

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Тюменский государственный университет**

*На правах рукописи*

**ЛИТВИНЕНКО Василий Иванович**

**ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ  
СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

**специальность 22.00.03 – экономическая социология и демография**

**АВТОРЕФЕРАТ  
диссертации на соискание ученой степени кандидата  
социологических наук**

**Тюмень - 2004**

Работа выполнена на кафедре социологии и социального управления  
Тюменского государственного университета

<b>Научный руководитель</b>	доктор философских наук, профессор <b>Турченко В.Н.</b>
<b>Официальные оппоненты:</b>	член. корр. РАН доктор философских наук, профессор <b>Ж.Т. Тощенко</b> доктор социологических наук, профессор <b>В.А. Давыденко</b>
Ведущая организация	Институт философии и права объединенного института филологии и философии Сибирского отделения Российской академии наук

Защита состоится 17 марта 2004 г. в 9-00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.274.05 при Тюменском государственном университете по адресу: 625003, г. Тюмень, ул. Семакова, 10.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Тюменского государственного университета.

Автореферат разослан «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2004 г.

Ученый секретарь диссертационного совета

Л.П. Гербер

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

### **Актуальность исследования.**

Переход от централизованной социалистической экономики с общенародной государственной собственностью на средства производства к рыночной капиталистической экономике неизбежно связан с крутой ломкой всех общественных отношений. В частности, возникла новая крупная сфера социально-экономической жизни - малого и среднего бизнеса, в которой трудится около 2/3 занятого населения. Характер складывающихся там трудовых отношений имеет первостепенное значение для устойчивого развития всего российского социума. Не случайно проблемы и перспективы малого и среднего бизнеса все больше привлекают внимание экономистов, правоведов и политологов, социальных философов, социологов, психологов и конфликтологов, государственных, общественных деятелей, широкие круги населения.

В настоящее время имеет место даже известная переоценка их роли в ущерб стратегической значимости крупных предприятий и научно-производственных объединений, способных реализовывать особо важные с точки зрения национальных интересов государственные программы производственно-экономического и социально-культурного развития. Тем не менее эта сфера в условиях разрушения прежних хозяйственно-экономических взаимосвязей и производственно-технической базы доказала свою жизнеспособность и стала оказывать существенное влияние на все социальные процессы даже вопреки беспрецедентному криминальному и налоговому давлению. Малое и среднее предпринимательство позволяет решать общественно значимые проблемы – насыщать рынок товарами и услугами, обеспечивать работой десятки миллионов россиян, реализовывать их личностный потенциал, способствовать увеличению государственного бюджета, его возможностей удовлетворять общенациональные потребности. Именно в этом секторе экономики формируется в первую очередь та социальная опора рыночной капиталистической экономики, которую принято именовать «средний класс».

Вместе с тем малый и средний частный бизнес связан с острыми социальными противоречиями. Главной внутренней проблемой этой сферы является неупорядоченный характер отношений между собственниками и наемными работниками, произвол предпринимателей, проявляющийся в вопросах найма и увольнения, оплаты труда, продолжительности рабочего дня, техники безопасности, соблюдения отпусков и т.п. Наемные работники часто вынуждены трудиться, несмотря на серьезные временные заболевания, уступать сексуальным притязаниям хозяев и менеджеров под страхом увольнения. Профсоюзы в большинстве случаев фактически самоустранились от защиты прав трудящихся, как и органы государственного управления. С 1993 г. число дел в судах по вопросам заработной платы возросло за десять лет почти в 70 раз - с 19 тыс. до 1.300 тыс., но чаще всего трудящиеся не обращаются в суд, поскольку это связано с непосильными для них тратами денег, времени, нервов. Все это порождает активное сопротивление работников в самых разных формах, вплоть до самых крайних.

Между тем новые трудовые отношения остаются мало изученным объектом социологических исследований. Очевидна необходимость выявить их типы и ви-

ды, тенденции развития; определить пути минимизации экономических и социальных издержек, разработать способы и механизмы взаимовыгодного сотрудничества предпринимателей и наемных работников. Решение этих задач на предприятиях малого и среднего бизнеса приобретает повышенную актуальность. Во-первых, потому, что в современной России весьма значительна и быстро увеличивается численность занятого в этом секторе экономики населения. Во-вторых, следствием рыночных преобразований в России и государствах СНГ стало существенное снижение уровня жизни населения и усиление дифференциации общества. В-третьих, социально-трудовые отношения на частных предприятиях слабо отлажены, складываются стихийно, с многочисленными нарушениями трудового законодательства и поддаются регулированию гораздо труднее, чем в крупных организациях. В-четвертых, собственники средних и малых предприятий, как правило, сами являются управляющими, а потому их взаимоотношения с работниками имеют более тесный и конфликтный характер, чем на крупных предприятиях, где между собственниками и работниками существует многоступенчатая структура профессиональных менеджеров.

