

СОЦИАЛЬНАЯ ДИАГНОСТИКА ОТНОШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ И НАЕМНОГО РАБОТНИКА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ МАЛОГО БИЗНЕСА

Работа представлена кафедрой социологии и управления персоналом Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов. Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор В. К. Потемкин

Статья посвящена проблемам взаимоотношений работодателя и наемного работника на предприятиях малого бизнеса. В ней отражены несовпадения в позициях работодателя и наемного работника по основным точкам взаимодействия, а также предложены пути совершенствования их взаимоотношений.

Ключевые слова: работодатель, наемный работник, малый бизнес, трудовые отношения, социальное партнерство, социальная защита.

The article is devoted to the problems of the relationships between an employer and an employee in small business. The discrepancies in their positions in the main points of interaction are shown in the article. Also it presents the ways how to improve the relationships between an employer and an employee.

Key words: employer, employee, small business, labour relations, social partnership, social protection.

В настоящее время малые предприятия являются крупнейшим поставщиком рабочих мест на рынке труда, тем не менее присущим им социально-трудовым отношениям уделяется достаточно мало внимания. Между тем в малом бизнесе уже сложилась своя во многом отличная от той, что существует на крупных и средних российских предприятиях, практика найма, увольнения, оформления трудовых отношений и т. д.

На сегодняшний день ситуация на рынке труда малых предприятий на стороне

работодателя – ему противостоят разобщенные, подчасую юридически неграмотные работники, оказавшиеся в ситуации безработицы, высокой инфляции, низкой заработной платы в государственном секторе. Все эти факторы содействуют возникновению неофициальных взаимоотношений между работодателем и наемным работником, которые состоят в незарегистрированной занятости, а также устномговоре по поводу неофициальной заработной платы, условий увольнения, неоплачиваемых отпусках и больничных листах и т. п.

Все проблемы взаимоотношений работодателя и наемного работника можно разделить на четыре основные группы: организационные, экономические, организационно-правовые, социально-психологические (рис. 1).

К *организационным* проблемам отнесем:

- несовпадение интересов работников с целями и задачами предприятия, отчуждение персонала от труда;
- отсутствие четко прописанной миссии, целей и задач организации;
- расплывчатая организационная структура без разграничения функциональных обязанностей и постановки целей и задач для каждого сотрудника.

К *экономическим* проблемам относятся следующие:

- работодатель стремится к максимизации прибыли, развитию производства, формированию оборотных фондов, работник – к повышению заработной платы и материального стимулирования, а также к повышению уровня и качества жизни. В реальности максимизация прибыли и минимальные затраты на производство идут не на пользу работникам;
- увеличения объемов производства можно добиться либо путем повышения производительности труда, либо за счет использования новых технологий. На российских малых предприятиях подчасую увеличение объемов производства достигается путем интенсификации труда наемных работников при недостаточном вложении средств в производство и новые технологии.

К числу *организационно-правовых* проблем отнесем:

- социальную незащищенность работников, нарушение и ущемление их законных прав (люди работают без отпусков, больничных, инвалиды не могут устроиться на работу, эксплуатируется труд подростков и т. п.);
- явное противоречие нормам трудового законодательства, причем исключительно в пользу работодателя (отсутствие и не-

корректное заключение трудовых договоров; трудовая деятельность, не зафиксированная в трудовых книжках; неотчисление налогов и т. п.);

- неразвитость института профсоюзов, вследствие чего работники находятся в невыгодном положении по отношению к работодателю.

К *социально-психологическим* проблемам относятся:

- конфликтный характер трудовых отношений, характеризующийся неуважением к коллегам, равнодушием и черствостью в общении, склоками, сплетнями, падением результативности и т. п.;
- критический уровень доверия между руководителем и подчиненными;
- агрессивное воздействие и неэтичное поведение работодателя по отношению к наемным работникам.

Мы попытались рассмотреть содержание и динамику социально-трудовых отношений как с точки зрения работодателя, так и с точки зрения наемного работника. В ходе нашего исследования было опрошено 250 человек, занятых в сфере малого бизнеса, из них 234 наемных работника и 16 работодателей. В результате были выявлены противоречия в позициях работодателя и наемных работников по следующим основным направлениям:

- оплата труда;
- социальная, правовая и экономическая защита трудящихся;
- социальное партнерство.

Практически по всем ключевым точкам взаимодействия работодателя и наемного работника мы видим несовпадения. Прежде всего это касается заработной платы – все без исключения работодатели считают, что она начисляется справедливо, и лишь чуть больше половины работников согласны с ними. Ужасающая ситуация в сфере социальной защиты работающих – менее половины опрошенных работников официально зарегистрированы на работе, тем не менее никто из них не получает официальную заработную плату, и лишь в редких

