

На правах рукописи

Степаненко Ольга Геннадьевна

**СТАНОВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

**(на примере промышленных предприятий
Иркутской области в 2002 –2005 гг.)**



**22.00.04 - социальная структура, социальные институты
и процессы**

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

Иркутск 2006

Работа выполнена на кафедре социологии и социальной работы
Иркутского государственного технического университета

Научный руководитель: доктор социологических наук,
профессор Антонова
Людмила Львовна

Официальные оппоненты: доктор социологических наук,
профессор Лоншакова
Надежда Анатольевна,
кандидат социологических наук
Хижаева Тамара Михайловна

Ведущая организация: кафедра философии, социологии и
истории Иркутской государственной
сельскохозяйственной академии

Защита состоится 16 февраля 2006 г. в 12.00 часов на заседании
диссертационного совета Д 212.074.02 по защите диссертаций на со-
искание ученой степени доктора наук в Иркутском государственном
университете по адресу: 664003, Иркутск, ул. К.Маркса, 1, ауд. 410.

С диссертацией можно ознакомиться в Региональной научной
библиотеке Иркутского государственного университета по адресу:
664003, г. Иркутск, бульвар Гагарина, 24.

Автореферат разослан «14» января 2006 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета



Ю.А. Киселев

I. Общая характеристика работы

Актуальность темы исследования. Изменение формы собственности с общенародной на частную привело к важным изменениям на макро- и микроуровне, в том числе в функционировании предприятий промышленности. Преодоление тотального огосударствления, свойственного административно-плановой системе, осуществлялось на территории Иркутской области посредством приватизации, в результате чего практически 9/10 предприятий промышленности получили организационно-правовую форму акционерных обществ.

В настоящее время в деятельности промышленных предприятий явно проявляются рыночные черты. Предприятия руководствуются рыночным принципом максимизации прибыли, свободны и независимы в принятии экономических решений, в основном перешли на контрактные отношения с другими субъектами рынка. Однако в условиях неразвитой организационной инфраструктуры, несовершенной законодательной базы и, как следствие, институциональной неполноты, слабой защиты со стороны государства, многие промышленные предприятия находятся «под прессом» старых бюрократических отношений, подавления конкуренции и высокой степени монополизма. Менеджмент предприятий, работодатели сегодня вынуждены «играть одновременно по новым и по старым правилам»: директивное управление уже не работает, договорное управление еще не работает. В современной экономической литературе все чаще звучит новый термин «инфорсмент», который означает обеспечение механизма реализации законов. Между тем принято большое число законов, которые на практике не исполняются.

То же касается и сферы социально-трудовых отношений. Отечественная теория формирования и развития социально-трудовых отношений находится в настоящее время в стадии становления, несмотря на то, что на основе принятых законов сформированы взаимодействующие субъекты взаимоотношений: наемные работники, работодатели, государство, муниципалитеты, общественные организации.

За прошедшие пятнадцать лет к теме социально-трудовых отношений обращались специалисты разных отраслей знания, исследуя конкретные их аспекты. Однако до сих пор нет комплексного социо-



логического исследования структуры, процессов, институционализации социально-трудовых отношений. Актуальность проведения подобного исследования обусловлена тем, что Трудовой кодекс РФ и многочисленные законы РФ, призванные регулировать социально-трудовые отношения, остаются невостребованными большинством взаимодействующих субъектов. Интересы работников, как правило, представляют профсоюзы, нередко организованные при поддержке или по прямой инициативе директорского корпуса, работодатели дистанцируются от участия в социальном партнерстве, государство не укрепляет свои позиции в повышении эффективности социально-трудовых отношений.

В то же время изучение современного состояния и перспектив социально-трудовых отношений приобретает особое значение, поскольку перемены в основных компонентах социально-трудовых отношений несут в себе информацию о том, как будет развиваться российский социум в целом, куда движется страна. В настоящее время и наемные работники, и работодатели, и политики, и научное сообщество остро нуждаются в научном обосновании аргументов в пользу оптимизации социально-трудовых отношений - вплоть до создания альтернативных существующей моделей.

Степень изученности проблемы исследования. Комплексный характер исследования социально-трудовых отношений обусловил внимание к нему не только экономистов, менеджеров, юристов, но и социологов, социальных психологов, историков, философов, представителей других общественных наук и, соответственно, наличие большого количества источников. Особенность данной темы исследования состоит в том, что в современной литературе представлены как относительно устойчивые на данный момент базовые понятия и категории, так и категории и понятия, которые нуждаются в уточнении и развитии. Это происходит вследствие того, что сами категории являются проекциями разворачивающегося процесса становления социально-трудовых отношений применительно к новым реалиям социально-экономического состояния России.

