

СОЦИАЛЬНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В СФЕРЕ ТРУДА

В.Ю. БОЧАРОВ, Б.Г. ТУКУМЦЕВ

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

В представленной статье изложены результаты анализа состояния трудовых отношений на современных промышленных предприятиях как в России, так и в экономически развитых странах зарубежья, а также тенденции их изменения под влиянием процессов модернизации. Обосновывается подход к социальному партнерству как к одному из современных состояний (форм) трудовых отношений, которое продолжает изменять свое содержание под влиянием процессов модернизации производства. Рассматривается возможность оценки состояния трудовых отношений и соответствия участников трудового процесса требованиям, которые предъявляет модернизация технических основ производства. Приводится описание методики, позволяющей оценить включенность работающих в деятельность предприятия, а также состояние формирования социального партнерства.

Ключевые слова: трудовые отношения, социальное партнерство, приверженность, включенность, модернизация, постиндустриальный, информационный уклад, наемный труд, сотрудничество.

Вместо предисловия

В этой статье обсуждаются некоторые результаты анализа состояния социально-трудовой сферы последних лет, включающие наши соображения о современном состоянии трудовых отношений в экономически развитых странах и в промышленной сфере России; обоснование необходимости изменения содержания этих отношений, приведение

их в соответствии с требованиями предстоящей модернизации производства; и наконец, мнение ряда специалистов об условиях, которые могли бы способствовать реальному возникновению и развитию такой современной формы этих отношений, как социальное партнерство.

В работе над этой статьей мы обращались помимо литературных источников к материалам ряда собственных исследований, выполненных нами в период с 1995 по 2013 год на ряде предприятий обрабатывающей промышленности (Тукумцев 2001: 41–50; Бочаров, Тукумцев 2001: 154–158; Тукумцев 2008: 319–338; Бочаров 2010). Мы стремились найти аргументы, подтверждающие взаимную (пусть пока еще полностью и не осознанную) заинтересованность сторон трудовых отношений в гуманизации и демократизации действующих в этой сфере социальных институтов. Не меньшее внимание мы постарались уделить развенчанию надежд ряда правительственных и экономических организаций на возможность модернизации российского обрабатывающего производства исключительно и только с помощью обновления технологического оборудования и профессионального обучения персонала без изменения при этом содержания трудовых отношений и их социальных институтов. Нам представляется, что уже сегодня это не может расцениваться иначе как стратегическая ошибка. И мы постарались в своей статье усилить внимание к аргументам в пользу такого вывода.

Предприятия обрабатывающего промышленного производства выбраны нами в качестве объекта исследования неслучайно. Это крупнейший сектор промышленного производства и экономики страны, сосредоточивший в себе уникальный социальный капитал. По замыслу руководства страны его предстоящая модернизация должна позволить отечественной экономике «слезть с нефтяной иглы» и занять достойное место на мировом рынке (Волков 2011: 25). Здесь занято более 11 миллионов человек (Почукаева 2012: 154). Тем не менее, в отличие от предприятий добывающей промышленности, обрабатывающее производство, начиная с рыночных реформ и особенно после катастрофического кризиса 1998 года, продолжает испытывать серьезные трудности в своем развитии. Как по объему производства, так и по производительности труда оно только в 2013 году достигло того уровня, который имело в 1991 году (Ясин 2012: 729).

Предстоящая модернизация отечественного обрабатывающего производства, судя по мнению ученых и по убеждению государственных деятелей, не должна носить «догоняющего характера». Она должна быть ориентирована на опережение, на освоение инновационных

технологий и современной продукции. Инновационный путь развития рассматривается при этом и учеными, и политиками как основной, а может быть, и единственно возможный вариант прорыва России в круг стран, располагающих необходимым потенциалом для достижения своих социальных и экономических целей (May 2005: 7).

Модернизация промышленного производства предполагает в общепринятом варианте решение трех задач. Во-первых, это задача обновления технической основы производства. Отечественные предприятия еще в 1970-х годах резко снизили темпы обновления физически и морально устаревшего оборудования. В промышленных корпусах и сегодня еще можно встретить станки и другие агрегаты, которые были выпущены в годы довоенных пятилеток.

Вторая задача — овладение новыми современными производственными технологиями. Ее успешное решение требует существенного повышения квалификации персонала. При этом новое представление о высоком профессионализме предполагает не только владение практическими навыками и наличие опыта, но и достаточно высокий уровень общего образования и теоретической подготовки специалиста, готовность осваивать результаты научных разработок.

Третья задача имеет не меньшее значение, чем первые две. Она непосредственно связана с проблемами эффективности и реализации нового качественного уровня современного промышленного производства. Это задача кардинального изменения культуры труда и трудовых отношений, уход от конфронтации к сотрудничеству, формированию социального партнерства. В настоящее время в промышленно развитых странах, вступивших в эпоху постиндустриального производства, убедительно обоснована и практически доказана необходимость функционирования в сфере трудовых отношений принципиально новых, инновационных социальных институтов в системах управления персоналом, обеспечивающих стабильность работающих и их идентификацию с деятельностью предприятий, на которых они трудятся.

Наши данные о положении дел на отечественных предприятиях, к сожалению, дают основания констатировать, что подавляющая часть менеджеров и собственников отечественных предприятий относятся к решению этой задачи негативно: они побаиваются ослабления управленческой вертикали, отрицательных последствий демократизации, повышения инициативы работников в организации производства. У них нет понимания того, что формирование социального партнерства предполагает создание условий для необходимого в современ-

ных условиях появления на предприятиях работников нового типа: таких, которые небезразличны к результатам не только своего труда, но и к результатам работы предприятия, где они трудятся, а главное — которые являются добросовестными исполнителями и не нуждаются во внешнем контроле. А это становится определяющим социальным условием внедрения на предприятиях технологий постиндустриального, информационного поколения.

Решение каждой из перечисленных выше трех задач в равной степени необходимо для перехода отечественной промышленности к постиндустриальному укладу производства, для овладения новыми наукоемкими технологиями, обеспечивающими конкурентоспособность отечественной продукции на мировом рынке.

Но в данной статье мы сосредоточили свое внимание на состоянии решения последней, третьей задачи, касающейся проблем модернизации трудовых отношений. Мы попытались проследить процесс формирования социального партнерства на промышленных предприятиях экономически развитых стран и сопоставить ситуацию, которая сложилась на зарубежных промышленных предприятиях, с ситуацией, которую мы наблюдаем в отечественном производстве.

Феномен трудовых отношений (за рубежом их называют «индустриальные отношения» — industrial relations (Dunlop 1958; Flanders, Clegg 1960; Hyman 1975; Farnham, Pimlott 1983; Ferner, Hyman 1992; Kerr, Staudoha 1994; Hyman 1995)) известен мировой науке с незапамятных времен. Их состояние и развитие давно стали предметом анализа многих ученых мира, в том числе классиков экономических, политических и социальных наук. Что же касается социологов нашей страны, то их интерес к исследованиям в области трудовых отношений можно по времени обозначить лишь 90-ми годами минувшего столетия. Толчком к этому послужил переход страны к рыночной экономике и частной собственности на орудия и средства производства. С приходом рыночной экономики и частной собственности на орудия труда и производства вошли в нашу жизнь и трудовые отношения, известные миру с незапамятных времен.

Уточняя научное определение этих отношений, следует сказать, что речь идет об отношениях, которые «возникают в условиях рынка на предприятиях и в организациях между наемными работниками и работодателями (администрацией, которая ее представляет), включая отношения по поводу найма, вознаграждения за труд, его условий, форм и методов разрешения трудовых конфликтов» (Тукумцев 2006: 365).

Трудовая деятельность в СССР по формальным признакам была очень близка к наемному труду. Но закрепленная в Конституции «общенародная собственность на орудия и средства производства» не позволяла определить традиционных субъектов трудовых отношений. В подобной ситуации оказались в 1960-е годы и авторы классического исследования «Человек и его работа». Разделив еще на этапе создания программы исследования факторы, которые гипотетически могут влиять на отношение к труду, на факторы общесоциетальные и специфические, они пришли к выводу, что рассматривать в этом качестве общесоциетальные факторы не имеет смысла. В условиях советского государства они касались в равной мере всех членов общества. Трудовые отношения толковались в те советские годы как равноправное взаимодействие участников свободного труда (Здравомыслов 2008: 119).

Общепринятая в научном мире интерпретация трудовых (индустриальных) отношений как отношений работодателя и работника наемного труда, как уже было сказано, вошла в нашу социологическую повседневность только с 1990-х годов. Именно тогда это изменение поставило отечественную социологию труда перед необходимостью адаптироваться к новым социальным реалиям. И не только существенно изменить свой понятийный аппарат, что как раз было не самым тяжким делом. Более сложной оказалась другая задача. Появилась необходимость по-новому взглянуть на характер и содержание складывающейся под влиянием новых экономических и политических условий трудовой деятельности, оценить влияние классических трудовых отношений на мотивацию и поведение работника в сфере труда новой России. Необходимо было выяснить, в какой степени складывающиеся отношения и новое трудовое законодательство (появившееся, кстати, лишь через десять лет после перехода к рынку) отвечает, с одной стороны, интересам развития производства, а с другой — дает гарантии защиты трудовых прав и социального благополучия работников наемного труда. И возможно ли в сложившихся социальных условиях успешно осуществлять модернизацию промышленного производства, в которой оно столь остро нуждается. На поиск ответов на все эти и некоторые другие вопросы в последние два десятилетия были направлены усилия многих отечественных исследователей.

Первыми, кто в начале 1990-х годов подверг глубокому социологическому анализу ситуацию, которая под влиянием развивающегося рынка складывалась в промышленном производстве, были исследователи из действовавшего в то время Института международного рабо-

чего движения (ИМРД г. Москва), которых возглавлял Л.А. Гордон. Они впервые, после долгих лет советской цензуры, показали реальную социальную ситуацию в сфере промышленного труда. Показали, в частности, отсутствие в тот период каких-либо мер защиты трудовых прав работников. Они тщательно проанализировали состояние оплаты труда и показали сколь низок уровень жизни работников промышленности. Но в этих работах была показана не только ситуация с уровнем жизни, был выполнен первый анализ содержания складывающихся трудовых отношений и социальной политики российских работодателей (Гордон 1993).

Наряду с работами этой исследовательской группы немалую роль в получении знания о состоянии складывающихся в стране трудовых отношений сыграли исследования, проводимые в тот период при помощи и поддержке зарубежных научных учреждений. В частности, заслуживает упоминания работа специально созданного в тот период с помощью английских социологов Института сравнительных исследований трудовых отношений (ИСИТО). Научным руководителем группы была В.И. Кабалина. Можно также назвать исследования, выполненные в Санкт-Петербурге Е. А Шершневой (руководитель группы) (СПбГУ) и Ю. Фельдхофф (профессор университета Белефельд, ФРГ) (Шершнева, Фельдхофф 1999). Исследования были посвящены становлению в условиях рыночной экономики новых культурных норм в деятельности работников наемного труда.

Начиная с 1995 года группа исследователей Самарского госуниверситета и его НИИ «Социальные технологии» приступили к исследовательскому проекту «Мониторинг социально трудовой сферы» в Поволжском регионе. В задачу этого проекта входило выполнение ежегодных исследований состояния трудовых отношений в разных сферах трудовой деятельности Самарской области. Мониторинг продолжается до настоящего времени и служит основой как для научного анализа, так и для разработки практических мер, принимаемых правительством области. Полученные результаты исследований позволили подготовить и издать несколько сборников научных статей по проблемам трудовых отношений (например, Проблемы труда... 2007; Трудовые отношения... 2013).

В 2003 году группа исследователей ИСИ РАН и ряда периферийных центров под руководством В.А. Ядова и С.Г. Климовой осуществили совместный с канадскими коллегами совместный проект «Становление трудовых отношений в России». Изданная по результатам

исследования книга стала источником новых идей в области совершенствования как самих трудовых отношений, так и российского законодательства в сфере труда (Становление трудовых... 2004).

За годы, прошедшие со времени реформ, в работе по анализу становления новых трудовых отношений приняли участие значительное количество отечественных исследователей, преподавателей социологических факультетов и кафедр университетов. Ими была исследована широкая сфера труда и занятости в условиях новой для России рыночной экономики. Это нашло свое отражение в публикациях этого периода. Нам известен ряд статей И.М. Козиной (НИУ ВШЭ, г. Москва), анализирующих состояние трудовых конфликтов и работу профсоюзов. Проблемам профсоюзной деятельности и их роли в развитии социального партнерства посвящены публикации И.Б. Олимпиаевой (ЦНСИ, Санкт-Петербург). Профессор И.Л. Сизова (НИУ ВШЭ, Нижний Новгород) опубликовала ряд статей, обобщающих опыт анализа и формирования трудовой сферы в некоторых европейских государствах. Доцент Н.В. Авдошина (научный руководитель — НИИ «Социальные технологии», СамГУ, Самара) в своих статьях анализирует состояние профессиональной подготовки и стабильности рабочих кадров. Этот перечень мог бы быть существенно продолжен. Только по результатам работы конференции «Современное общество и труд» (Санкт-Петербург, СПбГУ) в 2013 году в сборник статей было включено 140 статей (Современное общество... 2014).

Тем не менее если по описанию ситуации в социально-трудовой сфере России в целом сделано немало, состояние анализа причин чрезвычайно медленных темпов формирования современного социального партнерства между сторонами трудовых отношений удовлетворить ни науку, ни практику не может. Ведь речь идет о формировании важнейшей социальной предпосылки модернизации отечественной обрабатывающей промышленности.

