

0- 797192

На правах рукописи

ВАЛГУЦКОВА Ольга Вячеславовна

**ПРОТИВОРЕЧИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ПРОЦЕССЕ
РЕФОРМИРОВАНИЯ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ:
ПРИЧИНЫ ОБОСТРЕНИЯ И МЕТОДЫ РАЗРЕШЕНИЯ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным
хозяйством (по отраслям и сферам деятельности, в том числе экономика
труда)



АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Саратов – 2011

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.»

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор
Землянухина Светлана Георгиевна

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Федченко Анна Александровна

доктор экономических наук, профессор
Сиднина Валентина Лаврентьевна

Ведущая организация: ФГБОУ ВПО «Самарский
государственный экономический
университет»

Защита состоится «21» декабря 2011 г. в 12.00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.242.11 при Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.» по адресу: 410054, г. Саратов, ул. Политехническая, 77, корпус 1, аудитория 414.

С диссертацией можно ознакомиться в научно-технической библиотеке ФГБОУ ВПО «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.».

Автореферат размещен на официальном сайте ФГБОУ ВПО «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.» www.sstu.ru «21» ноября 2011 г.

Автореферат разослан «21» ноября 2011 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
доктор экономических наук, профессор



НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КФУ



0000741253

В.Ю. Тюрина

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Современный этап хозяйствования в Российской Федерации сопровождается неоднозначной и противоречивой трансформацией трудовых отношений, возникли острые проблемы в области трудовых отношений: сокращение численности работников, несвоевременная выплата заработной платы, отсутствие социальных гарантий, высокий уровень конфликтности и т.п. Сложившаяся ориентация на конкурентоспособность и инновационный тип развития создала новые условия ведения хозяйственной деятельности – условия неопределенности и риска, риск становится имманентной чертой хозяйственной деятельности. Как появление данных проблем, так и их решение свидетельствуют о существовании и обострении противоречий в отношениях между работниками и работодателями.

Масштабное по своим размерам реформирование электроэнергетической отрасли затрагивает интересы ее работников. В процессе реформирования происходит изменение субъектов и форм собственности, сокращение численности персонала в связи с техническим переоснащением, что находит отражение в противоречиях трудовых отношений. Появление новых организационных форм приводит к изменению субъектов трудовых отношений, пересмотру коллективных договоров, что сопровождается ущемлением прав работников, обострением имевшихся противоречий и появлением новых.

Несмотря на актуальность данной проблемы, в экономической науке в настоящее время проблемам противоречий трудовых отношений уделяется недостаточно внимания.

Степень разработанности проблемы. Вопросам трудовых отношений, их типам, объектам посвящено большое количество научных трудов. Основной вклад в формирование теоретико-методологических подходов к изучению трудовых отношений принадлежит таким ученым как Абдурахманов К.Х., Волгин Н.А., Генкин Б.М., Есинова Н.И., Колесников Н.Е., Колосова Р.П., Костаков В.Г., Медведева Т.А., Меликьян Г.Г., Мраморнова О.В., Мудрецов Н.И., Ткаченко А.А.. Основу стабильного развития трудовых отношений составляет юридическая сторона. Юридические аспекты трудовых отношений отражены в трудах таких ученых как Анисимов Л.Н., Глазырин В.В., Гусов К.Н., Ершов В.В., Иванов С.А., Лебедев В.М., Левинт Ф.М., Лушников А.М., Маврин С.П., Нуртдинова А.Ф., Орловский Ю.П., Поленина С.В., Сивачев Н. В., Скобелкин В.Н., Смирнов О.В., Снигирева И.О., Ставцева А.И., Сыроватская Л.А., Толкунова В.Н., Хохлов Е.Б.

Рассмотрение проблем противоречий в советский период основывалось на диалектическом материализме последователями гегелевской диалектики, в частности Базаровым Б.Д., Бакрадзе К.С., Богдановым А.А., Бухариным Н.И., Георгиевым Ф.И., Горбачем В.И., Дебориным А.М., Ильенковым Э.В., Нарским И.С., Петровичевой Л.Ф., Спиркиным А.Г.

В период реформирования российской экономики делался упор на изучение не проблем противоречий, а конфликтов, в результате чего получает развитие наука конфликтология. Представителями конфликтологии являются такие ученые как Анцупов А.Я., Баклановский С.В., Бабосов Е.М., Богданов Е.Н., Засыкин В. Г., Ворожейкин И.Е., Гришина Н.В., Дмитриев А.В., Егидес А.П., Леонов Н.И., Светлов В.А., Семенов В.А.

В настоящее время в связи с введением в паспорт научных специальностей Высшей аттестационной комиссией РФ проблем противоречий рассмотрение данной проблематики актуализируется. Вопросы противоречий, возникающих в трудовых отношениях, и методы их разрешения нашли свое отражение в работах таких российских ученых как Архипов С.В., Асадов А.Н., Белова Е.В., Вершинина О.В., Дехтяр А.М., Землянухина С.Г., Игошин Д.В., Ильчук И.А., Крюкова Т.М., Кудрявцев В.М., Марзаганов Ф.А., Нефёдов А.В., Рысев Ю.Л., Сулимова Т.С., Федотов К.В.

Рассмотрение противоречий трудовых отношений достаточно широким кругом ученых свидетельствует об их значимости и востребованности его результатов в стабильном развитии отношений, тогда как недооценка в научных исследованиях многими авторами таких важных аспектов трудовых отношений, как противоречия и методы их разрешения, существенно сужает спектр возможных направлений регулирования развития трудовых отношений в современных условиях.

Реформирование электроэнергетической отрасли вызывает не только изменения в самой структуре отрасли, но и в структуре противоречий трудовых отношений. Вопросы управления персоналом, охраны и условий труда в электроэнергетической отрасли рассматривались такими учеными как Бартоломей П.И., Воронова В.В., Крайкин В.И., Тимофеев А.В., Тишков К.Н., Чарышева С.Р., Чернышев В. Н. Однако проблема противоречий трудовых отношений в период реформирования электроэнергетической отрасли учеными не освещалась.

Актуальность, недостаточная научная разработанность, высокая научная и практическая востребованность исследования проблемы противоречий трудовых отношений в электроэнергетической отрасли предопределили выбор темы диссертационного исследования.

Целью диссертационного исследования является исследование противоречий трудовых отношений в процессе реформирования электроэнергетической отрасли, выявление причин их обострения и методов разрешения.

