



На правах рукописи

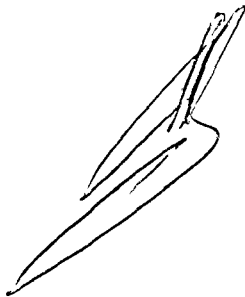
БОРОВИКОВ ВЛАДИМИР АЛЕКСАНДРОВИЧ

**ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ ПРИ ВАХТОВОМ МЕТОДЕ ОРГАНИЗАЦИИ
ТРУДА В УСЛОВИЯХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА РОССИИ
(на примере нефтегазового комплекса)**

Специальность 22 00 04 – Социальная структура,
социальные институты и процессы

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Москва - 2008



Работа выполнена на кафедре социального партнерства Академии труда и социальных отношений

Научный руководитель: доктор социологических наук, доцент
Бойдаченко Павел Григорьевич.

Официальные оппоненты: доктор философских наук, профессор
Киселев Владимир Николаевич;

кандидат социологических наук, доцент
Агалов Платон Валерьевич.

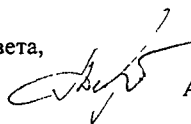
Ведущая организация: Российский государственный университет нефти и газа им И М Губкина

Защита состоится 27 мая 2008 г в 14 часов на заседании диссертационного совета Д 602 001 01 в Академии труда и социальных отношений по адресу. 119454, Москва, ул Лобачевского, д 90, корпус 1, ауд №222

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале Научной библиотеки Академии труда и социальных отношений и с авторефератом на сайте Академии (www.atiso.ru)

Автореферат разослан «___» апреля 2008 г

Ученый секретарь диссертационного совета,
доктор социологических наук, профессор



А А Деревянченко

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования определяется коренными изменениями, произошедшими в социальной структуре российского общества. Установление господствующего положения частной собственности привело к появлению новых социальных общностей, социальных групп. Новая социальная структура общества вызвала к жизни качественно новые социальные процессы, в том числе в сфере социально-трудовых отношений. Социальные процессы в современном отечественном пространстве рынка труда связаны с формированием и динамическим развитием новых социальных институтов, выполняющих функции регулирования социально-трудовых отношений между работниками и работодателями.

Особую актуальность приобретает вопрос участия в данном процессе государства, поскольку оно, с одной стороны, регулирует социально-трудовые отношения как носитель публичной власти, а с другой стороны - участвует в процессе регулирования социально-трудовых отношений на равноправной основе как субъект системы социального партнерства.

Экономика России в настоящий момент ориентирована на долгосрочный экспорт природных ресурсов, что четко просматривается в государственной структуре импорта-экспорта. При этом нефтегазовый сектор страны – главный источник валютных (до 45%) и налоговых (более 30%) поступлений в федеральную казну. На долю нефтегазового комплекса приходится 13% промышленного производства, где занято 4% трудоспособного населения страны.

Правительство Российской Федерации определило стратегические перспективы социально-экономического развития Арктики. В период после 2010 года прогнозируемые объемы добычи нефтегазового комплекса будут обеспечены за счет освоения месторождений на шельфе арктических морей, в акваториях Обской и Тазовской губ Карского моря, в Восточной Сибири, на Дальнем Востоке, а также на полуострове Ямал. Все указанные территории находятся в малообжитых районах Крайнего Севера, по своим природно-

климатическим условиям и сочетанию экстремальных факторов внешней среды не имеющим аналогов в мире

Освоение новых месторождений потребует дальнейшего продвижения на Север нефтегазодобывающих предприятий в условиях отсутствия необходимой инфраструктуры, которую необходимо создавать в оптимальных объемах. Это значит, что работники будут трудиться в еще более сложных природно-климатических условиях. Следовательно, добычу сырья можно будет вести либо методом внутрирегиональной вахты, используя базы северных городов, либо методом межрегиональной вахты, используя трудовые ресурсы центральных регионов России. В обоих случаях это – вахтовый метод организации труда и альтернативы ему нет.

Российское государство старается создать «правила игры» в рыночных условиях, используя как механизм нормотворчества (правовая регламентация вахтового метода организации труда существует в ТК РФ), так и механизм социального партнерства, однако беспрецедентно быстрые сроки выхода в рыночную стихию порождают отставание существующих механизмов регулирования социально-трудовых отношений при вахтовом методе организации труда от современных требований.

Многие организации (в том числе частные), использующие вахтовый метод, по-разному трактуют статьи Трудового Кодекса РФ, уклоняясь при этом от участия в социальном диалоге, отказываясь от подписания соответствующих соглашений. Это означает бесконтрольное использование и удешевление рабочей силы при недостаточном внимании к данной проблеме со стороны государства и профсоюзных органов.

Таким образом, актуальность темы определяется необходимостью регламентации и регулирования социально-трудовых отношений в поле социального взаимодействия работодатель - наемный работник - государство, то есть необходимостью институционализации этих отношений, в том числе посредством развития социального партнерства и создания релевантной нормативно-правовой базы вахтовой формы организации трудового процесса.

