

МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ

УДК 316.334.2

Н.В. Панченко

ОТ ПАРТНЕРСТВА К ПАТЕРНАЛИЗМУ. АНАЛИЗ ЯВЛЕНИЙ И ПРОЦЕССОВ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ РОССИЙСКОГО РЕГИОНА

Сфера социально-трудовых отношений в России на протяжении последних 15-17 лет меняется вместе с политической, экономической обстановкой в стране. Последняя резкая трансформация произошла в начале 90-х годов: приватизация государственных предприятий, рост числа совершенно новых, частных компаний, изменение отношений собственности, конфликты и забастовки сформировали необходимость развивать отношения субъектов социально-трудовой сферы во всех регионах, включая Алтайский край, в рамках социального партнерства.

Сейчас мы видим новую трансформационную точку, точку перелома. Она не сопровождается яркими событиями, скандалами, а также принятием значимых законодательных актов. Но тем не менее изменения очень серьезны, что подтверждается результатами исследования, проведенного автором. Объектом исследования стал процесс становления новой системы отношений «работодатель-наемный работник» на крупных частных предприятиях современной России.

Для того, чтобы изучить контекст, в котором развиваются сейчас социально-трудовые отношения на крупных частных предприятиях Алтайского края, автор использовал организации различного профиля деятельности, в которых работает свыше 1000 человек. Все три предприятия играют значительную роль в экономике Барнаула и Алтайского края, интенсивно развиваются, увеличивают

количество рабочих мест, используют современные технологии менеджмента.

Это ИД «Алтапресс» (медиахолдинг), торговая сеть «Мария-Ра» (торговля продуктами в розницу и оптовые продажи) и завод «Сибэнергомаш» (котельное оборудование и сопутствующие изделия). Такой отбор, безусловно, был не случайным — автор старался выявить эффективные стратегии трудовых взаимоотношений и поведения, которые возможны только на стабильных крупных предприятиях.

Исследование проводилось с ноября 2006 г. по февраль 2007 г. Выборка на двух предприятиях («Мария-Ра» и ИД «Алтапресс») включала в себя 250 человек, репрезентативно представляющих все профессиональные и доходные страты работников предприятия. На «Сибэнергомаше» было опрошено 300 работников. В подвыборках были сделаны ограничения по возрасту - включались только рабочие наиболее трудоспособного возраста, не старше 55 лет. Помимо анкетирования наемных работников, автор также провел экспертный опрос работодателей (число экспертов составило 20 человек).

«Алтапресс» и «Мария-Ра» (обе компании существуют с 1991 г.) никогда не имели профсоюза и не заключали коллективных договоров. Тем не менее они находятся на хорошем счету у администрации края, комитета по труду и комиссии по разрешению трудовых споров - здесь очень редко возникали задержки зарплаты, трудовые конфликты.

На предприятиях не велись партнерские переговоры, работали механизмы взаимоотношений работодателей и работников. Все решения до сих пор принимаются только администрацией. Респонденты-сотрудники отмечают, что в отсутствие коллективного договора проблемы решаются «путем обращения к руководству», «в рамках законодательства». Наиболее частый ответ - «по усмотрению руководства».

«Сибэнергомаш» создан в 1942 г. Еще с того времени на заводе существует профсоюз, который участвует в развитии коллективно-договорных отношений с администрацией предприятия. Завод также считается одним из наиболее стабильных и успешных предприятий региона. Несмотря на наличие профсоюза, работников «Сибэнергомаша» при всем желании нельзя считать полноправными участниками социального диалога на предприятии. Они отдают в этом отчет и отмечают в анкетах, что находятся в курсе о состоянии дел предприятия частично (72%), либо вовсе не осведомлены о них (16%).

Значительная часть - около четверти опрошенных — сомневаются в наличии коллективного договора. Мнение при принятии важных для корпорации решений абсолютно не учитывается — об этом решительно заявили все респонденты «Сибэнергомаш». Парадоксальная вещь — предприятия, не имеющие коллективного договора, предоставляют своим сотрудникам куда больше социальных гарантий, чем завод, на котором принят коллективный договор.

Например, свыше 70% респондентов «Мария-Ра» и 90% опрошенных работников «Алтапресса» отметили начисление премий; на втором месте - за это высказались 76-80% респондентов - оказание материальной помощи работникам, попавшим в экстремальную ситуацию (кража, пожар, дорогостоящие медицинские операции, похороны членов семьи и др.). Значительный вес, по оценкам респондентов «Мария-Ра», получили такие пункты, как предоставление льгот на питание в столовой предприятия (94%) и оплата транспортных расходов работников (50%).