Для достижения цели диссертационного исследования были поставлены и решены следующие задачи:

- проанализировать методологию исследования противоречий трудовых отношений, представить их структуру и дополнить классификацию;
- выявить и дифференцировать причины обострения противоречий трудовых отношений в процессе реформирования электроэнергетики;

– охарактеризовать и проанализировать противоречия технико-трудовых, организационно-трудовых и социально-трудовых отношений, возникающих в процессе реформирования электроэнергетической отрасли;

– показать роль субъектов трудовых отношений в разрешении противоречий и выявить методы их разрешения в электроэнергетике на макро, мезо и микро уровнях;

– выработать рекомендации по предупреждению обострения и разрешению противоречий, возникающих в трудовых отношениях в энергокомпании.

Объектом диссертационного исследования являются трудовые отношения между наемными работниками и работодателями в электроэнергетической отрасли.

Предмет исследования – противоречия в трудовых отношениях, возникающие в процессе реформирования электроэнергетической отрасли.

Область исследования. Исследование проведено в рамках специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (экономика труда), пункт паспорта номенклатуры специальностей ВАК РФ (экономические науки): 5.14 «Противоречия в социально-трудовой сфере: пути их предупреждения и разрешения»;

Методологическая и теоретическая основа исследования. Методологическая основа исследования базируется на диалектическом методе познания, раскрывающем возможности изучения экономических явлений в их развитии, взаимосвязи, и взаимообусловленности. Теоретические обобщения, представленные в работе, опираются на экономические, социологические, философские работы по проблемам развития трудовых отношений, природы противоречий и конфликтов как в экономической системе в целом, так и в трудовых отношениях. В процессе исследования были использованы общенаучные методы исследования в рамках системного подхода: экономико-статистический, компаративный, структурно-логический анализ, а также графические методы представления информации.

Информационной базой диссертационной работы являются публикации периодической печати, материалы научных исследований, представленные в виде монографий, материалов научно-практических конференций. Были использованы официальные статистические и информационные материалы Росстата, ОАО «РАО ЕЭС России», Законодательство Российской Федерации и Саратовской области; Трудовой кодекс РФ; материалы Общероссийского отраслевого объединения работодателей электроэнергетики.

Методическая схема исследования приведена на рис. 1.

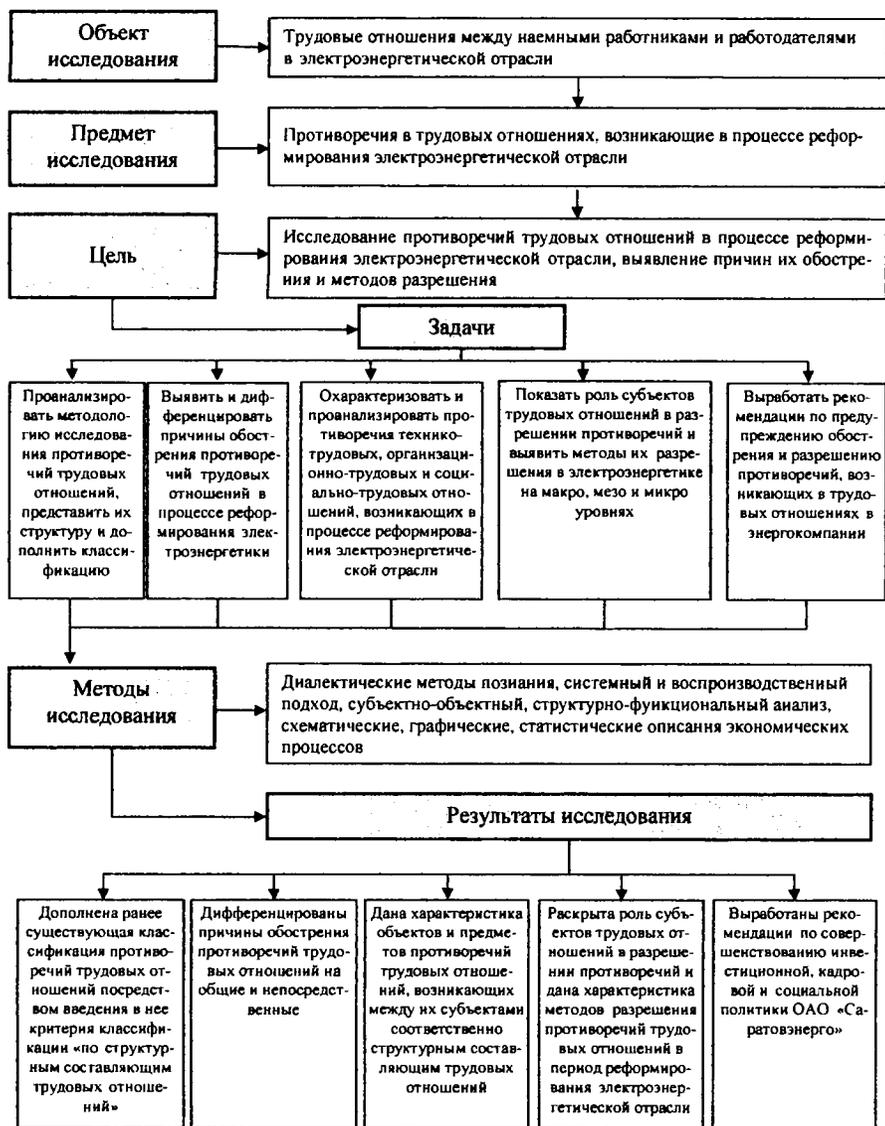


Рис. 1. Методическая схема исследования

Научная новизна диссертационного исследования состоит в углублении и расширении теоретических и методологических подходов к изучению противоречий трудовых отношений в электроэнергетической отрасли в период реформирования. Основные результаты, отражающие различные аспекты новизны, состоят в следующем:

1. Дополнена ранее существующая классификация противоречий трудовых отношений посредством введения в нее критерия классификации «по структурным составляющим трудовых отношений»: противоречия в технико-трудовых, организационно-трудовых и социально-трудовых отношениях, что позволяет представить структуру противоречий трудовых отношений более полно, во всей целостности, а также показать тесную взаимосвязь, а нередко и переплетение некоторых противоречий трудовых отношений друг с другом.

2. Дифференцированы причины обострения противоречий трудовых отношений на общие, присущие всем отраслям и сферам экономики, (рыночное реформирование экономики, трансформация отношений собственности и смена организационно-правовых форм предприятий и организаций, мировой экономической кризис, пробелы в экономической политике государства, различия интересов и целей субъектов трудовых отношений) и непосредственные, выступающие в качестве предметов противоречий в электроэнергетике.