Концептуальное значение для исследования социально-трудовых отношений имеют фундаментальные работы Адамчука В.В., Кокина Ю.П., Яковлева Р.А., Генкина Б.М., Меликьяна Г.Г., Колосовой Р.П., Сербиновского Б.Ю., Самыгина С.И., Антосенкова Е.Г., Петрова О. и других авторов, в которых даны попытки определения комплексной

характеристики социально-трудовых отношений.

Проблемы конкретного состояния социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях России рассматриваются в трудах Белозеровой С., Алпатова А., Тукумцева Б.Г., Кацвы А.М., Герчикова В.И., Кошмана М.В., Трус Л.С., Калакутиной Е.В., Шабановой М.А., Заславской Т.И., Гордона Л.А. и других исследователей.

Освещению общей социально-экономической ситуации России и ее влиянию на социально-трудовые отношения посвящены работы Римашевской Н.М., Рывкиной Р.В., Ржаницыной Л., Волгина Н.А., Ракоти В.В., Роик В., Радаева В.В., Кудюкина П.М. и других авторов, показывающих становление сложнейшего феномена социально-трудовых отношений в условиях современной России.

Юридические аспекты социально-трудовых отношений раскрываются в трудах Киселева И.Я., Миронова В.И., Патрушева В.Д., Шеломова Б., Лебедевой Н., Вихарева А. и других исследователей, показывающих не только «букву и дух» законов в социально-трудовой сфере, но и конкретную правоприменительную практику, открывающую большие резервы для совершенствования принятых и действующих законов.

Тема социального партнерства является основной в работах Борисова В.А., Зотикова А., Васькиной Ю.В., Водопьяновой Т., Иванова С.А., Брусковой Н.В., Козиной И.М., Силина А. и других исследователей, раскрывающих процесс становления нового для России института.

Обзор литературы показал, что имеющиеся в ней на сегодняшний день, например, определения категории «социально-трудовые отношения» страдают некоторой односторонностью: не подчеркивается разница в целях работников и работодателей в условиях противостояния труда капиталу; игнорируется аспект имущественных отношений, регламентируемых законодательством и вызывающих поляризацию в целях работников и работодателей; постулируется наличие социально-трудовых отношений только в процессе труда, в то время как данные отношения затрагивают результат труда, распределение созданного продукта труда; констатируется изменение социально-трудовых отношений только под влиянием изменений в процессе производства, в то время как эти изменения происходят и под влиянием трансформа-

ции базовых институтов экономики, политики, права, идеологии, социальной сферы: нивелируется субъективный аспект социально-трудового взаимодействия, когда указывается только на его объективную природу; игнорируются социальные качества работника как человека, а не только рабочей силы, являющейся товаром (что противоречит методике МОТ); иногда указывается лишь одна сторона социально-трудовых взаимоотношений – работник, при этом другие агенты взаимоотношений замалчиваются; в некоторых определениях лишь констатируется наличие отношения «работник-работодатель», без указания смысла этой связи, что не дает «ключа» к поиску оптимального состояния взаимодействия и т.д.

С точки зрения законодательного обеспечения развития социально-трудовых отношений также имелись и имеются разные точки зрения. На практике такое положение привело к тому, что наемная рабочая сила до сих пор вынуждена функционировать в рамках несовершенной нормативно-правовой базы. Даже принятый недавно Трудовой кодекс РФ не отражает ни интересы наемных работников, ни интересы работодателей, являясь до определенной степени конъюнктурным документом.

Таким образом, несмотря на достаточно большое число исследовательских подходов к изучению нового для России феномена социально-трудовых отношений в свете принятого Трудового кодекса РФ, где впервые определены статусы наемного работника и работодателя, остается еще много вопросов, в том числе фундаментальных, от решения которых, зависит «формат» реформирования социально-трудовой сферы в России.

Состояние исследования социально-трудовых отношений и предопределило характер выбранного автором комплексного социологического аспекта изучения этого важнейшего феномена в современных условиях.

Объект диссертационного исследования – социально-трудовые отношения в современной России (в том числе и на примере промышленных предприятий Иркутской области в конце 2004 г. - начале 2005 г.).

Предмет исследования – структурирование, институционализация и процессуальные особенности социально-трудовых отношений в ус-

ловиях реформируемой России.

Цель диссертационного исследования – раскрыть особенности становления социально-трудовых отношений в современной России.

Достижение указанной цели определило постановку и решение следующих исследовательских задач:

- выявить теоретические основы социально-трудовых отношений;
- изучить теоретические представления о сущности социально-трудовых отношений в современной России и провести сравнительный анализ научных подходов к определению социально-трудовых отношений для уточнения и определения авторского понятия «социально-трудовые отношения»;
- исследовать современную структуру, процессы, институционализацию социально-трудовых отношений в Российской Федерации;
- провести комплексное социологическое исследование социально-трудовых отношений (на промышленных предприятиях Иркутской области), факторов их формирования и регулирования, способов достижения их оптимального состояния.