Социальное партнерство, определяемое как равноправные взаимоотношения между работниками и работодателями, получает все более широкое распространение в развитых странах Запада и Японии. Однако у нас, особенно в сфере малого и среднего бизнеса, оно остается скорее в качестве декларации, чем в действительности. И это вопреки тому, что в Трудовом кодексе РФ социальное партнерство названо в качестве единственного типа трудовых отношений. В лучших случаях оно в России, как и на всем постсоветском пространстве, находится в фазе становления и еще не стало эффективным социальным институтом. Все это дестабилизирует нашу жизнь, повышает социальную конфликтность и напряженность, сдерживает развитие частного бизнеса.

**Степень разработанности проблемы.** Тема социально-трудовых отношений широко отражена в работах отечественных и зарубежных исследователей, в которых рассматриваются проблемы развития, основные философские, исторические, экономические, социальные и правовые аспекты теории и практики этого социального феномена. Социально-трудовые отношения в период зарождения частной собственности были предметом повышенного интереса классиков буржуазной политэкономии (Дж. Милль, Д. Рикардо, А. Смит), утопического социализма (Р. Оуэн, А. Сен-Симон, Ш. Фурье) и мелкобуржуазного (П.Ж. Прудон, Ж.С. Сисмонди и др.), классиков коммунистической теории (К. Маркс, Ф. Энгельс), их последователей (К. Каутский, В.И. Ленин, Г.В. Плеханов) и противников (М. Вебер, Р. Дарендорф, Г. Зиммель, П. Новиль, Ж. Фридман), а также многих современных экономистов, юристов и социологов (М.В. Баглай, С.Ю. Глазьев, Л.А. Гордон, Н.И. Кереселидзе, А.Г. Поршневу).

В дореволюционной России изучением трудовых отношений занимались М.А. Бакунин, Н.И. Кареев, Б.А. Кистяковский, М.М. Ковалевский, Н.М. Коркунов, П.А. Кропоткин, Н.К. Михайловский, П.И. Новгородцев, К.А. Пажитнов, А.А. Петражицкий, Г.В. Плеханов, П.А. Столыпин, П.Б. Струве, М.И. Туган-Барановский и многие другие философы, юристы, социологи, экономисты, госу-

дарственные и общественные деятели. В 20-е годы XX века трудовые отношения на предприятиях разных форм собственности исследовались Н.И. Бухариным, А.А. Богдановым, А.К. Гастевым, Э.К. Дрезеном, О.А. Ершанским, П.М. Керженцевым, С.Г. Струмилиным и др. Их идеи использованы в диссертации в связи с выяснением особенностей россиян, проявляющихся в их трудовых отношениях, а также в построении трудовых организаций в промышленности и сельском хозяйстве. Также учитывались результаты работ зарубежных исследователей США (М.Вудвок, Д. Грейсон, П. Дизель, Макгрегор, Э. Мейо, К. Одели, Г. Саймон, П. Сайтс, Э. Тейлор, Г. Форд, Ф. Харцбергер, Л. Якокка), Европы (Й. Галтунг, В. Зиберт, Л. Ланг, У. Мастенбрук), Японии (А. Морита, Ч. Оучи) и других.

С установлением в СССР безраздельного господства государственной собственности на средства производства проблематика трудовых отношений освещалась в научной и учебной литературе с начала 30-х годов только в марксистско-ленинском контексте. В советский период разрабатывались в основном проблемы повышения производительности и улучшения условий труда, совершенствования социалистических общественных отношений (А.Г. Аганбегян, Г.А. Елкин, Т.И. Заславская, А.Г.Здравомыслов, Л.Л.Калачева, Р.В. Рывкина, В.Н. Турченко, В.А. Ядов и др.). Было получено немало важных научных результатов, но практическое применение из них получали только те, которые не противоречили эгоистическим интересам партийно-советской и хозяйственной бюрократии.

В постсоветское время начинается социологический анализ вновь формирующихся социально-трудовых отношений. В 90-е годы почти во всех регионах России, как свидетельствуют публикации, проведены разномасштабные эмпирические исследования в сфере трудовых отношений (С.Ю. Алашеев, Н.Д. Аппакова, А.Б. Бабаева, Э.Л. Барсукова, С.Ю. Баутин, В.И. Верховин, А.А. Возьмитель, Е.А. Любимова, Т.П. Галкина, В.И. Герчиков, В.А.Гневенко, Л.А. Гордон, Н.И. Зарубина, Т.И. Заславская А.К. Мишин, А.Л. Темницкий, Е.Я. Таршис, В.В. Волков, Р.В. Рывкина). Используются материалы исследований, проведенных социологами и экономистами Сибири: новосибирскими (С.Ю. Барсукова, Б.М. Генкин, Т.И. Заславская, и др.), алтайскими (С.И. Григорьев, Л.Г.Гуслякова, А.К. Мишин, В.В. Нагайцев, Ю.Е. Растов, В.В.Ткаченко), красноярскими (В.Х. Беленький, с.В.Гришаев,В.Г. Немировский), тюменскими (М.М.Акулич, Н.Д. Аппакова, Е.Н. Любимова, С.М. Моор, Ю.М.Беспалова, А.Н.Зайцева, В.В.Зыков, С.Г.Симонов, А.Н.Силин, Г.Ф.Шафранов-Куцев и др.) Результаты исследований на частных предприятиях современной России показывают исключительную сложность процессов становления новых типов социально-трудовых отношений, противоречивость формирования и развития социального партнерства на частных предприятиях; необходимость технологизации процессов институционализации социального партнерства; потребность посредничества государства и институтов гражданского общества между субъектами партнерских отношений.

