Н.Н. Покровская

СТАТУСНО-РОЛЕВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ РОССИЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ
(На примере профсоюзов)

Стабилизация, последовавшая за сложным периодом перехода от плановой социально-экономической модели к рынку, постепенно распространяется на все общественные отношения: как на макроуровне (государственная политика), так и на микроуровне (фиксация властных отношений внутри хозяйствующих субъектов).

Изменение принципов взаимоотношений (возникновение частной собственности, разрешение частных предприятий в целях личной выгоды, признание легитимности найма индивидом другого индивида в личных интересах и т. д.) привело к перераспределению власти в организациях, изменению оснований легитимности власти одних членов группы над другими. В статье рассматриваются властные отношения в современных российских организациях, прежде всего, между работниками, профсоюзами и администрацией.

Власть в организациях носит как административный (иерархия), так и экономический характер (давление профсоюзов, ультимативные требования незаменимых квалифицированных работников и т. п.). Помимо классических оснований власти, предложенных М. Вебером (традиция, закон, харизма), в условиях системных преобразований и смены модели хозяйствования в обществе действует фактор случайности. Власть осуществляется как ситуативное поведение и проявляется при сиюминутной возможности получить выгоду или оказаться в проигрыше, в исключительных обстоятельствах в форме разового давления на других участников взаимоотношений. Стабилизация социально-экономических отношений приводит и к закреплению механизма властных воздействий, к постепенно складывающемуся порядку регуляции, основанному на соотношениях статусов.

Если в развитой рыночной экономической системе статусные и ролевые позиции достаточно четко определены и ясны участникам социально-экономических отношений, то в российском обществе происходит становление таких статусов, как собственник, наемный работник и управляющий, профсоюз, существовавшие в плановом народном хозяйстве, но претерпевшие коренные изменения в содержании в рамках рыночных трансформаций.

Соответственно, распределение власти между участниками взаимоотношений осуществляется на основании редкости ресурса (например, высококвалифицированный слесарь 6-го разряда может диктовать свои условия директору, поскольку на рынке труда наблюдается дефицит таких работников) и доступа к нему (например, директор вправе устанавливать оклад, надбавки и премии, а слесарь не имеет таких полномочий). В результате сегодня выявляются разнообразные рычаги влияния и происходит постепенная «притирка» участников отношений друг к другу и к обстоятельствам взаимодействия, вырабатываются механизмы распределения власти и ее осуществления в рамках организаций.

Так, рычаги давления профсоюзных комитетов на предприятиях и в организациях в их взаимоотношениях с администрацией были изучены в рамках комплексного исследования[1] регуляции социально-экономических отношений в организациях:

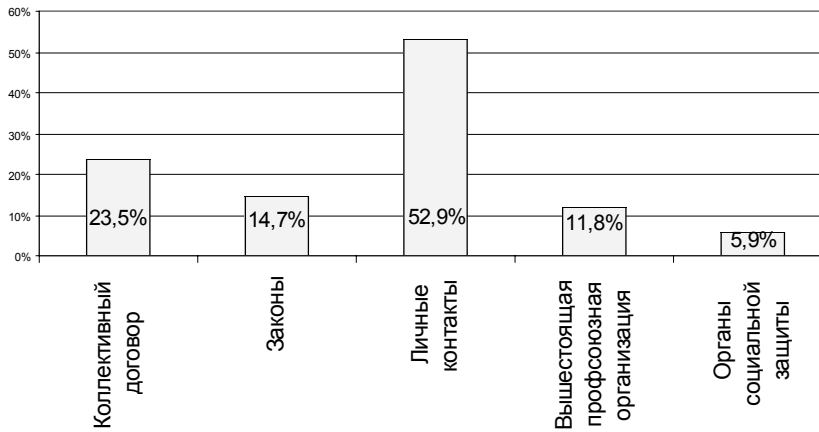


Рис. 1. Средства влияния профкома на администрацию

[1] Исследование включало выполненные в 1994–2006 гг. интервью работников и руководителей разного уровня, проведенное в 2005–2006 гг. анкетирование работников (734 чел.), руководителей (137 чел.) и экспертный опрос председателей профсоюзных комитетов (34 чел.) организаций Северо-Западного региона РФ разных отраслей, разной организационно-правовой формы (АО, ИЧП, ГУП, государственные учреждения и др.), российского происхождения и с участием иностранного капитала, различной численности занятых и с разными финансовыми показателями. Анкетирование в ряде случаев дополнялось интервью.