Гипотеза диссертационного исследования основывается на предположении о том, что становление социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях современной России происходит в условиях резкого перехода к новой социально-экономической реальности, «насаждения» западного шаблона взаимоотношений без подготовки реальных условий их осуществления в данном контексте, что не способствует выбору их оптимальной модели. Однако потенциал модернизации России требует принятия более взвешенных конструктивных решений и соответствующих им законодательных актов.

Теоретической и методологической основой исследования явились наиболее значимые труды отечественных и зарубежных исследователей по проблемам состояния и развития социально-трудовых отношений в области экономики, социологии, юриспруденции, психологии, политологии и др. Методологической основой исследования явился диалектический метод. Большое значение в работе придавалось единству анализа и синтеза, исторического и логического, целого и части, всесторонности рассмотрения поставленных проблем и взаимосвязи их с другими проблемами. Методами исследования в данной ра-

боте явились методы сравнительного анализа документов Законодательного Собрания Иркутской области, официальных документов, прогнозов экономического и социального развития страны и региона, материалов центральной и местной печати; методы статистического анализа данных государственной статистики РФ и Иркутской области; методы социологического исследования и вторичного социологического анализа.

Эмпирическую базу работы составило проведенное автором по собственному разработанному инструментарию репрезентативное социологическое исследование на промышленных предприятиях Иркутской области. Объем выборки составил 410 чел. Исследование проведено методом анкетирования, анализ был проведен на отобранных по критерию качества заполнения 398 анкетах. Кроме того, в диссертации были применены методы вторичного социологического анализа.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в постановке и комплексном решении проблемы социологического изучения становления социально-трудовых отношений в современной России, соответствующих рыночным условиям хозяйствования, путем выявления факторов, оказывающих на них влияние на макро- и микроуровнях. Основные элементы научной новизны:

- определены теоретические основы формирования социально-трудовых отношений, позволившие предложить авторскую трактовку сущности социально-трудовых отношений, указывающую не только на форму связи людей друг с другом в процессе труда, но и на имущественный аспект этой связи, на распределение продукта труда, в целом на образ жизни взаимодействующих агентов отношений;

- предложена авторская трактовка структуры социально-трудовых отношений; изучены, в том числе и на основе использования ретроспективного анализа, особенности процессуального характера социально-трудовых отношений; раскрыты институциональные аспекты социально-трудовых отношений на современном этапе их развития;

- выявлена органическая связь господствующих социально-трудовых отношений с личными стремлениями конкретного человека к реализации своих способностей и интересов в сфере труда и в сфере удовлетворения жизненных потребностей;

- впервые после принятия нового Трудового кодекса РФ выяв-

лены особенности формирования социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях Иркутской области.

Положения, выносимые на защиту:

1. Основой анализа социально-трудовых отношений является двойственная природа «производящего» человека, поскольку труд есть целесообразная деятельность человека, направленная на изменение вещества и сил природы, а значит и способностей человека, для удовлетворения его потребностей. С одной стороны, труд есть формирование, а с другой, - расходование вещества природы, а также сил и способностей человека. С одной стороны, человек – биовид, с другой, - социальное существо. Следовательно, труд – есть всегда общественный труд, социально-экономическая форма которого обуславливает либо отчуждение, либо присвоение человеком продукта труда, а значит, и своих сил и способностей.

2. Понятие «социально-трудовые отношения» представляет собой отношения между группами людей, занимающими определенное место в системе общественного разделения труда и социальной структуре общества (в связи с их отношением, закрепленным в законах, к имущественному комплексу) и различающимися в силу этого по признакам образа жизни. С этих позиций становится возможной структуризация элементов социально-трудовых отношений, установление особенностей процессуального протекания изменений в их сущности, установление институциональных механизмов их функционирования и развития.

3. Изучение конкретных социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях региона привело автора к выводу о том, что становление социально-трудовых отношений в современной России происходит в условиях, далеких от гармонизации интересов взаимодействующих сторон.

4. Установление типа социально-трудовых отношений, их соответствия принципам развития, в том числе изучение корреляции личного участия в труде с удовлетворением жизненных потребностей (выживание человека как биовида) и стремлений работников к реализации своих способностей и интересов (развитие человека как социального существа), показало, что становящиеся социально-трудовые отношения нуждаются в серьезной корректировке на микро- и макроуровнях.

Теоретическая и практическая значимость результатов диссертационного исследования. Теоретическая значимость результатов исследования заключается в дополнении и развитии теоретических представлений о сущности и структуре социально-трудовых отношений, факторах их формирования и стратегии их оптимизации. Эвристическое значение имеет утверждение о необходимости учета имущественного аспекта связей в социально-трудовой сфере, а также о результирующем показателе их осуществления в понятии «образ жизни». Практическая значимость результатов исследования состоит в том, что выводы исследования могут быть использованы федеральными, региональными и местными органами по труду для разработки прогнозов развития социально-трудовых отношений, принятия решений в области регулирования как отдельных аспектов этих отношений, так и в целом системы социально-трудовых отношений в современной России. Рекомендованы некоторые методические подходы к регулированию социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях, к разработке социального проекта развития социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях.

