

**В. Ю. Бочаров<sup>1</sup>**

### **СОСТОЯНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ**

2012 год во многом стал знаковым для институционализации трудовых отношений в Самарской области.

Во-первых, в феврале 2012 года было подписано новое трехстороннее соглашение «О регулировании социально-трудовых отношений в 2012–2014 годах»<sup>2</sup>, предусматривающее на ближайшую перспективу принятие ряда мер по улучшению ситуации в сфере трудовых отношений.

<sup>1</sup> Доцент кафедры социологии и политологии Самарского государственного университета, исполнительный директор НИИ социальных технологий СамГУ, кандидат социологических наук. Автор ряда научных публикаций, монографий «Социальный институт наемного труда в современной России», «Социально-трудовая сфера сельского хозяйства Самарской области: состояние, тенденции, перспективы» (в соавт.), «Наемный труд в современной России: пространство матрицы отчаяния», а также более 50 научных статей, в т. ч.: «Институциональный подход к анализу договорных трудовых отношений», «Социально-экономическая ситуация в фермерских хозяйствах Самарской области» (в соавт.), «Трудовой потенциал фермерства: уровень профессионально-квалификационной подготовки, материальное положение и мотивация труда», «Социологический анализ отечественных профсоюзных организаций: теория и практика», «Роль профессиональных союзов в становлении социального института трудового найма в России», «Сравнительный анализ уровня жизни медицинских и педагогических работников в ходе реализации национальных проектов» (в соавт.), «Пути совершенствования правовых норм социального института трудового найма: опыт самарского мониторинга социально-трудовой сферы» и др.

<sup>2</sup> <http://base.consultant.ru/reqbase/cgi/online.cgi?req=doc;base=RLAW256;n=41951>

Во-вторых, в октябре 2012 года на областном уровне был принят закон «О социальном партнерстве в сфере труда на территории Самарской области»<sup>3</sup>, среди приоритетных задач которого зафиксированы такие важнейшие положения, как «формирование механизма коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений» и «поэтапное повышение заработной платы работников» (ст. 3 «Задачи социального партнерства в сфере труда на территории Самарской области»). Реализация этих задач является важной предпосылкой дальнейшего развития трудовых отношений и по замыслу должна привести к позитивным изменениям во всей социально-трудовой сфере.

Пока же говорить о существенных изменениях в состоянии трудовых отношений на предприятиях обрабатывающих производств еще преждевременно. Результаты выполненного сотрудниками НИИ социальных технологий СамГУ осенью 2012 года исследования<sup>4</sup> говорят о том, что изменения, безусловно, есть, но основные оцениваемые показатели, а именно: 1) состояние

<sup>3</sup> Закон Самарской области от 10 октября 2012 г. № 90-ГД «О социальном партнерстве в сфере труда на территории Самарской области». URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru)

<sup>4</sup> Социологический опрос был осуществлен в сентябре-ноябре 2012 года. В ходе исследования были проведены анкетный опрос и интервью 700 респондентов — работников и экспертов — руководителей и специалистов предприятий обрабатывающих производств Самарской области.

коллективно-договорной практики; 2) оценка профсоюзной деятельности; 3) оценка социальной напряженности и степени готовности работников к конфликтам, пока не свидетельствуют о радикальных переменах. Вероятно, такие перемены можно будет ожидать при условии реализации новых нормативных актов на основе реального диалога между представителями работодателей и профсоюзами. Пока же речь может идти о фиксации ситуации, сложившейся в Самарской области на уровне прошлых мониторинговых замеров<sup>1</sup>.

### 1. Состояние коллективно-договорной практики на предприятиях

В рамках опроса работников промышленности, проведенного в 2012 году, в качестве характеристик коллективно-договорной практики на предприятиях использовались следующие показатели:

- информированность работников о наличии коллективного договора;
- степень соответствия его содержания интересам работников;
- степень его выполнения со стороны работодателя;
- регулярность переговоров между работниками и администрацией.