К истокам социального партнерства

Оценивая культуру трудовых отношений на промышленных предприятиях экономически развитых стран Европы и Америки и пытаясь проводить при этом какие-то параллели, нельзя не учитывать того, что там эти отношения формировались, в отличие от России, без каких-либо пауз, на протяжении столетий. Происходившие там революции имели буржуазный характер, оставляя в неприкосновенности

как наемный труд, так и частную собственность. Это обстоятельство не могло не проявиться в существенном отличии культуры трудовых отношений, функционирующих в этих странах, от сложившихся в начале 1990-х годов, практически в «правовом вакууме», норм и правил взаимодействия «труда и молодого капитала» в промышленности России. Нельзя не учитывать и того культурного наследия, которое наше общество получило в качестве исторического опыта, имея за плечами многовековое крепостное право, а затем еще и «царство» социалистической собственности продолжительностью в 70 лет.

В экономически развитых странах, в противоположность этому, развитие трудовых отношений, формирование культуры найма и методов организации наемного труда можно проследить на протяжении сотен лет. И все это время шло постепенное нарастание позитива в их состоянии. Работы известных ученых, включая социологов, дают, в частности, основания утверждать, что в XVIII–XIX веках состояние трудовых отношений было далеко не безоблачным. Оно очень редко устраивало как работников наемного труда, так и работодателей. Первые считали, что им недоплачивают за проделанную работу, а вторые считали, что их разоряет чрезмерно высокая цена труда и нерадивость работников. Поскольку производственная деятельность осуществлялась в то время в небольших мастерских и производственных организациях, разногласия в сфере найма сравнительно редко приобретали большие масштабы.

С момента появления крупных капиталистических мастерских (предприятий), что относится к началу XIX столетия, проявление неудовлетворенности работников наемного труда стало приобретать агрессивный характер и значительные масштабы. В ответ на это работодатели и поддерживающее их государство не видели иного выхода, как усиление репрессивных мер. Речь о каком-либо сотрудничестве и переговорах с работниками тогда не шла. Современный французский исследователь Р. Кастель, говоря о формировании модели наемного труда во Франции, утверждает, что еще в XVIII столетии «появление зародыша промышленного пролетариата сопровождалось новыми формами контроля и авторитарного руководства, которые продолжали усиливаться в XIX веке. Королевский указ от 1749 г. запрещал рабочим уходить от своего работодателя, не имея на руках “отпускного билета”, подписанного хозяином, а начиная с 1781 г. рабочий должен был иметь “книжку или тетрадь”, в которой за подписью представителя административных властей делалась запись, если рабочий покидал

место работы. Она должна была предъявляться при приеме на новую работу» (Кастель 2009: 177). При этом Р. Кастель подчеркивает, что такие меры принимались не только во Франции. Но все это не уменьшило социальной напряженности в трудовой сфере.

Во второй половине XIX столетия забастовки на предприятиях стали постоянным сопровождением социальной и политической жизни общества во всех промышленно развитых странах. Государственные власти, естественно, занимали позицию защиты интересов собственников производства. Такова была их историческая роль. И, не вдаваясь в причины конфликтов, жестоко подавляли попытки наемных работников противостоять работодателям. Преследовались и осуждались организаторы забастовок, профсоюзные лидеры. Запрет, включавший в себя уголовное преследование за профсоюзную деятельность и организацию трудовых конфликтов, просуществовал в Англии до 1824 года, во Франции — до 1864 года, в Германии — до 1869 года.

Но в конце XIX столетия в политике государственных властных структур стран, развивающих промышленное производство, начали происходить существенные изменения. Практика силового решения проблем в сфере трудовых отношений была признана неконструктивной. Этому способствовало появление на политической арене этих стран социал-демократических течений и политических партий.

С этого момента начинается поиск более гуманных средств достижения «классового мира». В качестве первого такого средства была признана необходимость институционализации трудовых отношений, регламентация взаимодействия сторон этих отношений с четким определением взаимных обязательств. Работодатели в законодательном порядке понуждались к заключению коллективных договоров с наемными работниками и с их профсоюзами. Первый в мировой практике закон о профсоюзах был принят в Англии в 1881 году (Кашанина, Кашанин 1997: 259). Российский правовед Л.С. Таль писал по этому поводу, что «признание легальности существования профессиональных союзов и их участия в установлении правовых условий внутри предприятия знаменовало начало новой эры в истории промышленного права. Патриархальный характер отношений между работодателем и рабочим бесповоротно исчезает» (Таль 1918: 9). Неисполнение обязательств, включенных в договор, можно было обжаловать в суде. А в самих коллективных договорах должна была оговариваться величина оплаты труда, состояние условий, режима работы и охраны труда.

Должен был оговариваться также порядок разрешения конфликтных ситуаций.

Но следует иметь в виду, что институт коллективных договоров не сразу был признан локальным законодательным актом. Первоначально коллективный договор рассматривался как «институт» не юридического, а социального характера. Как отмечает А.Е. Пашерстник, «законодательство и судебная практика капиталистических стран вплоть до конца Первой мировой войны, как правило, не признавали юридической силы коллективного договора. Требования рабочих, основанные на коллективном договоре, не обеспечивались даже формально судебной защитой» (Пашерстник 1951: 14). В свою очередь Р. Кастель, говоря о ситуации во Франции, пишет: «Только после принятия закона от 25 марта 1919 г., то есть после примирения благодаря “Сердечному Союзу” и участием рабочих в войне, понятие коллективного договора получило юридический статус. Отныне положения, предусмотренные коллективным договором, рассматривались в судебной практике как положения индивидуального трудового контракта» (Кастель 2009: 388).

Одновременно с распространением коллективно-договорной практики в промышленно развитых странах начало пересматриваться трудовое законодательство. Появились первые законы о наемном труде и его условиях. Так, в 1907 году был принят Датский гражданский кодекс, в 1911 году — Швейцарский кодекс обязанностей, в 1912 году — специальное законодательство в Норвегии, в 1918 году аналогичное законодательство принимается в Германии, в 1919 году — во Франции и т.д.

Именно в тот период были созданы новые механизмы в рамках конструкции социального института наемного труда, на которые был возложен контроль за действиями сторон трудовых отношений и соблюдение ими принятых на себя обязательств. Были определены меры судебного преследования в случае допущенных нарушений. Все это создало условия для перехода от хронической конфронтации между работниками и работодателями к первым шагам в сторону взаимной договоренности. С легкой руки нидерландских исследователей, супругов С. и Б. Вебб, новая форма трудовых отношений, и прежде всего заключение коллективных договоров, получила наименование «социальное партнерство» (Webb S., Webb B. 1902: 1; Вебб С., Вебб Б. 1923).

Несмотря на то что владельцы предприятий по вполне понятным причинам предпочитали заключение соглашения с работниками на индивидуальном, а не на коллективном уровне, они смирились

с новым порядком. К цивилизованным методам разрешения трудовых споров их побуждали возрастающие убытки от остановок производства в ходе трудовых конфликтов. Контроль над соблюдением коллективных договоров в большинстве случаев осуществляли профсоюзы. Там, где их не было, организацию процесса заключения коллективных договоров и контроль над их соблюдением осуществляли органы власти, государственные инспекции труда.

Между тем создание основ трудового законодательства далеко не везде и не всегда учитывало все нюансы трудовых отношений. И, в частности, постоянно возникали споры по поводу обоснованности обязательств работодателя и его требований к интенсификации труда. Сказывалось отсутствие научно обоснованных норм для подобных случаев. Поэтому государственные политики промышленно развитых стран в начале XX века продолжили поиск решения проблемы «трудовых конфронтаций». В 1919 году, сразу же после завершения Первой мировой войны, был сделан очередной шаг по пути укрепления сотрудничества сторон трудовых отношений. При Лиге наций была создана Международная организация труда (МОТ) (Мраморнова 2006: 138–140). Она была призвана осуществлять международный контроль над содержанием коллективных договоров, заключаемых на промышленных предприятиях стран участниц этой организации. МОТ обязана была добиваться того, чтобы предусмотренные коллективными договорами условия работы на предприятиях обеспечивали нормальную жизнь и успешную трудовую деятельность наемных работников. В ее обязанности входила разработка подходов к установлению размеров минимальной оплаты труда, условий и правил безопасной работы, продолжительности рабочего дня, юридических норм справедливого отношения к работникам и тому подобных нормативов. Создание такой организации было направлено на то, чтобы в странах — участниках МОТ действовали единые обоснованные требования к работодателям, гарантирующие благоприятные условия труда и жизни людей, работающих по найму. К определению таких норм были привлечены эксперты из авторитетных организаций мирового сообщества. Форму закона в каждой из стран — участниц МОТ эти нормы приобретали после их утверждения национальными парламентами. СССР также вступил в члены МОТ в 1926 году и начал платить членские взносы в эту международную организацию. Однако руководством Страны Советов принимались далеко не все рекомендации МОТ. Такая же тенденция характерна и для настоящего времени.

В течение ряда лет в странах Европы, Америки и ряда других континентов (всего членами МОТ в настоящее время являются 185 стран) был законодательно установлен обоснованный уровень государственных требований к условиям, охране и оплате труда. Это нередко приходило в противоречие с интересами работодателей. Но, как заметил в свое время по этому поводу А.Г. Здравомыслов, «экономически господствующий класс предпочитал уступки рабочему движению, оформленные с помощью законодательства и права, тем потрясениям и разрушениям, которые могли бы последовать в случае его неуступчивости, и пример которых демонстрировал опыт российской политической истории» (Здравомыслов 1996: 16).

XX столетие исследователи заслуженно называют веком научно-технического прогресса. Стремление повысить производительность и качество труда побуждало руководителей промышленного производства осуществлять техническое переоснащение предприятий, используя оборудование нового, индустриального уклада производства. Работа на новом оборудовании, массовое изготовление сложных устройств и приборов требовали серьезных изменений в уровне профессионализма и культуры работающих на предприятиях людей. Новые станки и установки в разы повысили производительность труда. Но низкое качество труда становилось массовым явлением. Дефицит ответственности за качество выполняемой работы со стороны участников производственного процесса первыми ощутили менеджеры промышленных стран Европы и Америки. Именно там впервые появилось оборудование, которое, с одной стороны, потребовало изменения отношения работника к процессу производства, а с другой — изменения отношения работодателя к самому работнику. Как в среде менеджмента, так и в научных кругах начались дискуссии по поводу поиска путей решения проблемы «человеческого фактора производства». И если до этого все силы государственных институтов и промышленного менеджмента были направлены на снижение социальной напряженности и установление именно с этой целью социального партнерства, то теперь этого оказалось недостаточно. Новому укладу производства необходима была новая мотивация труда, новое отношение участника производства к своей работе. Социальное партнерство должно было приобрести новые качества в интересах использования возможностей научно-технического прогресса.

В течение всей первой половины XX столетия шел пересмотр оценки роли человека в энергично развивающемся производстве.

Поскольку в этот период страны Европы были вовлечены в две мировые войны, большая часть исследований и разработок была выполнена на Американском континенте. О появлении новых тенденций в отношении к работникам наемного труда хорошо было сказано в то время Р. Уотерменом: «Было время, когда люди были “факторами производства”. Управление ими немного отличалось от управления машинами и капиталом. Теперь этого больше нет. И если когда-то подобный метод управления людьми и позволял повышать производительность труда, то сегодня он дает обратный эффект» (Уотермен 1988: 16).

К аналогичным выводам пришли исследователи и представители крупных промышленных фирм и компаний Европы, когда там были созданы условия для мирного развития производства. И тем не менее основные концепции изменения содержания трудовых отношений, удовлетворяющие интересам каждой из сторон этих отношений и способствующие развитию индустриального производства, были разработаны учеными и менеджерами США. В качестве примера можно назвать, например, такие научные проекты, как Хотторнский эксперимент профессора Чикагского университета Э. Мейо и его «концепцию человеческих отношений» (Романов 2006: 391–392). Можно вспомнить создателя теории современной мотивации трудовой деятельности А.Г. Маслоу и его труд «Мотивация и личность» (Маслоу 2013). Эти и ряд других научных открытий дали возможность лидерам промышленного менеджмента использовать в своих социальных технологиях широкую гамму социальных и психологических потребностей работника наемного труда, удовлетворение которых в процессе производственной деятельности создавало высокий уровень мотивации. С другой стороны, была обоснована необходимость отказаться от отношения к наемному работнику как к безгласному неодушевленному элементу производственного процесса и признать его право на уважительное отношение, на возможность высказывать свое мнение по поводу условий труда и деятельности менеджмента, на проявление инициативы и креативности.

Выработанные на этом этапе идеи постижения «человеческого фактора» позволили подойти к решению, казалось бы, неразрешимой задаче: заинтересовать работника наемного труда в повышении качества своего труда и проявление инициативы на предприятии, которое принадлежит предпринимателю. На этом этапе развития промышленного производства социальное партнерство, утвердившееся в странах с развитой экономикой, приобретает еще одну форму своего проявления, которое можно было назвать «гуманизация трудовых отношений».

Современное развитие содержания социального партнерства

Во второй половине XX столетия развитие промышленного производства и его инфраструктуры приобрело характер научно-технической революции. Новые технологии, новые материалы, автоматизация и роботизация производственных процессов следовали непрерывным потоком вслед за новыми научными разработками и открытиями. Наука стала силой, непрерывно революционирующей технику. Все это вновь кардинальным образом изменило требования, которые предъявлялись к производственному персоналу. Те самые требования, которые, казалось бы, еще совсем недавно устраивали производственно-технологический процесс. Новые требования касались не столько повышения уровня знаний и профессионализма работающих в производстве людей, их контактности и добродушия. Это были, прежде всего, требования к их качествам морально-нравственного порядка. Речь шла о таких свойствах, как добросовестность, чувство ответственности, искренность, фирменный патриотизм, активность и т.п.

