

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД К АНАЛИЗУ ДОГОВОРНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Аннотация. В статье обосновывается актуальность и эффективность комплексного институционального подхода к анализу договорных трудовых отношений в промышленности. На основе результатов социологических исследований НИИ «Социальные технологии» Самарского госуниверситета в рамках мониторинга социально-трудовой сферы предприятий и организаций Самарской области в 2000–2007 гг. даются характеристики институциональным элементам договорных трудовых отношений и делаются выводы относительно условий, необходимых для становления цивилизованного социального института трудового найма.

Ключевые слова: договорные трудовые отношения, социальный институт трудового найма, институциональные элементы, профессиональный союз, коллективный договор, трудовой кодекс.

Abstract. In article the urgency and efficiency of complex institutional approach to the analysis of contractual labour relations in the industry is proved. On the basis of results of sociological researches of scientific research institute «Social technologies» of the Samara state university within the limits of monitoring of sociolabor sphere of the enterprises and the organisations of the Samara region in 2000–2007, are given characteristics to institutional elements of contractual labour relations and conclusions concerning conditions necessary for formation of civilised social institute of labour hiring become.

Keywords: contractual labour relations, social institute of labour hiring, institutional elements, trade union, collective agreement, labour code.

В настоящее время многие отечественные исследователи, анализируя современное состояние договорных трудовых отношений чаще всего и прежде всего, обращаются к рассмотрению последствий изменений, произошедших в системе собственности, в экономической сфере общества и в положении предприятий на рынке. То есть развитие договорных трудовых отношений рассматривается как некое социальное последствие произошедших в российском обществе перемен. Вообще, под договорными трудовыми отношениями сегодня принято понимать «отношения, складывающиеся между работниками наемного труда и работодателем по поводу оплаты труда, его условий, гарантий занятости и способов разрешения трудовых конфликтов» [1]. И, рассматривая некоторые отдельные характеристики договорных трудовых отношений, многие исследователи утверждают, что низкий уровень развития этих отношений ведет к конфликтам на производстве и негативно влияет на развитие трудового потенциала. Все это верно, но не способствует решению проблем, присущих в целом наемному труду, т.к., по сути, взаимосвязанные элементы целого рассматриваются по отдельности [2]. В то же время теоретическая разработка проблем договорных трудовых отношений в рамках социологической науки, т.е. с точки зрения их изучения на институциональном уровне, в нашей стране только начинается. В связи с этим особенно актуальны разработка комплексного подхода к изучению договорных трудовых отношений с точки зрения процесса институционализации этой системы социаль-

ных отношений в сфере наемного труда и формирования на их базе социального института трудового найма.

Сегодня в социологии труда принята трактовка социального института трудового найма как комплекса «формальных и неформальных правил, норм и социальных механизмов, посредством которых организуется система наемного труда в рамках всего общества, обеспечивается устойчивость и регулирование связей субъектов договорных трудовых отношений» [3]. В методологическом плане во многом такая формулировка опирается на мнение Д. Норта, считающего, что «институты – это набор формальных правил, неформальных ограничений и механизмов их принудительного осуществления» [4]. При этом очевидно, что формальные правила формируются, а их исполнение контролируется властными государственными структурами, а неформальные нормы возникают в рамках повседневных взаимодействий субъектов договорных трудовых отношений на основе общепринятых стандартов и смыслов поведения, а также системы ценностей, иначе говоря, организационной культуры предприятия.

