

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ КОНФЛИКТЫ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

О.Е. Комаров, Н.Б. Рудица

Павлодарский государственный педагогический институт,
Инновационный Евразийский университет
г. Павлодар, Республика Казахстан

Постсоветский период в Казахстане, как и в других странах на пространстве стран СНГ, ознаменовались затяжным кризисом в трудовых отношениях. Процесс возникновения новых отношений сопровождался стихийностью, коррупцией и криминализацией всех сфер жизни общества и особенно экономики, что в целом привело к потере мотивации к производительному труду, резкому отчуждению работника от самого процесса труда и его результатов. Возникли различные внеэкономические формы взаимоотношений субъектов трудовых отношений, рост антагонизма между их участниками, разбалансировка их прав и обязанностей. Государство, как субъект социальной политики, существенно ослабло и в определенной мере утратило рычаги управления трудовыми отношениями. Можно констатировать, что за последние двадцать лет государством не было создано целостной системы правовых, экономических, административных рычагов управления и отлаженных механизмов регулирования ими. В этой ситуации предприниматели во многом присвоили государственные функции и стали выполнять их в ущерб принципам социальной справедливости, гражданского общества, что привело к тому, что многие участники трудовых отношений лишились социальных гарантий, достойной системы оплаты труда.

Анализ социально-экономической ситуации в стране показывает, что содержание современных трудовых отношений является в определенной мере соединением административно-командного и рыночного типов и элементов внеэкономического принуждения, что не соответствует декларируемому государством курсу на развитие социального партнерства в построении гражданского общества. Как отмечено Президентом Республики Казахстан Н.А. Назарбаевым в «Программе социальной модернизации Казахстана: двадцать шагов к Обществу всеобщего труда», «сегодня в Казахстане недостаточно развиты механизмы регулирования, предупреждения и профилактики трудовых споров и конфликтов. Конечно, не бывает идеального бесконфликтного общества,

но, тем не менее, мы обязаны стремиться к тому, чтобы минимизировать такие риски».

Следует отметить, что не только центральные, но и многие региональные государственные структуры не стоят в стороне от президентских инициатив и стремятся модернизировать важнейшие социальные институты и процессы региона, при этом уделяя особое внимание научным исследованиям трудовых отношений. В частности по заказу КГУ «Управление внутренней политики акимата Жамбылской области» социологической группой Региональной Академии Менеджмента при поддержке администрации и профессорско-преподавательского состава Таразского инновационного гуманитарного университета в 2012-2013 гг. при участии авторов данной статьи было проведено комплексное социологическое исследование «Выявление уровня конфликтности трудовых отношений на предприятиях области».

Исследованием были охвачены трудовые отношения в коллективах предприятий и организаций потребительского рынка г. Тараза и 10 районов Жамбылской области с целью выявить конфликтные настроения и проанализировать причины возможных конфликтных ситуаций.

Для сбора первичной социологической информации в исследовании использовался социологический опрос в форме стандартизированного анкетирования 500 респондентов в возрасте старше восемнадцати лет (рабочих или технических исполнителей, ИТР или специалистов, руководителей низшего или среднего уровней управления) и 100 экспертов (руководителей высшего уровня управления, ведущих ученых и др.).

В результате проведенного исследования выявлено, что подавляющее большинство трудящихся (93,4%) получает заработную плату, которая значительно ниже размера средней зарплаты по Казахстану.

При этом примерно четверть (25,6%) работников неудовлетворено размером своей заработной платы (из них: 16,6% - скорее удовлетворены и 9% - абсолютно неудовлетворены). Вместе с тем большинство (74,4%) текущая зарплата вполне удовлетворяет (45% - полностью удовлетворяет, 29,4% - в целом удовлетворяет).

Самими условиями труда и отношениями с администрацией также удовлетворено большинство респондентов, хотя рабочие удовлетворены этим в меньшей степени, чем инженеры и руководители (табл. 1).