Вместе с тем остается недостаточно ясным, какие факторы, действующие в сфере бизнеса, негативно влияют на социально-трудовые отношения или оптимизируют их; насколько они управляемы; кто является субъектом управления ими. Необходимо решить вопросы о:современной типологии социально-трудовых от-

ношений на средних и малых частных предприятиях, об их иерархии; критериях совершенства трудовых отношений; показателях их экономической и социальной эффективности, о теоретических и эмпирических основаниях выделения разных уровней социального партнерства.

В обширном круге источников описаны вопросы реализации посреднических функций государственных и муниципальных органов, профсоюзных организаций и объединений работодателей в регулировании социально-трудовых отношений в сфере бизнеса. Суть этого посредничества, его рациональные формы раскрыты в трудах многих юристов и социологов. Однако на малых и средних частных предприятиях профсоюзные организации и трехсторонние комиссии обычно просто отсутствуют, между тем сами работодатели и работники все чаще начинают приходить к мысли о социальном партнерстве как желательной форме трудовых отношений. Система каких организационно-управленческих действий может обеспечивать институционализацию социального партнерства? Какова роль государства и институтов гражданского общества в решении этой задачи? В чем заключается специфика трудовых отношений в сфере среднего и малого бизнеса?

Противоречие между острой социальной необходимостью радикального совершенствования трудовых отношений, применительно новым рыночным условиям, и отсутствием социально-экономических, политических и правовых механизмов его практического разрешения составляет **реальную проблему**.

Противоречие между необходимостью теоретического обоснования системы мер, способной обеспечивать совершенствование трудовых отношений в сфере частного бизнеса, и отсутствием соответствующих научных разработок составляет **научную проблему**.

**Цель исследования** – предложить социально целесообразные пути совершенствования трудовых отношений в сфере частного бизнеса на малых и средних предприятиях на основе институционализации социального партнерства.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи**:

- в соответствие с темой диссертации уточнить понятия трудовых отношений и социального партнерства;
- провести анализ эволюции научных воззрений на проблему трудовых отношений;
- разработать типологию трудовых отношений на средних и малых частных предприятиях, адекватную современной российской реальности;
- исследовать динамику процессов институционализации современных социально-трудовых отношений;
- изучить различные типы указанных отношений на средних и малых предприятиях, включая определение их социальной эффективности, векторов трансформации, уровней развития;
- выявить закономерности формирования, функционирования и развития трудовых отношений социального партнерства на частных предприятиях малого и среднего бизнеса;
- определить целесообразные в социально-экономическом отношении пути и предложить конкретные механизмы совершенствования трудовых отноше-

ний в среднем и малом частном бизнесе за счет институционализации социального партнерства.

**Объект диссертационного исследования** – трудовые отношения, складывающиеся на российских средних и малых частных предприятиях.

**Предмет исследования** – пути и механизмы совершенствования трудовых отношений на частных средних и малых предприятиях на основе институционализации социального партнерства.

**Гипотезы**, проверка которых осуществлялись в рамках диссертационного исследования:

1. Преобладающим типом современных социально-трудовых отношений на средних и малых частных предприятиях сегодня является конфронтационный тип, включающий ряд разновидностей.

2. Социальное партнерство в России на малых и средних частных предприятиях находится в начальной стадии институционализации.

3. Вектором эволюционных изменений социально-трудовых отношений в сфере частного бизнеса, определяющим перспективу его устойчивого развития, является углубление социального партнерства.

4. Процессы становления социального партнерства на частных предприятиях осложняют стереотипы сознания и поведения работников, сформировавшиеся в процессе российской истории; новизна практики партнерских отношений; распространенность труда нелегальных мигрантов; некомпетентность сторон трудовых отношений в разрешении трудовых конфликтов.

**Теоретико-методологическую основу исследования** составили: философские, правовые, экономические и социологические теории трудовых отношений и предпринимательства; теории социально-трудовых отношений, в первую очередь концепции социального партнерства наемных работников и частных работодателей; социального конфликта; идеи социологического институционализма; принципы системного, структурного, функционального и диалектического анализа социальных явлений и процессов.