3. Дана характеристика объектов и предметов противоречий трудовых отношений, возникающих между их субъектами (наемные работники, работодатели, собственники, менеджмент, государство) соответственно структурным составляющим трудовых отношений

– в технико-трудовых отношениях – *объекты* противоречий: моральный и физический износ оборудования и охрана труда, *предметы* противоречий: поломка оборудования, неудовлетворительное состояние рабочих мест, отсутствие необходимых средств для соблюдения техники безопасности, несоблюдение технологических норм, недостаточное финансирование мероприятий по охране труда;

– в организационно-трудовых отношениях – *объекты* противоречий: ограниченность ресурсов энергокомпании, состояние информации, структура управления, *предметы* противоречий: неравномерное распределение ресурсов, различия в представлениях и ценностях, неудовлетворительные коммуникации;

– в социально-трудовых отношениях – *объекты* противоречий: занятость, заработная плата, льготы, гарантии и компенсации, обучение работников энергокомпаний, *предметы* противоречий: сокращение численности персонала, установление режима неполного рабочего времени, снижение трудовых и социальных гарантий (сокращение доплат и премий), сокращение затрат на выплаты социального характера, на обучение персонала.

4. Раскрыта роль субъектов трудовых отношений в разрешении противоречий и дана характеристика методов разрешения противоречий трудовых отношений в период реформирования электроэнергетической отрасли:

– государства как инициатора и организатора реформирования электроэнергетической отрасли, создателя концептуальной и законодательной базы реформирования, как ведущего субъекта инвестиционной, кадровой и

социальной политики в электроэнергетике, как гаранта трудовых прав, как организатора и координатора социального партнерства;

– собственников, менеджмента и работников электроэнергетики в лице Общероссийского отраслевого объединения работодателей электроэнергетики и Общественного объединения «Всероссийский Электропрофсоюз» по снижению напряженности в трудовых коллективах, обеспечению социальной стабильности и защищенности персонала, развитию электроэнергетической отрасли;

– собственников, менеджмента и работников энергокомпаний посредством осуществления: *инвестиционной политики* с целью обеспечения нормальных и безопасных условий труда работникам структурных подразделений, необходимости замены устаревшего оборудования в связи с высоким моральным износом и несоответствием требованиям охраны труда; *кадровой политики*, направленной на совершенствование организации обучения персонала и повышения квалификации; *социальной политики*, направленной на регулирование заработной платы, системы мотивации и предоставления социальных льгот и гарантий, что позволяет обеспечивать согласованность интересов различных заинтересованных сторон: поставщиков (электросетевые компании), потребителей (юридические и физические лица), акционеров (учредителей), персонала энергокомпаний и государства.

5. Выработаны рекомендации по совершенствованию инвестиционной политики, позволяющие улучшить условия труда работников, кадровой политики, способствующие повышению уровня квалификации и профессионализма кадров, и социальной политики, позволяющие повысить социальную защищенность персонала энергокомпаний, что дает возможность предупреждать обострение и способствовать разрешению противоречий, возникающих в трудовых отношениях в энергокомпании.

Теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования заключается в том, что сформулированные автором положения диссертационного исследования могут использоваться в дальнейшей теоретической разработке проблемы противоречий трудовых отношениях.

Практическая значимость диссертационного исследования состоит в том, что полученные теоретические выводы и выявленные методы разрешения противоречий трудовых отношений, содержащиеся в диссертационной работе, могут быть использованы как различными энергокомпаниями, так и другими предприятиями, не относящимися к электроэнергетике.

Апробация результатов диссертационного исследования. Основные положения и выводы, содержащиеся в диссертации, были представлены в докладах и выступлениях на международных, всероссийских научно-практических конференциях: Международной научно-практической конференции «Логистика и экономика ресурсосбережения и энергосбережения в промышленности» (Саратов, 12-15 сентября 2007 г.), Всероссийской научно-практической конференции «Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества» (Санкт-Петербург,

24-26 апреля 2008 г.), Российской научно-практической конференции «Человеческие ресурсы: формирование, развитие, использование» (г. Саратов, 20-21 ноября 2008 г.), Российской научно-практической конференции «Человеческие ресурсы: формирование, развитие, использование» (г. Саратов, 24-25 ноября 2009 г.), Международная научно-практическая конференция «Человеческий потенциал России в условиях становления инновационной экономики» (г. Саратов, 24-25 ноября 2010 г.).

По теме диссертации опубликовано 11 научных статей общим объемом 2,97 п. л.

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложения. Диссертация изложена на 165 страницах машинописного текста, в том числе 10 таблиц, 23 рисунка, 5 приложений. Библиографический список включает 177 наименований.

Во введении обоснована актуальность исследуемой темы, отражена значимость изучения проблем противоречий трудовых отношений.

В первой главе «Теоретические основы исследования противоречий трудовых отношений» структурированы противоречия трудовых отношений на основе анализа теории трудовых отношений и методологии исследования противоречий.

Во второй главе «Анализ противоречий трудовых отношений и причин их обострения в процессе реформирования электроэнергетики» изложены теоретические основы процесса реформирования электроэнергетической отрасли России, проведен анализ противоречий трудовых отношений в процессе реформирования электроэнергетики и выявлены причины их обострения.

В третьей главе «Разрешение противоречий трудовых отношений в период реформирования электроэнергетической отрасли» раскрыта роль субъектов трудовых отношений в разрешении противоречий, выявлены методы разрешения и предупреждения обострения противоречий трудовых отношений.

В заключении подведены основные итоги проведённого исследования, сформулированы выводы.

На защиту выносятся:

- дополнение ранее существующей классификации противоречий трудовых отношений;
- дифференциация причин обострения противоречий трудовых отношений;
- характеристика объектов и предметов противоречий трудовых отношений, возникающих между их субъектами;
- роль субъектов трудовых отношений в разрешении противоречий и характеристика методов разрешения противоречий трудовых отношений в период реформирования электроэнергетической отрасли;
- рекомендации по совершенствованию инвестиционной, кадровой и социальной политики ОАО «Саратовэнерго».

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Дополнение ранее существующей классификации противоречий трудовых отношений.

Трудовые отношения есть противоречивое взаимодействие разнонаправленных интересов субъектов по поводу определенных условий протекания трудового процесса. Противоречие возникает тогда, когда соединяются (взаимодействуют) противоположности, которые одновременно и отрицают, и взаимополагают друг друга, порождая тем самым внутренний источник развития. Противоречие является структурным элементом каждого экономического отношения, в том числе и трудовых отношений, в связи с этим структура экономических противоречий адекватна структуре экономической системы, соответственно субординации элементов экономической системы существуют субординация и иерархия противоречий этой системы.

Существующая классификация противоречий трудовых отношений характеризует структуру противоречий:

– по *уровням* возникновения противоречий: на уровне предприятия; на уровне региона или отрасли; на федеральном уровне.