Степень научной разработанности проблемы. Предпосылки для изучения проблематики институционализации социально-трудовых отношений существуют в концептуальных работах классиков социологии М Вебера, Т Веблена, Э Дюркгейма, Т Парсонса и др¹, а их развитие – в современных исследованиях ВВ Адамчука, НА Волгина, ЮЕ Волкова, НН Гриценко, ИЕ Заславского, СВ Калашникова, ВГ Смолькова, ВА Ядова и др²

Значимы для рассматриваемой темы, на взгляд автора, публикации, посвященные теории социального партнерства как метода цивилизованного регулирования социально-трудовых отношений. Это исследования МВ Баглая, ФИ Гайнуллиной, АА Деревянченко, ВН Киселева, ЛА Костина, АН Крестьянинова, ВА Михеева, ВЕ Можаяева, ОВ Нетеребского, ЮН Попова, ОВ Ромашова, ВЯ Саленко, ВГ Смолькова, ВИ Сперанского, ФИ Шаркова, СН Щегловой и др³

¹ Вебер, М. Избранные произведения / М Вебер - М Прогресс, 1990, Веблен, Т. Теория праздного класса / Т Веблен - М Прогресс, 1984, Дюркгейм, Э. О разделении общественного труда / Э Дюркгейм - М Наука, 1990, Парсонс, Т. О структуре социального действия - М Акад. проспект, 2000

² Адамчук, ВВ Экономика и социология труда / ВВ Адамчук - М ЮНИТИ, 1999, Волгин, НА Социально-трудовая сфера // Социальная политика. Толковый словарь / НА Волгин - М 2002, Волгин, НА Социальное государство Учеб / НА Волгин - М Изд.-торг. корп. "Дашков и К", 2003, Волков, ЮЕ Идеальные истоки теории и практики социального партнерства / ЮЕ Волков // Труд и социальные отношения 2000 - №5(11), Гриценко, НН Социальное государство перспективы становления и развития / НН Гриценко - М АТИСО, 2003, Гриценко, НН Основы социального государства Учеб для вузов / НН Гриценко - М Социальные отношения, 2004, Заславский, ИЕ Современные проблемы регулирования рынка труда: федеральный и региональные аспекты / ИЕ Заславский - М Парнас-Пресс, 2000, Калашников, СВ Развитие системы регулирования социально-трудовых отношений / СВ Калашников // Управление персоналом - 2000 - №4, Смольков, ВГ Формирование гражданского общества / ВГ Смольков // Труд и социальные отношения - 2000 - №2, Ядов, ВА Становление трудовых отношений в постсоветской России / ВА Ядов - М 2004

³ Баглая, МВ Профсоюзы и рынок в социальном государстве / МВ Баглая, ЮН Попов - М, ЮНИТИ, 1995, Гайнуллина, ФИ Политические аспекты социального партнерства в России / ФИ Гайнуллина - М Профиздат, 2001, Киселев, ВН, Смольков ВГ Социальное партнерство в России специфика и основные проблемы становления в период рыночных реформ Учеб пособие / ВН Киселев, ВГ Смольков - М Экономика, 2002, Костин, ЛА Российский рынок труда: вопросы теории, истории, практики / ЛА Костин - М АТИСО, 1998, Костин, ЛА Профсоюзы России и Международная организация труда Материалы к лекции / ЛА Костин - М, АТИСО, 2004, Крестьянинов, АН Социальная напряженность роль профсоюзов в ее регулировании Моногр / АН Крестьянинов - М Рус. нов., 2003 Крестьянинов, АН Роль профсоюзов в регулировании общественных отношений в условиях социальной напряженности Дис. д-ра социол. наук 22.00.04 - Социальная структура, социальные институты и процессы / АТИСО - М, 2004, Михеев, ВА Основы социального партнерства (теория и политика) / ВА Михеев - М, Инфра-М, 2001, Можаяев, ВЕ Трудовая демократия (№31) Зарубежные профсоюзы: опыт, новации / ВЕ Можаяев - М Ин-т перспектив и проблем страны, 2002, Нетеребский, ОВ Становление и развитие системы социального партнерства (региональный аспект) Моногр / ОВ Нетеребский - М Палеостип, 2003, Попов, ЮН Социальное партнерство как инструмент управления / ЮН Попов // Труд и социальные отношения - 1996 - №2, Ромашов, ОВ Социальное партнерство в условиях смены собственности Социологический аспект / ОВ Ромашов, ОО Ромашов // Труд и социальные отношения - 2000 - №2, Саленко, ВЯ

Вопросы применения вахтовой формы организации труда (в том числе формирование первичного понятийного аппарата, связь с макроэкономикой) рассматривали в своих трудах А Г Аганбегян, Н К Байбаков, А С Тищенко, Р Г Шевалдин¹

Практические аспекты использования вахтового метода в организациях нефтегазового сектора промышленности России рассмотрены

по инновационным механизмам при внедрении, а также по правовым вопросам применения вахтового метода организации труда, – В И Кривым, П С Сапожниковым, А Н Силиным, А Д Хайтуном, А Д Чудновским²

по принципам организации трудового процесса при вахтовом методе и по оценке получаемых экономических эффектов от его использования – А Г Ананенковым, Ю П Баталиным, Д В Борисовым, Р И Вяхиревым, В В Постниковым, В Ю Филановским³

по вопросам трудовых ресурсов для работы вахтовым методом (адаптационные механизмы, мотивационные факторы, критерии отбора вахтового персонала, различные аспекты изучения здоровья вахтового персонала и пр) – П Г Бойдаченко, Н Н Гуслистым, М М Кролом, Е Н

Профессиональные союзы России в условиях перехода к рынку / В Я Саленко - М АТИСО, 1999, Сперанский, В И Глобализация, профсоюзы и ТНК в реформируемой России (на примере нефтегазового комплекса) / В И Сперанский - М Русская новь, 2002, Шарков, Ф И Социальное регулирование – важнейший инструмент управления / Ф И Шарков // Народонаселение - 2001 - №3(13), Шарков, Ф И Основы региональной социальной политики / Ф И Шарков - М Юнити, 2000, Щеглова, С Н Социальное партнерство в сфере труда / С Н Щеглова - М Профиздат, 2000