Выводы и обобщения диссертации могут быть использованы для разработки программ конкретных социологических исследований. Материалы и основные положения будут полезны в процессе преподавания социологических, экономических, управленческих и других дисциплин, способны помочь в разработке региональных социальных проектов, программ обучения и повышения квалификации специалистов данного профиля.

Апробация работы. Диссертация обсуждалась на заседании кафедры социологии и социальной работы ИрГТУ. Основные положения докладывались на следующих научных конференциях: ежегодных научно-практических конференциях студентов, соискателей и преподавателей факультета социальных наук Иркутского государственного университета (Иркутск, 2003-2005 гг.); IV международной научно-практической конференции «Макроэкономические проблемы современного общества (федеральный и региональный аспекты)» (Пенза 2005 г.); межвузовской научно-практической конференции «Проблемы российского законодательства в условиях кардинальной трансформации общественных отношений» (Иркутск, 2004 г.); научно-практической конференции студентов, аспирантов и преподавателей

факультета социологи, права и СМИ ИрГТУ «Проблемы совершенствования законодательства и правоприменительной деятельности (историко-правовые, общетеоретические и отраслевые аспекты)» (Иркутск, 2005); в работе круглого стола «Социальное партнерство в России: пути совершенствования. Методы досудебного разрешения трудовых споров» (Законодательное Собрание Иркутской области, сентябрь 2005). По теме диссертации опубликовано 6 работ общим объемом 15,3 печ. л.

Структура и содержание работы. Диссертация состоит из введения, двух глав, семи параграфов, заключения, библиографического списка и трех приложений. Общий объем работы составляет 160 страниц машинописного текста. Основной текст изложен на 140 страницах. Библиографический список включает 197 наименований использованных источников.

II. Основное содержание работы

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, анализируется степень изученности проблемы, определяются объект и предмет, формулируются цель и задачи исследования, характеризуется теоретико-методологическая основа диссертации, ее научная новизна, раскрывается теоретическая и практическая значимость работы.

Первая глава диссертации «Структура, процессы, институционализация социально-трудовых отношений в России в начале третьего тысячелетия» посвящена изучению становления нового для России феномена социально-трудовых отношений, его теоретическому осмыслению, выявлению сущностных характеристик, структурированию, институционализации, особенностям процессуального характера.

В первом параграфе «Теоретические основы формирования социально-трудовых отношений» анализ начинается с известного постулата о том, что труд есть целесообразная деятельность человека, направленная на изменение вещества и сил природы, для удовлетворения его потребностей. Постепенность освоения человеком природы обуславливает и постепенность развития самого человека, его сил и способностей. С одной стороны, труд есть формирование, а с другой – расходование вещества природы, а также сил и способностей челове-

ка. Далее автором принимается во внимание следующий постулат о том, что человек также обладает двойственной природой: он есть, с одной стороны, - биологический вид, продукт природы, с другой стороны, - он социальное существо, которым стал благодаря процессу труда.

Целеполагающая деятельность человека, по мнению автора, есть форма движения противоречия между потребностями и способностями человека. Развитие способностей индивидов происходит в процессе труда, на основе полученных знаний в процессе преобразования природы. Знания не исчезают в процессе своего потребления и, в свою очередь, требуют непосредственного общения индивидов со всей полнотой присущих им человеческих качеств. Однако на современном этапе развития человечества носителем общественной связи (наряду со знаниями) является продукт труда, в котором овеществляются (и отделяются от человека, противостоят ему) силы и способности человека.

Поскольку человек в своей деятельности исходит из результатов труда других людей и находится в определенном взаимодействии с другими людьми, он действует как общественное существо, социальное существо. Труд, по мнению автора, есть всегда общественный труд, который характеризуется степенью общественности, как момент усиления связи ее многопоколенностью, а также социально-экономической формой, как момент поляризации связи по принципу «присвоение - отчуждение» условий труда. Производство отношений между людьми в том случае полно, целостно, когда людям принадлежат условия их существования.

Таким образом, под изложенным выше углом зрения (труд есть процесс расходования и формирования, человек есть био- и социосущество) возможно реализовать один из способов изучения структуры социально-трудовых отношений в данном месте, в данное время. Автор считает, что термин «социально-трудовые отношения» указывает на форму осуществления связи людей друг с другом по поводу процесса труда, имущественного аспекта этой связи, распределения продукта труда, создания и расходования способностей человека и т.д. Следовательно, социально-трудовые отношения могут либо препятствовать, либо способствовать процессу «вписывания» человека в природную среду и в среду «человеческого обитания». Глобальная цель

человека и человечества – выжить, подчинив в перспективе себе (а не внешнему отчужденному результату труда) свои потребности и способности.