– по *субъектам* трудовых отношений: между работниками и работодателем; между работниками и государством, выступающего в роли работодателя; между работодателем и государством, выступающего в роли «регулятора».

Основываясь на структуре трудовых отношений, включающей технико-трудовые; организационно-трудовые и социально-трудовые отношения, существующая классификация противоречий трудовых отношений может быть дополнена классификацией по структурным составляющим трудовых отношений:

- противоречия в технико-трудовых отношениях;
- противоречия в организационно-трудовых отношениях;
- противоречия в социально-трудовых отношениях.

Противоречия в технико-трудовых отношениях возникают между субъектами трудовых отношений по поводу появления и использования новых средств и предметов труда, изменения техники и технологии производства и связанных с ними процессов.

В организационно-трудовых отношениях противоречия возникают по поводу осуществления организаторской деятельности в трудовом процессе независимо от того, выполняются ли эти организаторские функции особыми людьми (менеджерами или предпринимателями) или же они в процессе трудовой деятельности совмещаются с другими трудовыми функциями.

Противоречия между субъектами в социально-трудовых отношениях выражают социальные проблемы трудовых отношений, затрагивающие вопросы оплаты труда, обучения работников.

Введение критерия классификации противоречий трудовых отношений «по структурным составляющим трудовых отношений» позволяет представить структуру противоречий трудовых отношений более полно, во всей целостности, а также показать тесную взаимосвязь, а нередко и переплетение некоторых противоречий трудовых отношений друг с другом.

2. Дифференциация причины обострения противоречий трудовых отношений.

Причины возникновения и обострения противоречий трудовых отношений можно разделить на общие, присущие всем отраслям и сферам экономики, и непосредственные, выступающие в качестве предметов противоречий в электроэнергетической отрасли России.

К общим причинам обострения противоречий трудовых отношений можно отнести:

– рыночное реформирование экономики. Реализация стратегии рыночных преобразований в России в виде шоковой терапии, направленной на быструю замену механизма централизованного планирования рыночным, вызвала к жизни в сфере трудовых отношений и воспроизводства рабочей силы новые реальности. К их числу следует отнести не только официальное признание рынка труда и сопутствующей ему безработицы, но и ухудшение общих условий воспроизводства рабочей силы для большинства населения, резкую дифференциацию уровней жизни, резкое снижение уровня реальных доходов населения и одновременно увеличение неравенства в их распределении;

– трансформация отношений собственности и смена организационно-правовых форм предприятий и организаций. В условиях многообразия форм собственности и форм хозяйствования в качестве капиталистов выступает уже не только государство, но и мелкие, и крупные, и средние предприниматели (включая владельцев предприятий, банков и финансовых учреждений) (рис. 2). При смене организационно-правовых форм предприятий или организаций работники оказываются в таком положении, когда им приходится выбирать: продолжать трудовые отношения с новым собственником на тех условиях, которые он выдвигает, или же прекратить трудовые отношения. Новые владельцы выбирают путь минимизации затрат и сокращения численности, а самой большой статьей затрат оказывается статья затрат, связанная с оплатой труда, выплатами социального характера. Но даже если людей сокращают по п. 2 статьи 81 Трудового кодекса, здесь даже можно обнаружить много ошибок, которые допускает работодатель намеренно, чтобы заплатить меньше, тем самым вызывая обострение противоречий в трудовых отношениях;

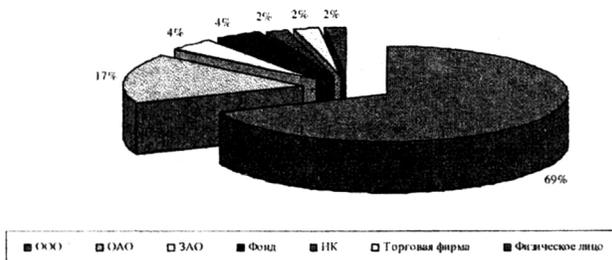


Рис. 2. Доля проданных сбытовых энергокомпаний организациям различной формы собственности

– мировой экономической кризис способствовал обострению противоречий трудовых отношений между работниками и работодателями по поводу занятости персонала, вызванных введением на многих предприятиях режима неполного рабочего времени, вынужденным отправлением работников в неоплачиваемые отпуска, сокращением персонала, а также по поводу снижения уровня и несвоевременной выплаты заработных плат;

– пробелы в экономической политике государства, в частности пересмотр трудового законодательства в Трудовом кодексе, позволяющий ущемлять права наемных работников. Так, процедура принятия локальных актов с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 372 ТК РФ) не предусматривает принятия мер при ситуации, когда выборный орган первичной профсоюзной организации по истечении пяти рабочих дней, отпущенных ему на формулировку своего мнения, никак не информирует работодателя о нем;

– различия интересов и целей субъектов трудовых отношений. Поскольку интересы и цели субъектов по поводу объекта разнонаправлены и противоречивы, возникают противоречия в трудовых отношениях.

Непосредственные причины обострения противоречий трудовых отношений выступают в качестве предметов противоречий в электроэнергетике.

3. Характеристика объектов и предметов противоречий трудовых отношений, возникающих между их субъектами.

Объектом противоречия является ценность, по поводу которой возникает столкновение интересов противоборствующих сторон. В отличие от этого **предметом противоречия** являются причины, вызвавшие количественное или качественное изменение объекта противоречия. Противоречия возникают по поводу какого-либо объекта, но их сущность выражается в предмете противоречия (см. табл. 1).

Проблема соблюдения в электроэнергетике безопасности и охраны труда на сегодняшний день стоит достаточно остро. Электроэнергетика относится к той отрасли, в которой риск и опасность неизбежны – они являются составной ее частью. Труд энергетиков сопряжен с большими нагрузками и вредностью производства, которое стоит по этому показателю на третьем месте среди отраслей российской промышленности.

