

ПРАКТИКИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ГОСУДАРСТВЕННОМ И НЕГОСУДАРСТВЕННОМ СЕКТОРАХ ЗАНЯТОСТИ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Сорокин Н. С.

аспирант факультета социологии, Санкт-Петербургский государственный университет (Россия), 191124, Россия,
г. Санкт-Петербург, ул. Смольного, 1/3, nikita_sergeevic@bk.ru

УДК 316.334.22(470)
ББК 60.543.1(2Рос)

Предмет, цель. Предметом статьи является сравнительное эмпирическое исследование практик социального партнерства в государственном и негосударственном секторах занятости современной России. Цель статьи заключается в представлении практик социального партнерства и факторов их реализации в организациях государственного и негосударственного секторов занятости.

Методы. Для проведения исследования выбраны две организации, одна из которых принадлежит к государственному сектору занятости, характеризуется формализацией трудовых отношений и сильным вмешательством государства в их регулирование, а другая принадлежит к негосударственному сектору занятости и в ней преобладают неформальные практики трудовых отношений, отсутствует вмешательство государства в их регулирование. В качестве методов исследования использованы метод опроса (анкетирование и интервьюирование) и включенное наблюдение.

Результаты. Установлено, что социальное партнерство может не существовать как институциональный феномен, но проявляться в отдельных практиках взаимодействия между работниками и работодателями в организации. Рассмотрены четыре модели данных практик – модель корпоративной солидарности, модель групповой солидарности, модель индивидуального делового партнерства и модель конфликтного противостояния. Результаты исследования подтвердили гипотезу о том, что в государственном секторе занятости практики социального партнерства соответствуют модели групповой солидарности, в то время как в негосударственном секторе занятости – модели индивидуального делового партнерства.

Научная новизна. Предложена модель групповой солидарности в качестве дополнения классификации неинституциональных моделей социального партнерства; выделены и апробированы эмпирические показатели, на основании которых определены модели социального партнерства в организациях государственного и негосударственного секторов занятости современной России.

Ключевые слова: социальное партнерство, корпоративная солидарность, индивидуальное деловое партнерство, конфликтное противостояние, групповая солидарность.

PRACTICES OF SOCIAL PARTNERSHIP IN STATE AND NON-STATE SECTORS OF EMPLOYMENT IN MODERN RUSSIA

Sorokin N. S.

post-graduate Student of Department of Sociology, St. Petersburg State University (Russia), 191124, Russia, St. Petersburg, Smolny str., 1/3, nikita_sergeevic@bk.ru

Subject, purpose. The subject of the article is comparative empirical study of practices of social partnership in state and non-state sectors of employment in modern Russia. The purpose of the article is to present the practices of social partnership and factors of its realization in organizations of state and non-state employment sectors.

Methods. We select two organizations as the research field. The first organization is budget, labour relations there are formalized and strongly regulated by government. The second organization is private, most sides of labour relations are informal, government does not interfere in regulation of labour relations. The research consists of questionnaires, depth interviews and included observation.



Results. It was revealed that social partnership is not always institutional phenomenon, it can be manifested in certain practices of interaction between employees and employer in organization. Four models of these practices were studied – model of corporate solidarity, model of group solidarity, model of individual business partnership and model of conflict confrontation. Results of research confirm the author's hypothesis that the practices of social partnership in budget sector of employment correspond to model of group solidarity, while in private sector of employment – to model of individual business partnership.

Scientific novelty. A model of group solidarity as an addition to the classification of non-institutional models of social partnership is proposed; models of social partnership in organizations of state and non-state employment sectors of modern Russia are identified on the basis of empirical referents of social partnership that are singled out by the author.

Key words: social partnership, corporate solidarity, individual business partnership, conflict confrontation, group solidarity.

Актуальность темы обусловлена значимостью социального партнерства в смягчении социального неравенства, улучшении качества трудовой жизни работающих граждан, повышении качества производимых ими товаров и оказываемых услуг, своевременном разрешении социальных противоречий, эскалация которых может угрожать полноценному воспроизводству общества. В научной литературе социальное партнерство в сфере труда и занятости рассматривается как институциональный феномен, подразумевающий устоявшиеся практики взаимного согласования трудовых интересов между представителями работников, работодателей и государства, наделенными официальными полномочиями [1–11]. Однако исследования показывают, что социальное партнерство слабо реализуется в различных секторах занятости российского общества. В государственном секторе занятости существует немалое количество социально значимых рабочих мест с низкой оплатой труда. В негосударственном секторе занятости распространены нарушения трудовых прав работников, обусловленные правовым нигилизмом работодателей и их ориентацией на личные интересы [12–15]. В свою очередь, работодатели нередко сталкиваются с некачественным выполнением работниками своих трудовых обязанностей [1; 14]. Один из исследователей вовсе полагает, что государство и судебная система рассматривают работников как заведомо слабую сторону трудовых отношений и ставят их права в приоритет правам работодателей [16].