Как видно из результатов исследования, более половины респондентов (52,9%) отметили вариант «личные контакты», причем он более чем в 2 раза опережает второй по значимости инструмент воздействия профкома на администрацию – коллективный договор. Законы же занимают лишь 3-е место (14,7%). Если суммировать значимость формальных (коллективный договор и законы – 38,2%) и неформальных факторов (64,7%), то даже в этом случае влияние исторически сложившихся отношений между конкретными людьми в организации и вне ее (территориальный, отраслевой профсоюз) значительно превышает влияние правовых и договорных норм.

Этот результат свидетельствует о том, что властные отношения между представителями со стороны работников (профкомами) и со стороны собственников (директорами) сегодня строятся, главным образом, на основании неформальных принципов, в том числе в рамках ситуативной модели поведения, приспособления к конкретным индивидам. Более того, значимость личностного фактора выше в государственных организациях и на производственных предприятиях и ниже в сфере услуг и в частных фирмах:

Таблица 1

Средства влияния профкома на администрацию в зависимости от формы собственности и вида деятельности

Инструменты влияния	Производство		Услуги		Государственная собственность		Частная собственность	
	Уд. вес, %	Ранг	Уд. вес, %	Ранг	Уд. вес, %	Ранг	Уд. вес, %	Ранг
Коллективный договор	26,9	2	9,1	4	3,3	2–3	31,6	1
Законы	15,4	3	27,3	2	6,7	4–5	26,3	2
Личные контакты	57,7	1	36,4	1	80,0	1	21,1	3
Вышестоящий ПС	11,5	4	18,2	3	13,3	2–3	10,5	4
Органы соц. защиты	3,8	5	0,0	5	6,7	4–5	0,0	5

Примечание: респонденты могли выбрать два и более вариантов, поэтому удельный вес в сумме не равен 100%.

Заметные различия значимости межличностного фактора в зависимости от формы собственности объясняются целым рядом условий, среди которых, с одной стороны, преобладание ситуативного поведения в государственном секторе, вызванное зависимостью в принятии решений от ведомственной и территориальной структур; с другой – влияние исторически сложившихся принципов и структуры государственных предприятий и учреждений, нередко сохранивших не только персонал, но и систему управления без серьезных изме-

нений, причем властные отношения сохраняют глубокий отпечаток советского прошлого. В то же время частные предприятия в российском экономическом пространстве начали создаваться лишь с 1986 г., т. е. их возраст и опыт работы не превышает 20 лет, и здесь формы связей складывались на основе рыночных отношений, построенных на контракте и праве.

Вместе с тем обнаруживается проблемная область в таком типе регулирования взаимоотношений: эффективность инструмента воздействия подкрепляется практикой применения. В исследовании задавался вопрос об опыте соблюдения личных договоренностей:

Таблица 2

Степень соблюдения личных договоренностей

(1 балл – не соблюдаются, 5 баллов – всегда соблюдаются)

Производство	Сфера услуг	Государственное предприятие (учреждение)	Частная фирма
3,76	3,33	3,50	3,93

Эти данные подтверждают гипотезу о высокой степени ситуативности властных взаимоотношений в государственных организациях. В производстве личные договоренности соблюдаются в большей степени, что можно объяснить тесными отношениями в условиях технологически закрепленной совместной деятельности. Но в государственных организациях были выявлены более частые нарушения личных договоренностей, что связано, с одной стороны, с внешним регулированием доступа к ресурсам (в то время как в частных фирмах ресурсы контролирует администрация), а с другой – с изменениями властных отношений в целом. Из этих данных можно также сделать предположение о снижении значимости личных отношений.

Опираясь на результаты экспертного опроса, можно предположить, что сегодня сформировалась более устойчивая модель соблюдения личных договоренностей, чем модель соблюдения требований формальных норм: средняя оценка степени соблюдения коллективного договора составила 3,59 балла (от 1 до 5 баллов), в то же время соблюдение личных договоренностей между профкомом и администрацией была в среднем оценена на 3,71 балла. Одним из объяснений этого является распределение экономической, точнее, финансовой власти. Если в государственных организациях основным источником финансирования деятельности профкома выступают членские взносы работников (членов профсоюза), то на частных предприятиях – помощь администрации:

Таблица 3

Источники финансирования деятельности профкома в зависимости от формы собственности и вида деятельности

(1 балл – отсутствует, 5 баллов – является основным источником)

Источники фин. средств	Производство		Услуги		Государственная собственность		Частная собственность	
Членские взносы	4,35	1	1,00	3–4	4,67	1	1,33	3
Отчисления предприятия	3,50	2	2,67	2	3,67	2	2,80	2
Помощь администрации	3,25	3	3,67	1	2,80	3	4,00	1
Поддержка государства	1,00	4	1,00	3–4	1,00	4	1,00	4

Если на производстве и для государственных предприятий и учреждений решающую роль играет такой источник финансирования деятельности профкома, как членские взносы (4,35 и 4,67 баллов соответственно из 5 возможных), а поддержка профкома со стороны руководства организации стоит лишь на 3-м месте (3,25 и 2,80 баллов соответственно), то в сфере услуг и в частных компаниях результат противоположный: денежная помощь администрации профкому занимает 1-е место (3,67 и 4,00 баллов), а членские взносы не играют почти никакой роли (1,00 и 1,33 балла).