Таблица 1

Объекты и предметы противоречий трудовых отношений, возникающих между субъектами в структурных составляющих трудовых отношений¹

Субъект трудовых отношений и его интересы	Объект противоречия	Предмет противоречия (причины, влияющие на изменение объекта противоречий)	Субъект трудовых отношений и его интересы
Противоречия технико-трудовых отношений			
работодатель (стремление сократить затраты на охрану труда, покупку нового оборудования)	моральный и физический износ оборудования; ввод нового оборудования; охрана труда	поломка оборудования; неудовлетворительное состояние рабочих мест; отсутствие необходимых средств для соблюдения техники безопасности; несоблюдение технологических норм; недостаточное финансирование мероприятий по охране труда	работник (соблюдение своих прав и гарантий, трудового и иного законодательства, безопасные условия труда)
Противоречия организационно-трудовых отношений			
работодатель (необоснованное распределение ресурсов, надежное энергоснабжение, получение максимальной прибыли); вышестоящая организация (необоснованное распределение ресурсов, получение максимальной прибыли, стремление приравнять структуру управления к структуре управления зарубежных компаний)	ограниченность ресурсов энергоснабжения; состояние информации; структура управления	распределение ресурсов; различия в представлениях и ценностях; неудовлетворительная коммуникация; некачественная организационная структура	работник (обоснованное распределение ресурсов, получение максимального заработка, эффективная система управления; руководство энергокомпании (обоснованное распределение ресурсов, надежное энергоснабжение, эффективная система управления)
Противоречия социально-трудовых отношений			
работодатель (стремление сократить затраты на персонал)	занятость; заработная плата; льготы, гарантии и компенсации; обучение работников энергокомпаний	сокращение численности персонала; установление режима неполного рабочего времени; снижение трудовых и социальных гарантий (сокращение доплат и премий); сокращение затрат на выплаты социального характера, на обучение персонала	работник (соблюдение своих прав, гарантий, льгот и трудового законодательства)

¹ Таблица составлена автором.

Персонал невозможно оградить ни от высокого напряжения, ни от необходимости работать на высоте. К тому же недостаточный уровень осуществляемой подготовки по охране труда персонала, низкий уровень трудовой и технологической дисциплины, слабая инвестиционная активность организаций электроэнергетической отрасли при высокой степени физического и морального износа производственных фондов и практическое отсутствие экономической заинтересованности одной из сторон трудовых отношений в проведении мероприятий, направленных на улучшение условий труда, охрану здоровья и социальную защиту работников, – все это в конечном итоге может привести к серьезным технологическим авариям, травматизму и забастовкам на предприятиях электроэнергетической отрасли России.

Одной из задач реформирования электроэнергетической отрасли является разделение энергокомпаний по видам деятельности. В связи с разделительными отношениями между энергокомпаниями возможны столкновения интересов по поводу факта распределения ресурсов (в том числе и человеческих ресурсов), полученных ресурсов, а также из-за принципа и критериев их распределения. Современная ситуация в области человеческих ресурсов в электроэнергетике России характеризуется тем, что распределение трудовых ресурсов на уровне отрасли связано с дефицитом квалифицированных кадров.

Основанием для распределения персонала по структурным подразделениям конкретной энергокомпании являются штатное расписание и нормативная численность. Но не всегда нормативной численности хватает для выполнения функций подразделения энергокомпании. Работники не справляются с большим объемом работ, что в свою очередь может вызвать обострение противоречий в организационно-трудовых отношениях между руководством и работниками.

Важное значение в электроэнергетике имеет достоверность информации о потреблении электрической энергии, электрических нагрузках, качестве электроэнергии, надежности электроснабжения, фактическом состоянии схем электрических сетей и оборудования. Отсутствие информации (например, тех или иных электрических схем, сведений по загрузке оборудования и т.д.) или ее недостоверность могут привести к принятию неправильных решений с тяжелыми последствиями как для организации, так и для потребителей электроэнергии.

Некачественная организационная структура, как на микро-, так и на мезоуровне может служить помехой к качественному управлению энергокомпанией и достижения целей. Многие крупные энергокомпании стремятся внедрить организационные структуры, характерные для крупных зарубежных корпораций, не просчитывая экономической выгоды от их внедрения, тем самым искусственно раздувая численность персонала. Создание многочисленных департаментов, управлений, служб, отделов, секторов способствует торможению принятия оперативных решений, а также ведет

к значительному искажению информации. В результате некачественной организационной структуры у простого подчиненного может появиться большое количество начальников, что вызовет недовольство у работника и, как следствие, может привести к появлению противоречий в организационно-трудовых отношениях, возникших между работником и работодателем.

В условиях реформирования отрасли руководство многих энергокомпаний вынуждено оптимизировать свои затраты, отказываться от инвестиционных программ, ввода новых мощностей. Основными статьями сокращения затрат в период реформирования в энергокомпаниях являются затраты на персонал, а именно затраты на обучение, социальные гарантии и, конечно же, оплату труда, что, в свою очередь, может сказаться на стабильности социально-трудовых отношений.

Одной из причин обострения противоречия в социально-трудовых отношениях в период реформирования электроэнергетики может стать сокращение численности персонала. Так, например, в 2009 г. в ОАО «ОГК-4» произошло сокращение численности персонала по сравнению с 2008 годом на 944 человека, в ОАО «ОГК-6» – на 839 человек, в ОАО «ТГК-9» списочная численность работников снизилась на 1063 человека, в ОАО «Новосибирскэнерго» – на 568 человек.

Второй, но не менее важной причиной обострения противоречий является неудовлетворенность заработной платой. Хотя электроэнергетическая отрасль занимает лидирующие позиции по уровню заработной платы среди отраслей экономики, но и внутри отрасли наблюдаются различия по доходам. Так, за 2009 год средняя заработная плата работников ОАО «ОГК-5» и ОАО «ОГК-6» имела существенные различия (табл. 2).

Таблица 2

Уровень заработной платы работников
ОАО «ОГК-5» и ОАО «ОГК-6» по категориям за 2009 год, руб.

Категория	ОАО «ОГК-5»	ОАО «ОГК-6»	Отклонение
Руководители	91 839	54 853	36 986
Специалисты, служащие	48 089	32 923	15 166
Рабочие	30 876	26 382	4 494
Средняя заработная плата	46 306	32 728	13 578

Неудовлетворенность заработной платой работников усиливается в ситуации, когда рост заработной платы специалистов, служащих и рабочих значительно отстает от роста заработной платы руководящего состава энергокомпании (рис. 3).

Еще одной причиной возникновения и обострения уже имеющихся противоречий социально-трудовых отношений является пересмотр положения о премировании за основные показатели производственно-хозяйственной деятельности. Персоналу зачастую вменяются такие показатели премирования, которые нереальны для выполнения. Причиной не-

выполнения показателей премирования может стать как человеческий фактор, так и производственный и экономический. Но в итоге персоналу энергокомпании снижается процент премирования, от которого напрямую зависит его заработная плата.