Методология исследования

Ввиду слабой реализации институционального социального партнерства, методологической основой нашей статьи послужила альтернативная исследовательская позиция А. Л. Темницкого, ориентированная на выявление неинституциональных практик социального партнерства в организациях [17–18]. По результатам эмпирического анализа таких практик Темницким выделены три модели социального партнерства:

1. Модель корпоративной солидарности: предполагает взаимодействие трудового коллектива и работодателя на основе гармоничного сочетания некоторых советских традиций трудовых отношений (преобладание неформальных отношений с работодателем; взаимная помощь; преимущественно коллективный результат труда, личная привязанность к коллективу и работодателю организации) с современными рыночными ценностями (способность работника к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей, ориентация на высокий личный вклад в коллективный результат труда, значимость рыночных выгод, создаваемых работодателем).

2. Модель индивидуального делового партнерства: основана на готовности работодателя к партнерству с отдельными работниками, обладающими определенными ресурсами, например, востребованными профессиональными навыками, высоким уровнем квалификации, личностными ценностями и установками, ориентированными на высокий результат труда и др.

3. Модель конфликтного противостояния: основана на наличии конфликтных организаций (например, независимых профсоюзов) или отдельных групп работников, ориентированных на защиту своих трудовых интересов жесткими бескомпромиссными методами, такими как обращением в органы государственной власти, забастовками и т.п.

С нашей точки зрения, необходимо дополнить классификацию Темницкого моделью групповой солидарности, которая содержит в себе сходства и различия всех трех моделей. Основой модели групповой солидарности является наличие малой солидарной группы, не разделяющей ценности и образцы поведения трудового коллектива. Для членов данной группы характерны установки на групповой результат труда, но в то же время на высокий индивидуальный вклад в данный результат, на выполнение своих трудовых обязанностей на высоком уровне, взаимную поддержку в группе. Во взаимодействии с руководством члены группы ориентируются на компромиссное решение вопросов, глав-

ным методом которого выступают переговоры, а не на конфликтное противостояние.

Анализ рассмотренных моделей в зависимости от сектора занятости на данный момент не проводился, что также делает наше исследование актуальным. Для проведения исследования выбраны две полярные организации. Первая организация является бюджетным учреждением социального обслуживания, не ставящим в качестве основной цели извлечение прибыли. Трудовые отношения характеризуются высокой формализацией и сильным влиянием органов государственной власти на решения работодателя. Вторая организация является частным предприятием единоличного собственника, которое ориентировано на получение прибыли за счет оказания клиентам ремонтно-строительных услуг. Для трудовых отношений характерны преобладание неформальных практик, принятие всех решений работодателем без вмешательства государства. Обе организации имеют общую характеристику, делающую сравнение уместным: они ориентированы на оказание определенных услуг клиентам.

Гипотеза нашего исследования заключается в том, что практики социального партнерства в государственном секторе занятости обусловлены солидарным взаимодействием группы работников с работодателем, в то время как в негосударственном секторе занятости – индивидуализированным взаимодействием отдельных работников с работодателем.

В качестве методов исследования для проверки гипотезы выступали:

1. Метод опроса: анкетирование и интервьюирование работников. В бюджетном учреждении посредством анкетирования опрошено 154 человека. Использована стратифицированная выборка, обусловленная необходимостью обеспечить сбалансированное представительство работников разных должностных категорий. Было опрошено 32 заведующих, 54 специалиста, 46 социальных работников и 22 работника других подчиненных должностей (психологи, культурные организаторы, инструктора по адаптивной физкультуре). На частном предприятии посредством анкетирования опрошен 131 человек: 33 менеджера, 77 специалистов конкретной области и 21 работник других исполнительных должностей.

В бюджетном учреждении интервью было проведено со всеми работниками организационно-методического отделения (далее – ОМО), за исключением заведующего данным отделением, численность которых составляет пять человек. Выбор ОМО для проведения глубинных интервью обоснован спецификой труда в данном отделении, заключающейся в обобщении и анализе документально-отчетной работы всех других отделений. Ввиду такой взаимосвязи со всеми отделениями, респонденты ОМО обладают информацией относительно качества трудовой деятельности и тру-

довых установок большинства работников. Каждого из респондентов ОМО обозначим порядковым номером (Р. 1, Р. 2...) который будем использовать для их идентификации в описании результатов исследования (Р 1. Женщина, специалист, 35 лет; Р 2. Женщина, специалист, 43 года; Р 3. Женщина, специалист, 34 года; Р 4. Женщина, специалист, 35 лет; Р 5. Женщина, специалист, 34 года.). На частном предприятии глубинное интервью было проведено с работодателем – собственником предприятия (мужчина, 47 лет).

2. Включенное наблюдение: автор является работником выбранного для исследования бюджетного учреждения социального обслуживания и имеет возможность видеть все ситуации изнутри, фиксируя их в дневнике наблюдения.

Концептуализация моделей социального партнерства позволила выделить следующие показатели для их эмпирической идентификации:

- 1) участие работников в принятии руководством решений, затрагивающих трудовые интересы работников.
- 2) оценка работниками деятельности профсоюза в защите трудовых прав и интересов (при наличии профсоюза).
- 3) регламентация работы, трудовых прав и обязанностей, включая компенсацию любой дополнительной или сверхурочной работы.
- 4) характер выполнения работниками своих трудовых обязанностей.
- 5) способность работников к выполнению своих трудовых обязанностей без помощи работодателя.

Представим характеристику данных показателей в зависимости от модели социального партнерства в таблице 1 (стр. 120).