Связано это было, прежде всего, с тем, что внедрение технологий и оборудования нового четвертого-пятого поколения сопровождалось, как правило, сокращением возможности внешнего, неразрушающего контроля над действиями работников, которые обслуживали конкретный участок производственного процесса (Романов 2000). Любая ошибка, допущенная ими в работе (случайное отклонение от заданного алгоритма или откровенная небрежность), могла быть обнаружена в этих условиях лишь на заключительной фазе производства, а в отдельных случаях только на стадии использования продукта (т.е. у потребителя).

Неустраняемая, на первый взгляд, ситуация была в те годы названа «кризисом человеческой активности». Внесенные в первой половине XX столетия изменения в содержании трудовых отношений и практику мотивации труда оказались недостаточными для того, чтобы сформировать такое поведение персонала, которое соответствовало бы требованиям нового этапа модернизации производства. Фирмы и иные производственные организации, использующие новые технологические процессы, начали нести убытки от нештатных ситуаций с проданными заказчикам некачественными изделиями. Это, кстати, коснулось и новых космических аппаратов, нередко терпевших отказы из-за допущенной небрежности или нарушений технологических требований в процессе обработки и сборки. Все это стало подтверждением того, что созданные в первой половине XX столетия системы

взаимодействия работодателей с работниками наемного труда, основанные только на договорных обязательствах, сотрудничестве сторон и взаимоуважении, уже не гарантировали высокого качества, когда в работе начали использоваться технологии новой постиндустриальной эпохи.

Для многих руководителей мировых компаний это было неожиданностью. Рожденные научно-техническим прогрессом технологии предъявили новые и достаточно жесткие требования к людям, которым предстояло с ними работать. Причина заключалась в том, что социальное партнерство в рамках коллективно-договорной практики и «человеческих отношений», в которых оно было сформировано в первой половине XX столетия, не устраняло влияние главного «родового» порока наемного труда — отчуждения работника от своего труда, а точнее, от проявлений этого отчуждения в его деятельности. Новые отношения с работодателем усиливали мотивацию к труду, способствовали интенсификации в работе, но не устраняли безразличия участника производственного процесса к результатам работы предприятия, на котором он трудится.

В исторически короткие сроки пути решения этой новой проблемы были найдены. Они заложили основу дальнейшего развития идей социального партнерства. В основу этих дополнений была заложена концепция, опирающаяся на использование элементов демократизации и партисипативных методов управления (Авдошина, Тукумцев 1994: 80–85; Авдошина 2001: 53–60). Это были меры, с помощью которых удалось в короткий срок сформировать у значительной части работников заинтересованное отношение к успеху предприятия, к его деятельности. Прежде всего, были рекомендованы и использованы различные варианты информационных технологий, которые поддерживали осведомленность персонала как о текущей работе предприятия, так и о его целях и задачах. Но основное внимание было уделено реализации идей привлечения работников наемного труда к участию в управлении производственным процессом, к сотрудничеству в сфере организации труда. Это была рациональная, социально оправданная и не нарушающая принципы менеджмента демократизация управления. Осуществлялось делегирование ряда полномочий в сфере организации и управления производством специально созданным органам, в которые входили работники наемного труда, создавались условия для диалога вокруг преодоления недостатков в организации производства. В середине XX века об этом рассуждал Дж. Коул, позднее

об этом писал А. Горц (Горц 1990: 15–16). Речь шла о таких функциях, как участие в обсуждении деятельности фирмы на уровне ее отдельных подразделений; участие рядовых работников в различных производственных комиссиях; организация регулярных встреч с первым руководителем фирмы; участие персонала в рационализации, в разработке предложений по улучшению работы предприятия, широкое использование соревновательной мотивации.

Такое сотрудничество с персоналом не входило в противоречие с принципами социального партнерства и стало очередным этапом его дальнейшего развития. Произошло формирование новых качеств деятельности персонала, отражающее изменение отношения работников к предприятию, на котором они работают. Исследователи стали давать этому новому качеству работников свои наименования. В зарубежных исследованиях появились понятия «преданность предприятию», «идентификация с предприятием» (Рольф Ван Дик 2006; Майтленд 2003). В отечественной социологии для характеристики подобного поведения в исследованиях использовались термины «включенность в организацию» (Лапин, Коржева, Наумова 1975), «причастность к организации», «вовлеченность в деятельность предприятия», «лояльность к организации» (Доминак 2003: 107–111; Останина 2010: 220–228).

По своей сути такой путь изменения отношения наемных работников к своему труду носит инновационный характер. Ведь исторически сложилось так, что труд, совершаемый по найму, за деньги во все времена и во всех случаях сопровождался, да сопровождается и сейчас, естественным отчуждением человека и от того, что он делает, и от результатов, которые получены в результате его труда, и от своей собственной деятельности в процессе работы. Как отмечал еще К. Маркс, «деятельность рабочего не есть его самодеятельность, она принадлежит другому, она есть утрата рабочим самого себя» (Маркс, Энгельс, 1956: 563). Не изменилась сущность отчуждения, по мнению многих исследователей, и в наше время. Р. Кастель так характеризует смысл выражения «отчужденный труд»: «работать на другого, а не на себя, оставлять результаты своего труда кому-то чужому, кто будет их потреблять и продавать» (Кастель 2009: 416). В рассматриваемой нами ситуации ученые и специалисты менеджмента, не имея возможности устранить отчуждение как объективный фактор поведения наемного работника и его отношения к предприятию, сделали все, чтобы максимальным образом нейтрализовать это влияние на поведение участника производства.

Здесь можно вспомнить о том, что в советский период ссылка на отчуждение труда, когда собственность на орудия труда по конституции считалась общенародной, никогда не использовалась. Хотя было очевидным, что ни один работник не рассматривал эти орудия труда своими. Такие качества, как небрежность, недобросовестность, безразличие к работе и ее результатам, обычно относили к огрехам воспитания того или иного человека. Разумеется, и в современных условиях воспитание может сказаться на трудовом поведении. Но социальная основа подобного поведения и отношения формируется на протяжении всей истории человечества под влиянием отчуждения труда: когда ни орудия труда, ни результат труда человеку не принадлежат и глубоко ему безразличны, как и само предприятие, на котором он работает. Понятным ему результатом труда является лишь полученный им заработок. Даже не имея претензий к своему месту работы и будучи довольным им, работник тем не менее продолжал считать, что судьба и результаты работы этого предприятия его не касаются.

Промышленным фирмам и компаниям экономически развитых стран мира совместно с представителями науки удалось определить новый ориентир дальнейшего развития трудовых отношений, и это позволило существенно снизить социальные издержки отчуждения труда. Можно утверждать, что им удалось добиться того, чтобы работник наемного труда рассматривал предприятие не только как достойное место своей работы, но и был глубоко заинтересован в его успехе, представлял себе цели и задачи, к которым стремится это предприятие, знал о проблемах, которые необходимо решить, чтобы обеспечить достижение этих целей, и имел реальную возможность внести свой вклад в их решение (Рольф Ван Дик 2006).

Проводимые в последние годы исследования говорят о том, что если рассматривать формирование того высшего уровня социального партнерства, при котором работник становится идентифицированным с деятельностью предприятия, с позиций работающих, то можно обнаружить, что они, оказывается, также заинтересованы в этом. Значительная часть персонала любого предприятия обладает креативным потенциалом и испытывает чувство удовлетворения, если может его реализовать. Для многих работников предприятие, где они трудятся, является местом постоянной работы и профессионального роста, отвечающего их интересам, и его судьба им небезразлична. Для какой-то части тружеников работа именно на этом предприятии или по этой специальности является предметом их профессиональной гордости.

Они внимательно следят за успехами предприятия, беспокоясь о своем будущем, оценивая надежность организации работы своего предприятия и его руководства. Все это является той объективной основой, которая создает почву для готовности работника наемного труда сотрудничать с работодателем и предпосылки для идентификации с деятельностью предприятия, на котором он работает (Великобритания... 2010: 118–123).

В новом тысячелетии в странах с развитой экономикой проблема идентификации персонала, судя по публикациям, решается достаточно успешно. Зарубежные промышленные фирмы и компании, продолжая движение по пути развития социального партнерства, внесли в свои программы управления трудовыми отношениями ряд элементов, существенно их демократизирующих.

Развитие партисипации, то есть привлечения работающих к участию в управленческой деятельности, рассматривается теперь как стратегическое направление деятельности администрации предприятий, способствующее идентификации персонала с фирмами или компаниями, где они работают. Причем это имеет место даже в транснациональных компаниях. Расширяется круг работников, привлекаемых к решению управленческих задач на добровольных началах: от создания рабочих комиссий в подразделениях до включения представителей персонала в состав совета фирмы, компании. Существенно расширен объем информирования работников производственных подразделений о работе предприятия и его задачах. Созданы условия для регулярного общения работающих с первыми руководителями фирмы. В некоторых странах (например, в Германии и Франции) образованы рабочие советы, на обсуждение которых выносятся проблемы работы подразделений, предприятия и многое другое (Сердюк 2003: 23–41; Хоффер 1993: 99–122). Но подобное благополучие не исключает возникновения трудовых конфликтов. И прежде всего из-за разногласий в области оплаты труда и некоторых проблем социальной защиты. Возникающие остановки производства наносят большой ущерб фирмам. Но они уже не могут изменить ту культуру трудовых отношений, которая сформировалась на этих фирмах, и продолжает обеспечивать высочайшие показатели качества труда.

Необходимо еще раз подчеркнуть, что произошедшие в конце XX столетия изменения в состоянии трудовых отношений не представляют собой какой-то отдельный эпизод в совершенствовании производства. Это еще один, очередной этап совершенствования

социального партнерства. Когда рассматривался первый, начальный этап социального партнерства, мы говорили о том, что он соответствует периоду, когда началось заключение коллективных договоров между работодателем и работниками наемного труда, когда были выработаны порядок обоснования содержания этих договоров и система контроля за их выполнением. Этот этап соответствовал развитию отношений сотрудничества, взаимопонимания и взаимоуважения сторон. Возможно, что он может быть назван как «этап формирования коллективно-договорных отношений».

Второй этап развития социального партнерства предъявил более жесткие требования к менеджерам в части отношения к работникам наемного труда. Он соответствовал появлению новой, социальной мотивации труда, существенно изменив обстановку на предприятиях. Он может быть назван «этапом гуманизации труда».

Третий этап, относящийся к появлению производства, знаменующего собой торжество научно-технического прогресса, предполагал проведение коренных инновационных изменений в трудовых отношениях. Он потребовал от работодателя создать условия для включенности персонала в деятельность предприятия и его реального соучастия в управлении производственной деятельностью. Новый этап потребовал от работодателя создать условия для соучастия работников наемного труда в развитии производства, чтобы они могли внести свой вклад в совершенствование работы своего предприятия, гарантирующее его развитие и создание условий для улучшения условий труда и жизни. Этот этап может быть назван «этапом идентификации персонала с деятельностью предприятия».

Не в меньшей степени, чем руководство предприятий и работающий там персонал, в совершенствовании социального партнерства заинтересованы и правительственные органы экономически развитых стран. Поэтому деятельность по развитию этих новых трудовых отношений постоянно и тщательно ими контролируется. В ЕЭС, например, для контроля привлечены исследовательские организации, которые осуществляют выборочную проверку отношения персонала к своему месту работы. В этой проверке используются два показателя: «преданность организации» и «идентификация с организацией» (Лютенс 1999: 5–9). Причем эти показатели рассматриваются не просто как оценка поведения участников производства. Они, прежде всего, характеризуют степень развития социального партнерства, состояние

сотрудничества сторон трудовых отношений, осуществление ими требований трудового законодательства.

Показатель «преданность организации» характеризует степень стабильности работника на данном предприятии. Что касается показателя «идентификация с деятельностью организации», то он характеризует отношение работников к целям и задачам организации, в которой они трудятся, а также готовность содействовать их реализации. Это более высокий уровень интеграции с организацией и более высокий уровень надежд работодателя на качество труда и ответственное отношение к результатам работы предприятия. Будучи идентифицированными, «люди готовы пройти лишнюю милю за своим работодателем, когда люди беспокоятся о будущем своей компании, когда люди готовы, желают и способны прилагать максимум усилий, использовать максимум интеллектуальных возможностей и максимум креативности в своей работе на благо организации в целом» (Майтленд 2003: 111). Хранители устойчивости европейской экономики справедливо считают, что небрежное отношение к использованию трудовых ресурсов, пассивность в использовании прогрессивных методов повышения качества труда наносит ущерб экономической политике всего содружества в целом. И к тем, кого уличают в этой небрежности, применяются внутрисоюзные санкции. С помощью полученных данных дается оценка вклада промышленности каждой из стран Содружества в повышение качества труда и конкурентоспособности продукции, выпускаемой на их территории. На основе этой оценки делаются экономические выводы (Майтленд 2003: 113).

Судя по сообщениям в научных изданиях, исследователи и менеджеры в экономически развитых странах Европы и Америки продолжают совершенствовать контроль над дальнейшим развитием социального партнерства, перенося на общегосударственный уровень решение все большего объема социальных проблем производства. Они не прекращают работу по созданию новых социальных технологий и практик совершенствования механизмов социального партнерства.

Сегодня в странах развитой экономики создана не только общая концепция и система методов, направленных на формирование таких качеств, как «преданность» и «идентификация». И не только совершенствуются средства контроля над состоянием этих характеристик, но и осуществляется сам контроль. Систематическая работа в этом направлении в режиме мониторинга ведется, в частности, в странах ЕС. Хранители европейской экономики справедливо считают, что

небрежное отношение к использованию трудовых ресурсов, пассивность в использовании прогрессивных методов повышения качества труда наносят ущерб экономической политике всего содружества в целом. И к тем, кого уличают в этой небрежности, применяют внутрисоюзные санкции.