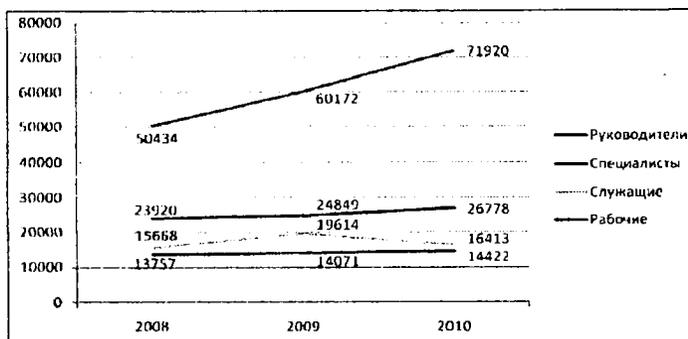


Рис.3. Среднемесячная заработная плата работников ОАО «Саратовэнерго» по категориям

Сокращение численности персонала в результате реформирования энергокомпаний приводит к тому, что оставшийся персонал должен выполнять, помимо своих должностных обязанностей, обязанности уволенных. Руководство энергокомпаний устанавливает доплаты за увеличенный объем работ, но не всегда люди справляются с таким объемом и просто «сгорают» на работе, вызывая тем самым недовольство в трудовых коллективах. Также пересматриваются списки персонала в сторону уменьшения лиц, получающих доплаты за допуск к государственной и коммерческой тайне. В некоторых энергокомпаниях происходит отмена оплаты работникам корпоративной связи и ГСМ при использовании личного автомобиля в служебных целях.

Отмена доплат, компенсаций, выплат социального характера (оплата санитарно-курортного лечения, материальная помощь в соответствии с Соглашением и Коллективным договором), снижение процента премий – все это является причинами, которые ведут к обострению противоречий социально-трудовых отношений между работниками и работодателем энергокомпании.

4. Роль субъектов трудовых отношений в разрешении противоречий и характеристика методов разрешения противоречий трудовых отношений в период реформирования электроэнергетической отрасли.

Разрешение противоречий трудовых отношений в электроэнергетике осуществляется посредством реализации методов, направленных на учет и согласование интересов субъектов трудовых отношений в процессе проведения инвестиционной, кадровой и социальной политики в электроэнергетической отрасли.

На макроуровне государство как субъект трудовых отношений в электроэнергетике проводит:

– **инвестиционную политику**, направленную на обеспечение ее устойчивого развития, развитие энергосбережения, а также предусматривает привлечение инвестиций во все сферы электроэнергетики и усиление государственного контроля за эффективностью инвестиций. В результате реализаций инвестиционных программ по строительству и вводу в эксплуатацию нового оборудования достигается компромисс интересов руководства энергокомпаний в получении максимальной прибыли и работников в безопасных условиях труда;

– **кадровую политику**, направленную на сохранение существующего кадрового потенциала и опережающее его развитие в дальнейшем, что реализуется в государственных энергокомпаниях посредством разработки программ инновационного развития;

– **социальную политику** по регулированию уровня доходов работников и затрат на охрану труда электроэнергетической отрасли, что осуществляется посредством установления тарифов на производство, передачу и сбыт электроэнергии. В основу тарифа на электроэнергию включаются, в том числе, и расходы на охрану труда и оплату труда работников конкретной энергокомпании. Государственные органы обеспечивают установление затрат на оплату труда и охрану труда в тарифах на электроэнергию не ниже минимальных гарантий, закрепленных в федеральных законах и других нормативных актах, а так же в соответствии с заключенным отраслевым тарифным соглашением.

На отраслевом уровне субъектами трудовых отношений являются Общественное объединение «Всероссийский Электропрофсоюз» (ВЭП) и Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики (ОРаЭл), которые способствуют разрешению противоречий в трудовых отношениях посредством социального партнерства, выступающего методом разрешения противоречий. Но не всегда регулирующие органы принимают во внимание условия Отраслевого тарифного соглашения (ОТС), так при установлении тарифов на электроэнергию на 2010 год, только в 16% энергокомпаниями полностью учитывались условия ОТС (рис. 4). Поэтому в данном направлении ОРаЭл и ВЭП необходимо объединиться, чтобы защитить свои интересы перед регулирующими органами.

На микроуровне разрешение и предупреждение обострения противоречий в трудовых отношениях между работниками и работодателями осуществляется посредством реализации инвестиционной, кадровой и социальной политики.

Инвестиционная политика. Ввод нового высокотехнологичного оборудования, покупка лицензионных программ соответствуют интересам не только работодателя – совершенствование сбытовой деятельности, получение максимальной прибыли, но и интересам работников – выполнение трудовых функций на более технологичном оборудовании с наименьшими трудовыми затратами.

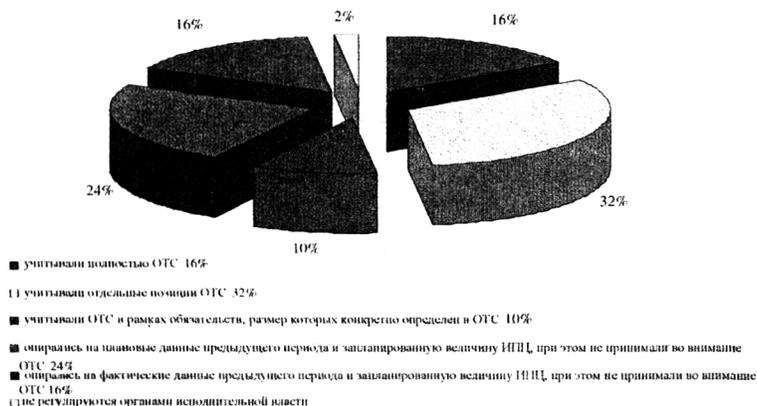


Рис. 4. Учет условий ОТС органами исполнительной власти в области государственного регулирования тарифов на электроэнергию при установлении тарифов на 2010 год

Инвестиционная программа в части обеспечения нормальных и безопасных условий труда работников ОАО «Саратовэнерго», также влияет на разрешение и предупреждение противоречий в технико-трудовых отношениях (рис. 5).

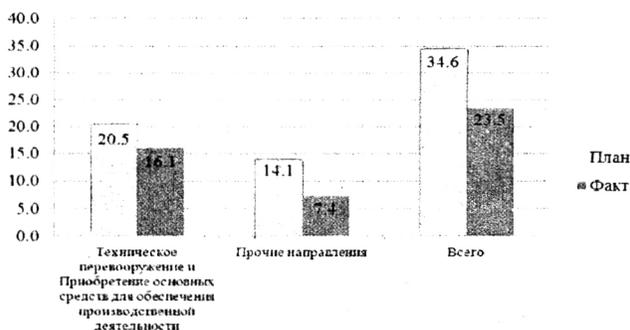


Рис.5. Выполнение инвестиционной программы ОАО «Саратовэнерго» за 2010 год, млн. руб.

