

НАУЧНЫЕ СООБЩЕНИЯ

Н.М. Карамышева

ПРИВАТИЗАЦИЯ И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ: ОТ ЕДИНОГО И ОБЩЕГО — К ЧАСТНОМУ И РАЗНОМУ

Выход из глубокого системного кризиса невозможен без осознания того, что перемены не могут ограничиваться узкоэкономической областью. Переход к стадии устойчивого экономического роста возможен лишь на базе формирования личностного потенциала производства, развития инициативы и предприимчивости, социальной мобильности работников. В этом плане теоретическое осмысление проблемы и социальной оценки ситуации в сфере трудовой деятельности работников приватизированных предприятий дает возможность для разработки механизмов социального и экономического регулирования их поведения при изменяющихся условиях производства.

Исходя именно из такого посыла мы сосредоточили свое внимание на исследовании социальных аспектов реформирования производственных коллективов южного региона Республики Башкортостан, где находятся крупные предприятия — гиганты химии, нефтехимии и машиностроения (социологические исследования на предприятиях промышленности г. Стерлитамака проводились в 1990–1992 гг., 1995–1996 гг., 2001 г; городов Мелеуз и Кумертау в 1999–2000 гг.)*.

При этом мы исходили из необходимости использования разноплановых источников информации, сочетая качественные и количественные методы ее сбора, ибо только такой подход позволяет составить представление о глубинных процессах внутренней перестройки производственного коллектива в широком социально-экономическом контексте. Исследования позволили получить информацию об организации трудового процесса, о мотивах трудовой деятельности и поведения работников, о политике занятости и опла-

* Исследование проведено при финансовой поддержке Академии наук Республики Башкортостан в рамках Государственной научно-технической программы «Структурная политика и механизмы регулирования социально-экономического развития регионов Республики Башкортостан» (проект № 2001–14/2).

руководителей и рядовых работников в новых условиях, о типичных конфликтах и методах их урегулирования.

В основу данной работы положены материалы наших последних исследований, проведенных в феврале-июне 2001 г. на предприятиях г. Стерлитамака.

Для анкетирования методом квотной выборки было отобрано 500 работников разных отраслей промышленности, в том числе 382 респондента — представители рабочих профессий, а 118 человек — линейные руководители или инженерно-технические работники (среди последних кроме опроса на втором этапе исследования было проведено выборочное интервью). Предприятия химии и нефтехимии (их в городе 5) для Стерлитамака являются городообразующими, поэтому работники этих отраслей составляют более 60 % респондентов. По нашему мнению, квотная выборка позволила создать необходимую микромодель статусно-квалификационного состава работников предприятий и тем самым обеспечить репрезентативность исследования.

Рыночная система хозяйствования предполагает создание института частной собственности, т. к. именно с функционированием этого института обычно связывается эффективность экономики. Такой курс был взят в процессе приватизации, целью которой было заявлено «формирование широкого слоя частных собственников как экономической основы рыночных отношений и вовлечение в процесс приватизации максимально широких слоев населения» (Закон «О приватизации» 1991).

Процесс приватизации, к сожалению, не привел к созданию действительно широкого слоя частных собственников — очень часто приобретение собственности носило формальный характер.

Думается, именно поэтому негативная оценка со стороны населения последствий перехода к рынку и результатов приватизации остается преобладающей. Наиболее значимые ответы респондентов на вопрос: «Как Вы предполагаете, что для Вас принес переход к рыночной экономике?» — выглядят следующим образом (см. рис. 1).

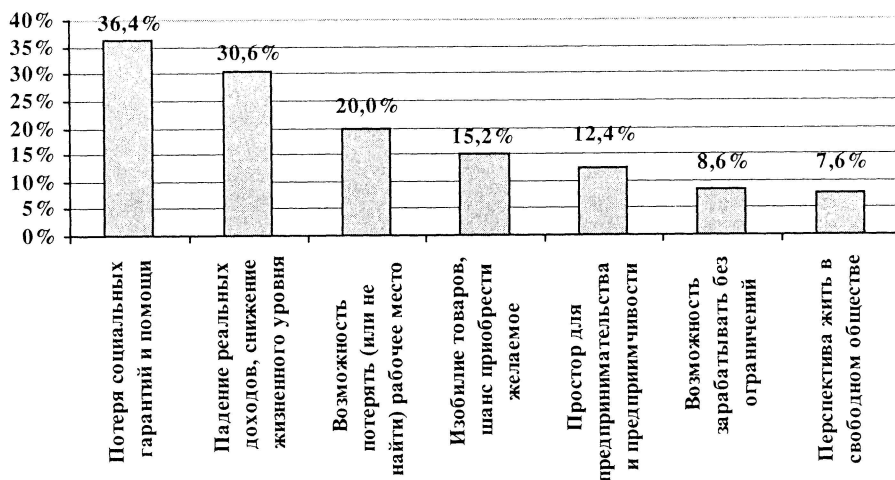


Рис. 1. Оценка респондентами последствий перехода к рыночной экономике.