Становление современного социального института трудового найма происходит за счет постепенной и последовательной институционализации договорных трудовых отношений. Сущность этого процесса развития и совершенствования договорных трудовых отношений связана, прежде всего, с изменением роли и места человека в труде и обществе, с повышением культуры общества и ее правовой составляющей в соответствии с потребностями прогресса как производственного, технического, так и общественного. В экономически развитых странах мира процесс институционализации договорных трудовых отношений шел достаточно долго, порождая потребности в создании, последующей формальной регуляции и закреплении определенных норм, социальных механизмов, ролевой и организационной структур. И сегодня для подавляющего большинства жителей экономически развитых стран мира, работающих в рамках капиталистической экономической системы, социальный институт трудового найма объективен. Люди вступают в отношения найма посредством трудового договора (контракта) и вынуждены исполнять свои договорные обязательства в рамках этого института, являющегося регулятором сферы приложения их трудовых усилий. По сути, структуры социального института трудового найма довлеют над субъектами договорных трудовых отношений, задавая рамки их трудовых взаимодействий.

Начиная с 1995 г. в Самарской области по инициативе областного правительства осуществляется информационно-исследовательский проект, обеспечивающий регулярный сбор и анализ данных о состоянии социально-трудовой сферы промышленных предприятий в режиме мониторинга. Объектами наших мониторинговых исследований являются 50 предприятий пятишести отраслей промышленности (видов экономической деятельности). Из их числа на каждом этапе осуществляется отбор объектов, на которых проводится выборочный опрос работников. Выборка двухступенчатая, целевая. В представленной статье используются данные исследований 2000–2007 гг. Объем выборки: в исследованиях 2000–2002 гг. – 600 человек; в исследованиях 2003–2007 гг. – 1000 человек. Опросы имеют вид формализованных интервью. Наряду с этим проводятся свободные (неформализованные) интервью с руководителями предприятий, специалистами, руководителями муниципальных органов власти. Организация и проведение исследований осуще-

ствляется сотрудниками НИИ «Социальные технологии» Самарского государственного университета.

О методологии самарского мониторинга как системе получения первичных данных подробно говорилось в свое время в работах Б. Г. Тукумцева [5] и Н. В. Авдошиной [6].

Наши социологические исследования показывают, насколько сильно отличаются формальные и неформальные нормы регулирования договорных трудовых отношений в малом бизнесе, жилищно-коммунальном и сельском хозяйстве, здравоохранении, образовании, строительстве от норм трудовых отношений, существующих на промышленных предприятиях. Безусловно, различия есть и между отраслями промышленного производства, и даже между предприятиями одной отрасли, но они, как правило, не столь велики и в основном касаются неформальных взаимодействий и территориальной специфики. Поэтому это дает нам основание говорить о схожих и относительно стабильных элементах в структуре социального института трудового найма в промышленности. К таким элементам мы относим: 1) профессиональные организации наемных работников и механизм их представительства в договорных трудовых отношениях; 2) локальные коллективные трудовые соглашения (коллективные договоры); 3) уровень интернализации формальных законодательных норм, регулирующих договорные трудовые отношения; 4) присущее наемному труду состояние трудового конфликта, проявляющееся в латентной форме через социальную напряженность [7].

Итак, в соответствии с выделенными нами институциональными элементами рассмотрим состояние договорных трудовых отношений на основе данных наших социологических исследований, проведенных в 2000–2007 гг. на промышленных предприятиях Самарской области.

Профессиональные организации наемных работников и механизм их представительства в договорных трудовых отношениях

Полученные в ходе исследования, проведенного 2007 г., данные свидетельствуют о сохранении достаточно высокого уровня профсоюзного членства на предприятиях Самарской области. В целом по массиву опрошенных членами профсоюза являются около 2/3 работников, и ситуация практически не меняется все годы мониторинговых замеров (2000 г. – 62,6 %, 2001 г. – 58,5 %, 2002 г. – 59,5 %, 2003 г. – 69,0 %, 2004 г. – 65,0 %, 2005 г. – 65,9 %, 2006 г. – 67,4 %, 2007 г. – 61,9 %). Однако, во-первых, надо сказать, что на многих предприятиях Самарской области профсоюзных комитетов просто нет. Во-вторых, во многом существующий уровень членства в рядах профсоюза искусственен. Ведь, если бы профсоюзы до настоящего времени не сохранили бы старый порядок сбора членских взносов через бухгалтерию предприятия, неизвестно, какую бы часть своих членов они сохранили.