Кадровую политику, проводимую энергокомпаниями, можно рассмотреть и как метод предупреждения обострения противоречий в трудовых отношениях. Кадровая политика в основном направлена на разрешение противоречий, возникающих в организационно-трудовых и социально-трудовых отношениях. Целью кадровой политики ОАО «Саратовэнерго» является обеспечение эффективного функционирования и динамики развития энергокомпании за счет формирования и сохранения кадрового состава. Комплексно решаются задачи разработки и внедрения систем подбора, адаптации, мотивации, оценки, обучения и развития персонала.

Реализация кадровой политики ОАО «Саратовэнерго» в области рационализации организационной структуры и штатов направлена на качественное управление компанией, эффективное распределение человеческих ресурсов, снижение неудовлетворительных коммуникаций и повышение качества информации, доводимой руководителем энергокомпании до ее сотрудников.

Направление кадровой политики по повышению квалификации и обучению персонала ОАО «Саратовэнерго» не только положительно сказывается на работе всей организации, но и способствует предупреждению противоречий в трудовых отношениях.

В ОАО «Саратовэнерго» проводится активная социальная политика, направленная на создание благоприятных условий для повышения эффективности и производительности труда персонала. В основе социальной политики лежит принцип согласования интересов различных заинтересованных сторон поставщиков, потребителей, акционеров, персонала и государства (табл. 3).

Таблица 3

Субъекты, заинтересованные в социальной политике, проводимой ОАО «Саратовэнерго»²

№ п/п	Заинтересованные стороны	Потребности	Ожидания
1	ПОСТАВЩИКИ (сетевая компания)	1. Постоянство сотрудничества; 2. Выгодная реализация своей продукции.	1. Связи будут укрепляться; 2. Эффективность совместных усилий будет возрастать.
2	ПОТРЕБИТЕЛИ (юридические и физические лица)	1. Удовлетворение своих потребностей за счет поставок электроэнергии по приемлемой цене.	1. Позволяет непрерывно развивать бизнес; 2. Снижает риски.
3	АКЦИОНЕРЫ (учредители)	1. Получение дивидендов; 2. Стабильное энергоснабжение; 3. Развитие энергокомпании.	1. Увеличение дивидендов; 2. Сохранение энергокомпании и ее развитие.
4	ПЕРСОНАЛ (работники ОАО «Саратовэнерго»)	1. Удовлетворение социальных потребностей; 2. Повышение качества жизни.	1. Стабильная работа; 2. Достойная зарплата; 3. Социальный статус.
5	ГОСУДАРСТВО	1. Развитие электроэнергетики в регионе; 2. Социальные гарантии.	1. Гарантирующий поставщик электроэнергии; 2. Снижение уровня безработицы; 3. Увеличение налоговых отчислений.

² Таблица составлена автором.

Социальная политика в энергокомпании является механизмом реализации социального партнерства на микроуровне. Управление мотивацией в ОАО «Саратовэнерго» направлено на привлечение лучших специалистов на рынке труда и удержание в ОАО квалифицированных кадров.

5. Рекомендации по совершенствованию инвестиционной, кадровой и социальной политики ОАО «Саратовэнерго».

В результате проведенного анализа локальных нормативных актов, коллективного договора и результатов анкетирования предложены следующие мероприятия по совершенствованию инвестиционной, кадровой и социальной политики с целью разрешения и предупреждения обострения противоречий, возникающих в трудовых отношениях в ОАО «Саратовэнерго».

Инвестиционная политика:

– приобретение высокотехнологичного оборудования с целью снижения трудозатрат персонала и повышения качества и точности расчетов с потребителями, улучшение условий труда работников (инвестиционная политика). Данное направление инвестиционной политики поможет предупредить возникновение противоречий в технико-трудовых отношениях в энергокомпании, которое провоцируется отклонениями в соблюдении санитарно-гигиенических норм и требований.

Кадровая политика:

– заключение договоров с высшими учебными заведениями на обучение персонала ОАО «Саратовэнерго» с целью повышения квалификации или обучение вторым специальностям в сочетании с основной специальностью (например, основное образование экономическое, второе – техническое или юридическое в зависимости от выполнения должностных обязанностей) позволит не только укрепить мотивацию работника на дальнейшую работу в энергокомпании, но и повысит социальную значимость самого работника. Также необходимо наладить работу с вузами по привлечению студентов старших курсов для прохождения производственной практики с целью дальнейшего трудоустройства в ОАО «Саратовэнерго».

Социальная политика:

– увеличение сумм оказания единовременной материальной помощи в соответствии с положениями действующего Коллективного договора. В настоящий момент в ОАО «Саратовэнерго» предусмотрены выплаты единовременной материальной помощи в размере 2 880 рублей при рождении ребенка, при заключении брака работником впервые, а также в связи со смертью близких родственников, что в разы меньше аналогичных выплат по Коллективному договору ОАО «ИНТЕР РАО ЕЭС», в состав которой входит, в том числе, и ОАО «Саратовэнерго». Увеличение сумм единовременной материальной помощи до уровня выплат, установленных Коллективным договором ОАО «ИНТЕР РАО ЕЭС», поможет не только сделать ОАО «Саратовэнерго» социально-ответственной организацией, устранить

диспропорции в предоставлении льгот, гарантий и компенсаций работникам внутри одной структуры, но и будет способствовать увеличению лояльности со стороны работников к энергокомпаниям;

– увеличение сумм выплат по Коллективному договору матерям, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком от 1.5 до 3 лет. В настоящее время сумма выплат матерям от государства составляет 50 рублей, от ОАО «Саратовэнерго» – 720 рублей и 960 рублей матерям-одиночкам. В связи с этим наблюдается тенденция досрочного выхода матерей из отпусков по уходу за ребенком с полутора лет на работу, что влечет увеличение затрат по оплате временной нетрудоспособности по уходу за ребенком;

– увеличение расходов на организацию отдыха и лечение сотрудников. По результатам анализа размер выделяемых ОАО «Саратовэнерго» средств на лечение и отдых обеспечивает облучивание и отдых 45 работников в год (или 6% от общей численности). Таким образом, существующий уровень финансирования данных мероприятий обеспечивает работнику возможность получения путевки на лечение и отдых с периодичностью один раз в 17 лет;

– оказание помощи молодым специалистам ОАО «Саратовэнерго» по улучшению жилищных условий с целью сделать ОАО «Саратовэнерго» социально-привлекательной организацией, а также для привлечения молодых специалистов и поддержки своих работников. Энергокомпания может выступить как поручитель в банках для получения работниками кредитов на строительство нового жилья или улучшение жилищных условий.