Результаты опроса 2012 года свидетельствуют, что по сравнению с предыдущим исследованием, проведенным в 2008 году, ситуация относительно осведомленности работников о наличии коллективного договора на предприятии не изменилась. Доля опрошенных, указавших, что на их предприятии действует коллективный договор, по-прежнему, составляет около 2/3 респондентов. В среднем каждый четвертый респондент затруднился ответить, есть ли на его предприятии коллективный договор. Еще 8,4 % уверены, что коллективного договора нет, хотя на всех обследованных предприятиях он заключен, то есть эту часть работников можно смело добавить к тем, кому о коллективном договоре ничего не известно. В итоге средняя доля неинформированных составляет более 1/3 (34,3 %).

Как и в 2008 году, разные категории работников неодинаково информированы о наличии коллективного договора на предприятии. Рабочие низкой квалификации, как и прежде, информированы в меньшей степени, чем высококвалифицированные рабочие и специалисты (%):

Доля информированных		
	2008 год	2012 год
Рабочие 1–3-го разрядов	50,7	44,7
Рабочие 4–6-го разрядов	66,4	68,7
Специалисты	71,9	70,8

Также стоит отметить, что по-прежнему меньше всего доля информированных о коллективном договоре на предприятии среди молодых работников до 30 лет. Сегодня о коллективном договоре, действующем на предприятии, знают менее половины работников этой возрастной группы (в 2008 г. — 52,9 %). В то же время отметим, что в старших возрастных группах работников

<sup>1</sup> См.: Бочаров В. Ю. Социальный институт наемного труда в современной России. Самара, 2010.

(46–60 лет и старше 60 лет), по данным опроса 2012 года, доля респондентов, знающих о существовании на предприятии коллективного договора, заметно увеличилась:

Возрастная группа	2008 год	2012 год
Моложе 30 лет	52,9	48,9
31–45 лет	72,9	70,3
46–60 лет	69,9	78,6
Старше 60 лет	59,1	85,3

Очевидно, что действующий на предприятии коллективный договор сам по себе не может гарантировать защиту социально-трудовых прав работника<sup>2</sup>. Важно прежде всего содержание этого документа, а также его обязательное исполнение сторонами. Так же, как и в 2008 году, лишь примерно 2/3 работников (от информированных о наличии на предприятии коллективного договора) считают, что содержание коллективного договора в той или иной степени учитывает их интересы. Остальные же уверены в обратном (11,1 % или незнакомы с его содержанием (20,0 %).

Мнения работников о том, как работодатели выполняют свои обязательства, включенные в коллективный договор, также мало отличаются от данных 2008 года. Так же, как и тогда, около 2/3 респондентов считают, что коллективный договор в той или иной степени выполняется работодателем, а примерно каждый десятый утверждает обратное.

Еще один показатель состояния трудовых отношений на предприятии — наличие переговорного процесса между работниками и работодателями. Известно, что регулярные переговоры между сторонами договорных трудовых отношений свидетельствуют о развитости социального института наемного труда<sup>3</sup>. Такая практика позволяет оперативно разрешать социальные проблемы на предприятии, предотвращая рост социальной напряженности и не доводя до открытого трудового конфликта. Между тем ситуация на предприятиях Самарской области в 2012 году по сравнению с 2008-м изменилась незначительно. Доля респондентов, утверждающих, что на их предприятии ведутся регулярные переговоры между работниками и администрацией, несколько выросла, но по-прежнему не превышает 40 % респондентов от числа информированных о наличии на предприятии колдоговора, уступая более значительной доле неинформированных респондентов. По сути, на значительной части предприятий практика регулярных переговоров практически превращена в узкий по составу участников «келейный» диалог. Результаты этих переговоров не выносятся на общие собрания работников, не становятся диалогом между работодателем и работниками наемного труда.