Результаты исследования

На основании выделенных эмпирических показателей проведем сравнительный анализ практик социального партнерства в исследуемых организациях.

Участие работников в принятии руководством решений. В исследуемом бюджетном учреждении существует профсоюз. Он финансируется работодателем, и его реальные функции в трудовых отношениях сводятся к проверке совместно с отделом кадров локальных нормативных актов на наличие положений, противоречащих трудовому законодательству, а также к организации культурно-массовых мероприятий. В профсоюзе учреждения состоят всего 12,4 % работников; 0,6 % состоят в альтернативном (независимом) профсоюзе и 87 % ни в каком профсоюзе не состоят.

В силу вышеуказанных обстоятельств необходимо рассмотреть роль трудового коллектива в социальном

Таблица 1. Эмпирические показатели социального партнерства

Эмпирические показатели социального партнерства	Характеристика				
	Институциональное социальное партнерство	Неинституциональное социальное партнерство			
		Модель корпоративной солидарности	Модель групповой солидарности	Модель индивидуального делового партнерства	Модель конфликтного противостояния
Участие работников в принятии руководством решений, затрагивающих трудовые интересы работников	Участие осуществляется через институт представительства трудовых интересов – через профсоюз или Совет трудового коллектива	Участие трудового коллектива в принятии руководством решений	Участие солидарной группы в принятии руководством решений, затрагивающих интересы членов данной группы	Участие работников в принятии руководством решений носит индивидуальный характер и зависит от имеющихся у работника ресурсов	Участие принимают независимые профсоюзы или конфликтные группы
Оценка работниками деятельности профсоюза в защите трудовых прав и интересов (при наличии профсоюза)	Позитивная оценка	Нейтральная оценка, выражающаяся в затруднении оценить деятельность профсоюза	Нейтральная, либо негативная оценка	Нейтральная, либо негативная оценка	Негативная оценка действующего профсоюза и позитивная оценка альтернативного профсоюза
Регламентация работы, трудовых прав и обязанностей, включая оплату / компенсацию любой дополнительной или сверхурочной работы	Полностью присутствуют в отношении всех работников	Существуют как регламентированные, так и нерегламентированные трудовые обязанности. Нерегламентированные трудовые обязанности не всегда оплачиваются, но обязательно присутствуют механизмы компенсации за них.	Существуют как регламентированные, так и нерегламентированные трудовые обязанности. Механизмы компенсации за выполнение нерегламентированных трудовых обязанностей присутствуют, по крайней мере, для солидарной группы работников.	Существуют как регламентированные, так и нерегламентированные трудовые обязанности. Механизмы компенсации за выполнение нерегламентированных трудовых обязанностей существуют, по крайней мере, для отдельных работников, обладающих востребованными ресурсами.	Полностью присутствуют, по крайней мере, для конфликтной группы работников
Характер выполнения работниками своих трудовых обязанностей	Выполнение большинством работников своих трудовых обязанностей на высоком уровне	Выполнение большинством работников своих трудовых обязанностей на высоком уровне	Выполнение, по крайней мере, солидарной группой работников, своих трудовых обязанностей на высоком уровне	Выполнение, по крайней мере, отдельными работниками, обладающими востребованными ресурсами, своих трудовых обязанностей на высоком уровне	Выполнение, по крайней мере, конфликтной группой работников, своих трудовых обязанностей на высоком уровне
Способность работников к выполнению своих трудовых обязанностей без помощи работодателя	Присутствует у большинства работников трудового коллектива	Присутствует у большинства работников трудового коллектива	Присутствует, по крайней мере, у каждого из работников солидарной группы	Присутствует, по крайней мере, у отдельных работников, обладающих востребованными ресурсами	Присутствует либо у большинства работников, либо, по крайней мере, у конфликтной группы работников



Таблица 2. Оценка работниками своей позиции (% ответивших)

Ответ	Государственный сектор	Негосударственный сектор
Я могу оказывать большое влияние на принятие решений руководством	0	2,5
Я в определенной мере способен влиять на принятие решений руководством	21	23,5
Я слабо влияю на принятие решений руководством	36	68
Действия руководства не зависят от моего мнения	39	2
Затрудняюсь ответить	4	4

партнерстве. За 2017 год директором учреждения было проведено четыре собрания трудового коллектива, посвященные рабочим вопросам. Мы зафиксировали ряд эмпирических признаков коммуникации со стороны директора, позволяющих утверждать, что собрание проводится с целью донесения до работников уже принятых решений, обсуждение которых не предполагается. В качестве эмпирических признаков, сильно выраженных на каждом из собраний, отмечены: стиль донесения информации по принципу «Постановка перед фактом»; уход от темы при попытке работников заявить о трудностях в выполнении решений; апелляция к общему долгу перед государством и обществом; объявление об окончании собрания при попытке задать вопросы, не связанные с темой собрания.

Результаты анкетирования, представленные в таблице 2, показывают, что в обоих секторах занятости большинство работников не имеет достаточной возможности влиять на решения руководства. Однако в негосударственном секторе занятости возможность работников влиять на решения руководства несколько выше.