¹ Аганбегян, А Г Сибирь на пороге нового тысячелетия / А Г Аганбегян - Новосибирск Изд-во ИЭиОПП СО РАН, 1999, Байбаков, Н К Дело жизни / Н К Байбаков - М Прогресс, 1997, Тищенко, А С Организационно-экономические, правовые и социальные аспекты управления нефтедобывающим объединением Сборник трудов / А С Тищенко Под рук И Е Шевалдина - М ВНИИОЭНГ, 1999, Тищенко, А С Организация управления нефтегазовой промышленностью Сборник трудов / А С Тищенко - М ВНИИОЭНГ, 1991

² Кривой, В И Вахтовый метод правовые вопросы / В И Кривой - М Юрид. литература, 1989, Сапожников, П С Вахтовый метод освоения природных ресурсов Севера / П С Сапожников - М Недра, 1988, Силин, А Н Региональные факторы экономического роста Сб статей / А Н Силин - Екатеринбург РАН Уральское отделение Ин-т экономики 1998, Силин, А Н Организация производства вахтовым и вахтово-экспедиционным способом при формировании Западно-Сибирского нефтегазового комплекса / В И Силин - Тюмень Б.И., 1982, Хайтун, А Д Экспедиционно-вахтовое строительство в Западной Сибири / А Д Хайтун - Л Стройиздат 1982, Чудновский, Г Л Концепция гуманитарно-экономического развития крупного нефтегазодобывающего региона / Г Л Чудновский - М Недра, 1992

³ Ананенков, А Г Пунга - точка отсчета / А Г Ананенков М - Недра, 2006, Баталин, Ю П Нефтегазостроители Западной Сибири / Ю П Баталин - М Росс. союз нефтегазостроителей, 2004, Баталин, Ю П Комплексно-блочное строительство объектов нефтяной и газовой промышленности / Ю П Баталин - М Недра, 1986, Вяхирев Р И Разработка и эксплуатация газовых месторождений / Р И Вяхирев - М Недра, 2002, Постников, В В Управление качеством на строительстве северных трубопроводов / В В Постников - М Информнефте-газстрой, 1980, Филановский, В Ю Планирование нефтегазового комплекса в народном хозяйстве / В Ю Филановский - М Экстра-М, 1999

Перциком, А Л Погорельским, Н Н Ростовцевым, Ю М Багдиновым, В А Хрущевым, Т Н Шишкиной¹

Однако, переход к системе рыночных отношений, коренные изменения в области социально-трудовых отношений и трудовом законодательстве современной России обуславливают необходимость разработки новых принципов использования вахтового метода организации труда, а также регулирования социально-трудовых отношений и создания необходимых социальных институтов в этих условиях

Целью данной диссертационной работы является выявление специфики социально-трудовых отношений, возникающих при использовании вахтового метода организации труда в условиях Крайнего Севера и обоснование способов решения ключевых проблем, влияющих на процесс институционализации данных социально-трудовых отношений

Для реализации поставленной цели автор предполагает решение следующих исследовательских задач

Раскрыть понятия институционализация социально-трудовых отношений, вахтовый метод организации труда

Определить сущность и специфику применения вахтового метода организации труда на Крайнем Севере

Провести анализ существующей в РФ системы нормативно-правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения при использовании вахтового метода и системы социального партнерства на предприятиях нефтегазового комплекса, использующих вахтовый метод организации труда

Обосновать необходимость создания «Системы менеджмента вахтового метода работы организации» для внедрения в организациях, осваивающих месторождения углеводородного сырья на Крайнем Севере

¹ Бойдаченко, П Г Социально-производственная адаптация работников в экстремальных условиях Крайнего Севера. дисс канд. социол. наук 22.00.08 Москва, 1994, Кроп, М.М. Нефтяная эпопея Западной Сибири / М.М. Кроп. - М., 1995, Перчик, Е.Н. Город в Сибири: проблемы, опыт, поиск решений / Е.Н. Перчик, М. Мысль, 1980, Погорельский, А.Л. Социальные аспекты экспедиционно-вахтового метода в условиях Западной Сибири / А.Л. Погорельский, А.Д. Хайтун Тюмень: Б и, 1983, Хрушев, В.Л. Здоровье человека на Севере / В.Л. Хрушев - М.: АО "Астра", 1994, Хрушева, В.Л. Адаптация человека к условиям Арктического Заполярья / В.Л. Хрушев - М.: Изд-во Рос. УДН, 1994

Разработать предложения по совершенствованию нормативно-правовой базы в области вахтового метода организации труда

Объект исследования – организации и работники нефтегазового комплекса, работающие вахтовым методом на Крайнем Севере России

Предмет исследования – процесс институционализации социально-трудовых отношений, возникающих между работодателями и наемными работниками при вахтовом методе организации труда в условиях Крайнего Севера России

Основная гипотеза: специфика институционализации социально-трудовых отношений в условиях вахтового метода организации труда на Крайнем Севере определяется следующими факторами природно-климатическими условиями Крайнего Севера и особенностями применения вахтового метода организации труда

Теоретико-методологической основой диссертационного исследования являются принципы диалектического познания социальной реальности, идеи и концептуальные выводы, содержащиеся в трудах отечественных и зарубежных ученых в области теоретической и эмпирической социологии, в области социального партнерства и в областях, относящихся к вахтовому методу организации труда

Помимо общенаучных методов (анализа и синтеза, единства исторического и логического анализа, восхождения от абстрактному к конкретному) в работе использовался системный и структурно-функциональный подходы

В процессе работы над диссертацией автор использовал статьи и публикации российских ученых, изучающих феномен социального партнерства, а также материалы научных семинаров, «круглых столов», конференций, посвященных проблеме регулирования социально-трудовых отношений

Эмпирическая база исследования. При разработке темы диссертационного исследования были использованы данные материалов

исследований, проведенных под руководством автора в ООО «Ямбурггаздобыча» в г. Новый Уренгой, п. Ямбург, п. Новозаполярный