Итак, по сравнению с 2008 годом состояние коллективно-договорного регулирования трудовых отношений

<sup>2</sup> См.: Бочаров В. Ю. Состояние коллективно-договорной практики на отечественных промышленных предприятиях // Современное общество: вопросы теории, методологии, методы социальных исследований»: XI Файнбургские чтения. Пермь, 2012. С. 100–103.

<sup>3</sup> См.: Бочаров В. Ю. Наемный труд в современной России: пространство матрицы отчаяния. «The Matrix reloaded» vs «Fatal errors». Saarbrücken, 2012.

на обследованных предприятиях Самарской области практически не изменилось. Оно остается на том же формальном, не учитывающем в полной мере интересы персонала уровне. Об этом свидетельствуют практически те же данные, полученные в ходе опроса 2012 года:

	2008 год	2012 год
Доля работников, указавших, что на их предприятии действует коллективный договор	65,9	65,7
Доля респондентов, указавших, что в коллективном договоре учитываются их интересы	69,1	68,9
Доля респондентов, указавших, что коллективный договор выполняется работодателем	66,7	63,6
Доля респондентов, указавших на наличие на их предприятии переговорного процесса	31,8	39,2

Единственный показатель, который демонстрирует позитивную динамику, — увеличение доли респондентов, отмечающих наличие на предприятии регулярных переговоров между администрацией и работниками. Но и в этом случае увеличился этот показатель очень незначительно.

Таким образом, состояние коллективно-договорной практики на обследованных предприятиях обрабатывающих производств в 2012 году нельзя признать удовлетворительным и динамично развивающимся. Ситуация оказалась «замороженной» на уровне кризисных

показателей 2008 года. Не последнюю роль в сохранении такого положения вещей сыграла пассивность профсоюзных структур, слабо влияющих на регулирование вопросов оплаты и условий труда работников.

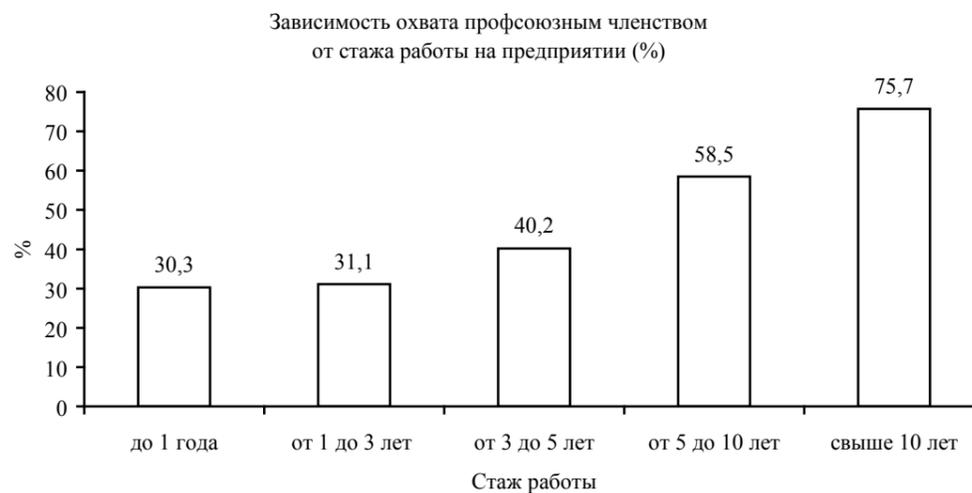
## 2. Оценка работниками деятельности профсоюзных организаций

По результатам опроса 2012 года, доля работников, являющихся членами традиционных профсоюзов, входящих в систему ФНПР, достигла своего минимума за все годы аналогичных замеров, проводимых с начала 2000-х годов. По данным опроса 2012 года, членами этого профсоюза себя считают лишь около половины опрошенных работников. Деятельности альтернативных профсоюзных структур на обследованных предприятиях, как и во все предыдущие годы, зафиксировано не было. Ниже приведены данные, выполненные за указанные годы исследований, о доле респондентов, являющихся членами профсоюза (%):

2000 год	62,5
2004 год	65,0
2008 год	57,3
2012 год	51,0

Все проведенные ранее замеры в рамках мониторинга свидетельствовали о существовании четкой зависимости уровня профсоюзного членства от стажа работы респондентов на предприятии. Не стали исключением и данные опроса 2012 года. Ниже приведено распределение членства в профсоюзе в зависимости от стажа работы по всему массиву опрошенных в целом (см. диаграмму 1).