Половина опрошенных отмечает результаты приватизации в стране как негативные, способствующие расколу в обществе, а если еще учесть ответы с формулировкой «как удовлетворительные, мало что изменившие к лучшему», — то число недовольных достигает трех четвертей респондентов. И только около 13 % ответивших видят положительные моменты в этом процессе.

Одной из форм приватизации было акционирование. За последние годы в нашем городе большинство предприятий стали акционерными обществами открытого или закрытого типа. По результатам опроса, 55,4 % работников являются акционерами своих предприятий; 5,2 % — собираются приобрести акции в ближайшее время, а 39,4 % не имеют акций. Причем только 4 % из имеющих акции получают прибыль, а 62 % не имеют прибыли по акциям.

Поэтому вполне объяснимо отношение работников к оценке результатов акционирования на своем предприятии — от негативного к равнодушному.

Сегодняшние экономические условия требуют от людей мобильности, способности быстро реагировать на изменяющиеся условия рынка, при необходимости рисковать. Коснулась эта проблема и работников промышленности. Поэтому респондентам был задан вопрос: «Способны ли Вы пойти на определенный риск при реорганизации Вашего предприятия (потеря работы, уменьшение зарплаты), чтобы в дальнейшем иметь какие-либо преимущества и выгоды?» Наибольшее количество опрошенных допускает такую возможность, но при условии минимального риска (39,5 %); многие хотели бы оставить все по старому (29,5 %) или вообще затруднились ответить (19,9 %). И только 11,1 % согласны рисковать без гарантий при условии высоких ставок. Интересная ситуация наблюдается при раздельном рассмотрении ответов инженерно-технических работников и простых рабочих. Первые допускают лишь минимальный риск (45,7 %) или вообще все хотят оставить по старому (33,9 %), рискнуть без гарантий готовы лишь 6,7 %. Вторые оказались более мобильны, быстрее реагируют на изменения рынка, готовы подстраиваться, рискнуть при необходимости, без определенных гарантий (15,4 %). Это, видимо, объясняется тем, что ИТР — руководители больше выиграли в результате приватизации, чем потеряли, поэтому они склонны оставить все без изменений, рабочим же «больше терять нечего, кроме своих цепей», поэтому они готовы на риск.

Что касается мотивов трудовой деятельности, в последнее время наблюдается резкое возрастание доли работников, для которых труд является лишь инструментальной ценностью, то есть источником средств существования (табл. 1). В частности, З.В. Куприянова отмечает, что доля таких работников в 1995 г. составила в среднем 62 %. Такие мотивы труда, как «интерес к работе как таковой», «интерес к работе, сочетаемой с другими увлечениями» и т. п. оттеснены на второй план. «Инструментальный тип мотивации распространен равномерно во всех социально-профессиональных и возрастных группах, за исключением самых высоких статусных позиций (руководители, гуманитарные специалисты)» (Куприянова 1996). Наши исследования выявили подобную ситуацию среди работников предприятий г. Стерлитамака.

Таблица 1.

Мотивы трудовой деятельности (в %)

Работа для меня важна и интересна сама по себе, независимо от оплаты	15,2
Работа для меня в основном источник получения средств к существованию, чем больше платят, тем лучше работаю	65,2
Работа для меня неприятная обязанность, если бы я мог, я бы вообще не работал	13,9
Затрудняюсь ответить	5,7

В контексте научного исследования предусматривался также вопрос: «Считаете ли Вы, что такие мотивы лучше побуждают людей трудиться на предприятии?» — вариант «материальное поощрение» отметили 91,2 % респондентов; «моральное» — 37,6 %; «личный пример руководителя» — 23,6 % опрошенных. Как видно, на современном этапе материальные стимулы в 3 раза более желательны, чем моральные. И это естественно сейчас, когда проблемы повышения уровня материального благосостояния стали ведущим ценностным ориентиром у широких слоев населения, оттеснив на второй план все другие приоритеты и трудовые установки.