Полученные данные можно объяснить различием интересов работодателя в зависимости от сектора занятости. Интерес работодателя государственного учреждения заключается в высокой оценке своего учреждения со стороны органов государственной власти, что порождает стремление выполнять все их указания и избегать инноваций, не входящих в область обозначенных данными органами власти задач. Поэтому инициатива работников там нечасто одобряется руководством. Так, один из участников исследования отметил: «В нашем учреждении лучше не бежать вперед паровоза, а выполнять задачи, которые ставит директор, а директору – районная администрация. От любой самостоятельности у учреждения всегда были только лишние проблемы» (Р. 4).

Интерес работодателя негосударственного предприятия заключается в получении прибыли, поэтому он старается прислушиваться к тем работникам, которые выдвигают новую идею, ибо вероятно, что она повлияет на прибыль: «В частной фирме нужен не

робот, делающий все от и до, от работника ожидается какая-то своя инициатива, свои предложения. И если его идеи хотя бы косвенно принесли деньги фирме, то потом предложения такого работника будут слушать» (собственник частного предприятия).

Базовым условием формирования трудового коллектива как институционального субъекта социального партнерства является готовность каждого работника к защите прав своих коллег. Результаты такой готовности в различных секторах занятости представлены в таблице 3.

Согласно данным таблицы 3, в государственном секторе занятости наблюдается более низкая готовность к защите прав своих коллег, по сравнению с негосударственным сектором занятости. Мы полагаем, что сплоченность коллектива в бюджетном учреждении направлена на стремление примкнуть к общим нормам и образцам поведения, которые поддерживаются руководством учреждения. В то же время, в ОМО развит сплоченный коллектив, работники защищают друг друга. При этом они, независимо друг от друга, считают профсоюз бессмысленной структурой в организации. Так, двое респондентов отмечают материальные

Таблица 3. Степень согласия с утверждением «Я готов(а) защищать трудовые права моих коллег перед директором, если вижу, что они нарушаются» (% ответивших)

Ответ	Государственный сектор	Негосударственный сектор
Определенно да	8,5	10,5
Скорее да	21,5	23
Скорее нет	39	57,5
Определенно нет	31	7,5
Затрудняюсь ответить	0	1,5



Сорокин Н. С.

затраты на содержание профсоюза, двое респондентов на такую возможную дисфункцию данной формальной структуры как стремление к поиску необоснованных проблем с целью демонстрации работы, один из респондентов отмечает отсутствие ущемления трудовых прав и возможность защитить их без помощи профсоюза. Конфликтного противостояния ОМО с руководством не выявлено. Респонденты, в целом, удовлетворены учетом со стороны руководства их интересов. В качестве причины сложившегося взаимодействия с руководством все респонденты отмечают активность и взаимную поддержку. Два респондента дополнительно указали такую причину как выполнение сотрудниками ОМО своей работы на высоком уровне. Обратимся к высказываниям каждого респондента ОМО, на которых основаны наши выводы.

– «Профсоюз? А что он реально может сделать в случае беспредела? Ну, подать коллективную жалобу. Не проще ли коллективу объединиться и сделать то же самое без посредника, которому, кстати, еще и надо постоянно платить взносы за все это? Вот мы можем сами за себя постоять. Отношения с руководством лично меня и возможно, что моих коллег тоже, устраивают» (Р. 1).

– «Профсоюз – лишняя бюрократическая структура. Я в принципе не верю в их независимость... (задумалась). А потому, что независимый все-равно зависит от работников, от их взносов, так что, рано или поздно все сведется к демонстрации своей работы. Другое дело – наш коллектив, например. Вот мы реально независимы, так как у нас все держится на искреннем командном духе, а не на отчетности друг перед другом. С руководством у нас нормальные, чисто деловые отношения» (Р. 2).

– «По-моему, все, что нужно – крепкий коллектив, как у нас. Весь отдел не сломить. Но помимо этого, мы знаем свою работу и делаем ее на высоком уровне. Профсоюз – ну раз, два он решит реальную проблему. А потом по принципу «Нет проблемы – все равно найду, а вы платите, платите мне дальше»» (Р. 3).

– «Я не жалуюсь на взаимоотношения с руководством. Я могу постоять не только за себя, но и за весь коллектив. И я знаю, что и сама могу рассчитывать на поддержку коллектива в любой ситуации. Вступать в профсоюз или создавать его сама не вижу ни смысла, ни экономической эффективности не только для любого предприятия, но и для самих работников. Это поверьте мне, как экономисту по образованию» (Р. 4).

– «Я никогда бы не вступила ни в какой независимый профсоюз, потому что не считаю себя ущемленной. Я делаю свою работу, помимо нее часто по доброй воле помогаю другим отделением, с которыми у меня взаимосвязанная работа. У руководства пре-

тензий нет. Относительно дополнительной работы и директор, и наша начальник знают, что на нас где сядешь – там и слезешь» (Р. 5).

Все работники ОМО высказали мнение, что трудовой коллектив в их учреждении не способен выступать субъектом социального партнерства, ибо он отсутствует как единое целое. Так, трое респондентов отмечают ориентацию работников на индивидуальные договоренности с руководством, один респондент отсутствие доверия в коллективе и один респондент разное отношение работников учреждения к выполнению своих трудовых обязанностей.

– «Трудовой коллектив никогда не пойдет на переговоры с директором, потому что коллектива то и нет. В случае проблем каждый попытается найти способ договориться с руководством, на помощь коллектив рассчитывать бессмысленно» (Р. 1).