Предложена авторская трактовка понятия «социально-трудовые отношения» – это отношения между группами людей, занимающими определенное место в системе общественного разделения труда и социальной структуре общества (в связи с их отношением, закрепленным в законах, к имущественному комплексу) и различающимися в силу этого по признакам образа жизни. Содержание и смысл образа жизни определяют, как считает автор, именно типологические черты бытия людей, наиболее характерные особенности их группового сознания и поведения.

При изучении социально-трудовых отношений первостепенной задачей является, на взгляд автора, необходимость установить, в какой мере личное участие в труде конкретного человека способствует удовлетворению его жизненных потребностей (био) и стремлению к реализации своих способностей и интересов (социо).

Во втором параграфе «Структурирование социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях России в начале XXI века» автором было установлено, что трудовые коллективы на ваучерном этапе получили беспрецедентные по мировым мерам льготы, в результате чего контроль над 3/4 приватизированных компаний осуществляли внутренние акционеры. Однако передел собственности в акционерных обществах позволил получить в короткие сроки крупных частных собственников. Отторжение работников от собственности способствовало их превращению из коллективных собственников в наемных работников.

Автором установлено, что сегодня в России сложились классические отношения труда и капитала. Наемные работники по-прежнему, как и во времена социализма, по мнению автора, находятся в отношениях «господства-подчинения», которые еще более усилились в связи с утратой правовой, социальной, экономической и т.д. защищенности работников со стороны государства. За пятнадцать лет реформ степень эксплуатации наемных работников в России значительно выросла.

В новой структуре социально-трудовых отношений на промыш-

ленных предприятиях России сторонами трудовых отношений являются наемный работник и его представители, работодатель и его представители, государство, муниципалитеты, неправительственные общественные организации. В результате проведенного анализа автор пришел к выводу, что работодатели объединяются в ассоциации для лоббирования интересов своих предприятий в рамках трехсторонних соглашений как товаропроизводители, но не как сторона социального партнерства. Государство «уходит» из сферы регулирования экономики и из социальной сферы, в то же время превращаясь в защитника монопольного бизнеса.

Социальное партнерство сегодня существует как виртуальная реальность, поскольку не является результатом развития гражданского общества и правового государства, не определен юридический статус профсоюзов и их самостоятельная политическая позиция, не узаконены коллективные переговоры, нет фактического равенства прав и возможностей субъектов социально-трудовых отношений, не выполняются Генеральные соглашения Трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

По мнению автора, структурирование системы социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях России сегодня практически завершилось, но взаимодействие элементов системы еще далеко от совершенства и гармонии. Выявленная тенденция не оставляет иллюзий в будущем предполагать усиления роли социального государства, развития в сторону большей эффективности социально-трудовых отношений.

В третьем параграфе «Институционализация социально-трудовых отношений» автором установлено, что практически десять лет наемная рабочая сила функционировала в рамках несовершенной нормативно-правовой базы. Издержки, вменяемые законодательством, значительно превышали издержки игнорирования этих законов со стороны работодателей. На протяжении этих лет реформирование трудового законодательства не имело единой концептуальной основы, что затрудняло применение его на практике. В новом Трудовом кодексе РФ существенно сужена сфера централизованного регулирования и расширено договорное регулирование в сфере труда. Сферой действия ТК РФ является создание правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и инте-

ресов государства. Основным принципом функционирования нового кодекса явился принцип социального партнерства как системы взаимоотношений между работниками, работодателями, органами власти, профсоюзами, направленной на обеспечение согласования их интересов по вопросам регулирования трудовых отношений.

На основании проведенного исследования, автор сделал вывод, что на деле ТК РФ оказался компромиссным вариантом, который не отражает ни интересы наемных работников, ни интересы работодателей, а только реально сложившееся соотношение сил в современном российском обществе. По мнению автора, в новом кодексе произошла частичная институционализация неформальных норм, реально регулировавших трудовые отношения в переходный период. Кроме того, ускоренный процесс трансформации социально-трудовых отношений в рамках международных норм не привел, по мнению автора, к активному их распространению на территории РФ. Микро- и макроэкономические последствия применения нового ТК РФ не исследовались ни специалистами, ни общественностью.

Практика показала, считает автор, что ТК РФ не оказал серьезного влияния на экономические и трудовые отношения. Однако введение нового ТК РФ существенно ограничило полномочия профсоюзов; выявлены массовые нарушения работодателями практически всех основных трудовых норм. Автором отмечено влияние институциональных изменений в экономике и политике страны на характеристики социально-трудовых отношений, которые не стали стабильными и устойчивыми под влиянием правовых и финансовых новаций, масштабных изменений ЕСН, радикальной реформы системы льгот на фоне государственной бюджетной политики, направленной на формирование новой модели федеративных отношений и местного самоуправления в 2005 году.