Кроме того, руководители ряда предприятий изменили свое отношение к профсоюзным организациям. Они начали осуществлять поддержку социально-бытовой деятельности профсоюзного комитета и реализовывать через его структуры всю свою социальную политику. Поэтому членство в профсоюзе на этих предприятиях становится практически всеобщим. Так, традиционно лидируют по уровню профсоюзного членства работники производства кокса и нефтепродуктов (так теперь называются предприятия нефтеперерабатывающей отрасли), где более 9/10 опрошенных респондентов являются

членами профсоюза. И во многом на этих предприятиях уровень профчленства высок в основном благодаря сохранившейся у них социальной инфраструктуре, контролируемой профсоюзами, и социальной политике патернализма со стороны администрации.

Между тем малоперспективная тенденция для будущего профсоюзных организаций, входящих в Федерацию независимых профсоюзов России (ФНПР) (альтернативные профсоюзы в ходе наших многолетних исследований на предприятиях за исключением единичных случаев так и не появились), прослеживается, если рассматривать ситуацию с точки зрения возраста респондентов. Меньше всего членов профсоюза среди молодых работников до 30 лет (в 2006 г. – 60,8 %, в 2007 г. – 52,3 %), а больше всего среди работников возрастной группы 46–60 лет (в 2006 г. – 70,2 %, в 2007 г. – 69,4 %). Надо сказать, что такие данные наших мониторинговых исследований вполне сопоставимы с данными опросов ВЦИОМа и с мнениями экспертов, подчеркивающих тенденцию старения профсоюзов системы ФНПР [8].

В то же время само по себе членство в профсоюзе достаточно большой доли работников промышленности Самарской области далеко не главный критерий для оценки деятельности этой организации. Гораздо важнее, как работники оценивают ту роль, какую играют профсоюзы в регулировании договорных трудовых отношений на предприятии, как они влияют на улучшение условий и оплаты труда наемного персонала. Но авторитет профсоюзных органов не повышается. Лишь менее половины опрошенных, являющихся членами профсоюза, считают, что эта организация в той или иной мере влияет на решение актуальных проблем и улучшение ситуации в сфере договорных трудовых отношений (в 2006 г. об этом сообщали 48,0 %, а в 2007 г. – 46,5 % опрошенных членов профсоюза).

Исследования последних лет показали, что удовлетворены деятельностью своего профсоюза (а это почти половина опрошенных) большей частью работники, которые пользовались его поддержкой в качестве социально-бытовой службы предприятия (получали путевки в дом отдыха, пособия на лечение и т.п.). Одновременно люди скептически оценивают способность профсоюзной организации отстаивать их интересы на предприятии. В наших исследованиях работникам, являющимся членами профсоюза, задавался вопрос: «А у Вас не появляется желание выйти из профсоюза?». И ответы, полученные от респондентов, показывают, что низкая оценка деятельности профсоюзных организаций заставляет людей задумываться о целесообразности нахождения в рядах организации, столь слабо отражающей их интересы перед работодателем. В мониторинговых исследованиях 2004–2006 гг. о своем желании покинуть ряды профсоюза заявляли 41–45 % респондентов. Примерно такая же доля опрошенных сообщила об этом и в 2007 г. – 45,9 % от числа респондентов по всему массиву.

Итак, сегодня очевидно, что профсоюзные организации по-прежнему не находят серьезной поддержки у персонала. Многие из работников остаются членами профсоюза «по привычке», особенно имеющие стаж работы на предприятии более 20 лет и вступившие в профсоюз «автоматически» еще в советское время. При этом доля работников, являющихся членами профсоюза, не растет. Более того, наблюдается тенденция к ее сокращению. Однако никаких реальных шагов по активизации своей роли в договорных трудовых отношениях руководством отечественных профсоюзов системы ФНПР

не предпринимается, а первичные профсоюзные организации занимаются привычными вопросами, относящимися к социальной политике патернализма. Надо сказать, что до сих пор само наличие профсоюзного комитета на предприятии зависит от желания и воли работодателя. При этом, как правило, создается некий «симбиоз» руководства и профсоюзного комитета, при котором профсоюзные лидеры и собственники приучают людей к мысли о невозможности сегодня решить жгучие социальные вопросы.