Что же касается аналогичных видов социальной поддержки на «Сибэнергомаше», то начисление премий отметило

11,5% респондентов; оказание материальной помощи работникам, попавшим в экстремальную ситуацию (кража, пожар, дорогостоящие медицинские операции, похороны членов семьи и др.) подтвердили 28% опрошенных; 30% сотрудников завода фиксируют предоставление льгот на питание в столовой предприятия. Транспортные расходы предприятие покрывать не помогает.

Зато в отличие от «новых» предприятий «Сибэнергомаш» отлично справляется с предоставлением своим работникам медицинского и санаторно-курортного обслуживания, дополнительного медицинского страхования работников: свыше 90% опрошенных на заводе выделили этот пункт анкеты из прочего числа мер социальной поддержки. В ИД «Алтапресс» и компании «Мария-Ра» таких респондентов оказалось менее половины.

Еще один показатель, по которому завод опередил «коллег» - выплата компенсаций за работу во вредных условиях труда - 64% респондентов «Сибэнергомаша» отмечают, что знают об их существовании и пользовались такими выплатами. С одной стороны, этот показатель практически в четыре раза выше, чем на двух других обследованных предприятиях. С другой - условия труда, к примеру, в газетном киоске, рекламном бюро или за прилавком магазина во многом отличаются от тех, что предоставляет сейчас большое промышленное предприятие. Оказание материальной помощи при получении производственной травмы везде имеет примерно одинаковый вес (27-38%), равно как и оплата мобильной связи (около 10%), решение жилищных проблем работников (5,2-7,1%).

Такая структура социальных гарантий, видимо, во многом связана со спецификой предприятий, а также с ресурсной базой последних. По-видимому, на «Сибэнергомаше» сохранились некоторые фонды. Напомним, что все виды поддержки на этом заводе закреплены в коллективном договоре, а на двух других предприятиях договоров просто нет. Но в целом, мы можем видеть, что ситуация по предоставлению социальных гарантий, мер социальной поддержки работников на всех трех предприятиях, примерно одинаковая.

Если сравнить эти данные с результатами опросов на алтайских предприятиях, имеющих коллективные договоры в 1999-2000 гг., то обнаружится, что и тогда 76% респондентов указали в числе выполняющихся форм социальной поддержки, закрепленных в коллективном договоре, начисление премий, 52% - льготы на питание в столовой, 64% — дополнительное медицинское страхование, 47% - медицинское и санаторно-курортное обслуживание, 41% - материальную помощь в экстренной ситуации, 23% - оплату транспортных расходов [1, с. 71].

Эти цифры показывают, что примерно те же пункты, что работники алтайских предприятий указывали в числе исполняемых в рамках коллективных договоров в начале 2000-х годов, выполняются работодателями как в рамках договорных («Сибэнергомаш»), так и абсолютно вне всяких соглашений (ИД «Алтапресс», «Мария-Ра») в середине 2000-х. Тем не менее если 1990-е характеризовались в Алтайском крае и в стране в целом трудовыми конфликтами и невыплатами заработной платы, работники имели более жесткую позицию, жаловались в суды и пр., сейчас этого нет. В первую очередь, изменилась социально-экономическая ситуация. Так, средняя зарплата по Алтайскому краю составляет 6460 рублей. В сети «Мария-Ра» этот показатель равен - 7800 руб., в ИД «Алтапресс» - 10400 руб., на «Сибэнергомаш» - 16000 руб.

Мы видим, что этот показатель по любому из обследованных предприятий превышает общекраевой уровень. Неудивительно, что на «Сибэнергомаше» наиболее велик процент тех, кто полностью доволен зарплатой (70%!). Частично удовлетворенных размером денежного вознаграждения - 17,5%, остальные считают, что их заработная плата не соответствует их квалификации. Что касается остальных предприятий, то ни один респондент ИД «Алтапресс» или «Мария-Ра» не отметил, что он полностью доволен суммой, которую получает за свой труд. Тех, кто хотел бы получать на 10-20% больше - свыше 75%. Тем не менее работники не предпринимают попыток увеличить заработную плату путем соглашений с работодателями: решения об изменении

оплаты труда последние принимают самостоятельно.

Работники «Сибэнергомаша» более склонны к патерналистским ориентациям. Исследования выявили отсутствие высоких амбиций, в том числе и по отношению к условиям труда, размеру заработной платы. Отмечается куда большая удовлетворенность условиями труда при худших условиях. В том числе среди работников «Сибэнергомаша» гораздо более высокое количество тех, кто готов выполнить любое задание руководителя в рамках профессиональной компетенции, но вне рамок четко закрепленных обязанностей (91,6%). На остальных предприятиях количество таких энтузиастов неизмеримо меньше: около 56% респондентов полностью готовы к выполнению любого задания руководителя в пределах профессиональной компетенции, невзирая на то, что его нет в должностных обязанностях.

