

ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ ПРОЕКТЫ

Состояние социально-трудовых отношений в России: проблемы трансформации и методы измерения

Проект реализуется Институтом управления социальными процессами в рамках Программы фундаментальных исследований ГУ ВШЭ.

Исполнители проекта: И. М. Козина (руководитель), М. Е. Баскакова, Е. Н. Балабанова, Е. В. Виноградова, П. Г. Смирнов, И. В. Соболева, Н. О. Соболева, Т. Я. Четвернина.

Постановка проблемы

Сфера труда является традиционным объектом исследования в отечественной социологической и экономической науке. Тематика активно разрабатывалась в советское время и в первые постперестроечные годы. В последующие годы наблюдался заметный спад исследовательского интереса к этой сфере жизни, что в значительной мере связано с тем, что бизнес постепенно закрывал доступ к исследованиям на своих предприятиях. Это привело к тому, что фундаментальных работ, посвящённых формированию правил трудовых отношений, адекватных рыночной экономике в России, очень немного. В то же время, сфера труда претерпевает процессы качественных динамических изменений, связанных прежде всего с тенденциями глобализации в мировой экономике. В ней возникают и постепенно видоизменяются специфические социальные институты, меняется характер социально-трудовых отношений. Поэтому на первый план выходят потребности теоретического анализа проблем трансформации социально-трудовых отношений и практического обеспечения баланса в реализации социально-экономических интересов работников, работодателей и государства на рынке труда.

Исторически сложились два подхода к исследованию трудовых отношений: с точки зрения рынка труда и с точки зрения проблем и отношений непосредственно в процессе производства. В рамках первого подхода социально-трудовые отношения фактически сводятся к отношениям купли-продажи трудовых услуг. Основное внимание уделяется построению абстрактных моделей формирования спроса и предложения на различных типах рынка труда, условиям достижения рыночного равновесия на рынках с совершенной и несовершенной конкуренцией, рыночным механизмам определения установления цены труда. Иными словами, в центр внимания попадают условия сделки по купле-продаже трудовых услуг между работником и работодателем. Второй подход предполагает, что в момент совершения сделки, то есть при найме на работу, отношения между работником и работодателем только начинаются. Затем они продолжаются в процессе труда, касаясь таких важных вопросов, как содержание, условия и охрана труда, перспективы профессионального роста, восприятие корпоративной культуры, гарантии сохранения рабочего места и т. д. В прямой связи с трудовыми отношениями находится личное потребление работника, поэтому трудовые отношения включают важные социальные аспекты, в том числе систему социальных гарантий и льгот, предоставляемых как на уровне предприятия, корпорации, фирмы, так и на уровне государства, федеральных, региональных и муниципальных структур.

В чистом виде первый подход употребляется преимущественно в теоретических исследованиях представителей неоклассического направления экономической мысли. Второй подход получил распростра-

нение в российской социологической и экономической науках в советский период, когда рыночные аспекты развития хозяйственных систем носили подчинённый характер. Сегодня наиболее продуктивным выглядит сочетание обоих подходов, что планируется реализовать в исследовании.

Цели и задачи исследования

Целью работы является диагностика состояния социально-трудовых отношений в России в конце 2000-х годов и оценка изменений, происшедших под влиянием экономической и политической трансформации для основных субъектов трудовых отношений (государство, работодатели, работники).

В соответствии с поставленной целью в исследовании будут рассмотрены ключевые проблемы развития трудовых отношений в современной российской экономике и разработан подход к измерению состояния социально-трудовой сферы на разных уровнях. Работа подразумевает решение двух взаимосвязанных задач:

- анализ функционирования системы социально-трудовых отношений, социального партнёрства и деятельности профсоюзов;
- разработка системы интегральной оценки состояния трудовых отношений, построенной на сочетании статистических показателей и оценок работников.

В отличие от традиционного рассмотрения проблем трудовых отношений на макроуровне, что фактически сводится к проблемам социального партнёрства, в фокусе данного исследования находятся процессы формирования взаимодействия работников и работодателей на уровне компаний и предприятий. На наш взгляд, именно на микроуровне наиболее отчётливо проявляются новые тенденции трансформации трудовых отношений. Специфическим является методологический подход к разработке системы интегральной оценки состояния социально-трудовой сферы с использованием экономической и социологической информации. Введение социологического компонента даёт возможность получать уникальную информацию о социальном самочувствии и оценках работников различных сторон трудовых отношений, латентных конфликтах и уровне социальной напряжённости.

Исследование является продолжением ряда проектов в сфере труда и занятости, реализованных с начала 1990-х годов: Исследование гибкости труда в промышленности России (RLFS), ТАСИС, EERC, 1992–2002; Совершенствование системы мониторинга безработицы и рынка труда в РФ, СПИЛ, 1998; Рабочее время и организация труда в РФ, МОТ, 2004 и др.