Локальные коллективные трудовые соглашения (коллективные договоры)

В целом, по данным департамента труда Министерства здравоохранения и социального развития Самарской области, в первом полугодии 2007 г. коллективными договорами было охвачено менее 60 % работающих во всех отраслях экономики Самарской области. При этом сохраняется ситуация, при которой заключение коллективного договора зависит от воли руководителя предприятия либо в некоторых случаях от позиции муниципальной администрации.

И согласно данным наших мониторинговых исследований на многих предприятиях коллективные договоры также вообще не заключаются. Особенно это касается новых промышленных предприятий с участием иностранного капитала, организаций строительного комплекса и торговли. Нет коллективных договоров и на половине сельхозпредприятий. При этом на тех предприятиях, где коллективный договор был формально заключен, о его наличии, по данным опроса 2007 г., были информированы лишь 59,7 % респондентов, опрошенных по всему массиву. Такая доля работников, информированных о наличии на предприятии коллективного договора, немного ниже, чем фиксировавшаяся согласно данным мониторинга в последние годы (в 2005 г. – 68,5 %, в 2004 г. – 66,0 %, в 2003 г. – 67,2 %, в 2006 г. – 60,2 %).

Такое положение, когда люди не знают о существующем формально на предприятии коллективном договоре, вовсе не является неожиданным, учитывая, что в социальный механизм переговоров, по данным наших опросов, не включено 3/4 работников. То есть обсуждение и принятие самого текста коллективного договора проходит в узком кулуарном кругу без участия основной массы работников, а нередко и просто в составе директора и председателя профкома. Логично, что в сложившейся ситуации определенная доля ответственности за то, что значительная часть персонала отчуждена от практики заключения коллективных договоров, лежит на также формально присутствующих на предприятиях профсоюзных организациях.

Стоит заметить, что ряд коллективных договоров предприятий, включенных в исследование, содержит нормы, ухудшающие положение работника на предприятии, а в ряде случаев – противоречащие федеральным и региональным законодательным актам и отраслевым соглашениям. В частности, нередко встречаются положения, противоречащие региональным нормам Самарского областного трехстороннего соглашения, заключенного между Правительством Самарской области, Федерацией профсоюзов Самарской области и Союзом работодателей Самарской области, о регулировании социально-трудовых отношений на 2006–2008 гг. И такая ситуация наблюдается постоянно.

Парадоксально, но согласно данным наших исследований в среднем 2/3 работников обрабатывающих производств считают, что содержание коллективных договоров соответствует их интересам. И это в условиях, когда в большей части этих документов нет даже упоминания о политике изменений в оплате труда, о повышении у части работников уровня оплаты труда, соответствующего порогу нищеты, или хотя бы о компенсации инфляции. Но в сознании работающих господствует еще стереотип коллективного договора советских времен, когда об изменении уровня зарплаты нельзя было даже «заикаться». И в коллективный договор, как правило, включаются вопросы, не играющие ключевой роли в отношениях работников и работодателей. Например, могут предусматриваться какие-либо льготы для работников (дополнительный выходной женщинам с детьми, подарок на юбилей) либо оговариваться моменты, дублирующие трудовое законодательство. А работники воспринимают коллективный договор как социальный пакет, как добрую волю работодателя, а не как заслугу профсоюзного комитета, защищающего права работника.