– «Социальное партнерство... Не знаю... Может быть (задумалась). Но коллектив тут не при чем. Никто тут никогда не решал вопросы с руководством для коллектива, а не для себя» (Р. 2).

– «Мой опыт работы здесь показывает, что за пределами нашего кабинета надо следить за словами. Вроде так многие кажутся хорошими, бывало разговоришься с кем-то, а потом оказывается, что произошла утечка информации руководству. Так что, не знаю я, какое партнерство с участием коллектива, если доверия в коллективе нет» (Р. 3).

– «Само слово «коллектив» подразумевает что-то общее в мировоззрении, а не просто общее дело. Но тут люди работают совершенно по-разному. Одни пацут, другим наоборот, ничего не надо, лишь бы только с себя ответственность свалить. Последние, естественно, сидят тихо и делают все, что только изволит руководство» (Р. 4).

– «Я оцениваю роль трудового коллектива в партнерстве как низкую. Тут система устроена так, чтоб решать свои проблемы напрямую с непосредственным руководителем. А руководитель старается поддерживать хорошие отношения с вышестоящим. Поддержку коллег мало кто ожидает» (Р. 5).

Работодатель негосударственного предприятия признал, что трудовой коллектив не играет роли в социальном партнерстве на его предприятии: «На моем предприятии все разногласия решаются индивидуально. Если это ценный с профессиональной точки зрения работник, то я всегда постараюсь решить вопрос в его пользу настолько, насколько это возможно. Коллектив коллективом, но конкуренцию между работниками никто не отменял. И как только речь заходит о возможности повышения зарплаты кому-то, то тут же всплывает много карьеристов, готовых пойти по головам своих коллег» (собственник частного предприятия).

В итоге, в учреждении государственного сектора занятости возможность участия в принятии руководством решений имеет солидарная группа, что является признаком модели групповой солидарности, в то время как на предприятии негосударственного сектора занятости данную возможность имеют отдельные работники, обладающие востребованными работодателем профессиональными навыками и личностными качествами, что является признаком модели индивидуального делового партнерства.

Оценка профсоюза работниками. Анализ ответов респондентов бюджетного учреждения на вопрос об удовлетворенности работой профсоюза в защите трудовых интересов работников показывает, что в равной степени распространены негативная и нейтральная оценка профсоюза: 50% респондентов не удовлетворены деятельностью профсоюза, 50% респондентов затруднились с ответом.

На исследуемом негосударственном предприятии отсутствует профсоюз. Опрос мнения респондентов относительно причин отсутствия профсоюза на их предприятии показал следующую картину: 4,5% респондентов в качестве причины указали отсутствие проблем на предприятии, 93,5% возможность индивидуально решить свои проблемы, 0,5% негативное отношение работодателя к профсоюзу и 1,5% затруднились с ответом.

Как было установлено, респонденты ОМО сходятся в признании не востребоваемости профсоюза среди них и способности решать своей солидарной группой все проблемы с руководством, что характерно для модели групповой солидарности. На частном предприятии профсоюз отсутствует постольку, поскольку не востребован самими работниками, ориентированными на индивидуальное решение всех проблем с работодателем, что характерно для модели индивидуального делового партнерства.

Регламентация работы, трудовых прав и обязанностей. В государственном секторе занятости, включая исследуемое учреждение, все кадровые процессы и выплаты осуществляются в строгом соответствии с нормативными стандартами. В то же время, проблемы навязывания не входящей в обязанности работы гораздо более актуальна для государственного сектора занятости, нежели для негосударственного. Данные, подтверждающие наше утверждение, представлены в таблице 4.

Респонденты ОМО также сталкиваются с необходимостью выполнения в ряде случаев нерегламентированных трудовых обязанностей. В то же время, каждый из респондентов признает наличие определенных нематериальных механизмов компенсации за их выполнение. Трое респондентов обратили внимание на то обстоятельство,

Таблица 4. Оценка значимости проблемы навязывания руководством дополнительной работы, не входящей в обязанности (% ответивших)

Ответ	Государственный сектор	Негосударственный сектор
Важна	25	4,5
Скорее важна	30	7,5
Скорее не важна	11	70
Совершенно не важна	13	12,5
Затрудняюсь ответить	21	5,5

что нерегламентированные трудовые обязанности обусловлены требованиями органов государственной власти к работодателю. Один респондент также отметил, что в отдельном случае отказывался от работы, не входящей в его трудовые обязанности. Также необходимо отметить, что высказывания каждого из респондентов свидетельствуют об установке на выполнение своих трудовых обязанностей на высоком уровне.

— «Дополнительная работа бывает, но мы понимаем, что во многих случаях она идет не от руководства, а от районной администрации, Комитета. Если у нас не аврал, то упираться не будем. Вот две недели назад руководство накидало работу лично мне. Она вообще не входит в обязанности, но я хорошо знаю, как ее сделать. Вот мне и подкинули. Зашивалась несколько дней, и в итоге, сделала. Зато сейчас у моего мальчишки каникулы, так я на этой неделе в понедельник сидела с ним на даче, без оформления дня за свой счет, это как подаренный мне отгул» (Р. 1).