Исследование проблемы влияния рынка на мотивацию трудового поведения работников показало в целом, что переход к рыночной экономике не оказывает прямого стимулирующего влияния на отношение к труду. Это связано с нарушением принципа социальной справедливости в системе оплаты труда, в частности, с имущественной дифференциацией работников на уровне предприятий, ибо от приватизации выиграли прежде всего «управленцы», определив для себя наиболее выгодные условия оплаты.

Приватизация нанесла сокрушительный удар по институту «трудовой коллектив». Она не только разрушила социально-экономическую близость членов производственных коллективов, но и противопоставила их друг другу по признаку «количество акций в частной собственности».

Реформы экономики, безусловно, не могли не затронуть трудовые отношения коллектива с администрацией. Кризисные явления переходного периода тормозят развитие доверительных, партнерских отношений. Результаты опроса подтверждают негативный, безразличный, конфликтный характер взаимоотношений между коллективом и администрацией. На вопрос: «Каков характер взаимоотношений между работниками и администрацией на Вашем предприятии?» респонденты ответили следующее (рис. 2).

Как видим, линейные руководители склонны к более сдержанной (хотя и положительной) оценке взаимоотношений между работниками и администрацией, одна треть из них вообще воздержалась от открытого выражения своего отношения к проблеме. Видимо, это объясняется более тесным переплетением их интересов с политикой высшего руководства предприятия.

Крутой поворот в истории развития нашей страны от социалистического хозяйства к экономике рыночного типа вызвал необходимость разработки новой парадигмы управления, использование которой при построении новой системы управления поможет ускорить переход к рыночной экономике.

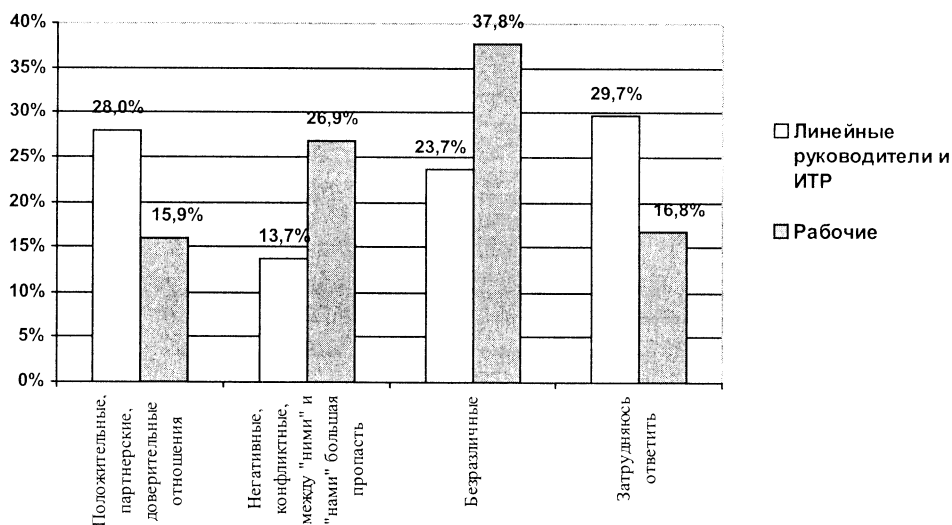


Рис. 2. Оценка респондентами характера взаимоотношений между работниками и администрацией.

В настоящее время правомерно говорить не об обособленных процедурах использования тех или иных методов управления предприятием, а о целостной концепции, стратегии управленческой деятельности. В зависимости от того, насколько организация адаптивна к изменению в окружении, выделяются два типа управления организацией — механический и стратегический.

В том случае, если окружение динамично, если высок уровень неопределенности (а именно такими условиями характеризуется состояние экономики современной России), более эффективным является стратегический тип управления организацией. Стратегическое управление можно определить как такое управление, которое опирается на человеческий потенциал как основу организации, ориентирует производственную деятельность на запросы потребителей, осуществляет гибкое регулирование и своевременные изменения в организации, отвечающие вызову со стороны окружения и позволяющие добиваться конкурентных преимуществ, что в результате позволяет организации выживать и достигать своей цели в долгосрочной перспективе.

Существует еще понятие «социальная стратегия» — это система принципов, определяющих направленность стратегических решений, принимаемых руководством предприятия и затрагивающих состав коллектива, содержание и условия работы его членов (Клейнер, Тамбовцев, Качалов 1997: 153). Социальная стратегия играет роль своеобразного фильтра, через который при подготовке пропускаются все остальные решения, носящие стратегический характер, и который в зависимости от избранного варианта социальной стратегии более или менее сильно влияет на конечный результат принятия решений.