Итак, состояние коллективно-договорного регулирования договорных трудовых отношений на промышленных предприятиях нельзя признать удовлетворительным и соответствующим трудовому законодательству. Работники как один из субъектов трудовых отношений мало интересуются наличием коллективного договора, доля знающих о его существовании постоянно снижается.

Уровень интернализации формальных законодательных норм, регулирующих договорные трудовые отношения

В исследованиях 2004–2006 гг. респондентам задавался вопрос относительно знания ими содержания Трудового кодекса РФ. Вопрос в исследовании звучал так: «С 1 февраля 2002 года введен новый Трудовой кодекс. Знакомы ли Вы с его содержанием?». В целом за прошедшее время доля опрошенных, знакомых с трудовым законодательством, несколько увеличилась, но по-прежнему невысока. В 2006 г. о своем знании содержания Трудового кодекса сообщили 39,5 % респондентов, опрошенных по всему массиву (табл. 1).

Таблица 1
Доля работников различных профессионально-квалификационных групп, знающих содержание Трудового кодекса РФ

Группы работников	Количество знакомых с содержанием Трудового кодекса (в процентах)		
	2004 г.	2005 г.	2006 г.
Рабочие 1–3 разряда	26,8	23,4	19,3
Рабочие 4–6 разряда	28,1	27,3	40,7
Специалисты	55,0	54,2	53,1

Представленные цифры свидетельствуют о существенном увеличении доли респондентов, знающих содержание Трудового кодекса РФ, среди рабочих 4–6 разряда. В то же время стоит обратить внимание на неуклонное снижение доли работников 1–3 разряда, знакомых с нормами закона. Возможно, на это положение влияет привлечение к малоквалифицированному труду ра-

ботников-мигрантов, у которых более низкие правовая культура и образовательный уровень. Так, среди работников, имеющих неполное среднее образование (это в основном и есть работники 1–3 разряда), честно признаются, что не знакомы с содержанием ТК РФ, около 9/10.

Отмеченные факты правовой безграмотности персонала наряду с неразвитым социальным механизмом переговоров и дисфункциональными в своей массе профсоюзными структурами позволяют по-прежнему говорить об отсутствии ускорения в процессе формирования современного социального института трудового найма. Более того, доминирование неформальных норм и межличностных способов регуляции способствует лишь ухудшению обстановки в производственных подразделениях и росту социальной напряженности в масштабах предприятия.

Надо признать, что в целом ответственность за ситуацию с низкой информированностью работников промышленности о формальных нормах трудовых отношений в какой-то мере лежит и на государстве, которое продолжает традицию советских времен, когда трудовое законодательство официально воспринималось не как результат переговоров, социальной борьбы и взаимных уступок, а как «инструмент социального управления» [9, с. 5]. С другой стороны, многие исследователи отмечают, что работники видят бессмысленность в знакомстве с нормами существующего трудового законодательства. Г. Я. Ракитская пишет: «Правовая система России существует, конечно, больше на бумаге, чем в жизни. Она оживает и более-менее начинает действовать, если это надо властям или капиталу. Если надо трудящимся, ее заклинивает» [10, с. 412].

Состояние социальной напряженности

В социологии труда под социальной напряженностью на предприятии принято понимать устойчивое рассогласование интересов субъектов договорных трудовых отношений, которое проявляется в латентных (неявных) или явных противоречиях между работниками и руководством [11].

Согласно действующей методике НИИ «Социальные технологии» Самарского государственного университета в рамках мониторинговых исследований социально-трудовой сферы выделяются три уровня социальной напряженности (высокий, средний и отсутствие социальной напряженности). Здесь нами используются такие показатели, как оценка работниками степени вероятности возникновения массового конфликта на предприятии и намерение принять в нем личное участие. Сочетания ответов на эти два вопроса в соответствии с нашей методикой и позволяют выделять три уровня социальной напряженности. Заметим, что уже в исследовании 2008 г. будет апробирована новая методика, позволяющая рассчитывать «индекс напряженности» по аналогии с «индексом уверенности» в наших исследованиях и рассчитываемым ВЦИОМом «индексом терпения» [12].