В практике Еврокомиссии, контролирующей осуществление мер по повышению качества труда в промышленности европейских стран, для оценки отношения персонала к своему предприятию используются две методики. Первая методика (она была создана еще на этапе функционирования преимущественно индустриального производства) предназначена для оценки преданности работников своей организации. Суть ее в том, чтобы определить, какая часть работников может быть оценена как стабильная. Это определяется на основе двух вопросов. Первый выясняет, кто намерен продолжать работу на данном предприятии, а второй — кто готов рекомендовать своим близким и знакомым трудоустроиться на нем. По сути, речь идет о стабильности персонала, степени его адаптации к условиям и правилам, действующим в фирме, к ее организационной культуре.

Вторая, более поздняя методика, предназначена для выяснения доли работников, идентифицированных с целями и задачами своей организации, фирмы или компании и готовых участвовать в решении ее проблем.

Специализированная организация International Survey Research (ISR) проводит на их основе регулярные исследования на предприятиях стран — членов Европейского союза и публикует результаты замеров по каждой стране. С помощью полученных данных дается оценка вклада промышленности каждой из стран содружества в повышение качества труда и конкурентоспособности продукции, выпускаемой на их территории. На основе этой оценки делаются экономические выводы.

Оценка комиссией ЕЭС состояния идентификации работников промышленных предприятий с деятельностью предприятий, на которых они работают, и преданности им выполняется ежегодно. В нашем распоряжении оказались данные за 2002 год.

Доля респондентов стран Евросоюза, отнесенных исследователями по результатам опроса к числу преданных предприятию, на котором они работают, и идентифицированных с предприятием по всем странам ЕЭС в целом (в процентах) за 2002 год:

Доля работников, преданных организации	70,0
Доля работников, идентифицированных с организацией. . .	51,0

В пояснениях к цифрам говорится, что отдельные страны имеют отклонения от средней величины. Так, например, уровень преданности колеблется следующим образом. В Норвегии, Дании, Австрии и Испании отмечен наивысший уровень преданности работников своим фирмам — 76%, самый низкий в Ирландии — 55%, Великобритании — 59%, Польше — 66%.

Подводя итог анализу изменения содержания трудовых отношений в экономически развитых странах Европы и Америки, создавших социальные предпосылки для стремительного промышленного развития в XX столетии, мы можем констатировать, что им удалось сформировать в этой сфере весьма прогрессивную модель социального партнерства. В рамках партнерства реализуются такие концепции взаимодействия сторон, как сотрудничество и гуманизация отношений, демократизация управления работой предприятий и фирм, идентификация персонала с целями и задачами этих организаций.

Судя по сообщениям в научных изданиях, исследователи и менеджеры экономически развитых странах Европы и Америки продолжают совершенствовать контроль над дальнейшим развитием социального партнерства, перенося на себя с общегосударственного уровня решение все большего объема социальных проблем. Они не прекращают работу по созданию новых социальных технологий и практик совершенствования механизмов социального партнерства, потому что, судя по достигнутым успехам, только двигаясь в этом направлении можно открыть новые возможности для развития технического и экономического прогресса в промышленном производстве.

Возможности оценки состояния социального партнерства

В предыдущем разделе рассматривались усилия ученых и менеджмента экономически развитых стран по созданию условий для функционирования постиндустриальной модели социального партнерства, открывающей дорогу успешному освоению технологий и оборудованию нового технологического поколения. Значительная часть работников наемного труда в этих странах представляет собой в настоящее время участников производства нового типа, которые идентифицированы с целями и задачами предприятий, на которых они работали.

В большинстве своем они способствуют их успехам и готовы оказать им поддержку, когда в этом будет возникать необходимость.

Советские социологи в те, еще советские годы, когда за рубежом шло формирование социального партнерства, имели об этих поисках и достижениях очень ограниченное представление. До конца 80-х годов прошлого века доступ к иностранной социологической литературе большей части исследователей, особенно периферийных, по идеологическим соображениям был «сурово ограничен». В стране отсутствовало социологическое образование. Доступ к информации о современном научном управлении был закрыт. Правда, в конце 1980-х годов руководство ряда предприятий страны предприняло шаги для изменения ситуации в области мотивирования активного поведения персонала. Но это были лишь отдельные опыты. Вызывающий тревогу низкий уровень качества и производительности труда (по сравнению с ситуацией за рубежом) на официальном уровне объяснялся низким уровнем сознательности отдельных недобросовестных работников. Для повышения этой сознательности инициировались меры по усилению «идеологической работы в массах», различных форм трудового соревнования, поощрения передовиков, политического просвещения и т.п.

Если же говорить о работах социологов в эти годы, то мы обнаружили первое упоминание в отечественной социологической литературе требований, которое предъявляет современное производство к работникам промышленности, о необходимости формирования у них новых качеств для овладения достижениями научно-технического прогресса еще в 1975 году. Об этом писали в вышедшей тогда книге «Теория и практика социального планирования» Н.И. Лапин и Н.Ф. Наумова. Написанная ими глава посвящена обоснованию необходимости формирования работника нового типа, необходимого производству в условиях современного этапа освоения достижений научно-технического прогресса. Опираясь на достижения американских и европейских исследователей, авторы заявляли о том, что определяющей характеристикой такого работника должна была стать его идентификация с целями и задачами предприятия, на котором он работает. Эти цели должны стать значимыми для него. Чтобы соответствовать новым требованиям, участник производства должен быть заинтересован в успешной деятельности предприятия и проявлять инициативу для содействия этому успеху. В той книге авторы ограничились очень сжатым изложением значения этого нового качества, не раскрывая способов его формирования и оценки. Само же качество

работника они назвали «включенностью в деятельность предприятия». К сожалению, в те годы это была единственная конкретная информация о социальных преобразованиях в управлении людьми на производстве, которые приобрели за рубежом глобальный характер.

Исследовательский коллектив, к которому мы имеем непосредственное отношение, имел в те годы статус социологической лаборатории Самарского государственного университета. Начиная с 1970-х годов, здесь настойчиво занимались проблемами трудовой сферы (с 1988 г. на основе этой лаборатории были созданы НИИ «Социальные технологии» и социологический факультет Самарского государственного университета). К идеям по поводу изменения требований участников производства в новых условиях технических преобразований здесь отнеслись достаточно серьезно. Начался поиск информации об инновационных изменениях в области трудовых отношений и мотивации труда на предприятиях. Собранные по крупницам сведения были приняты на вооружение и начали использоваться в наших исследованиях, выполняемых в те годы на только что вступившем в строй «АвтоВАЗе» (г. Тольятти). Во второй половине 1980-х годов, благодаря перестройке, нам стали доступны более полные данные об исследованиях, выполняемых в области перестройки трудовых отношений за рубежом. Появилась возможность познакомиться с исследованиями, выполняемыми в странах Европы. Мы получили возможность совершенствовать наш инструмент и методы оценки уровня идентификации (в нашем варианте — вовлеченности) и преданности (в нашем варианте — приверженности) (Тукумцев 2005: 250–261). Начиная с 1995 года методика оценки включенности работников в деятельность организации стала одним из инструментов исследовательского проекта «Мониторинг социально-трудовой сферы Поволжского региона». Исследования в рамках мониторинга выполняются с 1995 года по настоящее время сотрудниками НИИ «Социальные технологии» СамГУ (научный руководитель — доцент Н. В. Авдошина).

В качестве методической разработки описание этой методики было опубликовано в 2011 году в материалах V научно-практической конференции «Социологические методы в современной исследовательской практике» (г. Москва, 22 февраля 2011 г.). Конференция была посвящена памяти первого декана факультета социологии НИУ ВШЭ А. О. Крыштановского (Тукумцев, Бочаров 2011: 124–129).

Мы исходили из того, что уровень включенности персонала в деятельность предприятия должен рассматриваться, с одной стороны,

как индикатор готовности персонала предприятия к работе в условиях нового постиндустриального уклада производства, а с другой стороны, доля работников наемного труда, включенных в деятельность предприятия, на котором они работают, может рассматриваться и как результат восприятия работниками сформированных на предприятии отношений социального партнерства, как оценка степени соответствия трудовых отношений требованиям модернизации производства.

Несмотря на то что используемая нами методика в современном виде практически идентична методике комиссии ЕЭС и мы не можем претендовать на авторство (мы начали использовать эту методику в начале 1980-х, не имея возможности ее увидеть и зная лишь основные задачи, которые она призвана решать), мы сочли полезным включить описание ряда основных ее положений в текст данной статьи. Мы рассчитываем на то, что знакомство с этой разработкой в нашей интерпретации, с одной стороны, сделает ее использование более доступным, а с другой — подтолкнет читателей к поиску других, более совершенных вариантов и направлений оценки состояния социального партнерства, создаст предпосылки для дискуссий по этому поводу.

Оценка включенности персонала в деятельность предприятия

Обращаясь к причинам, которые вызвали к жизни новые показатели оценки отношения работников наемного труда к предприятию, где протекает их трудовая деятельность, мы еще раз напомним о том, что по мере все большего насыщения промышленного производства достижениями научно-технического прогресса все больше меняются требования к людям, которые в нем заняты. Причем на современном этапе речь идет не только (и не столько) о необходимости повышения уровня их профессионализма. В условиях появления высокотехнологичной техники особое значение приобретает их отношение не только к закрепленному за ними рабочему месту, но и прежде всего к предприятию, на котором они трудятся, к результатам его деятельности.

Главным образом это связано с тем, что по мере изменения технологического уклада производства и внедрения новых наукоемких технологий, наряду с немалым числом получаемых при этом позитивных производственных результатов, происходит достаточно рискованное сокращение возможности внешнего, неразрушающего контроля над деятельностью непосредственного исполнителя, обслуживающего тот или иной агрегат или установку. Допущенное при этом наруше-

ние технологии (отклонения от заданного алгоритма или откровенное упущение) может быть обнаружено лишь на заключительной фазе производства, а иногда только на стадии потребления произведенной продукции. В результате этого предприятие оказывается заложником состояния отношения рядовых исполнителей к своему месту работы, состояния их заинтересованности в успехе всего производства в целом и чувства личной ответственности за судьбу выпускаемой продукции.

Как мы уже отмечали выше, новые качества работника получили в разных странах разное наименование. Появились понятия «преданность», «идентификация», «вовлеченность» в деятельность предприятия. В отечественной социологии для характеристики такого поведения, вспоминая работу Н. И. Лапина и Н. Ф. Наумовой, стал использоваться термин «включенность в организацию», а также его составляющие: «приверженность» и «вовлеченность».

Включенность в организацию в социологическом словаре получила определение характеристики степени субъективной предрасположенности индивида рассматривать проблемы организации, в которой он трудится, как лично значимые для него (Тукумцев 2006: 31–32). Чем в большей степени человек воспринимает как значимые лично для него задачи и проблемы предприятия, на котором он трудится, тем выше его готовность и способность поддерживать цели, стоящие перед предприятием, на котором он работает, способствовать его успеху.

В настоящей статье мы сочли полезным, насколько возможно кратко, познакомить читателей с содержанием используемой нами методики. Тем из них, для кого методические материалы не представляют интереса, мы рекомендуем перейти сразу к пятому разделу статьи.

Итак, в используемой нами методике оценка включенности в деятельность предприятия формируется с помощью двух составляющих.

Это, во-первых, «приверженность» работе именно на данном предприятии. Слово «приверженный» в толковании Словаря русского языка С. И. Ожегова означает «преданный кому-либо или чему-либо; сторонник кого-либо, чего-либо» (Ожегов 1953: 527). Определяя степень «приверженности работе на предприятии», мы в процессе опроса выясняем две составляющих этой характеристики. Прежде всего, отсутствие намерения сменить место работы. Но при этом выясняется не просто отсутствие у респондента желания покинуть предприятие, но и наличие у него достаточно серьезных аргументов, чтобы остаться. Для этого используется вопрос: рекомендовал бы он своим родным и близким трудоустроиться на предприятие, где сейчас работает.

Сочетание ответов на эти два вопроса позволяет получить достаточно надежный ответ о действительной приверженности работника данному предприятию, исключая вариант, когда в данной местности просто негде больше трудоустроиться.

И вторая составляющая — «вовлеченность» в решение важнейших задач предприятия, когда работник рассматривает эти задачи как значимые для себя и проявляет готовность способствовать их достижению и решению. Для этого работник, безусловно, должен быть информирован о ситуации на предприятии, о его планах и важнейших задачах.

На основе сочетания полученных данных появляется возможность определить долю работников, «включенных в деятельность своего предприятия». Ниже более подробно приводится методика этого анализа.

Определение степени приверженности респондентов работе на своем предприятии

Как уже было сказано, оценка приверженности респондента работе на предприятии складывается из двух компонентов: это стабильность респондента, то есть его намерение не покинуть предприятие (а), и его готовность рекомендовать трудоустроиться на этом предприятии своим друзьям и близким (б).

