

И.М. Козина (ГУ-ВШЭ)

Социально-трудовые отношения на предприятиях: диагностика и динамика

В докладе рассматриваются методологические основы для развития относительно нового направления исследований, связанного с разработкой системы индикаторов, отражающих состояние социально-трудовой сферы и развитие трудовых отношений на микро-уровне (уровне предприятий). Предлагается подход к измерению, который позволяет интегрировать объективные (статистические) и субъективные (социологические) индикаторы в систему индексов, характеризующих различные аспекты трудовых отношений, то есть в систему показателей, имеющих количественное выражение и подлежащих динамическому и сравнительному анализу. Второй сюжет доклада – анализ состояния социально-трудовой сферы и изменения настроений работников на российских промышленных предприятиях, в контексте кризисных явлений в экономике, подготовленный на основании применения разработанной методики интегральной оценки социально-трудовых отношений (СТО). Дается краткий анализ существующих подходов к измерению, и отмечается, что построение подобного мониторинга затрудняется тем, что сложные многокомпонентные социально-экономические процессы довольно плохо поддаются измерению. В течение длительного времени эти явления описывались преимущественно с помощью качественных характеристик. В последние годы все более осознанной и признанной становится потребность в развитии методов количественного анализа и комбинации количественных и качественных подходов к анализу проблем трудовых отношений. Такая комбинированная оценка может служить основой создания системы непрерывного комплексного наблюдения за динамикой социально-трудовых процессов на предприятиях. Методологическую основу разработанной системы интегральной оценки социально-трудовых отношений на предприятиях составили положения концепций социально-экономической защищенности и качества трудовой жизни. Она строится на данных социальной статистики предприятий и на обобщенных оценках работников, которые сопоставляются с мнениями работодателей и наемных руководителей. Объектом исследования являются социально-трудовые отношения, которые возникают на уровне предприятий - в трудовых организациях, использующих наемный труд, и складываются между двумя социальными субъектами: руководителями или, более обще, работодателями с одной стороны и наемными работниками и их представителями - с другой. В трудовой организации они представляют собой систему взаимозависимости и взаимодействия между этими субъектами, предусматривающую развитие производственного и человеческого факторов производства. В этом смысле понятие «трудовые отношения» в исследовании не ограничивается отношениям купли-продажи трудовых услуг на рынке труда, а предполагает, что в момент совершения сделки, т.е. при найме на работу, отношения между работником и работодателем только начинаются. Затем они продолжаются в процессе труда, касаясь таких важных вопросов, как условия и оплата труда, социальная поддержка, возможности представительства интересов и пр. Все многообразие сфер такого взаимодействия, подлежащих измерению, разделено нами на два относительно самостоятельных предметных блока: первый блок характеризует состояние социально-трудовой сферы (или качество трудовой жизни), второй блок - состояние договорных отношений (или защиты субъектами труда своих интересов). Таким образом, в инструментальной трактовке

подчеркивается приоритет не производственного, а социального фактора. Далее приводятся основные положения методики расчета индексов и результаты ее апробации в мониторинге социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях. На основании анализа базовых индексов и ответов работников на отдельные вопросы анкеты, делается вывод о том, что ухудшение конъюнктуры внешнего рынка труда стало эффективным рычагом давления на работников внутри предприятий. Несмотря на замороженную заработную плату, существенное сокращение доступа к социальным услугам и повышение интенсивности труда, опрос показал заметный рост удельного веса сотрудников, удовлетворенных своей работой, число работников, вовлеченных в конфликты, сократилось на 40% (три предыдущих года этот показатель имел тенденцию к увеличению) и пр. Социальное равновесие держится на понимании того, что «за забором жизнь много страшнее». Но при этом, стабилизирующий потенциал социально-психологических резервов, задействованных на первом этапе экономического спада, ограничен (особенно в условиях, когда уровень удовлетворенности заработной платой невысок) и изменчив, его не следует переоценивать. Эмпирическую базу исследования составляют результаты сравнительного исследования социально-трудовой сферы и уровня развития договорных трудовых отношений на пяти промышленных предприятиях (машиностроение и нефтепереработка) в различных регионах России (Екатеринбург, Пермь, Санкт-Петербург, Рязань), проведенного летом 2009 г. Общий объем выборки 1000 человек. Динамика индексов СТО рассматривается на материалах мониторинга предприятий крупной нефтяной компании (2006-2009 гг., общий объем выборки по годам составляет от 3500 до 5000 человек).