— «Хватает не своей работы, но если она проходит в рабочее время, то ничего страшного. К тому же, я допускаю, что мне тоже может от руководства что-то понадобится, например, отпроситься на день» (Р. 2).

— «(Показывает документы в компьютере): Вот и работа, не входящая в наши обязанности. Посмотрите, чья подпись должна стоять в конце (автор видит ФИО специалиста районной администрации). А по факту делаем мы. Наше руководство знает, как мы загружены работой администрации, поэтому если мы предлагаем, чтоб какие-то вещи делали в каждом отделе сами, а не мы за всех, то руководство обычно нас слышит, пусть другие отделения и в штыки сразу» (Р. 3).

— «Вот на меня недавно заместитель директора хотела скинуть то, что вообще-то должна делать



Сорокин Н. С.

секретарь. Я так и сказала: «Почему я? У меня работы полно». Та ответила, что секретарь (пожилой работник с инвалидностью – прим. автора) компьютером то еле пользуется. Я сказала, что ни я, никто из нашего отделения не будет это делать. Тут дело принципа. Одно дело – выполнять какую-то дополнительную работу для учреждения, совсем другое – чью-то работу. Она со мной неделю не разговаривала, но потом смирилась» (Р. 4).

– «Дополнительные обязанности бывают, но это связано со спецификой работы вообще. Трудно сказать, что должны, а что не должны делать. Проблема, скорей, в том, что для того, чтоб самим нормально работать, иногда приходится сделать ту работу, которую не сделали другие, в том числе, сверху. Но мы себя в обиду не даем, иногда торгуемся с руководством, к какому времени надо и что сделать. Если ради срочности посидим вечерком на работе, то отгул попросим всегда, за нами не заржавеет» (Р. 5).

Готовность работодателя предприятия негосударственного сектора занятости к большей формализации трудовых отношений зависит от профессиональных ресурсов конкретного работника: «Бывало, что работника не устраивала величина его белой зарплаты. Опять же, я готов поторговаться. Насколько сильно в пользу работника – зависит от его навыков, качеств, опыта работы, причем, мне важно то, где он работал и конкретные результаты его достижений там» (собственник частного предприятия).

Таким образом, в государственном секторе занятости неформальные механизмы компенсации за выполнение нерегламентированных трудовых обязанностей существуют, по крайней мере, для солидарной группы работников, что соответствует модели групповой солидарности. В негосударственном секторе занятости выявлена готовность собственника предприятия к большей формализации трудовых отношений для работников, обладающих востребованными профессиональными навыками, что соответствует модели индивидуального делового партнерства.

Характер выполнения работниками своих трудовых обязанностей. Данные таблицы 5 показывают принципиальное различие между секторами занятости. Работники, признающиеся в неготовности работать на высоком уровне за невысокую зарплату, встречаются в негосударственном секторе занятости и полностью отсутствуют в государственном секторе. В негосударственном секторе занятости, по сравнению с государственным сектором занятости, присутствует больше работников, сомневающих в своей абсолютной готовности выполнять трудовые обязанности на высоком уровне за невысокую зарплату, что показывает

процентное соотношение численности ответивших «определенно, да» и «скорее да».

Мы полагаем, что в ответах респондентов государственного сектора занятости сыграл роль эффект культурной мимикрии. В данном секторе активно продвигается норма приоритета общественной пользы над заработком. Включенное наблюдение дает основание утверждать, что опрос зафиксировал идеальные представления работников, в дневнике наблюдения зафиксирован целый ряд ситуаций, свидетельствующих о некачественной работе многих сотрудников льготных категорий (пенсионеров, инвалидов, беременных женщин и др.), но при этом максимальном использовании ими всех своих льгот и гарантий. Многие анкетированные респонденты, согласно таблице 6, также признают данную проблему. При этом она практически неактуальна для негосударственного сектора занятости.

Полученный результат объясняется нацеленностью негосударственного сектора занятости на прибыль. Следовательно, работник интересен с точки зрения своей рабочей силы, что подтверждается и высказыванием работодателя: «Работники, не имеющие возможность выполнять свои трудовые обязанности так, чтоб приносить прибыль, долго не задерживаются здесь, независимо от уважительной причины» (собственник частного предприятия).

По нашему мнению, такая установка работодателя во многом объясняет распространенную проблему нарушения трудовых прав беременных женщин, работающих матерей на предприятиях негосударственного сектора занятости, в особенности, малых и средних, которую освещают О. Н. Безрукова и В. А. Самойлова [15]. Результаты одного из их исследований на примере работающих отцов, намеренных воспользоваться правом на отпуск по уходу за ребенком, показывают, что работодатели государственных предприятий значительно чаще оказывают поддержку в реализации дан-

Таблица 5. Готовность к выполнению своих трудовых обязанностей на высоком уровне в организации с невысокой зарплатой (% ответивших)

Ответ	Государственный сектор	Негосударственный сектор
Определенно да	60	18,5
Скорее да	40	65
Скорее нет	0	10
Определенно нет	0	1
Затрудняюсь ответить	0	5,5



Таблица 6. Оценка значимости проблемы некачественной работы сотрудников, имеющих льготные условия труда (% ответивших)

Ответ	Государственный сектор	Негосударственный сектор
Важна	32	0,5
Скорее важна	19	0
Скорее не важна	11	4
Совершенно не важна	11	89,5
Затрудняюсь ответить	27	6

ного права, по сравнению с работодателями негосударственных предприятий [19, с. 121].