Таблица 1

Удовлетворенность рабочих, ИТР и руководителей низшего или среднего уровня управления предприятиями и организациями потребительского рынка условиями труда и отношениями с администрацией (в % от числа опрошенных)

Уровень удовлетворенности	Параметры	Все в целом	Рабочие	ИТР	Руководители
полностью удовлетворен	Условия труда	50,6	37,6	35,9	57,8
	Отношения с администрацией	42,2	35,8	37,5	45,3
в целом удовлетворен	Условия труда	25,6	28,4	39,1	22,0
	Отношения с администрацией	28,2	29,4	39,1	25,7
скорее неудовлетворен	Условия труда	14,4	16,5	15,6	13,5
	Отношения с администрацией	17,0	18,3	12,5	17,4
абсолютно неудовлетворен	Условия труда	9,4	17,4	9,4	6,7
	Отношения с администрацией	12,6	16,5	10,9	11,6

Трудящиеся в основном оценивают своё настроение на работе как деловое, сосредоточенное - 48% или как бодрое, оптимистическое - 37,8%. Наряду с этим некоторые работники (в большинстве случаев – это рабочие с низкой квалификацией) оценивают настроение как подавленное - 8% или как неуверенное, напряженное - 6,2% (табл. 2).

Таблица 2

Оценка обычного настроения на работе рабочими, ИТР и руководителями низшего или среднего уровня управления предприятиями и организациями потребительского рынка (в % от числа опрошенных)

Рабочее настроение	Все в целом	Рабочие	ИТР	Руководители
деловое, сосредоточенное	48,0	37,6	56,3	49,8
бодрое, оптимистичное	37,8	41,3	32,8	37,6
подавленное, раздраженное	8,0	11,9	6,3	7,0
неуверенное, напряженное	6,2	9,2	4,7	5,5

В целом отношения между администрацией и трудовым коллективом на предприятиях и организациях потребительского рынка республики можно охарактеризовать как отношения делового взаимодействия - 48% и тем, что «администрация приказывает – коллектив подчиняется» - 45,6%.

Лишь 5,4% респондентов отметило, что коллектив способен влиять на администрацию.

В результате проведенного исследования установлен тот факт, что профсоюзный комитет недостаточно уделяет внимания потребностям и интересам трудящихся. Так, лишь менее четверти опрошенных (23%) отметило, что профком реально защищает интересы трудящихся. Хотя в его деятельности помимо организации праздников и покупки новогодних подарков детям (32,2%) и участия в распределении путевок и иных благ (11%) остается еще много формализма при подписании бумаг (15%). Также 13,4% работников не знает, какая роль у профсоюза и 5,4% трудящихся отметило полное отсутствие профсоюзной организации на предприятии.

Около половины респондентов (45,4%) и больше трети экспертов (36%) отмечают недостаточную правовую защищенность в Казахстане прав и интересов работников предприятий потребительского рынка.

Возможно, в том числе и по вышеозначенным причинам, треть работников (32%) и экспертов (31%) отмечает возможность возникновения на предприятии трудовых споров, конфликтов, акций протеста, забастовок в защиту требований трудящихся по защите своих интересов.

Причем каждый второй как эксперт (49%), так и работник крупного предприятия или организации (50,6%) в случае ущемления законных трудовых интересов потенциально готов участвовать в трудовых спорах, конфликтах, акциях протеста, забастовках.

Конечно, государство и общество должно всеми возможными способами предотвратить наступление повторения Жанаозеньского сценария и здесь очень важно влияние средств массовой информации (СМИ) на формирование стереотипа поведения граждан в конфликтной ситуации. Тем более что основными источниками получения информации о социальной политике государства в отношении трудящихся являются телевидение - 62,4% (эксперты – 53%) и газеты - 23,6% (эксперты – 33%), менее популярны такие источники как: радио (4,6%), рассказы знакомых, родственников, соседей, коллег по работе (3,6%), непосредственно на предприятии (3%). Наряду с этим следует обратить внимание и на отдельных работников (2,8%), которые вообще не получают никакой информации о социальной политике государства в отношении трудящихся.

Важна не только информированность, но и сама удовлетворенность граждан социальной политикой государства в отношении трудящихся (табл. 3).