**Эмпирическая база и методы исследования:** Эмпирической базой служат результаты исследований, проведенных в 1999 – 2004 годах в Новосибирской области автором и в составе исследовательских групп, изучающих проблемы трудовых отношений и институционализации социального партнерства в сфере среднего и малого бизнеса. Вместе с тем, в диссертации используются материалы социологических исследований, проводимых в других субъектах Российской Федерации, в том числе в Алтайском и Красноярском краях. Полученные результаты сравнивались с данными исследований, проведенных в 1993 – 1998 годах по аналогичной, разработанной диссертантом программе в Карагандинской области Республики Казахстан, где, несмотря на известные особенности, трансформация трудовых отношений развивается в том же направлении, что и в России.

В качестве методов научного исследования применялись: критический анализ литературных источников, изучение нормативно-правовых актов и статистических данных, вторичный анализ результатов социологических исследований, контент-анализ коллективных и индивидуальных договоров, стандартизированное

интервьюирование работников и работодателей, экспертный опрос, включенное наблюдение за работой персонала предприятий.

**Научная новизна** диссертационной работы заключается в следующем:

- в соответствие с познавательными задачами данного исследования уточнены и конкретизированы понятия «трудовые отношения» и «социальное партнерство»;
- разработана типология социально-трудовых отношений на современных частных предприятиях;
- предложена авторская концепция поэтапного вызревания отношений социального партнерства в производственной сфере:
- разработаны и эмпирически апробированы социологические индикаторы социальной эффективности трудовых отношений на средних и малых частных предприятиях и критерии определения степени их зрелости;
- вскрыты характерные для российских предприятий среднего и малого бизнеса противоречия между работодателями и наемными работниками;
- предложены рекомендации по разработке механизмов институционализации социального партнерства на частных малых и средних предприятиях.

**На защиту выносятся следующие положения:**

1. На российских малых и средних предприятиях преобладает конфронтационно-конфликтный тип социально-трудовых отношений между предпринимателями и наемными работниками, связанный с самыми большими социальными и экономическими издержкам, и в то время как оптимальный тип социального партнерства встречается редко даже на этапе становления.

2. Социальное партнерство не исключает конфликты в сфере социально-трудовых отношений, но позволяет разрешать их с минимальными деструктивными последствиями на основе консенсуса и конструктивных взаимоприемлемых решений для работодателей и наемных работников, способствуя экономической эффективности производства.

3. Предпочтительной тенденцией эволюционного развития социально-трудовых отношений на предприятиях малого и среднего бизнеса, снижающей социальную напряженность, обеспечивающей общественное согласие и способствующей устойчивому развитию российского общества, является процесс институционализации социального партнерства.

4. Институционализация социального партнерства – процесс, проходящий в своем развитии три стадии зрелости:

- а) *формализации*, связанной с разработкой и принятием коллективного и индивидуальных трудовых договоров, созданием органов, представляющих интересы работников и работодателей, внедрением в практику трудовых отношений требований Трудового кодекса РФ;
- б) *становления*, предполагающей преодоление конфронтационности или патернализма в практике социально-трудовых отношений, приведение их в соответствие с законом, формирование трудовой этики партнерских отношений, согласование позиций и сближение сторон субъектов трудовых отношений;



в) *зрелости*, когда социальное партнерство приобретает статус социального института, то есть становится общепризнанной нормой трудовых отношений, обеспечивается эффективный контроль за ходом выполнения взаимных обязательств, достигается согласование позиций сторон путем взаимного обмена мнениями, переговоров, согласований, компромиссов, взаимных уступок, решения трудовых конфликтов в досудебном порядке, и лишь в исключительных случаях путем судебных разбирательств.

5. Критерием достигнутой стадии зрелости социального партнерства может служить уровень удовлетворенности сторон качеством социально-трудовых отношений.

6. Институционализации социализации партнерства на частных предприятиях способствует разработка и создание специфических социальных механизмов, специальных социологических технологий по работе с персоналом и согласованные действия работодателей, работников, органов власти и профсоюзов, реализующиеся в определенной взаимосвязи и образующих особую технологию социального партнерства.

**Теоретическая значимость исследования** заключается в том, что оно обогащает социологическую теорию социально-трудовых отношений, обосновывает их современную типологию, предлагает критерии эффективности социального партнерства, выявляет актуальные проблемы развития трудовых отношений в сфере российского среднего и малого бизнеса.

**Практическая значимость исследования.** Результаты исследования могут быть использованы: органами государственной и муниципальной власти, профсоюзами и объединениями работодателей при усовершенствовании трудовых отношений и создании реальных механизмов и социальных технологий, повышающих эффективность институционализации трудовых отношений социального партнерства; образовательными учреждениями, ведущими подготовку специалистов менеджмента, экономики, права, государственного и муниципального управления, в качестве учебного курса по трудовому партнерству; хозяевами и менеджментом частных предприятий для реализации партнерской модели трудовых отношений с целью повышения экономической эффективности деятельности персонала. Выводы диссертации могут быть использованы при корректировке нормативных актов, регулирующих социально-трудовые отношения. Содержание диссертации может быть использовано при обучении социологов, психологов, конфликтологов, специалистов по работе с персоналом, менеджеров частных фирм, проведении семинаров для профсоюзного актива и предпринимателей. Исследование проведено на предприятиях малого и среднего бизнеса, но полученные результаты могут с определенными коррективами использоваться для регулирования трудовых отношений и на крупных предприятиях.