Диаграмма 1



Рассматривая уровень членства в профессиональном союзе в зависимости от профессионально-квалификационной категории работников, следует отметить долгосрочную тенденцию сокращения доли членов профсоюза среди всех категорий опрошенных работников. Но наиболее явно такое сокращение заметно среди работников 1–3-го разрядов:

### Являются членами профсоюза (%)

	2006 год	2008 год	2012 год
Рабочие 1–3-го разрядов	59,8	49,7	34,4
Рабочие 4–6-го разрядов	72,8	58,6	55,2
Специалисты	63,2	59,4	53,5

Приведенные выше данные позволяют сказать, что членство в рядах профсоюза из года в год все меньше привлекает работников предприятий обрабатывающих производств. Постепенно снижается и доля тех членов профсоюза, которые считают, что профсоюз в той или иной мере влияет на улучшение условий и оплаты их труда на предприятии. В 2012 году об этом заявили лишь 36,5 % опрошенных, являющихся членами профсоюза. В 2008 году эта доля составляла 44,1 % опрошенных членов профсоюза.

Приведенные сведения свидетельствуют о пока еще незначительной роли профсоюзов в решении наиболее острых проблем трудовых отношений на предприятиях и их низком авторитете среди основной массы работников, либо не знающих, что делает профсоюз, либо уверенных в его бессилии перед администрацией предприятия. Отметим, что падение авторитета профсоюзных организаций происходит именно среди работников рабочих профессий, тогда как среди специалистов его позиции сохраняются примерно на уровне 2008 года и даже незначительно укрепились в 2012-м (см. табл. 1).

Таблица 1

Оценка работниками влияния профсоюзной организации на улучшение условий и оплаты их труда (по категориям работников, в % к числу опрошенных членов профсоюза)

Категории работников	В той или иной мере оказывает влияние		Совершенно не оказывает влияния		Затруднились ответить	
	2008 г.	2012 г.	2008 г.	2012 г.	2008 г.	2012 г.
Рабочие 1–3-го разрядов	40,7	32,0	27,2	26,0	32,1	42,0
Рабочие 4–6-го разрядов	49,8	32,9	29,6	34,1	20,6	33,0
Специалисты	39,0	43,4	44,5	28,3	16,5	28,3

Так же как и в 2008 году, работникам предприятий обрабатывающих производств, являющимся членами профсоюза, задавался вопрос: «А у вас не появляется желание выйти из профсоюза?» Ответы, полученные от респондентов, свидетельствуют, что низкая оценка деятельности профсоюзных организаций заставляет примерно половину (45,8 %) членов профсоюза задумываться о целесообразности своего дальнейшего нахождения в рядах организации, которая столь слабо отражает их интересы перед работодателем.

Таким образом, по данным опроса работников, проведенного в 2012 году, очевидно, что профсоюзные организации на значительной части предприятий не пользуются авторитетом у большей части работающих. Причем ситуация по сравнению с 2008 годом для этих организаций лишь ухудшилась. Работники видят, что профсоюзные лидеры, отстранившись от решения вопросов трудовых отношений, занимаются привычными им еще с советских времен социальными бытовыми вопросами. Это подтверждают и эксперты исследования в своих интервью, характеризуя деятельность профсоюза на предприятии как работу культмассовика: «предоставляются билеты в театр, кино, новогодние подарки, поздравления...» Безусловно, такая деятельность несет в себе положительный эффект для улучшения психологической обстановки на предприятии, но она не имеет ничего общего с функциями профсоюза в условиях рыночной экономики.