Соответственно, работники с льготными условиями труда, к которым относятся, в том числе, работающие родители малолетних детей, сконцентрированы в государственном секторе занятости ввиду высокой значимости социальных гарантий и стабильности работы.

Работники ОМО выполняют свои трудовые обязанности на высоком уровне, что подтверждается, как ранее упомянутыми высказываниями, так и некоторыми признаками, выделенными в результате включенного наблюдения: интенсивностью труда в течение рабочего дня; признанием директором на одном из собраний трудового коллектива высокого качества работы ОМО.

Таким образом, в государственном секторе занятости, по крайней мере, солидарная группа выполняет свои трудовые обязанности на высоком уровне, что является условием модели групповой солидарности. В негосударственном секторе занятости большинство работников выполняет свои трудовые обязанности на высоком уровне, что соответствует любой модели социального партнерства.

Способность работников к выполнению своих трудовых обязанностей без помощи работодателя. Представим результаты измерения данного признака в таблице 7.

В негосударственном секторе занятости сильнее выражена способность работников к самостоятельному выполнению своих трудовых обязанностей без помощи работодателя. Полученный результат объясняется значимостью индивидуального вклада каждого работника в прибыль предприятия. Соответственно, работодателю невыгодно содержать в штате предприятия работника, которому нужна регулярная помощь.

Таблица 7. Степень согласия работников с утверждением «Я могу решать трудные рабочие вопросы без помощи руководства и нести за них ответственность» (% ответивших)

Ответ	Государственный сектор	Негосударственный сектор
Определенно да	17	43,5
Скорее да	48	49
Скорее нет	32,5	1,5
Определенно нет	0	0,5
Затрудняюсь ответить	2,5	5,5

В то же время, все члены солидарной группы работников в исследуемом бюджетном учреждении способны в пределах своих регламентированных трудовых обязанностей решать трудные рабочие вопросы без помощи руководства и нести за них ответственность, что подтверждают приведенные ниже высказывания респондентов.

– «Да, я свою работу знаю, делаю, я предпочитаю все стандартизировать, но в то же время, не теряюсь в нестандартных ситуациях» (Р. 1).

– «Руководство у нас руководит, а мы делаем. Так что, конечно, ответственность на нас (смеется). В то же время, работа ОМО взаимосвязана с другими, поэтому мы боимся от ответственности за ошибки других работников так, как можем» (Р. 2).

– «Трудные рабочие вопросы, но касающиеся именно нашего функционала, мы, конечно, решаем сами, но по ряду масштабных вопросов обязательно ставим в известность руководство на каждом этапе о том, что мы делаем. При этом руководство обычно не вмешивается в нашу работу, оно знает, что мы знаем, что делаем» (Р. 3).

– «В ОМО вообще трудно работать, но мы со всем справляемся. Ответственность берем на себя там, где она реально наша» (Р. 4).

– «Скажем так: мы решаем трудные рабочие вопросы по нашей части, но чужие проблемы на себя не берем» (Р. 5).

Заключение

Практики социального партнерства целесообразно объединить в следующие основные модели: институциональное социальное партнерство, модель корпоративной солидарности, модель групповой солидар-



ности, модель индивидуального делового партнерства и модель конфликтного противостояния. Для определения модели социального партнерства в организации мы предлагаем следующие эмпирические показатели, которые апробированы в нашем исследовании: участие работников в принятии руководством решений, затрагивающих трудовые интересы работников; оценка работниками деятельности профсоюза в защите трудовых прав и интересов (при наличии профсоюза); регламентация работы, трудовых прав и обязанностей, включая компенсацию любой дополнительной или сверхурочной работы; характер выполнения работниками своих трудовых обязанностей; способность работников к выполнению своих трудовых обязанностей без помощи работодателя. Результаты проведенного исследования подтвердили нашу гипотезу о том, что практики социального партнерства в государственном секторе занятости обусловлены солидарным взаимодействием группы работников с работодателем, что соответствует модели групповой солидарности, в то время как в негосударственном секторе занятости – индивидуализированным взаимодействием отдельных работников с работодателем, что соответствует модели индивидуального делового партнерства.

Литература

1. Бочаров В. Ю., Тукумцев Б. Г. Социальное партнерство на промышленных предприятиях // Петербургская социология сегодня. 2015. № 6. С. 10–63.
2. Иванов О. И. Социальное партнерство: некоторые вопросы теории. СПб.: РАН, 1994.
3. Малышев М. А. Партнерство в системе социально-трудовых отношений: автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. М., 2008.
4. Милецкий В. П., Казаринова Н. В. Системное содержание современной социальной политики. СПб.: ЛЭТИ, 2010.
5. Михеев В. А. Основы социального партнерства: теория и политика. М.: Экзамен, 2001.
6. Петров А. В. Социология профсоюзного движения. СПб.: Изд. дом СПбГУ, 2008.
7. Поляков В. И. Социальное партнерство на предприятии. Индикаторы состояния и поиск путей реализации // Вестник РАЕН. 2014. № 3. С. 65–69.
8. Сорокин Н. С. Социальное партнерство как принцип социальной политики в области трудовых отношений: региональные особенности // Труд и социальные отношения. 2016. № 4. С. 116–130.
9. Ebisui M. Non-standard Workers: Good Practices of Social Dialogue and Collective Bargaining // E-Journal of International and Comparative Labour Studies. 2012. V. 1. № 3-4. P. 211–246.