**Апробация работы** проходила по следующим направлениям:

1. Результаты исследования докладывались на международной научно-практической конференции «Россия и мировая цивилизация: проблемы интеграции, демократизации, гуманизации» (Новосибирск, 2004 г.), Всероссийской заочной научно-практической конференции «Проблемы современной глобализации»

(Пенза, 2004 г.), Международной научной конференции «Проблемы совершенствования современных социальных отношений в России» (Новосибирск, 2004 г.).

2. Результаты исследований докладывались на заседаниях Президиума Сибирского регионального отделения Славянской академии, совета директоров Новосибирского инструментального завода, президиума Международной академии реальной экономики, действительным членом которой является диссертант.

3. Материалы исследования и разработанная диссертантом модель механизма институционализации социального партнерства использованы дирекцией Новосибирского инструментального завода в качестве компонента программы повышения эффективности труда в производственных и коммерческих подразделениях.

4. Проблематика диссертации освещена в семи публикациях диссертанта – двух препринтах, методическом пособии и 4 научных статьях.

### **Основное содержание работы**

Во **Введении** обоснована теоретическая значимость и практическая актуальность социологического анализа состояния и процессов развития трудовых отношений. Сформулированы теоретические и методические основы исследования, определены его объект, предмет, цель, гипотезы и методы, оценены научная новизна и практическая значимость сделанных в диссертационном исследовании выводов, сформулированы положения, выносимые на защиту.

В **Первой главе «Теоретико-методологические основы социологического исследования трудовых отношений»** уточнены в соответствии с темой и спецификой познавательных задач понятия «трудовые отношения» и «социальное партнерство». Показано, что единая теория социально-трудовых отношений в социологии, в экономике и научном менеджменте отсутствует. Даже сам термин «трудовые отношения» только начинает утверждаться в понятийном аппарате науки. Понятия «производственные отношения» и «трудовые отношения» взаимосвязаны, но относятся к разным категориальным рядам. Первый – к категориям общей социологии, с помощью которых познаются на абстрактном, теоретическом уровне магистральные направления общественного развития. Трудовые отношения – категория эмпирической социологии, отражающая процессы взаимодействия участников труда на конкретных предприятиях в четко очерченных пространственно-временных рамках и при определенных обстоятельствах. В данном исследовании понятие «трудовые отношения» используется в узком смысле - только для обозначения взаимоотношений между предпринимателями и работниками по поводу условий найма и использования рабочей силы. Поэтому фактически речь идет о *социально-трудовых отношениях*, хотя в тексте диссертации для краткости используется и термин «трудовые отношения».

Диссертант исходит из того, что возникновение конфликтов в процессах совместной трудовой деятельности закономерно и неизбежно при любых общественно-экономических формациях. Тем более, когда речь идет о взаимодействии социальных классов и групп с противоположными интересами. Вместе с тем конфликт рассматривается как диалектически противоречивый феномен, который может иметь не только деструктивные, но и конструктивные последствия, побуждающий совершенствовать трудовые отношения на основе компромиссов, согласия и поиска более рациональных форм организации труда.

Под социальным партнерством понимается взаимовыгодное сотрудничество субъектов, принадлежащих к разным социальным группам. На современном этапе российской истории оно

представляется наиболее рациональным типом трудовых отношений, обеспечивающим заинтересованность предпринимателей и наемных работников в повышении эффективности предприятия и разрешение конфликтов на основе учета интересов обеих сторон, компромиссов и согласия. При этом предусматривается правовое регулирование этих отношений, а, следовательно, активная роль государственных органов в этом процессе. Трудовой кодекс Российской Федерации именно социальное партнерство рассматривает как единственный тип существующих сегодня трудовых отношений. В диссертации доказывалось, что это положение не соответствует действительности. Речь можно пока вести о болезненном и крайне противоречивом процессе формирования социального партнерства.

?

Трудовые отношения – это **личные**, возникающие между работодателем и наемным работником на добровольной основе отношения в процессе труда и в связи с ним, строящиеся на правовой основе. Система взаимосвязей субъектов трудовых отношений с существующими в обществе нормами морали, научными теориями, с государством и другими социальными институтами, реально проявляющаяся в повседневной производственно-экономической практике предприятий представлена схемой 1. (Редактору: схему целесообразно поместить в гл.3)

Исследуется эволюция представлений о трудовых отношениях в отечественной и зарубежной науке. Показано, что идея социального партнерства частных работодателей и наемных работников в истории социологической мысли прошла путь от принципиального отрицания до теоретически обоснованного доказательства возможности, перспективности, закономерности взаимовыгодного партнерства. Это подтверждается широкой практикой в ряде развитых государств. Сделан вывод: для того, чтобы социальное партнерство в сфере трудовых отношений стало массовым явлением российской жизни, оно должно институционализироваться.

