир данных», 2009. – С. 73-82 – 0,5/0,4 п.л.
11. Кузнецова, О.Н. [Текст] О.Н. Кузнецова. Удовлетворенность работой как показатель состояния социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях Ставропольского края // Современные проблемы философии и социально-гуманитарных наук: сборник научных статей. – Вып. XXII. – М. – Ставрополь, 2009. – С. 302-306 – 0,3 п.л.

Печатается в авторской редакции

---

Подписано в печать 17.02.2010

Формат 60x84 1/16 Усл. печ. л. – 1,5 Уч.- изд. л. – 1,0

Бумага офсетная. Печать офсетная. Заказ № 044 Тираж 100 экз.  
ГОУ ВПО «Северо-Кавказский государственный технический университет»  
355028, г. Ставрополь, пр. Кулакова, 2

---

Издательство Северо-Кавказского государственного  
технического университета  
Отпечатано в типографии СевКавГТУ