Ряд проектов осуществлён совместно с Центром сравнительных исследований проблем труда (The Centre for Comparative Labour Studies, Уорвикский университет, Великобритания): «Post-Socialist Trade Unions, Low Pay and Decent Work», ESRC, 2005–2008; «Trade Unions in Post-socialist Society: Overcoming the State-socialist Legacy», INTAS, 2004–2006; «Структуры управления, трудовые отношения и формирование классов в России», ESRC, 2002–2006. «Деятельность профсоюзов в современной России: трудовые отношения, социальное партнёрство, политическое представительство», ESRC, INTAS, 1999–2002. Результатом этих исследований стала серия книг о российском рынке труда и развитии трудовых отношений в период экономической и политической трансформации, вышедших в издательстве Edward Elger.

Методология исследования. Информационная база

Работа включает следующие компоненты, позволяющие осуществить комплексный подход к исследованию объекта:

- сравнительный анализ нормативно-правовой базы, регулирующей социально-трудовые отношения в России и странах ЕС;
- систематизация и анализ экономико-статистической информации, характеризующей качественные изменения рабочей силы и рабочих мест в Российской Федерации за период 1997–2008 гг.;
- анализ институционализации социально-трудовых отношений на микроуровне; переговорного процесса между сторонами социально-трудовых отношений на уровне предприятия; позиций сторон, уровня солидарности работников наёмного труда; роли профсоюзных организаций; причин и механизмов разрешения трудовых конфликтов;
- разработка и апробация инструментария для измерения и оценки состояния социально-трудовых отношений на уровне предприятий, отраслей, регионов (на мониторинговой основе).

Эмпирическая часть исследования заключается в проведении сравнительного исследования системы трудовых отношений на нескольких промышленных предприятиях. Методологическим решением в этом случае будет применение стратегии case study. В рамках этого исследования предполагается проведение опроса работников (не менее 200 человек на каждом), серии полуформализованных интервью с представителями работодателя и профсоюзными лидерами (5–6 интервью на каждом предприятии), анализ доступной статистики предприятия по труду и заработной плате. Одновременно в ходе эмпирического исследования будет апробирована методика сбора данных и расчёта индексов уровня развития трудовых отношений.

Информационную базу исследования составляют:

- нормативно-правовые документы;
- данные статистических обследований рабочей силы, Росстат;
- данные судебной статистики о числе забастовок, разбираемых в судах общей юрисдикции (статистика Судебного департамента при Верховном суде РФ);
- материалы о забастовках и других формах протестной активности работников из неофициальных источников — СМИ, НКО правозащитной направленности, интернет-ресурсы;
- данные социологических опросов работников, проведённых в рамках лонгитюдного исследования взаимодействия менеджмента и профсоюзов на предприятиях Компании ТНК-ВР в 2004–2008 гг. (объём выборки от 2000 человек в 2004 г. до 5000 человек в 2008 г.);
- данные case study промышленных предприятий, включающие результаты опроса работников, материалы интервью и внутренние документы предприятий.

Гипотезы и предполагаемые результаты

В связи с изменениями в экономике в индустриальном мире возникло несколько тенденций, которые оказывают огромное влияние на рынок труда и систему регулирования трудовых отношений. Они вы-

званы рядом факторов, среди которых на первый план выходят уменьшение масштабов государственного регулирования экономики и изменения в характере занятости. В России эти изменения оказались ещё более масштабными, поскольку переход от плановой экономики совпал по времени с новыми международными тенденциями.

- Напряжение между национальным контекстом и глобализацией экономики постоянно увеличивается и приводит к фрагментации трудовых отношений, связанных с глобальными изменениями на рынке труда. Это означает, с одной стороны, усиление диверсификации трудовых отношений внутри страны — разнородность моделей трудовых отношений на разных предприятиях, и увеличение сходства между национальными моделями — с другой.
- Профсоюзы, являясь главным препятствием для односторонней реструктуризации трудовой сферы, оказались не очень способными представлять интересы новых типов работников, а также действовать на новых рабочих местах (офисы частного сектора, высокотехнологичные отрасли промышленности) и функционировать в новых формах организации (сетевое предприятие в глобальном масштабе). Идеологический и организационный раскол российских профсоюзов является важным симптомом их кризисного состояния.
- Основным субъектом, создающим и регулирующим правила трудовых отношений, являются работодатели. В годы экономического подъёма корпорации с высокой социальной ответственностью развивали свои системы управления человеческими ресурсами и удовлетворяли потребности работников в социальном обеспечении, что характеризует основные черты патерналистско-корпоративной модели трудовых отношений.

Ожидаемые результаты

В рамках проекта будут разработаны и апробированы методология и полный комплект инструментария для мониторинга социально-трудовых отношений на предприятиях, подлежащий адаптации к использованию на отраслевом и региональном уровнях.

На основе полученных результатов будут подготовлены предложения по формированию социально-экономической политики в сфере труда и направлены в адрес Комитета по труду и социальной политике при Государственной Думе, Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, комиссии Общественной палаты по трудовым отношениям и пенсионному обеспечению, Общероссийского объединения профсоюзов.

Результаты исследования будут опубликованы в виде серии статей о российском рынке труда и развитии трудовых отношений в период экономической и политической трансформации. Они будут также представлены на научно-практическом семинаре в ГУ ВШЭ, на сайте ИУСП ГУ ВШЭ, на конференциях и семинарах по социально-трудовой тематике. Планируется использование результатов исследования в педагогическом процессе ГУ ВШЭ.