Значимость социальной стратегии определяется тем, что уже на стадии разработки проектов обеспечивается: восприятие плана, отдельных программ и проектов с позиции их направленности на решение проблем коллектива; адекватное восприятие принимаемых социальных решений с позиции экономических и иных возможностей организации как целого; наконец, участие коллектива в разработке проектов позволяет избежать явно непопулярных решений.

Предприятие, являясь первой ячейкой экономики, представляет собой сложную многоуровневую систему. В качестве относительно самостоятельных функциональных подсистем традиционно выделяются: а) технологическая; б) производственная; в) материально-техническая; г) кадровая; д) управления; е) инвестиционно-финансовая; ж) сбыта и реализации продукции и др. (Страхова 1996).

Результат деятельности предприятия и сам характер фирмы зависят в принципе от согласованности работы всех этих подсистем. Однако в условиях трансформационного экономического спада особую роль играют не столько производственные мощности предприятия, представленные первыми четырьмя подсистемами (как правило, производственные мощности промышленных предприятий загружены далеко не полностью) и даже не маркетинговая или финансовая подсистемы. Главным являются решения, которые принимаются на предприятии. От состава, способа подготовки и принятия решений зависят и работа каждой из подсистем предприятия, и место предприятия в рыночном и деловом окружении.

В ходе исследования на предприятиях г. Стерлитамака нами были получены некоторые данные о результатах их деятельности по принятию решений. Оказалось, что на отдельных предприятиях стратегия действительно есть, ее используют в своей работе многие подразделения; на других существует документ, который руководство называет «стратегией», но он представляет собой скорее перечень мероприятий, необходимых для реализации стратегии. Следует отметить, что само понимание вопросов о наличии на предприятии стратегии не было однозначным. Так, некоторые респонденты, как выяснилось в ходе интервью, под упоминавшимся в вопросе «документом» подразумевали бизнес-план. На самом деле бизнес-план должен базироваться на стратегии, а не наоборот.

Был задан также вопрос о том, информируется ли коллектив о принятых наиболее важных (стратегических) решениях. Ответы разделились следующим образом: 63 % считают, что коллектив всегда информируется о принятых стратегических решениях, 37 % придерживаются противоположного мнения. Более детальный объективный анализ показал, что речь идет скорее о видимости, чем о реальной «стратегической информированности» коллектива.

На вопрос о том, нуждается ли система принятия стратегических решений на предприятии в кардинальном изменении, 42 % ответивших признало систему безупречной. Это означает, по-видимому, что многие не видят связи между системой принятия решений и ее результатами. На чем базируется такое мнение? Очевидно, эти люди считают, что авторитарный стиль

управления, глубоко укоренившийся на предприятии, не может быть смягчен никакой системой. Тем не менее, относительно значимое количество респондентов признает необходимость улучшения системы. Среди направлений этого улучшения (все направления были перечислены в целевом изложении, то есть без указания того, как именно добиться изменения системы в нужном направлении) 34 % отвечающих отметило необходимость «большого соответствия частных решений общей стратегии», 19 % — необходимость «более широкого охвата проблем» и 15 и 22 % — оставшиеся два варианта: «более оперативное реагирование на проблемы» и «более полный учет интересов коллектива».

Изменения внешнего контекста и в особенности институциональные преобразования собственности существенно повлияли на роль верхнего слоя управления. С одной стороны, освобождение от опеки министерств и изменение юридического статуса предприятия означало, что функция формирования стратегии развития предприятия переносится на его руководство. С другой — отсутствие контроля со стороны государственных органов за использованием имущества предприятия развязало руки для самостоятельной, коммерческой и финансовой деятельности высшего руководства, которое использовало ее результаты как для укрепления своего статуса внутри предприятия, так и для личного обогащения. В ходе приватизации эта незаконная и полузаконная деятельность была введена в рамки закона, когда созданные при предприятиях коммерческие и финансовые структуры были инкорпорированы в качестве партнеров в состав приватизированных предприятий (Кабалина, Кларк 1995: 90). Таким образом, высшее руководство из администрации предприятия превратилось в руководство акционерного общества.

Акционирование не изменило ролевые характеристики работников-акционеров, их социально-экономический статус. Людей уверяли, что, став акционерами, они будут собственниками и сами будут принимать решения по всем вопросам существования своего предприятия. Но решения в процессе управления принимают менеджеры и многое зависит от уровня их квалификации.