Состояние первого компонента оценивается с помощью двух вопросов, задаваемых в процессе представительного опроса. Первый вопрос выясняет наличие у респондента намерения сменить свое место работы: *«Хотели бы Вы сменить место работы?»*

Варианты ответов:

- 1. Да, хотел/а бы.*
- 2. Нет, не хотел/а бы.*
- 3. Затрудняюсь ответить.*

Следует учитывать, что не все респонденты, высказавшие желание сменить рабочее место, намерены покинуть предприятие. Какая-то часть из них может преследовать другую цель. Например, сменить характер, условия труда, перейти на рабочее место с более высокой квалификацией, но в пределах своего предприятия. Для того чтобы выяснить, какова доля таких респондентов, в опросный лист или путеводитель интервью включается второй, уточняющий вопрос: *«Если на предыдущий ответ Вы ответили утвердительно, то предполагаете ли Вы при этом...»*

Варианты ответов:

1. *Сменить рабочее место (цех, отдел) внутри предприятия.*
2. *Сменить предприятие или место жительства (переехать в другой населенный пункт).*
3. *Еще не решил/а, куда уйти.*

Полученные ответы дают возможность определить долю тех респондентов, которые по каким-либо причинам не удовлетворены работой на своем предприятии и намерены его покинуть. Это те, кто отметил вариант ответа 2. Такая готовность к увольнению по собственному желанию рассматривается в исследованиях как потенциальная текучесть. Тех, кто дает ответ «Еще не решил/а, куда перейти» (ответ 3) также относят к этой группе. Негативный характер потенциальной текучести заключается в том, что человек, решивший покинуть предприятие, теряет в той или иной степени интерес к своей нынешней работе и не связывает с ней свое будущее. Он/а не только является пассивным исполнителем, но может стать также и невольным побудителем негативного отношения к предприятию у работающих рядом коллег.

Группа работников, не намеренных увольняться с предприятия, составляет стабильную часть персонала. При оценке состояния «приверженности» исследователя интересует именно эта доля стабильных работников.

Второй компонент приверженности своему месту работы — это готовность респондента рекомендовать своим знакомым и близким людям трудоустройство на предприятии, на котором он работает. При этом может быть использован такой вариант вопроса и ответов на него: *«Если бы друзья или знакомые обратились к Вам за советом по трудоустройству, Вы рекомендовали бы им устроиться на работу на Ваше предприятие?»*

Варианты ответов:

1. *Да, порекомендовал/а бы.*
2. *Нет, не порекомендовал/а бы.*
3. *Трудно сказать.*

Анализируя полученные ответы, исследователь исходит из того, что респондент только в том случае станет рекомендовать трудоустройство на предприятии своим родным и близким, если он/а считает, что условия работы на нем как минимум соответствуют общепринятым

нормам. (Чтобы ему не было стыдно в дальнейшем за свою рекомендацию.) И это становится вторым аргументом приверженности работе на предприятии.

Завершающей операцией оценки уровня приверженности своему месту работы является сопоставление данных о стабильности и готовности рекомендовать свое предприятие для трудоустройства своим близким. К категории «приверженных к работе на своем предприятии» могут быть отнесены только те, кто одновременно относится и к группе стабильных работников, и к группе тех, кто проявляет готовность рекомендовать предприятие, на котором трудится, для трудоустройства своим близким. Выяснение их доли в общем числе респондентов является первым шагом к получению итоговой характеристики — «включенность в деятельность предприятия».

Определение уровня вовлеченности респондентов в деятельность своего предприятия

Вовлеченность в деятельность предприятия является второй частью комплексной характеристики работника, которую мы называем «включенность в деятельность предприятия». Характеристика «вовлеченность» означает, что работник не рассматривает предприятие, на котором работает, как нечто для него постороннее и безразличное. Он воспринимает цели и задачи предприятия как значимые для него лично. Он заинтересован, чтобы дела на предприятии шли хорошо. В практике правительства ЕЭС эта характеристика носит наименование «идентификация с целями и задачами предприятия». Такой работник может связывать свое будущее с работой на этом предприятии. Как и дирекция, он может быть заинтересован в отсутствии простоев и рецессии (сокращения персонала). Ему может импонировать известность предприятия, фирмы, где он работает, высокая оценка потребителями качества производимой здесь продукции, масштабы целей по постоянному улучшению процесса производства. Наконец, он может считать, что это достойное место работы, где признаются его заслуги, где он может стать профессионалом высокого класса. И он готов приложить свои личные усилия для содействия этому, даже если это конкретно в данный момент и не сулит ему материальной выгоды.

Степень вовлеченности работников в деятельность предприятия, в процесс решения его актуальных задач оценивается в исследовании на основе их ответов в процессе опроса на такие вопросы:

Известны ли работнику конкретные задачи предприятия на ближайшее будущее?

Имеет ли для него значение: будут решены эти задачи или нет?

Готов ли работник проявить инициативу и способствовать успешному решению этих задач?

Первый вопрос направлен на выяснение общей информированности работников о задачах своей организации на ближайшее будущее. Он может быть сформулирован следующим образом: *«Известно ли Вам, какие основные задачи должно решить Ваше предприятие в ближайшее время, чтобы обеспечить успешную работу?»*

Варианты ответов:

- 1. Да, известно.*
- 2. Нет, не известно.*

Информированность работников о планах, задачах и проблемах предприятия, на котором они работают, представляет собой исходную позицию для формирования их вовлеченности в деятельность предприятия. Конечно, здесь можно возразить в том смысле, что для того, чтобы быть информированным, надо еще иметь и какой-то интерес к подобного рода информации. Между тем интерес к информации о работе предприятия должен пробуждаться руководителями предприятия у персонала еще на первых этапах формирования отношений социального партнерства. Опыт исследований показывает, что именно низкий уровень информированности работников становится первым препятствием на пути становления их позитивного отношения к целям предприятия и его успехам. Обнаруживаются факты, когда перспектива работы предприятия не только не доводится до сведения персонала, но и скрывается от него.

Второй характеристикой вовлеченности работника является его мнение о значении для него лично успешного решения тех задач, которые ставит перед собой предприятие. Не следует забывать, что этот вопрос (об отношении респондента к задачам предприятия) может быть задан только тем работникам, которые информированы об этих задачах (которые сообщили об этом, отвечая на первый вопрос). Для оценки этой характеристики может быть использован такой вопрос: *«Если Вам известны основные задачи и цели предприятия, то имеет ли для Вас какое-то значение: будут они решены или нет?»*

Варианты ответов:

1. *Да, имеет значение.*
2. *Мне это безразлично.*
3. *Трудно сказать.*

Полученные в результате анализа данные могут быть использованы не только как второй индикатор вовлеченности в деятельность предприятия. Они имеют и самостоятельное значение. Исследователь, а с его подачи и заказчик — руководитель предприятия могут на основе этих ответов получить представление об отношении работающих к деятельности предприятия. Не меньшее значение для каждого из них имеют данные о том, в каких именно социальных группах или структурных подразделениях интерес к положению дел на предприятии сведен к минимуму, а где он, наоборот, высок.

В качестве третьего индикатора вовлеченности респондентов в решение актуальных задач предприятия рассматривается готовность работника проявить инициативу по содействию администрации в достижении поставленных перед предприятием задач. В исследовании в ходе опроса для получения этой информации служит вопрос о готовности респондента проявить личную бескорыстную инициативу, направленную на решение этих задач: *«Готовы ли Вы проявить инициативу, направленную на решение этих задач?»*

Варианты ответов:

1. *Не стал бы проявлять инициативу — мое дело маленькое, пусть у начальства голова болит.*
2. *Бесплатно не буду, а если заплатят, то мог/ла бы предложить или сделать что-нибудь полезное.*
3. *Да, я готов/а проявить такую инициативу, даже если мне это не выгодно. Для меня важно, чтобы у предприятия дела шли лучше.*

Теперь, когда состояние всех трех индикаторов исследователю известно, он может свести их к общей оценке вовлеченности каждого из респондентов в решение задач предприятия, на котором они работают. Для этого необходимо сопоставить ответы на три вопроса по каждому опрошенному и на основе его ответов на поставленные вопросы определить, к какой группе по уровню вовлеченности он/а относится:

- группа 1 — респонденты, у которых признаки вовлеченности не обнаружены;

- группа 2 — респонденты, у которых фиксируется неопределенная, противоречивая ситуация, отмечаются лишь некоторые признаки вовлеченности;
- группа 3 — респонденты, обладающие высокой степенью вовлеченности. Это те респонденты:
 - а) которые информированы о задачах и целях работы предприятия или организации, где они работают;
 - б) для которых имеет значение, будут ли выполнены задачи, которые ставит перед собой это предприятие или организация;
 - в) которые готовы проявить инициативу, чтобы способствовать успеху предприятия, даже если сами лично не рассчитывают на выгоду для себя.

Таким образом, исследователь имеет возможность получить по каждому структурному подразделению обследуемого им предприятия и по каждой социальной группе массива респондентов распределение оценок по степени «приверженности к данной организации (предприятию)» и по степени «вовлеченности в ее деятельность». За рубежом исследователи, с работами которых мы знакомы, на этом анализ и завершают. Они ограничиваются двумя характеристиками персонала: «преданность организации» (в нашем случае «приверженность») и «идентификация с организацией» (в нашем случае «вовлеченность»).

Определение уровня включенности респондентов в деятельность предприятия

Как уже сказано выше, в используемой нами методике используется еще одна характеристика отношения работника наемного труда к предприятию, на котором он работает. Это «включенность в деятельность предприятия или организации». Она относится к тем участникам производственной деятельности, которые сочетают в себе оба рассмотренные выше качества. Они соответствуют требованиям, предъявляемым к «приверженным» к своему предприятию работникам и к тем, кто «вовлечен в деятельность предприятия», на котором трудится. Доля таких работников, как правило, оказывается меньшей, чем доли каждой из тех двух групп, которые мы рассматривали выше. Выполнение дополнительной обработки данных с целью определения величины группы «включенных в деятельность предприятия» дает возможность увидеть, что, например, далеко не все из тех, кто вовлечен в работу

организации, где трудится, являются стабильными работниками. И также, далеко не все из тех, кто не собирается покидать нынешнее место работы и высоко оценивает условия труда, готовы проявлять инициативу и заботиться о проблемах своего предприятия. Такие несовпадения не противоречат реальным условиям в работе предприятия или организации. И мы полагаем, что использование введенного нами суммирующего показателя отношения работников к предприятию, на котором они трудятся, может быть полезным для оценки сложившейся социальной ситуации. Внимание к такому несовпадению социальных характеристик, определяющих «включенность» работающего, дает дополнительные основания для критической оценки состояния социального партнерства на предприятии, а главное, стимулирует поиск путей устранения негативных факторов, формирующих подобное рассогласование.

Следует признать, что первые наши опыты по оценке включенности на предприятиях, которые являлись объектами наших исследований, первоначально нас в какой-то степени обескуражили. Доля работников, которых в соответствии с методикой можно было отнести к числу «вовлеченных» и «включенных в деятельность предприятия», оказалась весьма мала. Но, к сожалению, это соответствовало действительности. Безразличие персонала к деятельности предприятия, на котором они работают, и в советский период, и в настоящее время представляет одну из самых серьезных социальных проблем развития промышленного производства. Оно является практически непреодолимым препятствием на пути модернизации промышленных предприятий, порождает проблемы с качеством выпускаемой продукции. В современную эпоху основным средством изменения отношения работников наемного труда к предприятию является кардинальное изменение трудовых отношений. Необходимо осуществлять меры по формированию социального партнерства во всех известных мировой практике формах. Но с глубоким сожалением приходится констатировать тот факт, что прошедшие со времени рыночных реформ два с половиной десятилетия оказались для решения этой важнейшей социально-производственной проблемы напрасно потерянным временем. Исследования свидетельствуют о том, что в подавляющей части случаев отношение работающих к предприятиям не только не улучшилось, но в какой-то степени ухудшилось.

Вот, например, как выглядят данные о состоянии включенности персонала в деятельность своих предприятий одного из регионов Поволжья, оцениваемые в режиме мониторинга (данные получены исследователями НИИ «Социальные технологии» СамГУ на предприятиях обрабатывающего промышленного производства). (Табл. 1)

Таблица 1

Характеристика вовлеченности персонала, в %

Год	Привержены к работе на предприятии	Вовлеченность в его деятельность	Соответствуют состоянию включенности
2005	38,0	24,1	19,2
2006	41,1	20,0	13,9
2007	33,5	16,8	10,0
2008	24,7	16,0	5,7
2013	34,4	0,3	0,3

Сравнивая эти результаты с вышеприведенными данными комиссии ЕЭС, видим, что на отечественных предприятиях цифры оказались значительно ниже. Полученные за девять лет результаты, особенно по «вовлеченности в деятельность предприятия», имеют нисходящую динамику. И в то же время значительная часть администраторов российских предприятий, их собственников и правительственных чиновников по-прежнему верят лишь во всемогущество материального стимула. Но дело в том, что этого стимула уже давно недостаточно. Лишь сочетание социальной и материальной мотивации труда, коренной пересмотр и модернизация норм и правил социального института наемного труда в России могут в современных условиях обеспечить высокую культуру производства, решить проблему конкурентоспособности предприятий на внутреннем и внешнем рынках. Между тем промышленные менеджеры не спешат осваивать искусство формирования социального партнерства. В государстве созданы столь благоприятные условия для сохранения дешевой рабочей силы, что работодателям пока нет необходимости задумываться ни об автоматизации и роботизации операций, ни о смене характера трудовых отношений.

Трудовые отношения на предприятиях России

После всего сказанного в предыдущих разделах появляется естественное желание более полно разобраться с тем, в каком состоянии и на каком этапе формирования находятся трудовые отношения на отечественных промышленных предприятиях. В какой степени получило здесь свое развитие социальное партнерство. Осуществляя этот анализ, мы опирались, прежде всего, на работы российских авторов, выполненные в последние годы, а также на собственные исследования. В их число входит и комплекс прикладных исследований в рамках исследовательского проекта «Мониторинг социально-трудовой сферы» в Поволжском регионе.