Реализация социально и экономически обоснованной инвестиционной, социальной и кадровой политики, несомненно, увеличит расходы энергокомпаний на трудовые ресурсы, удорожая тем самым стоимость единицы труда. Однако очевидны и положительные стороны: повышение мотивации, стабилизация коллектива и искоренение противоречий, связанных с основными направлениями социальной политики, улучшение условий труда, повышение производительности труда и, как результат, процветание энергокомпаний.

Таким образом, внедрение грамотной инвестиционной, кадровой и социальной политики в энергокомпаниях окажется выгодным и для работников, и для администрации, и для акционеров – собственников, и для общества в целом.

Основные выводы и рекомендации

В соответствии с целью и задачами были проведены теоретические и практические исследования противоречий трудовых отношений в процессе реформирования электроэнергетики.

Основные выводы диссертационного исследования:

– дополнена ранее существующая классификация противоречий трудовых отношений, что позволяет представить структуру противоречий трудовых отношений более полно;

– выявлены и дифференцированы причины обострения противоречий трудовых отношений посредством их деления на общие и непосредственные, что позволяет сконцентрировать усилия при нахождении методов разрешения противоречий трудовых отношений на непосредственных причинах, находящихся в компетенции электроэнергетической отрасли;

– дана характеристика объектов и предметов противоречий трудовых отношений, возникающих между их субъектами, при этом предметы противоречий представлены как причины обострения противоречий;

– раскрыта роль субъектов трудовых отношений в разрешении противоречий и дана характеристика методов разрешения противоречий трудовых отношений в период реформирования электроэнергетической отрасли:

– предложены рекомендации по совершенствованию инвестиционной, кадровой и социальной политики энергокомпании, которые могут быть использованы как различными энергокомпаниями, так и другими предприятиями, не относящимися к электроэнергетике.

Основные положения диссертационного исследования отражены в публикациях автора:

Публикации в изданиях, рекомендованных Перечнем ВАК РФ

1. Валгуцкова О.В. Обострение и разрешение противоречий в социально-трудовых отношениях электроэнергетики в период экономического кризиса / О.В. Валгуцкова // Вестник Саратовского государственного технического университета. 2009. № 2 (41). Вып. 1. С. 255-258 (0,31 п.л.).

2. Валгуцкова О.В. Социальное партнерство как фактор повышения конкурентоспособности работников энергокомпании (ОАО «Саратовэнерго») / О.В. Валгуцкова // Вестник Саратовского государственного технического университета. 2010. № 3 (48). Вып. 3. С. 169-172 (0,30 п.л.).

3. Валгуцкова О.В. Роль профсоюзов в разрешении противоречий в трудовых отношениях в электроэнергетике / О.В. Валгуцкова // Вестник Саратовского государственного технического университета. 2011. № 2 (55). Вып. 1. С. 308-312 (0,36 п. л.).

4. Валгуцкова О.В. Роль государственной политики в разрешении противоречий трудовых отношений в электроэнергетике / О.В. Валгуцкова // Каспийский регион: политика, экономика, культура. 2011. № 4 (29). (0,38 п.л.).

Публикации в иных изданиях

5. Валгуцкова О.В. Социальная политика предприятия как фактор сбережения трудовых ресурсов / О.В. Валгуцкова // Логистика и экономика ресурсосбережения и энергосбережения в промышленности (МНПК «ЛЭ-РЭП-2-2007»): сб. тр. по материалам Междунар. науч.-практ. конф., 12-15 сент. 2007 г. / СГТУ. Саратов, 2007. Т. 2. С. 144-147 (0,24 п.л.). ISBN 978-5-7433-1838-4

6. Валгуцкова О.В. Противоречия социально-трудовых отношений на предприятии / О.В. Валгуцкова // Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества: материалы Всерос. науч.-практ. конф., Санкт-Петербург, 24-26 апреля 2008 г. / под общ. ред. Р.В. Карапетяна, А.А. Русаликовой, Б.Г. Тукумцева. СПб., 2008. С. 256-260. (0,27 п.л.). ISBN 978-5-288-04607-0

7. Валгуцкова О.В. Противоречия трудовых отношений в процессе формирования электроэнергетики / О.В. Валгуцкова // Человеческие ресурсы: формирование, развитие, использование: материалы Рос. науч.-практ. конф. / СГТУ. Саратов, 2008. С.247-250 (0,22 п.л.). ISBN 978-5-7433-1990-9

8. Валгуцкова О.В. Влияние экономического кризиса на трудовые отношения в электроэнергетической отрасли / О.В. Валгуцкова // Экономические проблемы труда в России: сб. науч. тр. / СГТУ. Саратов, 2009. С. 86-89 (0,16 п.л.). ISBN 978-5-7433-2077-6

9. Валгуцкова О.В. Нормативно-правовое регулирование трудовых отношений в электроэнергетической отрасли России / О.В. Валгуцкова // Человеческие ресурсы: формирование, использование, развитие: сб. науч. тр. по материалам Всерос. науч.-практ. конф., 24-25 нояб. 2009 г. / СГТУ. Саратов, 2009. С. 317-321 (0,28 п.л.). ISBN 978-5-7433-2161-2

10. Валгуцкова О.В. Состояние безопасности и охраны труда в электроэнергетике / О.В. Валгуцкова // Социально-экономические проблемы труда в России: сб. науч. ст. / СГТУ. Саратов, 2010. С. 15-20 (0,19 п.л.). ISBN 978-5-91659-086-9

11. Валгуцкова О.В. Причины обострения противоречий организационно-трудовых отношений в период реформирования электроэнергетической отрасли России / О.В. Валгуцкова // Человеческий потенциал России в условиях становления инновационной экономики: материалы Междунар. науч.-практ. конф., 24-25 нояб. 2010 г. Саратов, 2010. С. 17-21 (0,26 п.л.). ISBN 978-5-91818-084-6

102

ВАЛГУЦКОВА Ольга Вячеславовна

**ПРОТИВОРЕЧИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ПРОЦЕССЕ
РЕФОРМИРОВАНИЯ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ:
ПРИЧИНЫ ОБОСТРЕНИЯ И МЕТОДЫ РАЗРЕШЕНИЯ**

Автореферат

Подписано в печать 17.11.11

Формат 60×84 1/16

Бум. офсет.

Усл. печ. л. 1,0

Уч.-изд. л. 1,0

Тираж 100 экз.

Заказ 289

Бесплатно

Саратовский государственный технический университет

410054, Саратов, Политехническая ул., 77

Отпечатано в Издательстве СГТУ. 410054, Саратов, Политехническая ул., 77

Тел.: 24-95-70; 99-87-39, e-mail: izdat@sstu.ru