Руководство предприятий нейтрализует действия трудового коллектива. Речь идет об использовании системы полномочных представителей акционеров на собраниях, которые формально обязаны представлять интересы мелких акционеров, реально же могут голосовать по своему усмотрению. С этой точки зрения показательны то, что членами правления акционерных обществ избираются заместители директора или начальники подразделений. И те же руководители подразделений являются обычно доверенными лицами акционеров-работников. Следует заметить, что реальный контроль со стороны рядовых акционеров недостижим и по причине отсутствия решимости и готовности использовать свои права. Так, многие исследователи отмечают, что новая форма в управлении — собрание акционеров — продемонстрировала пассивность со стороны трудовых коллективов (Собственность и трудовые отношения 1995).

Ситуация в новых условиях осложняется еще продолжающимся процессом перераспределения ролей внутри высшей администрации и между вер-

хним и средним уровнем управления, который сопровождается борьбой менеджмента за контроль над ресурсами. На определенном этапе развития предприятия возникает противоречие интересов внутри управленческой команды, которая в начале перемен казалась монолитной. Это противоречие часто выливается в открытый конфликт между представителями разных идеологий — предпринимательской идеологии, в центре которой стоят интересы развития производства с целью получения прибыли для дальнейшей капитализации, и квазипредпринимательской идеологии, которая вдохновляет ее приверженцев на личное обогащение более легкими средствами — за счет коммерческой и спекулятивной активности. Если в результате побеждают сторонники развития производства, их интересы сталкиваются с интересами линейных руководителей. Чаще всего конфликт между высшим и линейным руководством разворачивается на почве организации оплаты труда и планирования производства. В обоих типах управленческих конфликтов — внутри высшего руководства и между верхним и средним звеном — одна из фракций менеджмента непременно апеллирует к трудовому коллективу либо ищет поддержки у внешних органов для усиления своих позиций. Нередко результатом раскола внутри управленческой команды становится усиление авторитаризма первого руководителя. Так, по мнению 65,4 % респондентов, «реальная власть на предприятии принадлежит директору», а 91,6 % опрошенных считает, что «мнение коллектива практически не играет роли в принятии решений».

Важнейшим условием реформирования производственных коллективов является наличие управленческого персонала и слоя предпринимателей, могущих вести эффективную деятельность предприятий, но это условие далеко от оптимистического. По данным исследований, у руководителей различного уровня управления имеется «синдром» завышенных самооценок (75–80 %) при отрицательных оценках их способностей и результатов работы со стороны персонала предприятий (Потемкин 1997: 92). Подобное мнение было зафиксировано и во время опроса на предприятиях города Стерлитамака. Нас интересовал вопрос об оценочном суждении и отношении рабочих и служащих предприятия к тому, как происходит трансформация в деятельности руководителей в условиях перехода к рыночным отношениям, меняется ли их подход к решению проблем, стоящих перед коллективом. Ответы респондентов выглядят следующим образом (%):

Произошли определенные изменения, главным образом, в лучшую сторону	— 9
Заметных изменений нет	— 37
Все осталось без изменений	— 12
В худшую сторону	— 2

Как видим, более половины опрошенных не почувствовали заметных изменений в стиле руководства.

В целом проведенный анализ показывает следующее. На обследованных предприятиях центральной является фигура директора или генерального директора. Он принимает решения практически бесконтрольно, в ряде случаев опираясь на мнение некоторых своих заместителей и функциональных

руководителей, играющих роль штаба. Часть решений принимается без надлежащей проработки и анализа последствий. Поскольку инициатором постановки проблем, требующих решения, в большинстве случаев является генеральный директор или, реже, его заместитель, то часть проблем, требующих стратегического реагирования, ускользает от внимания остальных работников предприятия.

Однако некоторых решений, оцененных впоследствии как неправильные, можно было бы избежать, прислушавшись к мнению работников. Мнение коллектива практически не играет роли в принятии решений. Между коллективом и руководством имеется значительный разрыв, ослабляющий корпоративный дух предприятия.

Система принятия решений нуждается в изменении главным образом в части повышения роли стратегического управления, влияния избранной стратегии на жизнь предприятия, консолидации здоровых сил коллектива в направлении поиска и реализации конкурентных преимуществ предприятия.

Для всех типов предприятий можно было бы рекомендовать создание специальных подразделений или групп по разработке стратегии предприятия. Эти подразделения могут существовать как в организационной, так и в функциональной структурах предприятия. Их главная цель — интегрирование всех видов имеющейся и поступающей на предприятие информации для выработки вариантов стратегии предприятия. Отметим, что существование и функционирование таких подразделений само по себе играет консолидирующую роль в жизни предприятия.