Сотрудники компаний положительно относятся к вмешательству руководства в их профессиональные обязанности, 77-80% опрошенных на всех трех предприятиях считают это уместным в необходимых случаях. Это опять-таки демонстрирует силовой потенциал и неравные возможности работодателей и работников. Свыше половины респондентов совокупной выборки (51-52%) рассчитывают на помощь со стороны руководства в трудных житейских ситуациях, но только в крайнем случае. «Да, всегда», - ответили 16-22%. Подавляющее большинство всех респондентов считает, что «отношения на нашем предприятии скорее напоминают патернализм — предприятие заботится обо всем, не оставляя работникам права на инициативу» (62-66%).

От 17,2% («Алтапресс»), 21% («Сибэнергомаш») до 28% («Мария-Ра») уверены, что «все отношения ограничиваются исполнением обязательств, зафиксированных в Трудовом кодексе РФ». И только чуть более 10% респондентов по ИД «Алтапресс» и «Мария-Ра» и 20% - на «Сибэнергомаше» настроены оптимистично - они отметили альтернативу «безусловно, свидетельством тому являются соглашения между работниками и работодателями, диалог и поиск компромиссов».

Тем не менее мы можем видеть, что традиционная система социального партнерства на обследуемых предприятиях отсутствует: на двух из трех предприятиях изначально не было ни профсоюза, ни коллективных договоров. Нет их и сейчас. Тем не менее для высокой активности работников работодатели просто не оставляют места - зарплата выплачивается вовремя, непрерывно индексируется. Что касается трудовых конфликтов на обследованных предприятиях, 78-80% респондентов отмечают, что случаются они нечасто и решаются компромиссным путем.

Мы можем видеть, как на всех трех предприятиях интенсивно развивается корпоративная культура, которую вполне целесообразно рассматривать как механизм взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений. Она способствует созданию сети межличностных и внутригрупповых коммуникаций; содействует солидаризации, сплочению членов корпорации; помогает формированию и закреплению у членов корпорации знаний, умений, навыков в различных сферах совместной деятельности в соответствии с установленной нормой [2, с. 74].

В рамках корпоративной культуры происходит воспитание сотрудников в духе преданности организации, содействие социализации новых работников. Корпоративная культура осуществляет и регулирующую функцию. Это позволяет четко прописывать «правила игры», рамки для развития социально-трудовых отношений, управляя поведением и потребностями сотрудников, а также создавать иллюзию взаимодействия, сотрудничества работников и работодателей.

Выводы

С одной стороны, мы видим, что некоторый диалог между работодателями и работниками на крупных предприятиях Алтайского края все же существует. С другой стороны, в противовес ситуации конца 90-х, когда на предприятиях наблюдалось отстранение работников от управления собственностью, сопровождающееся исчезновением многих социальных гарантий, сейчас между работодателями и работниками как бы заключается пакт: работники, при наличии социальных гарантий и приемлемой зарплаты, не пытаются участвовать в управлении предприятием.

Наемные работники самоустраиваются как от процесса управления предприятием, так и вообще от взаимодействия с работодателями по поводу улучшений условий труда, повышения заработной платы и прочих сторон социально-трудовых отношений. Работодатели, в свою очередь, платят им за такую позицию монетой и предоставлением разных благ [3, с. 34]. Причем, как показало исследование, те предприятия, где коллективного договора и профсоюза нет и никогда не было («Мария-Ра», ИД «Алтапресс») предоставляют большее количество социальных гарантий работникам.

Тем не менее создание на предприятиях регионального типа корпоративной культуры может служить оптимизации отношений между наемными работниками и работодателями, снижению конфликтности, раскрытию потенциал использования корпоративной культуры для улучшения положения наемных работников в депрессивном агропромышленном регионе — ведь в Алтайском крае очень много небольших частных предприятий, на которых не существует профсоюзов и коллективно-договорных отношений. Практика построения корпоративной культуры в рамках таких предприятий могла бы быть эффективной для увеличения производительности, улучшения уровня жизни работников компании и социально-психологического климата в коллективе.

Библиографический список

1. Панченко Н.В. Особенности формирования и реализации социального партнерства как технологии социальной политики в сфере социально-трудовых отношений российского региона на стыке веков / Н.В. Панченко // Региональная социальная политика реформируемой России. Особенности трансформации и направления развития. Барнаул, 2002.
2. Ковалев В.Н. Корпоративная культура как фактор развития социальной сферы российского общества / В.Н. Ковалев // Социальная политика и социология. 2004. № 1.
3. Темницкий А.Л. Ориентации рабочих на патерналистские и партнерские отношения с руководством / А.Л. Темницкий // Социс. 2004. № 6.