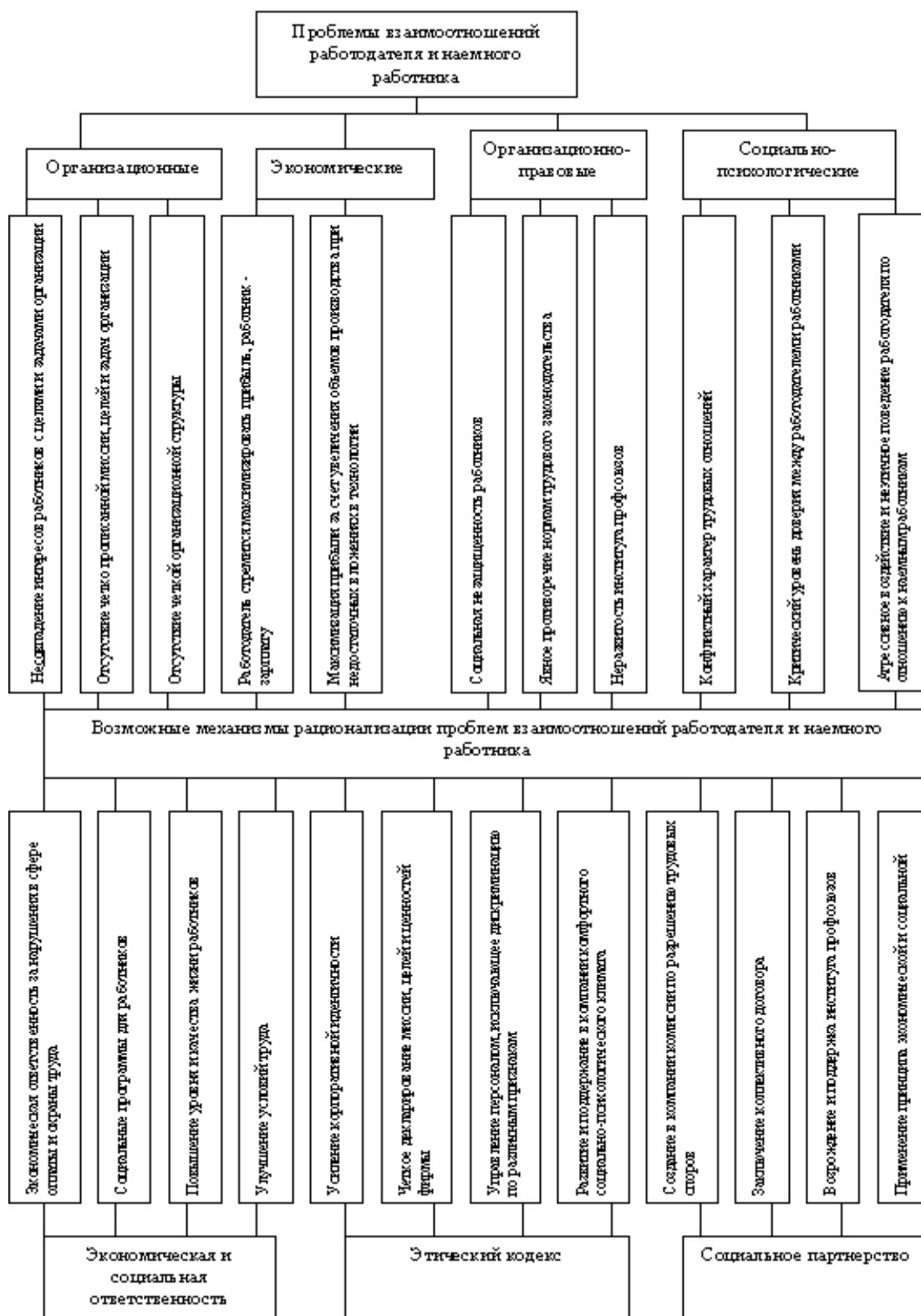


Рис. 1. Проблемы взаимоотношений работодателя и наемного работника

случаях работникам предоставляются оплачиваемые отпуска и больничные.

При всем при этом ни в одной из организаций не действует система социального партнерства, отсутствуют профсоюзы. Лишь в некоторых фирмах приняты этические кодексы, да и они не способны коренным образом повлиять на сложившуюся ситуацию. На сегодняшний день в малом бизнесе не решается проблема социальной, правовой и экономической защиты работников.

Наблюдается глубокое различие в ценностных ориентациях работодателей и наемных работников, они представляют одну компанию, но не являются единым целым, не стремятся к общей цели – это не может не сказаться на функционировании организации и на ее потенциале.

Безусловно, в сложившейся ситуации необходим некий механизм согласования интересов работодателя и наемного работника, сочетающий в себе, как нам представляется, три основных блока: экономическая и социальная ответственность, этический кодекс, социальное партнерство.

К мерам *экономической и социальной ответственности* отнесем:

- экономическую ответственность за нарушения в сфере оплаты и охраны труда;
- социальные программы для работников (дополнительное медицинское страхование; выделение средств на организацию питания в фирме; выделение средств на образование и обучение; программы жилищного строительства; выделение средств на организацию дошкольного и школьного воспитания детей сотрудников фирмы; страхование жизни и здоровья за счет средств компании; покрытие расходов по временной нетрудоспособности; альтернативные государственному фонды дополнительного пенсионного

обеспечения; льготные кредиты на строительство жилья и приобретение товаров, услуг и т. п.);

- повышение уровня и качества жизни работников;
- улучшение условий труда.

К блоку *этического кодекса организации* относятся:

- усиление корпоративной идентичности – развитие и сохранение у персонала ощущения принадлежности к компании и чувства приверженности к общему делу;
- четкое декларирование миссии, целей и ценностей компании;
- практика управления персоналом, исключающая дискриминацию по различным признакам;
- развитие и поддержание в компании комфортного социально-психологического климата, заключающегося в таких аспектах, как установление взаимного доверия и уважения друг к другу; высокая эффективность групповой деятельности; взаимовыручка и взаимная ответственность; высокий уровень сплоченности коллектива; поощрение инициативы и творческого отношения к труду и т. д.

К блоку *социального партнерства* относятся:

- создание в компании комиссии по разрешению трудовых споров;
- заключение коллективного договора;
- возрождение и поддержка института профсоюзов;
- применение принципа экономической и социальной справедливости.

Таким образом, взаимоотношения между работодателем и наемным работником имеют сложный и многомерный характер, являются многоканальными и во многом зависят от степени взаимной подготовленности к профессиональным и социальным коммуникациям.