В ходе исследований нас также интересовал вопрос: как на предприятиях протекает процесс регулирования социально-трудовых отношений, каковы особенности формирования института социального партнерства в одном из крупных регионов страны — Башкортостане?

Следует отметить, что за короткий срок в России создана организационно-правовая и научно-методическая база для функционирования системы социального партнерства: введен в действие механизм коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, создано правовое обеспечение, формируется механизм взаимодействия профсоюзов и работодателей (предприятий) (Закон «О коллективных договорах» 1992; Федеральный закон «О порядке разрешения...» 1995; Федеральный закон «О внесении изменений...» 1995; Федеральный закон «О профессиональных союзах» 1996). Без сомнения, определяющую роль в этой сфере теперь будут играть положения нового Трудового кодекса Российской Федерации, который вступил в действие с 1 февраля 2002 г., прежде всего его второго раздела «Социальное партнерство в сфере труда» (Трудовой кодекс Российской Федерации 2002).

Одним из основных субъектов социального партнерства являются профсоюзы. За последние годы удалось сохранить профсоюзное движение, получить его законодательную базу. Принят Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», который закрепил права профсоюзов на представительство в социально-трудовых отношениях. Среди них: содействие занятости, ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров, участие в урегулировании коллективных трудовых спо-

и его охране, участие в установлении систем оплаты труда, социальная защита работников. Профсоюзы имеют право участвовать в управлении организациями (предприятиями, учреждениями) независимо от форм собственности и получать необходимую для их деятельности информацию. Вопросы, касающиеся социально-трудовых отношений в городах, районах, регионе, решаются только с учетом мнения соответствующих профсоюзов. Принятие Закона «О коллективных трудовых спорах», нового Трудового кодекса существенно дополнило права и возможности профсоюзов в защите интересов трудящихся, населения в целом.

К сожалению, профсоюзы еще не стали теми партнерами, которые действовали бы в соответствии с требованиями рыночной экономики. Результаты социологических исследований подтверждают оторванность деятельности профсоюзных организаций от выполнения защитных функций. Респонденты, в частности, высказывают сомнения в том, что профсоюз защитит их в случае сокращения или частичной потери трудоспособности.

В анкете предусматривался вопрос: «Если Вы окажетесь без работы, куда обратитесь?», на который были получены такие ответы (рис. 3).

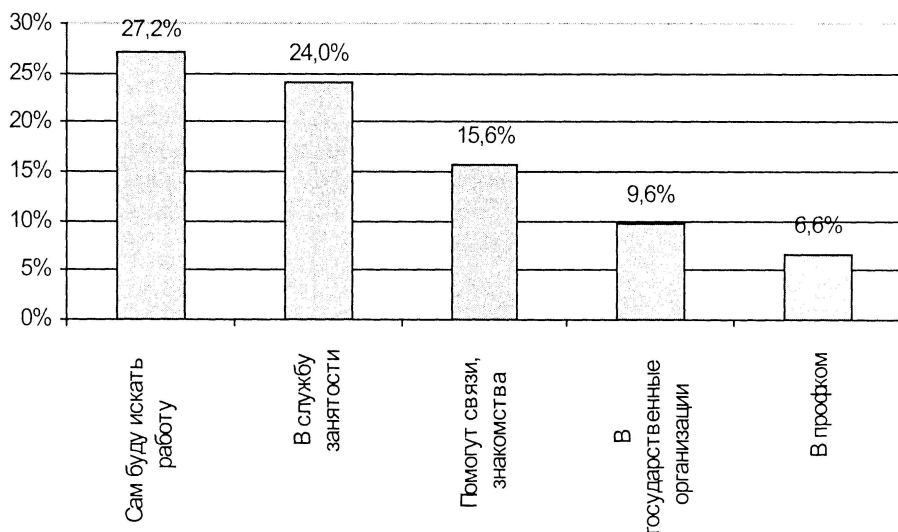


Рис. 3. Приоритетные варианты решения рабочими вопроса трудоустройства.

Ответы участников опроса свидетельствуют о том, что роль профсоюзов в решении основного производственного вопроса «увольнение — трудоустройство работников» не имеет большого значения.

Небезынтересны и ответы на вопрос: «К кому Вы обратитесь, если по отношению к Вам нарушены положения КЗоТа?» (табл. 2).

Таблица 2.

Распределение ответов на вопрос: «К кому Вы обратитесь, если по отношению к Вам нарушены положения КЗоТа?»