### 3. Оценка социальной напряженности и степени готовности работников к конфликтам

В исследованиях, выполняемых в рамках мониторинга социально-трудовой сферы на предприятиях обрабатывающих производств, социальная напряженность рассматривается как негативная характеристика трудовых отношений, свидетельствующая о степени рассогласования интересов работников и работодателей и угрожающая вероятностью открытого трудового

конфликта между ними<sup>1</sup>. Опираясь на опыт проведенных ранее исследований, можно утверждать, что с ростом социальной напряженности на предприятиях растет доля работников, задумывающихся о смене места работы (увеличивается уровень потенциальной текучести), и снижается доля вовлеченных в работу предприятия. Возникновение конфликтных ситуаций из-за невнимания к причинам социальной напряженности нарушает нормальный ритм его работы, сопровождается остановкой работы оборудования, посещением заинтересованными работниками дирекции предприятия в рабочее время, что, в свою очередь, способствует нарушению технологических процессов, графиков и планов работы предприятия.

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

Для выяснения возможности открытого массового конфликта на предприятии респондентам традиционно задается вопрос: «Какова, на ваш взгляд, вероятность открытого массового конфликта (остановка работы, забастовки, митинги) на вашем предприятии в ближайшем будущем?» Динамика мнений работников по поводу вероятности конфликта представлена ниже:

Доля допускающих возможность конфликта (%)	
2004 год	15,5
2006 год	13,8
2008 год	13,8
2012 год	15,5

<sup>1</sup> См.: Бочаров В. Ю. Социальная напряженность на предприятии // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В. А. Ядов. СПб., 2006. С. 299–300.

Очевидно, что существенных изменений в оценках за все время наблюдений не зафиксировано. Эти данные практически свидетельствуют о низкой вероятности возникновения открытого массового конфликта на обследованных предприятиях. Подтверждает сказанное и величина индекса вероятности массового конфликта

(ВМК)<sup>1</sup>. Значение этого индекса в целом по массиву опрошенных в 2012 году оказалось аналогичным полученному в 2008-м — 0,33. Значение индекса ВМК по предприятиям различных видов обрабатывающих производств по сравнению с данными 2008 года приведено ниже:

Обрабатывающие производства	2008 г.	2012 г.
Производство транспортных средств и оборудования	Не обслед.	0,33
Производство машин и оборудования	0,35	0,23
Химическое производство	0,16	0,35
Производство прочих неметаллических минеральных продуктов	0,36	0,56
Производство пищевых продуктов	0,45	0,20
Среднее значение индекса ВМК	0,33	0,33

Судя по рассчитанным значениям индекса ВМК, ситуация на обследованных предприятиях обрабатывающих производств Самарской области в 2012 году не выглядела тревожной. Ни одно из предприятий не имеет индекса с отрицательным значением.

Высказывание респондентом мнения о возможности конфликта еще не является условием его готовности участвовать в реальном трудовом конфликте. Выделить группу тех, кто несет в себе потенциальную

готовность к участию в открытом конфликте, и действительно оценить степень готовности персонала предприятий обрабатывающих производств к участию в забастовочных акциях помогает вопрос: «Если недовольство людей перерастет в открытый конфликт, вы лично готовы оставить работу, пойти на митинг, бастовать?» Распределение ответов и рассчитанные индексы готовности к конфликту (ИГК)<sup>2</sup> приведены в табл. 2.

Таблица 2

Степень готовности работников к участию в конфликте, если он возникнет на предприятии (%)

Обрабатывающие производства	Да, готов(а) участвовать	Может быть, и буду участвовать	Нет, не буду участвовать	Индекс готовности к конфликту (ИГК)
Производство транспортных средств и оборудования	11,9	27,1	39,0	-0,14
Производство машин и оборудования	13,2	28,5	22,9	0,05
Химическое производство	11,4	30,2	21,5	0,05
Производство прочих неметаллических минеральных продуктов	9,4	22,7	41,4	-0,21
Производство пищевых продуктов	10,5	26,6	32,9	-0,09
Всего	11,3	27,1	30,9	-0,06
Для сравнения: Данные опроса 2008 года	14,8	21,3	24,7	0,01

Примечание: Остальные респонденты затруднились ответить.