Во второй главе «*Состояние и тенденции трудовых отношений на малых и средних частных предприятиях*» характеризуется программа эмпирического анализа трудовых отношений и инструментарий исследования. Отмечается, что, как ни парадоксально, но широко используемые в научной и популярной литературе понятия малых и средних предприятий остаются весьма неопределенными. Показаны разные подходы к решению этого вопроса в странах Европы и в США. Учитывая сложившиеся в отечественной практике представления, будем условно считать «малыми» частные предприятия, где трудятся от 5 до 40 наемных работников. Предприятия с числом от 40 до 200 наемных работников – «средними», и свыше 200 – «крупными» предприятиями. Причем, в силу специфики задач данного исследования объемы основного или оборотного капитала, размеры дохода во внимание не принимаются.

На основе критического анализа имеющихся в литературе подходов автор, в соответствии с познавательными задачами диссертации, дает новую классификацию трудовых отношений, существующих в сфере среднего и малого частного бизнеса. В качестве основных выделены на основе системы эмпирических показателей три типа трудовых отношений: *конфронтационный*, *патерналистский*, *партнерский*. Как показывают исследования, трансформационные процессы в сфере трудовых отношений в современной России характеризуются стихийностью, неопределенностью и повышенной напряженностью. Они чаще всего связаны с острыми противоречиями и конфликтами между нанимателями и наемными работниками. Так конфронтационный тип отношений между работниками и работодателями в среднем и малом бизнесе занимает первое место по распространенности: к нему можно отнести около 78% предприятий. На втором месте – патерналистский, к которому относится около 22% предприятий. Партнерский тип трудовых отношений проявляется фрагментарно и в достаточно четко выраженном виде не встречается. Эти данные основаны на результатах интервьюирования работников и ра-

ботодателей, экспертного опроса и фокус-групповых дискуссий, включенных наблюдений.

Вместе с тем, даже зрелый уровень социального партнерства не отменяет объективной заинтересованности работодателей купить труд наемных работников дешевле, а последних – продать свой труд как можно дороже, что неизбежно связано с трудовыми конфликтами и порождает потребность в конструировании особых социально-правовых механизмов, способных элиминировать деструктивные и максимально использовать конструктивные возможности конфликтов. Социальное партнерство и есть, с одной стороны, такой механизм, с другой – тип трудовых отношений, основанных на работе этого механизма, с третьей – наиболее разумная модель взаимодействий наемных работников с работодателем в условиях рыночной экономики.

Из опрошенных работников предприятий с отношениями «патерналистского» типа, удовлетворены трудовыми отношениями с работодателем около 85%. На предприятиях имеющих отношения конфронтационного типа этот показатель составляет 35%. Конфронтационная модель социально-трудовых отношений не удовлетворяет большинство работников и сохраняется в силу невмешательства государства в сферу труда. Институционализация и широкое распространение социального партнерства в сфере частного бизнеса возможны при осуществлении субъектами трудовых отношений политических, экономических, социальных и юридических мер, осуществляемых системно и комплексно и при активной поддержке органов государственной власти. Использование теории конфликта (Р.Дарендорф, Л.Козер, Ю.Растов), а также социологии согласия (М.Акулич) несомненно может способствовать переводу отношений конфронтационного типа в позитивное русло.

В третьей главе *«Социологические основания социального партнерства в трудовых отношениях»* исследуются разновидности господствующего типа социально-трудовых отношений и рассматриваются социальный механизм и технологии его трансформации в отношении социального партнерства. В конфронтационных отношениях на основе системы эмпирических индикаторов выделены разновидности. Первой (конфронтационно-конфликтной) свойственна тенденция усиления взаимной конфронтационности, нарастание деструктивных процессов. Второй (конфронтационно-патерналистской) – снижение конфронтационности в силу покровительственно-семейного стиля отношения работодателя к работникам. Третьей (конфронтационно-партнерской) - проявление признаков партнерских трудовых отношений. Первый вид обнаружился на большинстве (50%) обследованных предприятий с конфронтационным типом трудовых отношений, второй – на каждом четвертом (28%), а третий – на каждом пятом (22%). Это свидетельствует, с одной стороны, о начальной стадии процесса институционализации партнерства и необходимости его ускорения путем разработки и реализации специальных мер, нацеленных на минимизацию негативных факторов, мешающих развитию партнерства, и оптимизацию механизмов и технологий трудовых отношений, с другой.