1 Социологический опрос «Анализ социально-производственной ситуации в центральной инженерно-технологической службе», проведенный в 1998 году. Опрошено 266 респондентов, в качестве экспертов выступили 84 руководителя и специалиста аппарата управления общества. Индекс АСПС ЦИТС - 98

2 Социологический опрос «Производственная адаптация молодых работников», проведенный в 2004 году. В репрезентативном опросе по квотной выборке приняло участие 285 рабочих. В экспертном опросе приняло участие 117 человек. Индекс ПАМС - 04

3 Социологический опрос «Мотивация вахтового персонала», проведенный в 2007 году. В репрезентативном опросе участвовало более 600 работников. Метод исследования – пропорциональная выборка. Индекс МВП - 07

Также в работе использованы

- результаты вторичного анализа социологического опроса «Адаптация молодых работников», проведенного в 2002 году в ООО «Уренгойгазпром». В опросе участвовало 377 молодых работников. Индекс АМР - 02

- анализ документов кадровых и других служб предприятий, первичных профсоюзных организаций, межрегиональной профсоюзной организации ОАО «Газпром», профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства Российской Федерации (Нефтегазстройпрофсоюз РФ), социальные отчеты, коллективные договоры,

- законодательные и нормативные акты, другие документы органов государственной власти Российской Федерации, официальные статистические данные, международные правовые акты, информационные и аналитические материалы,

- материалы российских и зарубежных Интернет-сайтов

Степень достоверности и обоснованности результатов проведенных исследований, рекомендаций, выводов, сформулированных в диссертации, обеспечены использованием практического опыта организаций нефтегазового сектора, применяющих вахтовый метод на Крайнем Севере РФ, проведением диссертантом социологических исследований на основе апробированных методик, оценкой экспертов, использованием достоверных материалов органов государственной статистики

Научная новизна диссертационного исследования заключается в следующем

1 Раскрыто и представлено в авторской трактовке содержание понятия «институционализация социально-трудовых отношений» Обосновано, что под институционализацией социально-трудовых отношений следует понимать процесс закрепления практики взаимодействия различных социальных групп, в первую очередь, работодателей (предпринимателей) и наемных работников, возникающий на рынке труда в результате, с одной стороны, найма, а с другой – продажи рабочей силы и ее использованием в трудовом процессе в интересах работодателя, имеющий нормативно-правовое оформление, а также процесс определения, закрепления и приведения в систему правил, статусов и ролей трех субъектов социально-трудовых отношений – работодателей (предпринимателей), наемных работников и государства, взаимосвязанный с основными социально-экономическими интересами этих субъектов

2 Доказано, что процесс институционализации социально-трудовых отношений при вахтовом методе организации труда на Крайнем Севере имеет специфику, которая детерминирована климатогеографическими условиями Заполярья и условиями применения самого вахтового метода

3 Впервые выявлены и проанализированы наиболее значимые социальные проблемы, влияющие на процесс институционализации социально-трудовых отношений при вахтовом методе организации труда (проблемы социального взаимодействия при оптимизации режимов труда и

отдыха, мотивации вахтового персонала, оптимизации норм в промышленной санитарии и др)

Основные положения, выносимые на защиту:

1 В условиях рыночной экономики интересы собственников средств производства (предпринимателей, работодателей) не совпадают с интересами наемных работников, что заставляет последних защищать свои интересы, в первую очередь посредством представительства в профсоюзных организациях и объединениях. Наемный работник в демократическом обществе рыночной экономики вынужден становиться активным субъектом процесса регулирования социально-трудовых отношений

2 Поляризация интересов указанных слоев российского общества требует необходимости проведения между ними социального диалога в целях достижения консенсуса, развития социального партнерства как важнейшего механизма институционализации социально-трудовых отношений

3 Процесс институционализации социально-трудовых отношений при вахтовом методе организации труда на Крайнем Севере имеет специфику, которая детерминирована климатогеографическими условиями Заполярья и социальными аспектами содержания вахтового метода

4 Важнейшими факторами эффективного регулирования социально-трудовых отношений в условиях вахтового метода организации труда является нормативно-правовое обеспечение и использование механизма социального партнерства

Практическая значимость диссертационного исследования

- выявлены слабости и неточности существующей нормативно-правовой базы Российской Федерации в сфере социально-трудовых отношений, позволяющие недобросовестному работодателю использовать ее несовершенство в собственных интересах,

- разработан подход к схеме взаимодействия работодателя с наемными работниками при вахтовом методе организации труда как к системе,

- разработана базовая модель будущей системы стандартов предприятия,

регулирующая различные аспекты вахтового метода организации труда;

- предложен механизм мониторинга различных сегментов предложенной базовой модели при использовании вахтовой формы организации труда,

- разработаны предложения и конкретная последовательность действий по совершенствованию нормативно-правового регулирования применения вахтового метода организации труда с целью повышения его эффективности.

Апробация результатов работы:

Основные выводы и положения исследования были изложены в публикациях автора, на Всероссийской научно-практической конференции «Инновационный потенциал молодых специалистов ОАО «Газпром», как условие повышения эффективности разработки и эксплуатации углеводородных месторождений Ямала» (п.Ямбург, 2004 год), на конгрессе СИТОГИС 2006 (Москва, 2006), в учебном центре ОАО «Газпром» на семинарских занятиях для руководителей и специалистов (г.Москва, 2007 год) По теме диссертационного исследования опубликовано пять работ общим объемом 2,7 печатных листов.

Структура диссертационной работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложений.

1. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **Введении** обосновывается актуальность темы, рассматривается степень ее разработанности, определяются цель, задачи, объект и предмет диссертационного исследования, определяется научная новизна и практическая значимость

В первой главе **«Теоретические основы институционализации социально-трудовых отношений»** представлены общетеоретические подходы к исследованию процесса институционализации в социально-трудовой сфере

В параграфе 11 «Сущность и содержание социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики» осуществлен анализ подходов к раскрытию понятия социально-трудовые отношения и показано, что данное понятие имеет множество пластов, затрагивающих те или иные его аспекты

Труд с точки зрения социологии можно определить как целесообразную, общественно необходимую и практически результативную деятельность по созданию материальных и нематериальных благ и услуг, обеспечивающих социальное существование личности и удовлетворяющих потребности члена общества. Опираясь на данное понимание труда в структуре общества, можно выявить общесистемную структуру социально-трудовых отношений. К ее элементам относятся социально-трудовые отношения в экономике, в социальной сфере, в духовной сфере, поскольку труд как исключительное свойство человека осуществляется во всех сферах жизни общества, а не только в сфере производства.

В разработанной Ромашовым О.В. схеме воздействия труда на человека и общество, где труд представляется как непрерывный, постоянно обновляющийся процесс, социальными взаимодействиями в сфере труда являются различные формы социальных связей, реализуемые в процессе обмена деятельностью и взаимном действии. А социальные отношения – это «отношения между членами социальных общностей и данными общностями по поводу их общественного положения, образа и уклада жизни, в конечном счете по поводу условий формирования и развития личности, социальных общностей»¹. Безусловно, такой подход имеет право на существование, но он в большей степени относится к технико-технологической сфере и определяется организацией трудового процесса, не затрагивая при этом интересов различных групп общества по отношению к средствам производства и распределению прибыли, что, на взгляд автора, является главным при рассмотрении понятия «социально-трудовые отношения».

¹ Ромашов, О.В. Социология труда / О.В. Ромашов. - М.: Гардарики, 1999. - С.21.

Ретроспективный анализ показывает, что в советский период отечественные учебники рассматриваемого автором термина не содержали, хотя в работах употреблялся термин «трудовые отношения», по предмету аналогичный современному термину «социально-трудовые отношения». Существенным в аспекте рассматриваемой проблематики является тот факт, что собственником всех средств производства в тот период было государство, что и определяло сущность социально-трудовых отношений в советской России.

В западной литературе трудовые отношения рассматриваются в качестве предмета экономики труда и сводятся к исследованию функционирования рынка труда и к изучению взаимоотношений, устанавливающихся между работодателями и наемной рабочей силой. В условиях государственно-монополистического капитализма субъектами трудовых отношений являются собственник капитала и наемный рабочий, а отношения между ними складываются по поводу купли-продажи рабочей силы, эксплуатации ее в процессе производства, неравного и несправедливого распределения и присвоения прибавочной стоимости, что говорит о принципиальной противоположности интересов субъектов и антагонизме трудовых отношений. Однако конфликтность сглаживается мерами социальной инженерии в ходе трехсторонних (работодатель, государство, профсоюзы), двусторонних (работодатель, профсоюзы) переговоров и соглашений¹.

В современной российской науке некоторые авторы, оперируя дефиницией «социально-трудовые отношения», вообще не предлагают ее содержательной интерпретации. Другие авторы, раскрывая данное понятие, рассматривают социально-трудовые отношения шире, чем отношения на рынке труда или в процессе труда. Они включают в него важные социальные аспекты (в том числе систему социальной защиты), личное потребление работника, обеспечивающее воспроизводство его самого и его семьи.

¹ Киселев И.Я. Буржуазные теории труда на службе монополий / И.Я. Киселев, М.Г. Мошенский - М.: Гардарики, 1985 - С. 166. Ермакова, А.В. Человек и организация труда в условиях современного капитализма: философско-социологический

Интересную, на взгляд автора, попытку объемного видения социально-трудовых отношений предпринял Н.А. Волгин, отождествляя их с социально-трудовой сферой, достаточно полно отражающей все фазы воспроизводства рабочей силы и его социальное сопровождение. Воспроизводство рабочей силы включает ее производство (подготовка, обучение, повышение квалификации работника и т.д.), распределение, обмен и потребление, а социальное сопровождение рассматривается как обеспечение условий и процесса взаимодействия работника, средств и предметов труда¹

Автором отмечается, что на сегодняшний день имеющиеся в современной российской литературе определения категории «социально-трудовые отношения» обладают следующими существенными недостатками: не подчеркивается антагонистическая разница интересов наемных работников и работодателей, игнорируется либо затушевывается аспект имущественных отношений, вызывающий поляризацию в целях работников и работодателей, зачастую постулируется наличие социально-трудовых отношений только в процессе труда, исключая отношения, затрагивающие распределение созданного продукта труда

Учитывая это, диссертант определяет социально-трудовые отношения как отношения между различными социальными группами, в первую очередь, между предпринимателями, работодателями и наемными работниками, возникающими на рынке труда в результате, с одной стороны, найма, а с другой – продажи рабочей силы и ее использованием в трудовом процессе в интересах работодателя

В параграфе 1.2 «Понятие социального института и институционализации» автором рассматривается эволюция взглядов классиков и современных исследователей на сущность вышеуказанных дефиниций и их концептуально-теоретический анализ

анализ / А.В. Ермакова. - М. ЭГО, 1988 - С.97, Грачев, М.В. Управление трудом (Теория и практика капиталистического хозяйствования) / М.В. Грачев - М. Изд-во ИРП, 1990 - С.143

¹ Волгин, Н.А. Экономика труда и социально-трудовая сфера: проблемы теории и практики: новые подходы / Н.А. Волгин // Известия Академии труда и занятости - 1998. № 3-4 - С.14

На основании анализа современной литературы делается вывод, что однозначного, общепринятого определения понятия «социальный институт» пока не существует. Одни авторы определяют социальные институты как относительно устойчивые типы и формы социальной практики, посредством которых организуется общественная жизнь. Другие авторы считают, что это организованная система связей и социальных норм, объединяющая значимые общественные ценности и процедуры. Третьи, и их трактовка ближе всего к позиции автора, рассматривают социальные институты как устойчивый комплекс норм, правил, символов, регулирующих различные сферы человеческой жизнедеятельности и организующих их в систему ролей и статусов, с помощью которых удовлетворяются основные жизненные и социальные потребности.