Таблица 3

Удовлетворенность рабочих, ИТР и руководителей низшего или среднего уровня управления предприятиями и организациями потребительского рынка, а также экспертов социальной политикой государства в отношении трудящихся (в % от числа опрошенных)

Уровень удовлетворенности	Эксперты	Респонденты в целом	Рабочие	ИТР	Руководители
полностью удовлетворен	45,0	34,8	30,3	32,8	36,7
частично удовлетворен	41,0	52,6	56,0	56,3	50,8
не удовлетворен	14,0	12,6	13,8	10,9	12,5

И здесь следует обратить внимание на оценки 14% экспертов и 12,6% неудовлетворенных работников, которые в случае отсутствия действенных мер по модернизации трудовых отношений в перспективе могут стать потенциальной угрозой общественному согласию.

По мнению работников и руководителей предприятий и организаций потребительского рынка современной политике государства в отношении трудящихся не хватает: строгого соблюдения уже принятых решений – 30,4% (эксперты 42%); честности, справедливости и непредвзятости – 29,6% (эксперты 26%) и внимания к нуждам конкретных людей – 29,6% (эксперты 19%). Лишь 13% респондентов и 10% экспертов, отмечает, что современной политике государства в отношении трудящихся всего хватает в полной мере.

Вместе с тем, несмотря на широкий спектр проблем модернизации трудовых отношений, как было отмечено и респондентами и экспертами, государственные органы, особенно центральные, в целом успешно справляются со своими задачами по социальной защите трудящихся (табл.4). Хотя еще и остается ряд проблем (низкая зарплата отдельных категорий работников, отсутствие внимания к нуждам конкретных людей и др.), характерных для местного уровня любой страны.

Таблица 4

Ответы на вопрос «Справляются ли государственные органы со своими задачами по социальной защите трудящихся?» (в % от числа опрошенных)

	Центральные государственные органы		Местные государственные органы	
	респонденты	эксперты	респонденты	эксперты
Полностью справляются	45,6	43,0	42,0	33,0
Частично справляются	44,0	50,0	45,6	49,0
Не справляются	10,4	7,0	12,4	18,0

Оптимистический или бесконфликтный сценарий развития трудовых отношений основывается на модернизации трудовых отношений, с обязательным учетом интересов и потребностей трудящихся. В соответствии с чем, следует привести рекомендации, реализация которых позволит снизить уровень конфликтности трудовых отношений на предприятиях потребительского рынка области:

- своевременно выплачивать заработную плату трудящимся;
- любой сверхурочный труд должен обязательно оплачиваться;
- привлекать ведущих ученых к рациональной организации труда и технологического процесса, а также к созданию благоприятного психологического климата в трудовых коллективах;
- усилить роль профсоюзной организации в защите интересов трудящихся;
- трудовые отношения должны строиться на основе принципов социального партнерства и делового взаимодействия;
- обучать этичному поведению руководителей и работников предприятий;
- руководители должны принимать управленческие решения, учитывая мнение трудового коллектива;
- работодатели должны выполнять все обязательства в соответствии с трудовым договором.

Мы считаем, что наряду с этим необходимо ежегодно проводить во всех регионах Казахстана комплексные социологические исследования по проблемам модернизации трудовых отношений и осуществлять ежеквартальный социологический мониторинг уровня конфликтности трудовых отношений на предприятиях, особенно тех, где большие пакеты акций принадлежат иностранным инвесторам и транснациональным компаниям.

Таким образом, модернизация трудовых отношений в Республике Казахстан, основанная на учете интересов и потребностей трудящихся, позволит сформировать социальное государство, способное гарантировать воплощение в жизнь конституционных прав человека и гражданина в трудовой сфере. И здесь, на наш взгляд, необходимо учитывать как отечественный, так и зарубежный опыт реформирования социальной политики государства, чтобы не только избежать прошлых негативных результатов, ошибок и просчетов, но и обеспечить каждому казахстанцу благополучие и высокий уровень качества жизни, что, в свою очередь, приведет к процветанию страны.