На взгляд автора, реформирование системы социального страхования, охватывающего социально-трудовые отношения, привело к замене социального страхования социальным обеспечением: изменились институты социального страхования, принципы управления внебюджетными фондами, формирование их финансовой базы. Реформирование единого социального налога привело к тому, что от него пострадала, прежде всего, наемные работники.

Автором сделан вывод о том, что существующая в России сис-

тема заработной платы не отвечает требованиям рыночной экономики, а регулирующие механизмы по выравниванию доходов наемных работников сегодня в стране отсутствуют. Цена же, уплачиваемая работодателями за ныне существующие правила, остается и сегодня для них вполне приемлемой.

На основании проведенного анализа автор пришел к выводу, что необходимы государственные стимулы для того, чтобы развивать систему профтехобразования, профориентации, подготовки кадров работников, так как бездействие чревато крахом этой системы. В настоящее время, считает автор, и работники, и работодатели, и политики, и научное сообщество остро нуждаются в научном обосновании аргументов в пользу оптимизации социально-трудовых отношений вплоть до создания альтернативных существующей моделей.

В параграфе четыре «Особенности процессуального характера социально-трудовых отношений в промышленности России» автором был проведен краткий экскурс в историю социалистических производственных отношений, которые, как установил автор, опирались не только на деятельность единого экономического центра, но и на активность производственных коллективов и отдельных трудящихся. Трудовой коллектив в этих условиях выполнял комплекс функций: политических, экономических, нравственно-воспитательных.

Как считает автор, в трудовых коллективах было возможно участие каждого работника в управлении общественным производством, но созданные макроусловия планового хозяйства, регламентирующие практически всю деятельность предприятий из центра, практически не оставляли места для «свободы действий» по горизонтали. Абсолютное большинство трудящихся являлись членами профессиональных союзов. Однако официально провозглашенные формы производственных отношений реализовывались на практике слабо, не всегда и не везде.

При советском социализме партийная верхушка на основе тотального огосударствления экономики решала политические, экономические и социальные задачи, исходя из своих интересов. Критерием перераспределения материальных благ выступала не величина полезного вклада члена общества в совокупное богатство, а его положение в социальной иерархии. Поэтому, по мнению автора, заработная плата утратила функции цены рабочей силы и стала средством выплаты прожиточного минимума, так как многие расходы населения покрыв-

вались за счет общественных фондов потребления.

Изучив особенности процессуального характера функционирования производственных отношений в условиях государственного социализма, автор пришел к выводу, что они представляли собой строго иерархическую систему, состоящую из вертикальных связей «господства – подчинения». Однако сегодняшняя система, устранив лозунги социализма, по своей сути осталась прежней, считает автор. Прежними остались институты бюрократии, в значительной своей части не изменившиеся по структуре и функциям; неизменным остался принцип функционирования (производственных) социально-трудовых отношений – принцип «господства – подчинения».

Более того, современное российское общество не в состоянии оказывать какое бы то ни было воздействие на выработку общих законных правил игры, систему репрезентации групповых интересов. Сегодняшние задачи и возможности – постараться удержать социальную систему от распада ценой неизбежной примитивизации и потерь возможностей для развития. Отношение россиян к экономическим реформам и «запас прочности» (терпения) населения разорваны, поскольку понятие «реформы» утратило определенность. Деструктивные процессы в экономике и социальной сфере России являются убедительным подтверждением регрессивного характера протекающих в стране процессов.

Автор делает вывод о необходимости изучения особенностей процессуального характера социально-трудовых отношений на конкретных предприятиях промышленности России после принятия ТК РФ. При изучении социально-трудовых отношений, подчеркивает автор, первостепенной задачей должна стать необходимость установить, в какой мере личное участие в труде конкретного человека способствует удовлетворению его жизненных потребностей и стремлению к реализации своих способностей и интересов. Кроме того, в данном параграфе автором выделены «блоки» социально-трудовых отношений: «блоки» занятости и внутрифирменной занятости работников, куда могут входить био- и социопараметры использования трудового потенциала предприятия; уровня доходов работников и работодателей; институционализации взаимоотношений между работниками и работодателями; «образа жизни» работников и работодателей.

Во второй главе «Изучение формирования социально-

трудовых отношений на промышленных предприятиях Иркутской области в начале XXI века» проводится анализ данных социологического исследования на промышленных предприятиях Иркутской области, замысел и осуществление которого целиком принадлежат автору, с тем, чтобы на конкретных цифрах подтвердить или опровергнуть сделанные в первой главе теоретические выводы.

В первом параграфе «Изучение структуры социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях Иркутской области» автором - на основе проведенного социологического исследования на промышленных предприятиях Иркутской области - установлено, что наемные работники не превратились в активных собственников капитала предприятий. Никакого «народного капитала» в России не возникло, работники и фактически, и юридически отчуждены от собственности. Несмотря на то, что сегодня в России насчитывается около 100 предприятий «народной» формы собственности, в Иркутской области нет ни одного народного предприятия.