Данные, представленные в табл. 2, свидетельствуют, что в целом уровень готовности работников предприятий обрабатывающих производств к забастовочным акциям в 2012 году по сравнению с 2008-м снизился. Хотя и тогда его нельзя было назвать высоким.

Тем не менее стоит обратить внимание, что на каждом из обследованных предприятий работают люди, которые имеют мотивы для участия в протестных действиях. На предприятиях производства машин и оборудования и химического производства около 40 % опрошенных в той или иной мере оказались готовы поддерживать протестные акции, а Индекс ГК имеет значение, близкое к нулю. Менеджменту предприятий необходимо учитывать, что существует ряд факторов, которые могут напрямую влиять на рост конфликтных настроений. Они должны о них знать и не допускать ухудшения ситуации. Они должны постоянно заботиться об улучшении социального климата, используя в работе методы прямого диалога с персоналом и повышение квалификации низового управленческого звена. И главное, не допускать нарушений законных прав работников.

Ниже представлены доли работников, в той или иной мере готовых к участию в забастовке на предприятии, среди разных категорий респондентов по уровню удовлетворенности работой, условиями, оплатой, чтобы лучше представить себе, кто на предприятиях является носителем протестных настроений.

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

<sup>2</sup> Расчет ИГК происходит следующим образом. Первый вариант ответа («Да, готов(а) участвовать») умножаем на +1,0. Второй вариант ответа («Может быть, и буду участвовать») умножаем на +0,5. Третий вариант ответа («Нет, не буду участвовать») умножаем на -1,0. Четвертый вариант ответа («Затрудняюсь ответить») умножаем на 0. Все полученные цифры складываем и делим на 100. Полученный индекс изменяется в пределах от -1,0 (минимальная готовность к конфликту) до +1,0 (максимальная готовность к конфликту).

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

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

Совершенно очевидно, что у большей части готовых к конфликту работников есть основания, чтобы вести себя подобным образом. Это выражается в их неудовлетворенности отдельными сторонами их работы. И отдел персонала предприятия должен знать, чем вызвано это недовольство, и вести диалог с этими работниками.

Подводя итог анализу состояния социальной напряженности на обследованных предприятиях, необходимо отметить, что в целом по массиву опрошенных доля респондентов, допускающих возможность возникновения открытого массового конфликта на предприятии, невелика (15,5 %). Еще меньшая доля работников (11,3 %) определенно готова участвовать в протестных акциях или митингах. Тем не менее следует учитывать, что при первом же ухудшении экономиче-

ской ситуации на предприятии в связи с внешней неблагоприятной обстановкой даже эта небольшая часть работающих может спровоцировать социальный конфликт. Поэтому руководству предприятий необходимо в первую очередь обратить внимание на устранение причин недовольства работников, среди которых всегда находятся центральные вопросы трудовых отношений — заработная плата и условия труда персонала. Цивилизованный диалог по этим вопросам способен предотвратить возникновение конфликтных ситуаций либо направить их разрешение в мирное русло конструктивных переговоров.

Необходимо также учитывать, что если социальная напряженность и не перейдет в конфликтную ситуацию (что чаще всего и бывает в современных условиях), это не значит, что она не окажет влияния на деятельность предприятия. Социальная напряженность отрицательно влияет на качество труда, на соблюдение технологической дисциплины, на состояние дисциплины трудовой. Не прилагая усилий к снижению социальной напряженности, не рассматривая ее как сигнал опасности, руководство предприятий демонстрирует свою неспособность наращивать социальный капитал предприятия, работать на перспективу в современных условиях.