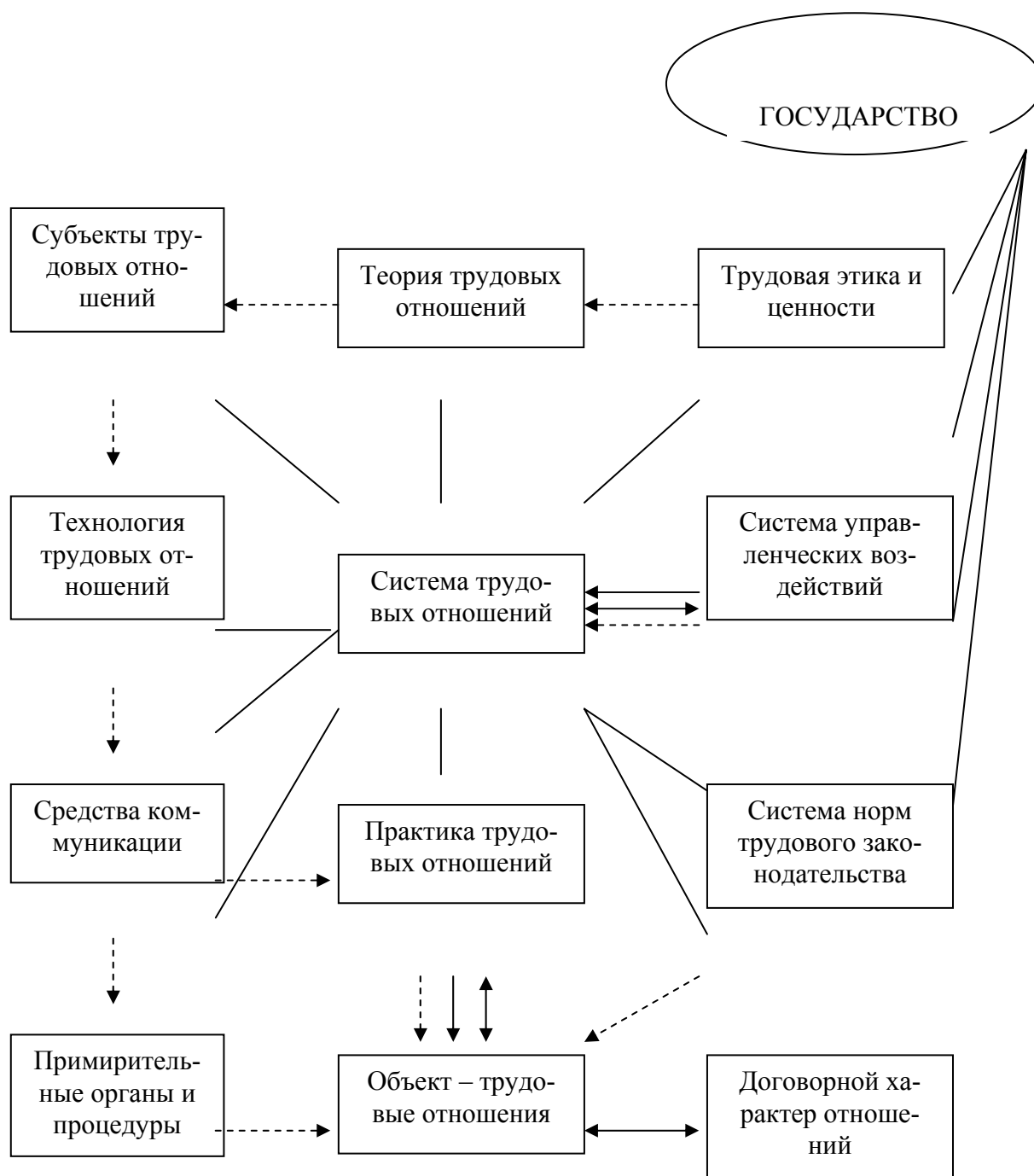
Конфронтационный потенциал персонала частных предприятий достаточно высок. В ходе интервьюирования работников зафиксировано 287 случаев восприятия работниками статуса наемного работника как оскорбительного, равноценного положению холоуя, слуги. Более 50% работодателей имеют установку на силовые методы управления своим персоналом, стремятся обеспечивать высокую прибыль любой ценой. Вместе с тем, наличие зачатков партнерских отношений признали на своих предприятиях 23

предпринимателя из 97 опрошенных. При этом 20 из них являются владельцами предприятий с патерналистским типом трудовых отношений.

Профсоюзные организации есть только на 16 предприятиях данной группы, а на других они вообще отсутствуют. При этом 89 собственников предприятий единодушны во мнении об их ненужности и даже вредности. Только на 12% обследованных предприятиях есть коллективные договоры и перечни работников с ненормированным рабочим днем. Индивидуальные трудовые договоры заключаются, как правило, на короткий срок. Их содержание характеризует расплывчатость формулировок, отсутствие должных гарантий работнику и низкий уровень оплаты труда. (На основном массиве обследованных предприятий практикуется оплата в «конвертах»).