В этом разделе изложим наше представление о том, каково состояние отношений между работодателями и работниками наемного труда, которые сложились на значительной части отечественных предприятий обрабатывающей промышленности. Нас интересовало, насколько эти отношения соответствуют представлениям о трудовых отношениях в условиях социального государства. Так вот, информация, которой располагают авторы, позволяет сделать вывод о том, что на большей части предприятий обрабатывающей промышленности они совершенно не похожи на отношения в сфере труда, которые в настоящее время характерны для предприятий стран Европы и Америки. Более того, напрашивается вывод о том, что в настоящее время в России в сфере трудовых отношений действуют культурные нормы и правила, характерные для упомянутых выше стран, но в раннекапиталистический период, в годы XIX столетия, то есть в ту эпоху развития европейского производства, когда там имел место беспрекословный диктат работодателя в сфере наемного труда, индивидуальный характер общения работодателя с персоналом, отсутствие его юридической ответственности за соблюдение норм трудового законодательства и вообще за судьбу наемного работника. Данные отечественных исследований говорят о том, что для сегодняшних российских собственников и их администраторов рабочий также не является фигурой, с которой надо особо считаться. Месяцами ему может не выплачиваться заработная плата, без проблем увольняются работники, требующие соблюдения своих прав, традиционные профсоюзы лишены возможности защищать права работников, а вновь образующиеся ячейки профсоюза вытесняются с предприятий.

Обобщая сказанное, можно утверждать, ссылаясь на данные исследований, что на большей части отечественных предприятий царит культура трудовых отношений, которую современный мир капитала за рубежом уже давно изжил. Причем сделал это не столько под давлением национальных политических сил, сколько в результате победы здравого смысла. Потому что для поступательного развития бизнеса, для модернизации его промышленной базы, означающей переход к новым укладам производства, социальная политика произвола и авторитаризма невыгодна и недопустима. Но отечественные собственники, судя по всему, мало заботятся о будущем. С удивительным упорством они продолжают жить и работать по лекалам позапрошлого века.

У сложившейся в отечественной сфере труда социально-экономической ситуации, разумеется, есть свои объяснения. Это, прежде всего, то обстоятельство, что в начале 90-х годов, когда было принято решение о переходе к рыночной экономике и передаче в частную (акционерную) собственность значительного числа отечественных предприятий, никто даже не подумал о том, какого рода трудовые отношения будут складываться в стране. Судьба рабочего класса, судя по принимаемым в ту пору мерам, не очень беспокоила первое демократическое правительство новой России. Оно было занято исключительно проблемами либерализации экономики. А попыткам более продуманной регламентации взаимодействия сторон трудовых отношений был противопоставлен лозунг: «рынок сам все расставит на свои места».

Не стало поводом для раздумий о формировании трудовых отношений и недавнее прошлое. В течение 70 лет население страны отучалось от понятия «наемный труд». Оно работало на государство, что рассматривалось как почетная, но и безоговорочно безропотная деятельность. Какие-либо организованные, коллективные требования к руководству производством исключались. Более того — не допускались. Мы хорошо помним, чем окончилась забастовка рабочих в 1960-е годы в г. Новочеркасске. Поэтому нет ничего удивительного в том, что в начале 1990-х существовало весьма слабое представление о том, как должны строиться отношения в трудовой сфере после того, как она стала частнокапиталистической.

В то же время новые хозяева производства, обретя собственность, не теряли времени и формировали жесткую социальную политику в своих отношениях с наемными работниками, которая учитывала исключительно только их интересы. Сохранившиеся с советских времен профсоюзные организации и объединения были не готовы

и не способны противостоять этому. Справедливости ради следует сказать, что такие попытки ими предпринимались. Но не надо забывать и о сложном положении профсоюзов в новой обстановке с учетом их положения в прошлом. Профсоюзы в СССР никогда не рассматривались как заслуживающая внимания оппозиция руководству предприятий. Все годы советской власти они носили «почетное» звание «приводной ремень партии к рабочему классу». Они были «школой коммунистического воспитания». Им традиционно доверялся лишь «бытовой сектор». Поэтому у них и не было серьезного опыта противостояния нарушениям трудовых прав работников наемного труда. А по ряду причин они и не стремятся к этому.

Данные наших опросов свидетельствуют о том, что в настоящее время членами профсоюзов, входящих в систему ФНПР, считают себя лишь около половины опрошенных работников (деятельности альтернативных профсоюзных структур на обследованных предприятиях в последние годы исследований НИИ социальных технологий СамГУ зафиксировано не было). Ниже приведены данные о доле респондентов, являющихся членами профсоюза за ряд лет (в процентах). Как следует из беглого просмотра этих цифр, профсоюзы не представляют сегодня большую часть работающих (табл. 2).

Таблица 2

Членство в профсоюзе

Год	Доля членов профсоюза, %
2000	62,5
2004	65,0
2008	57,3
2012	51,0
2013	53,2

Все замеры в рамках мониторинга свидетельствуют о существовании четкой зависимости уровня профсоюзного членства от стажа работы респондентов на предприятии — «новички» гораздо реже вступают в профсоюз. Приведем данные опросов 2012–2013 годов (табл. 3).

Таблица 3

Зависимость членства в профсоюзе от стажа работы

Стаж работы на предприятии, лет	Доля членов профсоюза, %	
	2012 г.	2013 г.
до 1	30,3	28,2
1–3	31,1	32,6
3–5	40,2	35,63
5–10	58,5	54,8
10 и более	75,7	77,9

Приведенные данные позволяют отметить, что членство в рядах профсоюзов из года в год все меньше привлекает вновь поступающих на работу. Не велика и доля тех членов профсоюзов, которые считают, что профсоюз в той или иной мере влияет на улучшение условий и оплаты их труда на предприятии. В 2013 году об этом заявили 39,3% опрошенных членов профсоюзов.

В ходе опросов, выполняемых в рамках исследований, работникам, являющимся членами профсоюзов, традиционно задается вопрос: «А у Вас не появляется желание выйти из профсоюза?». В исследованиях 2004–2007 годов о своем желании покинуть ряды профсоюзов сообщало 41–45% отвечавших. В 2008 и 2013 году об этом заявляло уже более половины отвечавших (в 2008 г. — 53,2%; в 2013 г. — 53,9%).

Помимо отсутствия у отечественных профсоюзов исторического опыта борьбы в защиту интересов работников наемного труда следует отметить и еще одно серьезное обстоятельство. Новое трудовое законодательство лишило профсоюзы главного орудия борьбы за справедливость и защиту позиций наемного труда. Новый Трудовой кодекс считает забастовки законным и допустимым элементом трудовых отношений в тех случаях, когда работодатель грубо нарушает достигнутые договоренности, отказывается от переговоров. Но при этом обставляет это право на забастовку такими немыслимыми бюрократическими процедурами, что делает подобный шаг неосуществимым. Кроме Канады, ни одно государство в мире не решилось заблокировать право работников на забастовку. С одной стороны, такой законодательный ход полностью исключил перерывы в деятельности предприятий (в России уже несколько лет нет официальных забастовок). Но, с другой стороны, это лишило профсоюзы страны их главного

орудия борьбы с нарушением трудовых прав, которым владеют все профсоюзы мира, и увеличило диапазон возможностей для проявления беззакония собственниками. Практический запрет забастовок — это потакание произволу собственников. Ведь профсоюзам совсем не обязательно объявлять забастовки «через день». Значительно важнее то, что когда работодатель знает, что пришедший к нему представитель профсоюза владеет правом остановить производство, он совсем иначе относится к переговорам с ним. Он начинает вести себя ответственно и воспринимать его как равного партнера. И это поддерживается государством во всех промышленных странах. А в России это равенство сторон и ушло вместе с фактической отменой забастовок.

Сложившемуся в отечественном промышленном производстве в 1990-е годы бесправию работников наемного труда способствовало также то обстоятельство, что в течение 10 лет в стране отсутствовало трудовое законодательство, адекватное рыночной экономике. Отдельные законы, принятые в те годы, не определяли единой политики государства в сфере наемного труда. Ссылка на то, что в то время действовало трудовое законодательство советского времени, ничего, кроме грустной улыбки, вызвать не может. В реальности на предприятиях в те первые десять лет новой России царили правовая самодетельность и рыночный произвол.

Первый шаг по пути нормализации трудовых отношений был сделан в 2001 году. В стране был принят в установленном Конституцией порядке новый Трудовой кодекс РФ (ТК РФ). Он представлял собой документ, обобщивший отечественный и зарубежный опыт формирования норм и правил трудовой деятельности и взаимодействия сторон трудовых отношений. Правда, наряду с этим он до неприличия заметно учел интересы правящей партии и некоторых политических и экономических структур страны, включая собственников промышленного производства. Тем не менее значительная часть положений этого нового правового документа была с одобрением встречена как работодателями, так и работниками наемного труда. Но было высказано и немало критических замечаний, в том числе и со стороны ученых социологов и экономистов.

Безусловной новизной в новом ТК РФ стало определение и провозглашение социально-политической цели формирования трудовых отношений. Она обозначена как «Социальное партнерство» (Бочаров 2006: 358–359). Содержание этого нового для России, но знакомого по истории развития трудовых отношений в экономических раз-

витых странах понятия было интерпретировано в новом кодексе так: «Социальное партнерство в сфере труда — система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ним отношений» (ст. 23 «Понятие социального партнерства в сфере труда» в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ) (Трудовой кодекс 2014).

В тексте кодекса перечислены принципы такого типа трудовых отношений, стороны и уровни социального партнерства, а также формы его реализации на предприятиях. На эти формы следует обратить особое внимание, поскольку именно по их присутствию в трудовых отношениях можно судить о реальной степени развития самого социального партнерства.

В соответствии с текстом ТК РФ «Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключение коллективных договоров, соглашений;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участия работников, их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров (ст. 27 «Формы социального партнерства» в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ) (Трудовой кодекс 2014).

В числе включенных в перечень форм оказались формы, весьма похожие на те, которые получили свое развитие на предприятиях экономически развитых стран зарубежья и были описаны нами во втором и третьем разделах этой статьи. В настоящем анализе нам представляется целесообразным обратить внимание на состояние и степень использования в современных российских условиях двух из этих форм. Речь идет о «коллективных переговорах по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключении коллективных договоров и соглашений», то есть о форме, которая составляет основу

цивилизованных трудовых отношений, определяет оплату, условия, режим труда и т.д. Относительно второй, упоминавшейся ранее формы, направленной на идентификацию работников с местом своей работы, в тексте кодекса указывается: «участие работников, их представителей в управлении организацией». Данные наших исследований позволяют оценить состояние реализации этих форм на предприятиях, которые были обследованы с нашим участием, и дать оценку степени развития на их основе отношений социального партнерства.

Итак, первая оценка относится к состоянию такой формы социального партнерства, как коллективные переговоры и заключение коллективного договора или соглашения. Как мы уже говорили раньше, эта форма практически открыла в Европе в конце XIX столетия эпоху социального партнерства, существенно сократив социальную напряженность в производственной сфере. Поэтому свои исследования мы, как правило, начинаем с анализа состояния коллективно-договорного процесса. И для начала посещаем областное Управление труда того региона, где проводится исследование. Сведения, которые мы получаем там, свидетельствуют о том, что коллективные договоры подписываются практически на всех промышленных предприятиях, в том числе и на тех, которые обследовались нами. Действующая практика контроля за подписанием этих коллективных договоров заключается в том, что этот подписанный сторонами документ сдается в региональный Отдел труда. И его появление в Управлении труда региона является главным и, как нами было установлено, единственным критерием того, что на предприятии соблюдается трудовое законодательство. Между тем, как показали наши исследования, это совершенно не означает, что на самом предприятии этот документ прошел необходимую процедуру согласования, утверждения и доведен до сведения каждого работника.

По нашим данным, на многих промышленных предприятиях коллективные договоры вообще не заключаются (не подписываются сторонами). Тут остается лишь гадать, каким образом они появляются в Отделах труда регионов. На тех предприятиях, где коллективный договор подписан представителями сторон и вроде бы обсуждался, хотя протоколы такого обсуждения отсутствуют, о его подписании не информированы в среднем около $\frac{1}{3}$ опрошенных работников обрабатывающих производств, а в процедурах переговоров или информирования о них на собрании не участвуют $\frac{3}{4}$ работников. Иначе говоря, даже если коллективный договор есть и он появился путем его подписания

руководством профсоюза, то знают о нем, мягко говоря, далеко не все. Как правило, принимается этот нормативный акт без участия большей части работников, в узком кулуарном кругу. Ни Федеральная инспекция по труду, ни региональные Управления труда не считают нужным разбираться с тем, каким образом в реальности заключается коллективный договор, знают ли о нем работники, имели ли место встречи представителей персонала с руководством предприятия. А вот некоторые цифры, которые дают представление о соблюдении процедуры принятия коллективного договора.

Доля тех, кто сообщает о проведении пусть формального, но имевшего место переговорного процесса, невелика (табл. 4).

Таблица 4

Доля респондентов, указавших наличие на предприятии
переговорного процесса, %

Год	2008	2012	2013
Доля респондентов	31,8	39,2	35,2

О существовании самого коллективного договора знает бóльшая часть работающих. Об этом им сообщает руководство, профсоюз. Такая же их часть может что-то сказать о содержании самого коллективного договора (табл. 5).

Таблица 5

Знание о коллективном договоре, %

Показатель	2008	2012	2013
Доля работников, указавших, что на предприятии действует коллективный договор	65,9	65,7	70,8
Доля респондентов, указавших, что в коллективном договоре учитываются их интересы	69,1	68,9	76,5
Доля респондентов, указавших, что коллективный договор выполняется работодателем	66,7	63,6	69,5

Такое отношение к коллективному договору, когда работники, не видя его, не участвуя в его обсуждении и не внося туда свои поправки и предложения, считают возможным говорить о его соответствии их интересам, о его выполнении, становится еще одним доказательством безразличия значительной части работников наемного труда к делам предприятия, на котором они работают. Они давно отвыкли от того, чтобы обсуждать открыто с руководством решение жизненно важных социальных вопросов, начиная со справедливой оплаты труда.