10. Lansbury Russell D. Trade Unions, Vocational Education and Workplace Training: International Trends // E-Journal of International and Comparative Labour Studies. 2015. V. 4. № 2. P. 1–25.
11. Teague P. Social Partnership and the Enterprise: Some Lessons From the Irish Experience // European Political Economy Review. 2004. № 1. P. 6–35.
12. Бизюков П. В. Практики регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости. М.: Центр социально-трудовых прав, 2013.
13. Бляхер Л. Е. Чего боятся и как выживают бюджетники (по материалам эмпирического исследования) // Политика. 2016. № 3. С. 52–70.
14. Бочаров В. Ю. Роль российских профсоюзов в модернизации института наемного труда // Вестник СПбГУ. Социология. 2017. № 1. С. 4–22.
15. Bezrukova O., Samoylova V. The Rights of Working Mothers and Social Support of the Young Family in Russia // Журнал социологии и социальной антропологии. 2015. № 5. С. 27–44.
16. Менкенов А. В. К вопросу об альтернативной подсудности по искам о восстановлении трудовых прав // Вопросы управления. 2017. № 1. С. 212–215.
17. Темницкий А. Л. Предпосылки выращивания институтов партнерства в сфере трудовых отношений: концептуальные модели и эмпирическая проверка / Модернизация экономики и выращивание институтов, 2005. С. 104–114.
18. Темницкий А. Л. Условия формирования партнерски ориентированных работников на российских промышленных предприятиях: статья в открытом архиве. № 1816. Институт социологии РАН, 2010. 23 с. [электронный ресурс]. URL: http://www.isras.ru/files/File/Publication/Novye_publicakzii/Soc_partnerstvo_Temnitsky.pdf (дата обращения 17.09.2018).
19. Безрукова О. Н., Самойлова В. А. Отцовский отпуск в России: мечты или реальность? // Социологические исследования. 2017. № 7. С. 116–125.

References:

1. Bocharov V. Yu., Tukumtsev B. G. Social partnership at industrial enterprises // Petersburg sociology today. 2015. № 6. P. 10–63.
2. Ivanov O. I. Social partnership: some questions of the theory. SPb.: RAS, 1994.
3. Malyshev M. A. Partnership in the system of social and labor relations: dissertation for the degree of Doctor of Economic Sciences. M., 2008.
4. Miletsky V. P., Kazarinova N. V. Systemic content of modern social policy. SPb.: LETI, 2010.
5. Mikheev V. A. The foundations of social partnership: theory and politics. M.: Exam, 2001.

6. Petrov A. V. Sociology of the trade union movement. SPb.: Ed. House of SPSU, 2008.
7. Polyakov V. I. Social partnership in the enterprise. Indicators of the state and search for ways to implement // Vestnik RANS. 2014. № 3. P. 65–69.
8. Sorokin N. S. Social partnership as a principle of social policy in the field of labor relations: regional features // Labor and social relations. 2016. № 4. P. 116–130.
9. Ebisui M. Non-standard Workers: Good Practices of Social Dialogue and Collective Bargaining // E-Journal of International and Comparative Labor Studies. 2012. V. 1. № 3-4. P. 211–246.
10. Lansbury Russell D. Trade Unions, Vocational Education and Workplace Training: International Trends // E-Journal of International and Comparative Labor Studies. 2015. V. 4. № 2. P. 1–25.
11. Teague P. Social Partnership: The European Political Economy Review. 2004. № 1. P. 6–35.
12. Bizyukov P. V. Practice of regulation of labor relations in unstable employment. M.: Center for Social and Labor Rights, 2013.
13. Blyakher L. E. What are the fears and how do state employees survive (based on empirical research) // Politiya. 2016. № 3. P. 52–70.
14. Bocharov V. Yu. The role of Russian trade unions in the modernization of the institute of hired labor // Bulletin of St. Petersburg State University. Sociology. 2017. № 1. P. 4–22.
15. Bezrukova O., Samoylova V. The Rights of Working Mothers and Social Support of the Young Family in Russia // The Journal of Sociology and Social Anthropology. 2015. № 5. P. 27–44.
16. Menkenov A. V. On the question of alternative jurisdiction in claims for the restoration of labor rights // Issues of management. 2017. № 1. P. 212–215.
17. Temnitsky A. L. Prerequisites for growing partnership institutions in the sphere of labor relations: conceptual models and empirical testing / Modernization of the economy and growing institutions, 2005. P. 104–114.
18. Temnitsky A. L. Conditions for the formation of partner-oriented workers in Russian industrial enterprises: an article in an open archive. Number 1816. Institute of Sociology, Russian Academy of Sciences, 2010. 23 p. [e-resource]. URL: http://www.isras.ru/files/File/Publication/Novye_publicazii/Soc_partnerstvo_Temnitsky.pdf (date of reference 17.09.2018).
19. Bezrukova O. N., Samoilova V. A. Father's vacation in Russia: dreams or reality? // Sociological research. 2017. № 7. P. 116–125.