Удельный вес разновидностей конфронтационных социально-трудовых отношений в сфере среднего и малого бизнеса Новосибирской области весьма велик. По итогам проведения фокус-групповых дискуссий 48,2% обследованных малых и средних частных предприятий отнесены к конфронтационно-конфликтной разновидности социально-трудовых отношений, к конфронтационно-патерналистской – 28,3%, к конфронтационно-партнерской – 23,5%, (для сравнения в Карагандинской области Казахстана 51,3; 28,6 и 20,1%, соответственно).

Отношения социального партнерства на разных ступенях становления фрагментарно встречаются почти на 60% предприятий. Это говорит о возможной их перспективности. Необходимыми условиями институционализации и распространения такого типа трудовых отношений являются: создание органов, механизмов и технологий партнерства; конституционализация трудовой этики социального партнерства; актуализации потребности сторон трудовых отношений в его развитии. В качестве методологии измерения эффективности социально-партнерских отношений предлагается технология модульного анализа эффективности социальных систем. В диссертации предлагается опирающийся на существующие компоненты и структуры в сфере современных трудовых отношений, наполненный новым содержанием механизм социального партнерства, позволяющий в сжатые сроки институционализировать социально-партнерский тип отношений (см. Схему 1).



- > Связи иерархического подчинения
- <— Связи взаимодействия
- > Связи целеполагания и мотивации
- Связи организации

Предложенный социальный механизм рассматривается автором как: взаимодействие элементов структуры отраженных на схеме 1; взаимосвязи социальных институтов, учреждений, организаций, призванных обеспечить это взаимодействие (государство, гражданское общество, СМИ, церковь и др.). Социальный механизм развития социального партнерства представляет собой совокупность средств, приемов и технологий реализации социальной цели – перевода трудовых отношений в русло социального партнерства. Предлагаемая модель учитывает реалии произошедших в России перемен, ментальность россиян и характер регулируемых отношений. С учетом современного состояния трудовых отношений создание механизма социального партнерства и реализация его технологий на первом этапе целесообразна в рамках обязательных процедур, закрепленных в нормативно-правовых документах.

В **Заключении** диссертации подводятся итоги исследования, сформулированы основные **выводы исследования** и предложены направления создания условий и механизмов институционализации социального партнерства в трудовых отношениях. В нынешних российских условиях, как никогда, необходимы глубокие социологические исследования процессов в области трудовых отношений. Результатом их должна быть разработка и реализация комплексных федеральных и региональных программ по совершенствованию социально-трудовых отношений вообще и в особенности на предприятиях малого и среднего бизнеса. Конструирование механизмов и разработка социальных технологий профилактики, минимизации деструктивных последствий трудовых конфликтов, институционализации и распространения социального партнерства – важнейшие задачи современной фундаментальной и инженерно-прикладной социологической науки.

**Основные положения диссертационного исследования отражены в следующих публикациях:**

1. Литвиненко В.И. Россия и Европа: возможность диалога // Россия и мировая цивилизация: проблемы интеграции, демократизации, гуманизации: Сборник научных статей. Новосибирск: изд-во ООО «Архивариус-Н», 2004. – с. 31-34

2. Литвиненко В.И. Становление механизмов социального партнерства как условие перехода российской экономики к устойчивому развитию // Россия и мировая цивилизация: проблемы интеграции, демократизации, гуманизации: Сборник научных статей. Новосибирск: изд-во ООО «Архивариус-Н», 2004. – с. 144-149.

3. Общие и специфические механизмы оптимизации трудовых отношений и институционализации социального партнерства // Реформирование системы управления на современном этапе. Материалы международной научно-практической конференции. Пенза: изд-во МНИЦ, 2004. – с. 112-120.

4. Проблемы социально-экономического развития в контексте трансформации конфронтационных социально-трудовых отношений // Социально-экономическое развитие общества: система образования и экономика знания. Материалы международной научно-практической конференции. Пенза: изд-во МНИЦ, 2004. – с. 208-226.

5. Современное состояние и тенденции развития социально-трудовых отношений на средних и малых частных предприятиях: опыт социологического анализа: препринт 41. Новосибирск: международная кафедра ЮНЕСКО НГУ и СО РАН, 2002. – 64 с.

6. Социальное в системе социализации: адаптация молодежи к современной российской действительности // Особенности постсоветских трансформационных процессов: сборник материалов всероссийской научно-практической конференции / Под ред. Р.Г. Яновского. Пенза, 2004. – с. 251-254.

7. Социально-трудовые отношения на средних и малых российских предприятиях // Россия сегодня: проблемы и особенности социально-экономического развития. Материалы научно-практической конференции 29-30.04.2004. РГТЭУ, Новосибирск, изд-во ООО «Архивариус-Н», 2004. – с. 5-12.

8. Трудовые отношения как проблема прошлого и настоящего в обеспечении социального согласия // Россия сегодня: проблемы и особенности социально-экономического развития. Материалы научно-практической конференции 29-30.04.2004. РГТЭУ, Новосибирск, изд-во ООО «Архивариус-Н», 2004. – с. 12-20.