Отсутствие реального коллективно-договорного процесса, а значит, и нормального диалога между субъектами трудовых отношений является не только утраченной возможностью наладить деловой диалог между сторонами трудовых отношений. Это еще одна из причин социальной напряженности и скрытых (и прикрываемых тем же профсоюзом) трудовых конфликтов в организациях. Отсутствие прямых контактов с представителями администрации, где может состояться обсуждение социальных и производственных проблем, перспектив по изменению условий труда и иных претензий сторон, не остается без последствий. Оно еще более усиливает отчуждение работающих от предприятия, на котором они трудятся, от результатов своего труда и перспектив развития предприятия.

На некоторых предприятиях обсуждение коллективного договора осуществляется с приглашением некоторого числа работников, представителей профсоюзной организации. Организационно это очень удобно. Но впоследствии результаты таких переговоров не становятся достоянием большинства работников, а острые проблемы трудовых отношений не становятся предметом обсуждения и разъяснения. Это в настоящее время и является причиной того, что даже там, где реально подписываются коллективные договоры, основная часть занятых на производстве не воспринимает это подписание как проявление партнерских отношений. Поощряя келейность в реализации этой ответственной процедуры, избегая демократизации этого процесса, руководство предприятием и контролирующая структура не делают ни шага вперед по пути становления социального партнерства.

Помимо упрощения, а практически фальсификации процедуры заключения коллективного договора, собственники и администрация предприятий, пользуясь бесконтрольностью, нередко подменяют содержание ряда пунктов коллективного договора мерами, которые должны осуществляться независимо от наличия коллективного договора. Нередко важнейший пункт коллективного договора о зара-

ботной плате, ради чего этот договор изначально и был «изобретен», в отечественных условиях превращается в «отписку». Например, в раздел «Оплата труда» вносится такой текст: «Решения об изменении заработной платы будут приниматься в связи с обстановкой». И ни слова о согласованной в ходе переговоров минимальной оплате труда, тарифных соглашениях, об оплате труда выпускников учебных заведений, о квартальной индексации заработной платы и т.п. Немалая часть действующих коллективных договоров не содержит не только каких-либо положений социального характера (социального пакета), но и норм, закрепляющих более выгодные для работника условия по сравнению с указанными в законодательстве. Не оговаривается контроль над действиями администрации при увольнении работников. Ряд коллективных договоров, по данным наших исследований, содержит нормы, ухудшающие положение работника на предприятии, а в ряде случаев — противоречащие федеральным и региональным законодательным актам и отраслевым соглашениям. Инспекторы труда после прочтения таких договоров нередко пишут работодателям письма о необходимости внести в коллективные договоры изменения, устранить допущенные нарушения. Но на эти письма, как правило, реакции не бывает. Потому что никто этот процесс не контролирует.

Подводя некоторый итог анализа одной из важнейших форм социального партнерства: обсуждения и заключения коллективных договоров, можно констатировать абсолютное неблагополучие в этой сфере. Сложившаяся на значительной части промышленных предприятий негативная ситуация, очень близкая по своему содержанию к фальсификации договорного процесса, бесперспективна. Она ни на шаг не приближает трудовые отношения значительной части отечественных промышленных предприятий к становлению там социального партнерства. Она способствует тому, что работники наемного труда теряют всякую веру в возможность добиться справедливости в защите своего права на устраивающую его зарплату, условия и режим труда, на свою перспективу и улучшение жизненных условий.

Немалую роль в существовании произвола в процессе заключения и контроля за выполнением коллективных договоров играет отсутствие подробной, утвержденной на государственном уровне социальной технологии колдоговорного процесса — технологии, которая отвечала требованию приобщения всего персонала предприятия к обсуждению договора; технологии, которая гарантировала бы выполнение принятых сторонами обязательств; технологии, которая была бы

обязательной и соблюдалась на каждом предприятии и в каждой организации, выполнение которой было бы возможно контролировать Федеральной инспекцией труда.

Найдя пути для ухода от реального, гласного обсуждения с персоналом предприятия коллективного договора и от гласного контроля за его выполнением, работодатели полностью лишили работников наемного труда возможности реализовать свое право на справедливость. Прежде всего, это касается оплаты труда и уважения к их праву быть услышанными. Поэтому на подавляющей части предприятий заключение коллективных договоров так и не стало средством формирования цивилизованных трудовых отношений, которые должны и по закону, и по логике развития общества приобретать черты социального партнерства. Оно превратилось в «бюрократический спектакль». Широкое распространение хитроумных способов ухода от демократизации коллективно-договорной практики, ограничение состава комиссий, создаваемых для согласования его содержания, о которых ничего не знают остальные работники, ни на шаг не приближает стороны трудовых отношений к тому сотрудничеству и взаимной поддержке, которые являются необходимым социальным условием модернизации промышленного производства.

Исключение возможности объявления забастовок полностью развязало руки работодателям и в сфере оплаты труда. Разумеется, они вынуждены считаться с ситуацией на рынке труда, с дефицитом по отдельным профессиям, но и только. И, пожалуй, только этим и можно объяснить некоторое повышение среднего уровня оплаты труда за последние годы. Между тем все это продолжает болезненно отражаться на состоянии уровня жизни работников промышленных предприятий.

Парадоксально, но все годы замеров в режиме мониторинга неизменно сохраняется группа работников, получающих заработную плату, величина которой ниже величины официально установленного ПМ для трудоспособного населения (в 2013 г. она составила 5,6%). Это люди, которые оказались в условиях нищеты. Чтобы не голодать, они вынуждены, компенсируя свои низкий заработок, подрабатывая на стороне. Ни о какой включенности в деятельность предприятия, которое является их основным местом работы, не может быть и речи. Они экономят силы для дополнительных заработков. Не следует считать, что 5,6% — это незначительная величина. В переводе на абсолютные цифры по обрабатывающим производствам региона, где проводилось исследование, это около 22 тыс. работников.

С другой стороны, доля работающих в промышленности, чья заработная плата превышает «порог бедности» в 3 ПМ, по данным наших исследований, не увеличивается (в 2007 г. она составила 13,3%, в 2008 г. — 21,4%, в 2012 г. — 11,0%, в 2013 г. — 15,4%). Между тем, к слову сказать, согласно конвенции МОТ (Международной организации труда), принятой в 1973 году, минимальный размер оплаты труда должен соответствовать трем ПМ. У нас в стране эта конвенция не одобрена и не принята. А реальная ситуация такова: около половины работников обследованных предприятий получает зарплату от 1 до 2 ПМ, оставаясь в зоне бедности, — такой уровень оплаты может обеспечить лишь биологическое выживание работника, однако для него закрыты возможности полноценного медицинского, культурного и спортивного обслуживания, становится бессмысленным разговор о рождении детей, не говоря уже о жилье и транспортных расходах.

Невысокая заработная плата заставляет работников, как уж говорилось выше, искать дополнительные заработки. Поступив на вторую работу (по данным наших исследований, в 2012–2013 годах это коснулось каждого четвертого занятого в промышленности), такие люди становятся работниками с рабочим днем, значительно превышающим законный 8-часовой рабочий день. Они подрывают свое здоровье, работают «на износ», с меньшей отдачей на основном рабочем месте, теряют заинтересованность к качеству своего труда и соблюдению всех видов дисциплины по основному месту работы.

Основным аргументом тех, кто не видит ничего тревожного в социальной обстановке, складывающейся в промышленном обрабатывающем производстве, является отсутствие трудовых конфликтов. Между тем отсутствие в нашей стране забастовочного движения вовсе не означает, что в этой сфере сложилась спокойная и благополучная обстановка. Отсутствие забастовок (трудовых конфликтов) связано не с благополучием, а со страхом оказаться за воротами предприятия. И такие условия создал новый Трудовой кодекс РФ, принятый в 2001 году. Выше мы уже говорили об этом. Напрашивается вывод, что такими мерами законодательства остановлен действующий во всем мире процесс естественного регулирования и развития трудовых отношений. Но не предложено ничего другого.

Законодатель, равно как и Правительство РФ, не озаботились тем, чтобы компенсировать фактический запрет на использование демократических мер принуждения к соблюдению трудового законодательства. Они не установили в этой сфере действенного административного

или иного контроля. В то же время существующая Федеральная инспекция труда не имеет, практически, возможностей для контроля над соблюдением трудового законодательства на предприятиях. Ее хватает только на фиксацию несчастных случаев и производственного травматизма. Что же касается организаций профсоюзов (где они есть), то, как уже говорилось ранее, они лишены права на эффективные и оперативные меры воздействия на работодателей, если те нарушают законодательство. Причем даже сами руководители профсоюзной организации не имеют надежных гарантий защиты от работодателя. А ведь они не собираются всю жизнь находиться в должности профсоюзного лидера и должны вернуться на свое рабочее место.

Нельзя не вспомнить также и о том, что единственная поддерживаемая властными структурами профсоюзная организация, сохранившаяся со времен СССР, — профсоюзное объединение ФНПР, — наряду со многими своими недостатками сохранила странный для рыночной экономики порядок, при котором ее членами наряду с рабочими являются и работники администрации предприятий, включая директора. Бóльшую бессмысленность в условиях придумать трудно. В такой ситуации для руководства профсоюзной организацией может быть, при поддержке и давлении администрации, продвинуто и в реальности продвигается, например, начальник цеха, который в дальнейшем собирается стать заместителем директора предприятия. В советский период такая практика была обычной. От председателя профкома никто среди членов профсоюза ничего не ждал. Но в настоящее время такая ситуация дает основание для вопроса: а чьи интересы будет защищать такой председатель? Какой объективной оценки деятельности администрации можно ожидать при таком председателе? Трудно представить себе, чтобы такой «профсоюзный вождь» противостоял дирекции в защиту интересов рядовых работников.

Разумеется, мы сумели коснуться в этом разделе далеко не всех обстоятельств и особенностей, связанных с заключением на предприятиях отечественного промышленного производства коллективных договоров между сторонами трудовых отношений. Те данные исследований, которыми мы располагаем, свидетельствуют о том, что в большей части случаев процедура заключения коллективных договоров остается пока что на бессмысленно формальном уровне. На некоторых предприятиях такие договора вообще не заключаются или допускается их фальсификация. И это несмотря на то что заключение коллективного договора в нашем законодательстве рассматривается

как одна из важнейших форм становления социального партнерства на предприятиях.

Второй важной формой развития трудовых отношений, которую мы исследовали в процессе анализа, является «участие работников, их представителей в управлении организацией». Создание условий для вовлечения работников наемного труда в решение проблем производственной деятельности предприятия имеет длительную историю в мире промышленного производства. Оно требует серьезных шагов по изменению отношения администрации к персоналу, осуществлению мер по демократизации некоторых управленческих процедур, широкому информированию работников наемного труда о задачах, которые необходимо решить предприятию для достижения устойчивой работы и успеха, и еще многое другое. К мерам по развитию инновативного поведения работающих относится развитие рационализации и изобретательства, поощрение наиболее успешных работников, постоянный контакт персонала с первыми руководителями предприятия. Мы уже говорили ранее о том, что в экономически развитых странах Европы и Америки все XX столетие было посвящено поиску социальных технологий, позволяющих преодолеть последствия отчуждения труда и способствовать формированию партнерских отношений на предприятиях.

Но на предприятиях, которые оказались в сфере нашего внимания за последнее десятилетие, лишь в единичных случаях удалось обнаружить инициативу менеджмента по вовлечению работников в деятельность по рационализации и изобретательству, по созданию условий для подачи предложений по улучшению организации производства, по проведению рабочих собраний с обсуждением итогов работы. Ни на одном предприятии не было зафиксировано создания рабочих органов управления с участием работников наемного труда. Не было зафиксировано практики регулярного общения первых руководителей предприятия с работниками наемного труда. Отсутствует практика постоянного информирования работающих о положении дел на предприятии. Им не сообщаются данные о результатах работы, о возникающих трудностях. Общая тенденция такова, что руководители, как могут, избегают любой демократизации управленческого процесса. Они опасаются угрозы для своих властных полномочий. Они еще не поняли возможности достижения разумного компромисса в новых условиях. И это позволяет говорить о том, что большая часть руководителей предприятий не осознали главного — того, что производственный

процесс в условиях сохранения «палочного режима мотивации» и создания условий для отчуждения персонала от деятельности предприятия не имеет будущего, не имеет перспектив развития.

Наряду с этим обратим внимание на то, что, включив в ТК РФ положение об использовании такой формы социального партнерства, как участие работников в управление производством, законодатель не определил, как это должно осуществляться. В Трудовом кодексе не сказано четко — кто и что должен делать для выполнения требования о вовлечении наемных работников в управление производством. Не сказано также и о том, как и кто будет осуществлять контроль над выполнением подобного положения законодательства. Напомним, что в законодательстве европейских стран прямо прописано, что должен конкретно выполнить владелец предприятия или его администрация, решая эту задачу. Какие органы управления должны изменить свой состав или быть созданы заново, чтобы обеспечить участие работников наемного труда в управлении производством, и кто должен контролировать выполнение этих требований. Создается впечатление, что российский законодатель остерегается или избегает вовлекать в формирование социального партнерства собственника-работодателя. И действительно, если внимательно просмотреть раздел ТК РФ «Социальное партнерство», то мы не найдем там ни одного требования, осуществление которого было бы возложено на работодателя. В основном там фигурируют профсоюзы. Уж не думает ли законодатель, что формирование социального партнерства можно отнести к профсоюзно-общественным мероприятиям?