Предлагаемые варианты ответов	%
В юридическую консультацию	27,2
Сам перейду работать в другую организацию	10,0
К непосредственному начальнику	10,2
В профком	9,8
Сам за себя постою	8,6
Воспользуюсь личными связями	12,0
Обращусь в рабочий комитет, СТК	5,6

Анализ данных из табл. 2 позволяет сделать вывод о том, что и по этой проблеме доверие участников опроса к профсоюзам невелико. Этот показатель (около 10 %), с одной стороны, свидетельствует, видимо, о неэффективности предпринимаемых профсоюзами мер и о снижении их авторитета, а с другой стороны, подтверждает, что у нас, в среднем, имеется только около 10 % активных, пользующихся доверием профсоюзных организаций, способных реально помочь нуждающимся категориям непосредственных производителей материальных благ.

Самую важную роль в системе социального партнерства играют коллективные договоры, которые заключаются на предприятиях, в организациях, в учреждениях любой формы собственности. Коллективный договор — это правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателями и работниками, документ, сохраняющий стабильность коллектива.

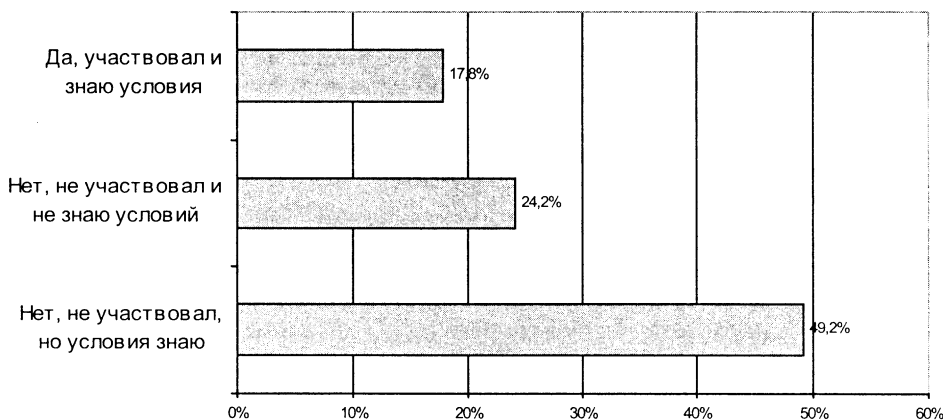


Рис. 4. Участие работников в разработке коллективного договора.

Анализ коллективных договоров предприятий говорит о том, что они содержат разделы, которые волнуют людей: соблюдение законодательства, обеспечение занятости, охраны труда, социальные гарантии, механизм контроля за выполнением коллективных договоров.

На вопрос анкеты: «Участвовали ли Вы в разработке коллективного договора?» — были получены следующие результаты (рис. 4).

Как видно, преобладающее большинство работников (67 %) проявляет интерес к условиям коллективного договора, видит в нем реальный шанс получить социальную защиту и адресную помощь в экстремальных жизненных ситуациях.

К сожалению, на практике у профсоюзов не всегда хватает твердости и последовательности в отстаивании законных прав и интересов работников. На вопрос анкеты: «Влияет ли Ваш профсоюз на решение таких вопросов, включаемых в коллективный договор?» — были получены следующие ответы (табл. 3).

Таблица 3.

Распределение ответов на вопрос: «Влияет ли Ваш профсоюз на решение таких вопросов, включаемых в коллективный договор?»

Типичные условия коллективного договора	% показатель
Условия безопасности труда	20,8
Организация социально-культурных и оздоровительных баз отдыха	15,2
Распределение жилья	11,3
Условия труда и отпуска	20,0
Увольнение	16,6
Материальное поощрение	23,8
Медицинские услуги	22,6
Прием на работу	16,2
Развитие социально-бытовых услуг	6,8

Каковы распространенные недостатки в содержании коллективных договоров и соглашений? С учетом проведенного анализа можно выделить несколько общих проблем*:

— необоснованная загрузка коллективных договоров нормами действующего законодательства, прямое его переписывание. В отдельных случаях это необходимо (в частности, в ст. 41 Трудового кодекса оговаривается, что «в коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре»). Однако практика показывает, что часто коллективные договоры только его и содержат;

— неконкретность многих пунктов договора;

* Автором были проанализированы коллективные договоры 10 предприятий промышленности г. Стерлитамака за последние 5 лет.