Как выяснилось в ходе исследования 2007 г., лишь у 1/5 части работников нет признаков социальной напряженности. А примерно 1/3 опрошенных находятся на высоком уровне социальной напряженности. Динамика ее уровня за 2005–2007 гг. отображена (в процентах) в табл. 2.

Представленные цифры показывают очевидный рост уровня социальной напряженности на промышленных предприятиях Самарской области.

Таблица 2

Уровень социальной напряженности в разные периоды времени

Годы	Доля работников, характеризующихся высоким уровнем социальной напряженности
2005 г.	25,9
2006 г.	30,5
2007 г.	34,5

Статистический анализ позволил выявить факторы, наиболее тесно связанные с уровнем социальной напряженности на предприятии. Во-первых, на ее уровень влияет степень удовлетворенности работой вообще и всеми производственными составляющими в частности. Особенно сильная связь прослеживается со степенью удовлетворенности содержанием работы, условиями труда, справедливостью оценки его результатов. Во-вторых, значимым фактором является оплата труда – не только ее размер, но и регулярность выплаты, а также субъективная оценка ее размера (удовлетворенность зарплатой). В табл. 3 представлены доли работников с признаками высокой социальной напряженности среди указанных групп (в процентах).

Таблица 3

Уровень социальной напряженности среди различных групп работников

Группы работников	Доля работников с высоким уровнем социальной напряженности
Вполне удовлетворенные работой	23,0
Совершенно не удовлетворенные работой	63,4
Вполне удовлетворенные содержанием работы	24,4
Совершенно не удовлетворенные содержанием работы	63,6
Вполне удовлетворенные условиями труда	21,0
Совершенно не удовлетворенные условиями труда	62,1
Вполне удовлетворенные справедливостью оценки труда	24,7
Совершенно не удовлетворенные справедливостью оценки труда	59,5
Работники, не столкнувшиеся с задержками зарплаты	33,0
Работники, чью зарплату задерживают более 2 месяцев	66,7
Вполне удовлетворенные зарплатой	8,7
Совершенно не удовлетворенные зарплатой	47,1

Итак, противоречия между работниками и руководством предприятий обостряются, и в такой ситуации установление отношений сотрудничества и тем более социального партнерства между субъектами договорных трудовых отношений выглядит весьма проблематичным.

Данные наших мониторинговых исследований свидетельствуют о сохраняющейся ситуации с низким уровнем развития социального института трудового найма в промышленности. Это связано с низкой интернализацией норм трудового законодательства наряду с неразвитым социальным механизмом переговоров и дисфункциональными в своей массе профсоюзными структурами. Такая ситуация свидетельствует о превалировании неформаль-

ных норм и межличностных способов регуляции договорных трудовых отношений. Все это в итоге способствует лишь ухудшению обстановки в производственных подразделениях и росту социальной напряженности в масштабах предприятия.

Наличие отраслевой и территориальной специфики, а также особенностей практик неформальных взаимодействий на рабочем месте не является препятствием для выявления институциональных элементов договорных трудовых отношений и обоснования общих условий, необходимых для развития и эффективного функционирования социального института трудового найма в России. Среди этих условий, на наш взгляд, можно выделить следующие:

1. Реформирование организационно-правовой структуры социального института трудового найма.

2. Интернализация норм социального института трудового найма субъектами договорных трудовых отношений.

3. Наличие легитимного представительства персонала во взаимодействии с работодателем.

3. Совершенствование самой социальной технологии переговорного процесса субъектов договорных трудовых отношений.

4. Внедрение инновационной социальной политики на предприятиях и в организациях.

5. Трансформация всей государственной политики в социально-трудовой сфере.