Учитывая сказанное, автор для дальнейшего изложения трактует «социальный институт» как некое образование, призванное организовывать деятельность людей как представителей разных социальных общностей, а также регулировать социальные связи, складывающиеся в процессе их взаимодействия. Для данного образования характерно: наличие цели своей деятельности, наличие конкретных функций, обеспечивающих достижение цели, наличие набора социальных позиций и ролей, наличие норм, правил, ценностей, объединяющей данные социальные общности.

Исходя из данного понимания термина «социальный институт», автор переходит к раскрытию определения «институционализация» (или процесса создания социального института). Институционализация начинается с осознания некоторой общественной потребности как общесоциальной, а не частной. Для удовлетворения этой потребности требуются организованные совместные действия, для чего в обществе выделяются ресурсы, готовятся кадры, создается статусно-ролевая структура, определяются нормы поведения и правила, для поддержания которых устанавливается система санкций, то есть происходят процессы упорядочения, стандартизации и формализации общественных связей, отношений.

Поддерживая позицию С С Фролова, отмечающего, что до начала институционализации в обществе происходят стихийные процессы, заметим, что та или иная потребность в обществе является только предпосылкой процесса институционализации. Именно по этой причине с юридической точки зрения институционализация – это организационное и правовое закрепление *уже сложившихся* в обществе отношений. Таким образом, институционализация – это процесс закрепления практики общественных отношений в виде социальной нормы (закона), либо в виде общепринятого порядка, а также процесс закрепления определенных правил, статусно-ролевой структуры.

С позиции избранных методологических подходов дано авторское определение термина институционализации социально-трудовых отношений. Это процесс закрепления практики взаимодействия различных социальных групп, в первую очередь, работодателей (предпринимателей) и наемных работников, возникающий на рынке труда в результате, с одной стороны, найма, а с другой – продажи рабочей силы и ее использованием в трудовом процессе в интересах работодателя, имеющий нормативно-правовое оформление, а также процесс определения, закрепления и приведения в систему правил, статусов и ролей трех субъектов социально-трудовых отношений – работодателей (предпринимателей), наемных работников и государства, взаимосвязанный с основными социально-экономическими интересами этих субъектов.

Вторая глава – **«Институционализация социально-трудовых отношений при вахтовом методе организации труда»** – посвящена раскрытию сущности вахтового метода организации труда и рассмотрению основных направлений процесса «вахтовой» институционализации договорного регулирования в рамках социального партнерства и нормативно-правового регулирования социально-трудовых отношений при вахтовом методе

В параграфе 2.1. «Сущность и специфика вахтового метода организации труда» выявляются предпосылки появления вахтового метода и отличия его от метода традиционного Вахтовый метод – это выполнение работ силами мобильных подразделений с регулярным выездом трудовых коллективов на объекты, удаленные от места постоянного жительства работников, когда ежедневные поездки экономически нецелесообразны (невозможны) При данном методе предусматривается создание работодателем вахтовых поселков, функции которых ограничены удовлетворением первичных потребностей работников, проживающих в них без семей Понятие «вахтовый метод» объединяет две формы организации производства, имеющие специфику в методическом и практическом плане внутрирегиональный вахтовый метод и межрегиональный вахтовый метод

Специфика социально-трудовых отношений при вахтовом методе определяется расположением производственных мощностей, на которых применяется труд работников Действительно, геологические изыскания и открытие новых месторождений происходят в новых необжитых регионах, вдалеке от крупных городов и поселков Будущему работодателю, планирующему осваивать эти месторождения, необходимо не только создать рабочие места, но и построить места проживания для работников, которые будут эксплуатировать эти месторождения Далее необходимо доставить работников в эти поселения и организовать трудовой процесс

При этом возникает масса проблем, не существующих при традиционной схеме взаимодействия работодателя с работниками применение специфических режимов труда и отдыха, доставка вахтового персонала к рабочим местам, специфика промышленной санитарии, связанная с особыми режимами труда и отдыха, проблемы сохранения здоровья вахтового персонала, подвергающегося дополнительным перегрузкам при перемещении от мест проживания до места работы, вахтовое расселение, социально-бытовые, досуговые и культурные аспекты проживания в вахтовых поселках, дополнительно возникающие экологические проблемы,

специфические социально-психологические аспекты работы с вахтовым персоналом и т.д.¹

В параграфе 2.2 «Основные направления институционализации социально-трудовых отношений при вахтовом методе организации труда» рассматриваются основные направления процесса институционализации нормативно-правовое регулирование и договорное регулирование социально-трудовых отношений в рамках социального партнерства

В рамках первого направления дается ретроспективный анализ документов федерального и отраслевого уровней и делается вывод о постоянном отставании нормативных документов от актуальных социальных процессов. Проведенный обзор позволяет констатировать, что Трудовой Кодекс РФ дает лишь общие принципы применения данной формы осуществления трудового процесса, не снимая многих проблемных вопросов. В частности, при существующем требовании к работодателю в обязательном порядке создать вахтовый поселок полностью отсутствуют требования ко всем нормативам, что позволяет недобросовестному работодателю селить наемного работника в малоприспособленных помещениях с отсутствием элементарных санитарно-гигиенических удобств, не говоря уже о досуге и культурном обеспечении, полностью или частично переложить на работника проблемы по питанию, по транспортной доставке от мест проживания до места работы и обратно. Нет нормативов для медицинских учреждений и других объектов, составляющих инфраструктуру вахтового поселка. Отсутствует перечень медицинских противопоказаний для работы вахтовым методом (такой перечень существует только для работы в районах Крайнего Севера). Остро стоят проблемы промышленной санитарии, поскольку все нормативы созданы для 8 часового рабочего дня, других просто не существует, хотя работодателю законодательно даны возможности использовать различные режимы труда и отдыха.