С этим связано распределение ответов на вопрос о том, перед какими группами на предприятии профкомы несут ответственность:

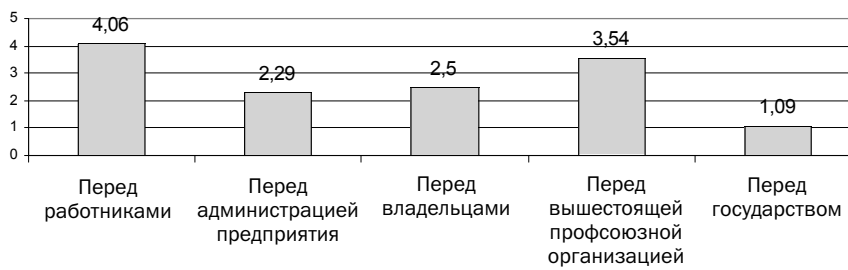


Рис. 2. Распределение ответственности перед разными статусными группами в организации

Профсоюзы осознают свою роль в организациях по защите интересов работников: лидирующая оценка в 4,06 балла (из максималь-

но возможных 5 баллов) свидетельствует о доминировании ответственности перед работниками. Достаточно близкий показатель получен и по варианту «перед вышестоящей профсоюзной организацией» – 3,54 балла. При этом профсоюзные лидеры едины во мнении, что профсоюзы не несут никакой ответственности перед государством: 1,09 балл, что соответствует выбору варианта «в последнюю очередь». В этом показателе интересна не столько его величина, сколько единодушие выбора: профсоюзы практически не ощущают поддержки со стороны государства, напротив, вовлечены в постоянную напряженную борьбу (заключение генерального соглашения, борьба за защиту интересов работников и профсоюзов при принятии законодательства и т. п.). В результате государство оказалось более слабым партнером профсоюзов в сопоставлении с традиционными «противниками» – руководством и собственниками организации, которые получили, соответственно, 2,29 и 2,50 баллов.

Тем не менее председатели профкомов нередко вынуждены договариваться с руководством организации о принятии таких взаимных условий и договоренностей, которые позволят организации выжить и развиваться: «Если я потребую зарплату еще больше, я знаю, что предприятие закроют. Поэтому я должен вставать и на сторону администрации, чтобы найти оптимальное решение, такой компромисс, который позволит работать. В таких случаях приходится объяснять работникам, что их требования не под силу предприятию» (из интервью с председателем профсоюза производственного предприятия с численностью работающих около 800 человек, март 2006 г.). На небольших предприятиях профком оказывается в еще большей зависимости от администрации, как сказал в интервью председатель профкома фирмы около 200 человек (ноябрь 2006 г.): «Нам надо выжить и сохранить профсоюз. Иногда можно с договориться с собственником о материальной помощи для работников или празднике для ветеранов. А если я с собственником поссорюсь, музей [истории предприятия] закроют. Поэтому я прикрываю предприятие перед территориальным профсоюзом, а предприятие делает для профкома необходимый минимум».

В заключение отметим, что относительные статусно-ролевые позиции директора и собственника практически устоялись в российских организациях: лишь 11,8% профсоюзных лидеров указали, что в рамках своей деятельности решают вопросы и обращаются только к собственникам, а 64,7% председателей профкомов работают только с руководителями организации. Успех деятельности профкома, по их оценкам, зависит в наибольшей степени от отношений с администрацией (4,13 балла из 5 возможных). Лишь 2-е место по влиянию на успешность работы профсоюза занимает законодательство

(3,24 балла), а вариант от инициативы работников оказался на последнем месте (2,65 балла).

Таким образом, в результате сложных, подчас болезненных процессов преобразований российские граждане начали осваивать рыночные механизмы, осознавать свое место в общественной системе и наполнять статусы соответствующими ролевыми ожиданиями и поведенческими моделями. Постепенное формирование властных отношений более сбалансированного характера находит свое выражение и в рамках функционирования предприятий и учреждений.

Полученные эмпирические данные укладываются в схему стабилизации регулятивных механизмов, включая закрепление согласия социальных групп, разделяющих распределение власти, зон влияния и статусно-ролевых институтов и их формализацию.