Как показало исследование, охват работников, заключивших трудовые договоры, довольно значителен. По специальности и в соответствии с полученной квалификацией работают чуть менее 2/3 промышленно-производственного персонала исследуемых предприятий. Удовлетворены возможностью развития карьеры только 1/5 промышленно-производственного персонала.

Работодатели предпочитают чрезмерно эксплуатировать труд вместо того, чтобы производить инвестиции в оборудование. Только половина работников довольна своей работой. Один из десяти (!) работников считает положение дел на предприятии хорошим. Думают сменить место работы более половины опрошенных.

Практически все работники (более 9/10 от их числа) знают о существовании на предприятии профсоюзной организации, однако о заключенных коллективных договорах знают уже только 6 из 10 работников.

Недовольство федеральной властью высказала 1/3 опрошенных, региональной – почти 1/4 респондентов. А на вопрос о том, кто защищает интересы работников, лидирующим ответом оказался ответ «никто» (2/5 респондентов).

Автором сделан вывод о том, что сложившаяся система развития

трудового потенциала работников не отвечает современным экономическим требованиям и перспективе развития хозяйствующих субъектов. Элементы структуры социально-трудовых отношений созданы, но не находятся во взаимодействии, тем более далеки от согласованности подобных взаимодействий.

Во втором параграфе «Изучение институциональных условий становления социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях Иркутской области» автором были затронуты важнейшие, на его взгляд, институты, такие как институт доходов, институт социального партнерства, институт качества трудовой жизни работников.

Анализируя статистические данные, автор установил, что каждый третий, работающий в промышленности области, получает доходы ниже средних по Иркутской области; каждый пятый получает доходы на уровне прожиточного минимума или ниже. На основании социологического исследования, автор выяснил, что основным источником доходов работников является заработная плата. Работники, в основном, получают оплату по тарифным ставкам и окладам. Это означает, что на предприятиях практически отсутствует система стимулирования труда работников. Автором зафиксирована высокая степень субъективизма в мотивации и стимулировании труда работников.

Заработная плата, по мнению автора, представляет собой сегодня «минимум для выживания» самого работника, но не его семьи. Преобладают неформальные принципы при начислении и выплаты зарплаты (несвоевременность выплаты, низкий размер зарплаты, выплата части зарплаты товарами). Сегодня заработком не удовлетворены 3/4 опрошенных работников. Ухудшение собственного материального положения зафиксировано как самая актуальная проблема наемных работников. Сложившаяся система оплаты труда, являясь, по мнению автора, основополагающим институтом социально-трудовых отношений, не отвечает ни современным экономическим требованиям, ни перспективе социально-экономического развития хозяйствующих субъектов.

Изучая ситуацию, связанную с развитием социального партнерства на предприятиях области, автор проанализировал региональное законодательство, деятельность областной трехсторонней комиссии, деятельность ассоциации работодателей, деятельность профсоюзных

комитетов и установил основные причины, препятствующие развитию социально-трудовых отношений. Основными из них, на взгляд автора, являются: отсутствие социального механизма защиты прав и интересов работников наемного труда, нарушения со стороны работодателей выполнения коллективных договоров, потеря профсоюзами доверия работников, гражданская незрелость наемных работников и работодателей, самоустранение государства от выполнения своих защитных функций, распространение неправовых трудовых практик, неучастие работников в управлении предприятиями.

Автор выявил ситуацию, согласно которой работники и работодатели занимают пассивные позиции по развитию партнерских отношений, не стремятся к социальному диалогу; принципов равенства прав и возможностей субъектов социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях Иркутской области не обнаружено, следовательно, о феномене социального партнерства говорить еще рано.

Автором был сделан вывод о том, что социально-трудовые отношения на предприятиях Иркутской области далеки от конструктивных, однако для определения их как явно деструктивных исследованию не удалось выявить достаточно аргументов. Тем не менее, считает автор, следует признать, что изменение системы экономических отношений в России значительно ухудшило состояние социально-трудовой сферы.

Изучая институт качества трудовой жизни работников, автор установил, что 4/5 наемных работников нуждаются в повышении качества своей трудовой жизни. Причиной такого положения, считает автор, является отчуждение работников от результатов их труда, классическое противостояние труда и капитала. Лишь двое из семи респондентов проявляют интерес к самой работе, остальные приходят на работу, как правило, за получением средств к существованию.

Взаимоотношения работников и работодателей по поводу создания приемлемых условий труда и соблюдения мер, направленных на обеспечение здоровья работников, нельзя признать ни согласованными, ни конструктивными.

В третьем параграфе «Изучение социальных процессов, протекающих в социально-трудовой сфере промышленности Иркутской области» автор обращается к феномену образа жизни, как к

главному показателю итогов проведенных реформ, концентрированному выражению их социальных последствий.