¹ Индекс МВП - 07

Второе направление институционализации – договорное регулирование в рамках социального партнерства Вахтовый персонал ООО «Ямбурггаздобыча» объединен в первичной профсоюзной организации, которая, наряду с другими первичными профсоюзными организациями, приняли решение о создании межрегиональной профсоюзной организации ОАО «Газпром» (МПО), которая по своему статусу паритетна по отношению к администрации ОАО «Газпром» и в свою очередь входит в структуру профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства Российской Федерации (Нефтегазстройпрофсоюз РФ)

Цель деятельности МПО – консолидация действий входящих в нее профсоюзных организаций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза в органах управления, хозяйственных структурах ОАО «Газпром», органах государственной, исполнительной власти, местного самоуправления, судах, общественных организациях В работе отражены основные направления деятельности МПО и специфика деятельности первичной профсоюзной организации ООО «Ямбурггаздобыча», в том числе и деятельность по разработке системы социальных льгот и гарантий вахтовому персоналу, которая закреплена в положениях коллективного договора¹

В параграфе 2.3 «Совершенствование нормативно-правовой базы как один из основных элементов институционализации социально-трудовых отношений при вахтовом методе организации труда» показаны на практике возможности применения закона РФ №184-ФЗ «О техническом регулировании» для совершенствования нормативно-правовой базы, раскрыта принципиальная схема создания технического регламента, в кратком виде приведена Концепция модели «Системы менеджмента вахтового метода работы предприятия» на базе медико-экологического и социально-гигиенического мониторинга, предложена для разработки базовая модель

¹ Индекс МВП - 07

будущей системы стандартов и схемы мониторинга различных сегментов этой базовой модели

Кроме того, рассмотрены альтернативные пути нормативно-правового регулирования вахтового метода организации работ

В третьей главе «Исследование ключевых проблем, влияющих на процесс институционализации социально-трудовых отношений при вахтовом методе организации труда» приводятся результаты эмпирического анализа

Современному российскому работодателю постепенно приходится привыкать к мысли, что мало привлечь работника, необходимо его удержать. Хотя рынок труда для вахтовой организации расширен в силу специфики привлечения рабочей силы, конкуренция за высококвалифицированный персонал имеет тенденцию к обострению.

Исследование выявило, что наибольшее стимулирующее значение при выборе работы вахтовым методом для работника по-прежнему имеет возможность получения высокого заработка (86%), потребность в смене жизненной ситуации (39%). Практически исчез такой мотив, как престижность «участия в освоении Севера» (2%), зато появился новый мотив – «невозможность получения достойной заработной платы в местах постоянного проживания» (44%). Это значит, что девять из десяти вахтовиков будут терпеть неудобства вахтового метода до тех пор, пока уровень заработной платы будет выступать своеобразным психологическим компенсатором напряженности взаимосвязей вахтового персонала с условиями производственной, культурно-бытовой ситуации на вахте и в базовых поселках¹

Именно поэтому все актуальнее становится исследование потребностей работников. В таблице 1 приведено ранжирование структуры основных потребностей по четырем возрастным категориям вахтового персонала²

¹ Индекс ПАМС - 04

² Индекс МВП - 07

Проведенный анализ показал, что молодые вахтовики в гораздо большей степени ориентированы на сугубо материальное вознаграждение, чем работники среднего и пожилого возрастов. Кроме того, пик ожиданий по реализации потребностей приходится на 4-5 лет, и он сдвинут по сравнению с прошлым периодом (в 90-е годы XX века он приходился на период от 3 до 4 лет)

Таблица 1

Структура основных потребностей вахтового персонала

Потребности вахтового персонала	Возраст вахтового персонала			
	До 30 лет	30-40 лет	40-50 лет	более 50 лет
Хорошо заработать	1	1	1	2
Решить жилищные проблемы	4	2	2	4
Заработать достойную пенсию	6	6	4	1
Иметь достойные социальные гарантии	5	5	6	3
Иметь достаточно свободного времени	3	4	3	6
Заниматься любимым делом	2	3	5	5
Другое	7	7	7	7

Также исследовалась социально-производственная ситуация в коллективах, позволяющая поднять ряд проблем, влияющих на эффективность труда. Среди них сравнительно высокий уровень неудовлетворенности работников различными сторонами деятельности предприятия¹. Так, 24,7% опрошенных вахтовиков неудовлетворены условиями для повышения квалификации, 28,7% – динамикой роста заработной платы, 22,4% – системой организации материального поощрения, 18,4% – организацией морального поощрения, 17,4% – работой общепита, 13,3% – социальной и экономической защищенностью и т.д. Социологические замеры помогли провести работу по

¹ Индекс АСПС ЦИТС – 98, Индекс ПАМС – 04

снижению общего уровня неудовлетворенности дифференцированно, с учетом главных факторов неудовлетворенности по каждой группе

Например, возможностями повысить квалификацию были неудовлетворены, в основном, мужчины до 30-ти лет со средним и высшим образованием. Дополнительно проведенные интервью показали, что молодые специалисты и рабочие достаточно амбициозны и нацелены на профессиональный и карьерный рост в организации. Заработком и системой организации материального поощрения были неудовлетворены, в основном, специалисты и руководители среднего уровня в возрасте до 40 лет, причем 56% из этой группы затруднились оценить качество своего труда. Были неудовлетворены организацией морального поощрения на предприятии работники в возрасте 41-55 лет со стажем работы более 15-ти лет. Эта возрастная группа считала себя сравнительно обеспеченной материально и признание, оформленная официально похвала была для них более важна. Таким образом, исследования ролевых ожиданий и статусных позиций различных категорий вахтового персонала позволили за последние 5 лет улучшить многие элементы социально-производственной ситуации.