Все то, на что мы сумели обратить внимание в этой статье, свидетельствует, по нашему мнению, о существовании серьезных проблем в состоянии трудовых отношений на отечественных предприятиях, не напоминающих пока того социального партнерства, формирование которого является одной из важнейших задач модернизации производства. В то же время, мы понимаем, что названы далеко не все проблемы, нерешенность которых создает препятствия на пути развития отечественной обрабатывающей промышленности, а также ее социального капитала. Мы не сомневаемся в том, что в процессе дальнейших исследований отечественным ученым, исследователям, специалистам удастся поставить немало других вопросов, требующих конкретных ответов и серьезных изменений в социально-трудовой сфере. Но даже на основе того, что здесь было сказано, можно утверждать, что сложившиеся на предприятиях «раннекапиталистические» трудовые отношения, построенные на «чистогане» в присутствии феномена отчуждения

труда, не формируют сегодня ни сотрудничества с работниками наемного труда, ни их добросовестности и заинтересованности в успехе предприятия, на котором они трудятся, то есть того самого социального партнерства, к которому призывает уже более десяти лет новый российский Трудовой кодекс. Социальное партнерство работодателей и работников наемного труда, близкое к европейской или американской культуре наемного труда, можно, к сожалению, обнаружить лишь на отдельных отечественных предприятиях, причем достаточно редко.

Мы убеждены в том, что современное состояние трудовых отношений в нашей стране не только создает препятствия на пути модернизации отечественного производства. Оно уже привело к тому, что в стране существенно снизилась привлекательность труда в промышленном производстве. Этот вид занятости проигрывает сегодня сферам обслуживания и торговли. Идет процесс сокращения доли молодежи на промышленных предприятиях. Наибольшей возрастной группой в составе рабочего класса становятся пенсионеры. Обучаться рабочим профессиям соглашаются преимущественно отстающие ученики школ. А разве такие кадры нужны современному производству?

Продолжая разговор в этом направлении, нельзя не сказать о том, что труд специалистов, которые обучают новое поколение будущих рабочих-профессионалов в специализированных учебных заведениях, оплачивается недопустимо низко. Ни один уважающий себя мастер обрабатывающего предприятия, даже выйдя на пенсию, не согласится пойти при такой оплате труда на работу в профессиональное учебное заведение.

Все сказанное позволяет утверждать, что российские властные структуры, ведающие трудом, производством и экономикой в целом, явно недооценивают провальную ситуацию с развитием трудовых отношений в обрабатывающей промышленности. Прилагая большие усилия для привлечения инвестиций в интересах развития технической базы экономики, федеральное правительство и органы управления субъектов Федерации недопустимо недостаточное внимание уделяют социально-трудовой сфере промышленных предприятий и, в частности, формированию там трудовых отношений нового типа. Это тем более странно, что реализация этой социально-экономической и правовой стратегии в сфере трудовых отношений, как правило, не требует государственных капитальных вложений. Она требует лишь грамотного, научно обоснованного и ответственного отношения к своему делу правительственного аппарата страны и регионов.

Источники

- Авдошина Н. В.* Включенность в организацию персонала промышленных предприятий: динамика и последствия / Современный менеджмент: проблемы, гипотезы, исследования: сб. науч. тр. Вып. 2. / Гос. ун-т — Высшая школа экономики, ф-т менеджмента; науч. ред. М.Ю. Шерешева. М.: ГУ–ВШЭ, 2010.
- Авдошина Н. В.* Партиципативные методы управления в активизации трудового поведения: сб. науч. тр. ученых и аспирантов социол. ф-та. Самара: Изд-во «Самарский университет», 2001. С. 53–60.
- Авдошина Н. В., Тукумцев Б. Г.* Партиципативные методы управления в современных условиях // Проблемы теории и практики управления. 1994. № 5. С. 80–85.
- Бочаров В. Ю.* Включенность работников в деятельность предприятия как механизм реформатирования конфигурации трудовых отношений // Материалы IV Очередного Всероссийского социологического конгресса «Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие». Уфа, 22–25 октября 2012 года. (CD-ROM издание.)
- Бочаров В. Ю.* Социальный институт наемного труда в современной России. Самара: Изд-во «Самарский университет», 2010.
- Бочаров В. Ю.* Трудовой кодекс (ТК) // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука, 2006. С. 358–359.
- Бочаров В. Ю., Тукумцев Б. Г.* Солидарность работников наемного труда в современных условиях // Управление устойчивым развитием социально-экономических систем: сб. статей участников Международной научно-методической конференции. Челябинск: Изд-во ЮурГУ, 2001. С. 154–158.
- Вебб С., Вебб Б.* История тред-юнионизма. Вып. 1: Происхождение тред-юнионизма. 2-е изд., пересмотр. М.: РИО ВЦСПС, 1923.
- Великобритания: вовлеченность работников // Справочник по управлению персоналом. 2010. № 3. С. 118–123.
- Волков Ю. Г.* Креативное общество как цель российской модернизации // Социологические исследования. 2011. № 11. С. 25–32.
- Гордон Л. А., Клопов Э. В.* Потери и обретения в России девяностых. В 2 т. Т. 1: Меняющаяся страна в меняющемся мире: предпосылки перемен в условиях труда и уровне жизни. 2000. Т. 2: Меняющаяся жизнь в меняющейся стране. 2001. М.: Эдиториал УРСС, 2000–2001.
- Горц А.* Метаморфозы труда: поиск смысла: критика экономического ризума / реф. перевод Ю.А. Кимелева, Н.Л. Поляковой // Современная западная социология: классические традиции и поиски новой парадигмы (к XII Всемирному социологическому конгрессу, Мадрид, 1990). М.: ИС АН СССР, ИНИОН, 1990. С. 15–16.
- Доминик В.* Феномен лояльности в разработках зарубежных исследователей // Персонал-микс. 2003. № 1 (14). С. 107–111.

- Займалин Е. П.* Социальная организация труда: переход к социальному сотрудничеству и партнерству. Ульяновск: Симбирская книга, 1996.
- Здравомыслов А. Г.* Социология конфликта. 3-е изд. перераб. и доп. М.: Аспект-Пресс, 1996.
- Здравомыслов А. Г.* Социология. Теория, история, практика / отв. ред. Н. И. Лапин. М.: Наука, 2008.
- Кастель Р.* Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда. СПб.: Алетейя, 2009. (Gallicinium).
- Кашинина Т. В., Кашинин А. В.* Основы российского права. М., 1997.
- Кирдина С. Г.* Трудовые отношения в редистрибутивных экономиках: случай России // Политика социального партнерства (российский и зарубежный опыт) / отв. ред. М. В. Каргалова, К. Д. Крылов. М.: ТК Велби; Проспект, 2003.
- Козина И. М.* Забастовки в современной России // Социологические исследования. 2009. № 9. С. 13–19.
- Кузьминов Я. И.* Отчуждение труда: история и современность / Я. И. Кузьминов, Э. С. Набиулина, В. В. Радаев, Т. П. Субботина. М.: Экономика, 1989.
- Лапин Н. И., Коржева Э. М., Наумова Н. Ф.* Теория и практика социального планирования. М.: Политиздат, 1975.
- Лютенс Ф.* Организационное поведение. М.: Инфра-М, 1999.
- Майтленд Р.* Преданность работников в Европе: характеристики, причины, последствия // Персонал Микс. 2003. № 4.
- Маркс К., Энгельс Ф.* Из ранних произведений. М., 1956.
- Маслоу А.* Мотивация и личность. СПб.: Питер, 2013. 352 с. (Мастера психологии.)
- Мау В.* Экономическая политика в 2004 году: поиск модели консолидации роста // Вопросы экономики. 2005. № 1. С. 7.
- Мраморнова О. В.* Международная организация труда (МОТ) // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В. А. Ядов. СПб.: Наука, 2006. С. 138–140.
- На пути к социальному партнерству: развитие социально-трудовых отношений в современной России: от односторонне-командного управления к трехстороннему сотрудничеству / под общ. ред. Л. А. Гордона. М., 1993.
- Олимпиева И. Б.* Российские профсоюзы в системе регулирования социально-трудовых отношений: особенности, проблемы и перспективы исследования. М.: Московский общественный научный фонд: Центр независимых социол. исслед., 2010.
- Останина М. В.* Лояльность персонала предприятия — теоретические подходы к анализу // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2010. № 12. С. 220–228.
- Пашерстник А. Е.* Коллективный договор. М.: Изд-во АН СССР, 1951.
- Почукаева О. В.* Инновационно-технологическое развитие машиностроения. М.: МАКС Пресс, 2012. С. 154.

- Проблемы труда, трудовых отношений и качества жизни / ред. совет: Н.В. Авдошина, В.Ю. Бочаров, В.Я. Мачнев, П.В. Романов, Б.Г. Тукумцев, В.А. Ядов. Самара: Изд-во «Универс-групп», 2007. 386 с.
- Рольф Ван Дик.* Преданность и идентификация с организацией: пер. с нем. Харьков: Гуманитарный центр, 2006.
- Романов П.В.* Социологические интерпретации менеджмента: исследования управления, контроля и организаций в современном обществе. Саратов: СГТУ, 2000. 216 с.
- Романов П.В.* Хотторнский эксперимент // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука, 2006. С. 391–392.
- Сердюк В.А.* Трудовые отношения и как ими управляют в зарубежных странах // Кадры предприятия. 2003. № 10. С. 23–41.
- Сизова И.Л.* Модернизация государственности благосостояния в странах Экономического сотрудничества и развития (1980–1990). Н. Новгород: НИСОЦ, 2008.
- Словарь русского языка / сост. С.И. Ожегов; под ред. С.П. Обнорского. М.: Гос. изд-во иностранных и национальных словарей, 1953.
- Современное общество и труд: сборник научных статей / ред. кол.: Р.В. Карапетян (отв. ред.), А.А. Русалинова, О.А. Таранова. СПб.: Изд. центр экономич. ф-та СПбГУ, 2014. 909 с.
- Становление трудовых отношений в постсоветской России / ред. совет: Д. Де Барделебен, С. Климова, В. Ядов. М.: Академический проект, 2004.
- Таль Л.С.* Очерки промышленного рабочего права. М.: Моск. науч. изд-во, 1918.
- Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (действующая ред. от 28.06.2014) // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>
- Трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России: сб. науч. ст. / ред. кол.: В.А. Ядов (отв. ред.), Н.В. Авдошина, Ю.В. Васькина, Б.Г. Тукумцев; СамГУ, СИ РАН, НИК РОС, СПАС. Самара: Изд-во «Самарский университет», 2013. 264 с.
- Тукумцев Б.Г.* Бедность и нищета работников промышленного производства // Журнал исследований социальной политики. 2008. Т. 6. № 3. С. 319–338.
- Тукумцев Б.Г.* Включенность в организацию // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь. СПб.: Наука, 2006. С. 31–32.
- Тукумцев Б.Г.* Оценка включенности в организацию персонала промышленных предприятий // Контексты социального знания. Самара: Универс-групп, 2005. С. 250–260.
- Тукумцев Б.Г.* Самарский мониторинг социально-трудовой сферы // Социологические исследования. 2001. № 7. С. 41–50.
- Тукумцев Б.Г.* Трудовые отношения / Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука, 2006. С. 365.

- Тукумцев Б.Г., Бочаров В.Ю. Оценка включенности персонала в деятельность предприятия / Социологические методы в современной исследовательской практике / отв. ред. О.А. Оберемко. М.: НИУ ВШЭ, 2011. С. 124–129.
- Уотермен Р. Фактор обновления. М.: Наука, 1988.
- Хоффер Ф. Профсоюзы и советы предприятий (Представительство интересов наемных работников в условиях социальной рыночной экономики Германии) // Политические исследования. 1993. № 1. С. 99–122.
- Шеринева Е.А., Фельдхофф Ю. Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России. СПб.: Петрополис, 1999.
- Ясин Е.Г. Приживется ли демократия в России. 2-е изд., расшир. и доп. М.: Фонд «Либеральная миссия»; Новое либеральное обозрение, 2012. С. 729.
- Blauner R. Alienation and Freedom: The Factory Worker and his Industry. Chicago: University of Chicago Press, 1964. 111 p.
- Dunlop J.T. Industrial Relations Systems. New York: Henry Holt and Winston, 1958.
- Farnham D., Pimlott J. Understanding Industrial Relations. Second edition. London: Cassell, 1983.
- Ferner A., Hyman R. Industrial Relations in the New Europe. Oxford: Blackwell, 1992.
- Flanders A. & Clegg H.A. The System of Industrial Relations in Great Britain. Oxford: Blackwell, 1960.
- Hyman R. Industrial Relations in Europe: Theory and Practice // European Journal of Industrial Relations. 1995. Vol. 1. № 1.
- Hyman R. Industrial Relations. London: Macmillan, 1975.
- Kerr C., Staudoha P.D. (eds.). Labor Economics and Industrial Relations: Markets and Institutions. Cambridge: Harvard University Press, 1994.
- Meyer I.P., Allen N.I. A Tree-Component Conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Management Review. Vol. 1. 1991. P. 61–89.
- Moerel H. The Study of Labour Relations // Labour Relations in Transition / H. Moerel (ed.). Nijmegen: Institute for Applied Social Sciences, 1994.
- Poole M. Towards a New Industrial Democracy: Workers' Participation in Industry. London and New York: Routledge & Kegan Paul, 1986.
- Salamon M.W. Industrial Relations: Theory and Practice. London: Prentice Hall International (UK) Ltd, 1987.
- Webb S. and Webb B. Industrial Democracy. Longmans, London, 1902.