В заключении также стоит сказать, что в представленной работе автор опирался на собственный многолетний опыт исследований и, безусловно, подробно все вопросы, связанные с теоретическим и практическим опытом институционального анализа договорных трудовых отношений, охватить в рамках одной статьи невозможно. Так, сегодня уже нельзя представить исследования, проводимые на предприятиях, не затрагивающие организационную культуру работников, их ценности и установки. Более того, для многих уже очевидна идеологичность схематизации социологического знания о любых социальных отношениях, в котором полностью отсутствуют, например, представления о справедливости, благе и социальной ответственности государства перед человеком труда, разрабатываемые в Китае, Индии, на Ближнем Востоке, да и в нашем отечестве с глубокой древности.

Список литературы

1. **Васькина, Ю. В.** Договорные трудовые отношения / Ю. В. Васькина // Социология труда : теоретико-прикладной толковый словарь. – СПб. : Наука, 2006. – С. 58, 59.
2. **Бочаров, В. Ю.** Проблемы институционализации системы договорных трудовых отношений / В. Ю. Бочаров // Известия Самарского научного центра РАН. – 2002. – Спец. выпуск : Актуальные проблемы гуманитарных наук. – С. 147–157.
3. Трудового найма социальный институт // Социология труда : теоретико-прикладной толковый словарь. – СПб. : Наука, 2006. – С. 350, 351.
4. **Норт, Д.** Вклад неоинституционализма в понимание проблем переходной экономики / Д. Норт ; пер. В. Б. Кутилиной [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.wider.unu.edu/northpl.htm>
5. **Тукумцев, Б. Г.** Самарский мониторинг социально-трудовой сферы / Б. Г. Тукумцев // Социологические исследования. – 2001. – № 7. – С. 41–50.

6. **Авдошина, Н. В.** Мониторинг социально-трудовой сферы промышленности региона: концепция, организация, результаты / Н. В. Авдошина // Вестник Самарского государственного университета. – 1997. – № 3. – С. 87–102.
7. **Бочаров, В. Ю.** Современное состояние социального института трудового найма в промышленности / В. Ю. Бочаров // Проблемы труда, трудовых отношений и качества жизни : сборник научных материалов Всероссийской научно-практической конференции (Самара, 11–12 октября 2007 г.). – Самара : Универс групп, 2007. – С. 30–38.
8. Редуют и седеют. Профсоюзы советского типа теряют в России численность // Новые известия. – 2007. – 20 июня [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.newizv.ru/news/2007-06-20/71251/>
9. **Лютов, Н. Л.** Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ / Н. Л. Лютов. – М. : ТК Велби ; Проспект, 2007. – 256 с.
10. **Ракитская, Г. Я.** Социально-трудовые отношения (общая теория и проблемы становления их демократического регулирования в современной России) / Г. Я. Ракитская. – М. : Институт перспектив и проблем страны, 2003. – 480 с.
11. **Бочаров, В. Ю.** Социальная напряженность на предприятии / В. Ю. Бочаров // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь. – СПб. : Наука, 2006. – С. 299, 300.
12. **Бочаров, В. Ю.** Возможности применения индексов для анализа состояния социального института трудового найма: опыт самарского мониторинга социально-трудовой сферы / В. Ю. Бочаров // Современная социология в поисках новых методологических подходов и методов исследования : сборник научных материалов Всероссийской научной конференции (Самара, 16–17 мая 2008 г.). – Самара : Универс групп, 2008. – С. 114–120.

Бочаров Владислав Юрьевич

кандидат социологических наук, доцент,
кафедра социологии и политологии,
Самарский государственный университет

Bocharov Vladislav Yuryevich

Candidate of sociology, associate professor,
sub-department of sociology and political
science, Samara State University

E-mail: vladislav_bocharov@rambler.ru

УДК 316.334.22

Бочаров, В. Ю.

Институциональный подход к анализу договорных трудовых отношений / В. Ю. Бочаров // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Гуманитарные науки. – 2009. – № 2 (10). – С. 151–160.