Чрезвычайно важным для работодателя является анализ ответов на вопрос о намерениях уволиться из организации и о причинах возможного увольнения¹. Анализ выявил, что могут уволиться «по семейным обстоятельствам, связанным с работой» всего 5% опрошенных, что говорит о высокой терпимости вахтового персонала к трудностям, связанным с вахтовой схемой. Из-за климатических условий Крайнего Севера готовы уволиться 16%, еще 21% – по состоянию здоровья. То есть более трети работников исчерпали свой адаптационный ресурс и это серьезный повод задуматься о таких аспектах вахтового метода, как отбор персонала, социальные механизмы адаптации и медицинской реабилитации работников.

¹ Индекс МВП - 07, Индекс АМР – 02

Каждый пятый (19%) не удовлетворен заработной платой, и всего 3% не удовлетворяют условия труда и быта, что говорит о высокой продуманности инфраструктуры вахтового поселка и рабочих мест. Стало социальным фактом, что для закрепления работников одним из наиболее значимых факторов являются жилищные условия в вахтовом поселке¹. По мере улучшения их качества в поселках уровень адаптированности возрастает. При этом увеличение площади способствует и лучшему закреплению людей в коллективах, заметное возрастание планируемых сроков проживания начинается наблюдаться при обеспеченности жилой площадью 5-7 кв. м на человека. К этому результату мы пришли на основании анализа динамики причин увольнения из-за плохих социально-бытовых условий вахтового персонала (в начальный период освоения месторождения эта цифра достигала 68%, по мере создания инфраструктуры вахтового поселка она была снижена до 35%, сейчас процент этой категории вахтового персонала снижен до 3%).

Был также осуществлен сравнительный анализ проведенных исследований, посвященных изучению отношения вахтовых работников и членов их семей к методу в целом и различным элементам его организации: доставке, режиму труда и отдыха, досугу и жилищно-бытовым условиям на вахте и дома, организации питания, культурному и медицинскому обслуживанию, условиям для повышения образования и т.д.

Далее приведены данные исследования 2007 года, а в скобках – данные исследования 80-х годов XX века². Выяснилось, что более 80% (75%) работников в целом положительно оценивают вахтовый метод, против высказались менее 6% (7%) респондентов. При опросе вторых членов семей выяснилось, что около 15% (30%) их негативно относятся к работе мужа «вахтой». Женщины в фертильном возрасте считают, что долгое отсутствие мужа во время вахты плохо влияет на его здоровье, создает определенные затруднения в интимной сфере, в воспитании детей и ведет к неустойчивости

¹ Индекс ПАМС - 04

² Индекс МВП - 07

семьи. С другой стороны, 72% (59%) вторых членов семей положительно относятся к вахтовой схеме. При этом социальные аспекты личностных отношений в семье ориентируют вахтовика на сокращение срока вахты или увеличение периодического отдыха. Проведенные автором неформальные интервью подтверждают гипотезу, что семейное положение рабочих побуждает их высказываться за более напряженный трудовой режим с целью удлинения периодического отдыха, проводимого в кругу семьи.

Всего в состав главы входят шесть параграфов, в каждом из которых приводятся результаты исследований, поднимаются проблемные вопросы, предлагаются варианты решений, которые, на взгляд автора, необходимо принять для совершенствования процесса институционализации социально-трудовых отношений. Фактически каждый параграф посвящен рассмотрению одного из стандартов, входящих в «Систему менеджмента вахтового метода работы предприятия».

В **Заключении** излагаются наиболее важные теоретические и практические выводы, формулируются основные результаты проведенных исследований, предлагаются рекомендации теоретического и практического характера, намечаются перспективы дальнейшего исследования проблемы.

По теме диссертационного исследования автором опубликованы следующие работы в журналах, рекомендуемых ВАК РФ:

1 Боровиков, В А Об актуальности институционализации социально-трудовых отношений при вахтовом методе организации труда / В А Боровиков // Труд и социальные отношения - 2008 - №4 - С 121-125 - 0,2 п л

2 Боровиков, В А Система менеджмента вахтового метода работы предприятия в условиях Крайнего Севера // Газовая промышленность - 2007 - №9 - С 28-31 - В соавт Андреев О П, Арабский А К, Крамар В С - Авт вклад 0,1 п л

В других изданиях:

3 Боровиков, В А Вахтовый метод как инструмент регулирования процессов на рынке труда Крайнего Севера России / В А Боровиков // Кадры газовой промышленности - 2005 - №5 - С 14-27 - 0,3 п л

4 Боровиков, В А Социальные аспекты технического регулирования вахтового метода работы в условиях Крайнего Севера - М Недра, 2005 - В соавт Андреев О П и др - Авт вклад 1,7 п л

5 Боровиков, В А Проектирование системы управления персоналом газодобывающей компании социологический аспект - М ОАО «Газавтоматика», 2000 - В соавт Бойдаченко П Г, Халитова И Н - Авт вклад 0,4 п л



Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Боровиков Владимир Александрович

Тема диссертационного исследования
«Институционализация социально-трудовых отношений при вахтовом
методе организации труда в условиях Крайнего Севера России
(на примере нефтегазового комплекса)»

Научный руководитель
Бойдаченко Павел Григорьевич

Академия труда и социальных отношений

Формат А-5. Объем 1,7 п.л. Тираж 100 экз. Заказ № 69.

Типография ИД «АТИСО»
119454, Москва, ул. Лобачевского, 90
Тел. • 432-47-45