В этом параграфе автором установлено, что $2/3$ наемных работников подвергаются «экономическому принуждению голодом». Практически все, что зарабатывают на производстве (до 100,0% дохода), более $2/5$ респондентов тратят на питание и жилье. Еще $1/4$ опрошенных тратят на выживание более половины своих доходов. В то же время жильем работники обеспечены на уровне средней обеспеченности по Иркутской области, хотя в улучшении жилищных условий нуждаются, по их словам, $3/4$ опрошенных. Примерно в $4/5$ семей работников имеются неработающие члены семьи и дети.

Другими словами, условия жизни наемных работников промышленных предприятий Иркутской области сегодня фактически не отличаются от жизненных условий других групп населения. Работники не только не стали жить «богаче», но и «проедают» то, что было получено ими во времена социализма. «Свободных денег нет» у $3/4$ трудящихся в промышленности Иркутской области. Только $1/3$ опрошенных считает свой уровень жизни нормальным. Более $1/2$ работающих на промышленных предприятиях области считают, что оказались на уровне бедности.

Такие характеристики образа жизни, как неустроенность жизни, невозможность найти место, где можно быть спокойным, свидетельствуют о подверженности наемных работников какой-то разновидности очередной «социальной болезни», лишаящей человека психологического покоя и получения радости от жизни.

В образе жизни современных наемных работников определилась четкая триада жизненно важных целей: работа – материальный достаток – дети. Претензии к качеству жизни имеют фактически все работники, но большинство респондентов ($2/5$) считают, что в этом виновата общая социально-экономическая ситуация в стране, однако активно участвовать в политической жизни считают для себя важным только 6,0% респондентов.

По мнению автора, одна из наиболее характерных черт современного образа жизни наемных работников – раздвоение сознания и поведения: страх перед властью и одновременно пренебрежение к «властным людям»; претензии к власти и одновременно «оправдание»

существующего положения дел безликой «общей социально-экономической ситуацией»; стремление повысить свой образовательный (1/2) и культурный (2/3) уровень и одновременно желание «спокойно жить для себя (1/2)».

Как показало проведенное исследование, наемные работники промышленных предприятий Иркутской области вовсе не представляют собой единой страты, имеющей совершенно одинаковый образ жизни: 1/3 работников настроена оптимистично, 1/3 – пессимистично, 1/3 - относит себя к «неопределившимся». К настоящему времени образ жизни наемных работников еще не приобрел черты устойчивой, целостной системы поведения. Следовательно, еще рано говорить даже о зачатках формирования нового образа жизни наемных работников. Можно предположить, считает автор, что исследованный переходный тип образа жизни уже был известен в истории, как примитивный, доиндустриальный способ выживания путем чрезмерной эксплуатации всех физических и духовных сил наемных работников, что свидетельствует о наличии деградиционных тенденций в их среде.

В заключении подводятся общие итоги исследования, формулируются основные теоретические выводы и намечаются возможные направления дальнейшего исследования по данной проблеме.

Основные идеи и положения диссертации отражены в следующих публикациях:

1. Степаненко О.Г. Социальные условия функционирования регионального рынка труда: Учебно-методическое пособие / О.Г.Степаненко, В.П.Чебунин, Е.Ю.Ангаева, А.Н.Макаров и др.; под ред. В.П.Чебунина. – Иркутск: Иркутский государственный университет, 2001. – 0,3 п.л.
2. Степаненко О.Г. Региональный менеджмент социальных ресурсов: Научное издание / О.Г.Степаненко, В.П.Чебунин, Е.Ю.Ангаева, А.Н.Макаров и др.; под ред. В.П.Чебунина. – Иркутск: Иркутский государственный университет, 2002. - 0,3 п.л.
3. Степаненко О.Г. Социально-трудовые отношения в России / О.Г.Степаненко. – Иркутск: Иркутский государственный университет, 2005. – 6,9 п.л.

4. Степаненко О.Г. Институционализация социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях Иркутской области / О.Г.Степаненко. – Иркутск: Иркутский государственный технический университет, 2005. – 7,2 п.л.
5. Степаненко О.Г. Направления совершенствования социально-трудовых отношений в условиях реформируемой экономики / О.Г.Степаненко // Материалы международной научно-практической конференции «Макроэкономические проблемы современного общества (федеральный и региональный аспекты)». – Пенза, 2005. – 0,1 п.л.
6. Степаненко О.Г. Основные направления совершенствования социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях / О.Г.Степаненко // Социальная регионология: сб. научных трудов Иркутского государственного университета; под ред. Ю.Ф.Абрамова. – Иркутск, 2005. – 0,5 п.л.

№ - 1213

Подписано к печати 10 января 2006 г.
Формат бумаги 60х84 1/32. Объем 1,0 п.л.
Заказ 3. Тираж 100 экз.
Отпечатано в ОПВЦ ИГУ
664003, г. Иркутск, бульвар Гагарина, 20