— включение пунктов, напрямую противоречащих законодательству. К примеру, «выплату заработной платы работникам производить по мере накопления выручки от реализации готовой продукции; администрация обязуется выплачивать зарплату не реже одного раза в месяц» и т. д.

Наши наблюдения за деятельностью профсоюзных комитетов в конкретных производственных коллективах позволяют выделить такие характерные причины их слабости в системе социального партнерства:

1. Незнание правовой базы, элементарная неграмотность профсоюзных кадров в этих вопросах.

2. Лениность, нежелание осложнять себе жизнь.

3. Полное вхождение в проблемы работодателя, панибратство с работодателем со стороны профкома.

В целом, формируемая система коллективно-договорного регулирования трудовых отношений на обследованных предприятиях еще не в полной мере стала эффективным механизмом, позволяющим установить оптимальный баланс интересов различных социальных слоев и групп (прежде всего наемных работников и работодателей).

Развитое социальное партнерство требует иной культуры трудовых и политических отношений. В России исторически преобладала конфронтационная культура. Сегодня эта тенденция не только не ослабевает, а напротив — усиливается. Культуре социального партнерства надо учиться всем: и работодателям, и наемным работникам, и профсоюзным лидерам.

Что касается системы обучения, сегодня в первую очередь учат председателя профкома, что явно недостаточно. Сегодня в одной аудитории должны собирать и учить и специалистов по социальному партнерству, и юриста предприятия, и кадрового работника, и экономиста предприятия, и команду для переговоров профсоюзного комитета. Думается, что это действенным образом поможет успешному ведению переговоров, заключению качественных коллективных договоров и окажет содействие деятельности профсоюзов на предприятиях по защите социально-трудовых прав работников.

Подведем итоги. Социально-трудовые отношения являются базовыми в формировании стратегии и тактики преобразований во всех сферах деятельности субъектов рыночной экономики, т. к. именно они определяют принципы и механизмы взаимоотношений между работодателями и наемными работниками, наемных работников друг с другом.

Наши исследования показали: формирующийся институт частной собственности не оказывает прямого стимулирующего влияния на отношение к труду, что связано с нарушением принципа социальной справедливости в системе оплаты труда; трудовые отношения на предприятиях характеризуются неустойчивостью и расположенностью к конфликтам; в системе управления предприятием и персоналом преобладающей тенденцией становится укрепление авторитарных методов руководства; доверие к профсоюзам как субъекту регулирования социально-трудовых отношений в производственных коллективах невелико, формирование института социального партнерства в нашем регионе находится в начальной стадии.

Главная цель реформирования конкретного производственного коллектива — создание внутренних и отчасти внешних условий для стабильного

функционирования и развития предприятия в гармоничном взаимодействии с социально-экономической, технологической и природной средой. Для решения указанных задач социально-экономического оздоровления предприятий приоритетными направлениями должны стать:

- система принятия решений на предприятии;
- взаимоотношения между коллективом и менеджментом;
- взаимоотношения между менеджментом и государством;
- организационно-технологическая структура предприятия;
- структура управления предприятием и система его информационного обеспечения.

В целях более эффективного воздействия управленческой подсистемы предприятий на процессы повышения результативности трудовой деятельности работников необходимо учитывать социальные факторы, а именно: механизм экономического самоопределения работников, их образовательную и квалификационно-профессиональную подготовку, социальные мотивации и ценностные ориентации в производственной сфере.

Литература

- Закон «О приватизации государственных и муниципальных предприятий в Российской Федерации». М., 1991.
- Закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» от 10 марта 1992 г.
- Кабалина В., Кларк С. Приватизация и контроль над предприятиями в России / *Мировая экономика и международные отношения*. 1995. № 12.
- Клейнер Г.Б., Тамбовцев В.Л., Качалов Р.М. Предприятие в нестабильной экономической среде: риски, стратегии, безопасность. М.: Экономика, 1997.
- Куприянова З.В. Рынок труда. 1995 // *Информационный бюллетень мониторинга*. 1996. № 1.
- Потемкин В.К. Труд в системе рыночных отношений. СПб., 1997.
- Собственность и трудовые отношения: варианты трансформаций: Сб. кейсов / Под ред. В.И. Герчикова, М.В. Кошман. Новосибирск, 1995.
- Страхова О.А. Организационное развитие как элемент управления предприятием // *Управление персоналом и занятость: Материалы Всероссийской межвузовской конференции (27–29 сентября 1994 г.)*. СПб., 1996.
- Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: ИНФРА-М, 2002.
- Федеральный закон «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» от 24 ноября 1995 г.
- Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 г.
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г.