

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО КАК ВИД ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КОММУНИКАЦИИ

Ванина К. И., г. Санкт-Петербург

Одно из главных функциональных предназначений социального партнёрства как вида организационной коммуникации состоит в решении проблемы энтропии. В силу различий в опыте, интересах, целях, потребностях работников организации возникают барьеры для эффективного общения, что выражается в неточном кодировании и расшифровке информации, передающейся по коммуникативным каналам. Социальное партнёрство представляет собой, прежде всего, сочетание внутренней и внешней коммуникаций. Внутренние коммуникации ориентированы на достижение соглашения между работниками и работодателями путём согласования их экономических интересов. Внешние коммуникации, т.е. взаимодействие работодателей и коллектива организации с государственными органами влияют на эффективность существования организации как открытой системы.

В представлении Ю. Хабермаса коммуникативное действие всегда ориентировано на достижение консенсуса. Однако социальный мир и сфера социально-трудовых отношений, в частности, содержит в себе такой объём разногласий, что если не удаётся достигнуть взаимопонимания, то на помощь приходят нормативные скрепы. Так, в индустриальную эпоху, несмотря на привилегированное положение работодателя, имеет место жёсткая взаимозависимость между продавцами и покупателями рабочей силы, которая определяется как самим актом её покупки и продажи, так и необходимостью управления процессом труда и его контроля. Отсюда стремление к достижению взаимного компромисса путём разработки чётких, нормативных правил, в которых прописываются обязательства обеих сторон. В связи с этим государство призвано обеспечивать нормативное регулирование организационных коммуникаций, выступать в качестве посредника при заключении коллективных договоров.

Если считать завершением коммуникативного акта достижение понимания, то в этом случае остаётся открытым вопрос о том, какой будет реакция на понятое – «да» или «нет». Процесс, достигший точки понимания, может или принять то, что понято в качестве предпосылки дальнейшей коммуникации, или в русле сказанного «нет» развиваться в сторону конфликта. Поэтому, несмотря на нормативное

регулирование, коммуникация не протекает всегда в одном и том же консенсусном русле, а всегда имеет две возможности в своём развитии. Свидетельством бинарного характера организационных коммуникаций в рамках социального партнёрства является наличие различного рода социальных барьеров, усиливающих конфликтный потенциал взаимодействия работодателей и работников. Увеличение статусных различий между продавцами и покупателями рабочей силы ведёт к расширению коммуникационного разрыва между ними, хотя важнейшим принципом социального партнёрства является признание равноправия сторон. Снижение статусного «веса» работников в современном обществе объясняется экспансией экономики знаний, приводящей к тому, что главным источником прибыли интеллектуального капитала становятся идеи, а не материальные объекты. Особенность этого продукта труда состоит в том, что идеи создаются только один раз и затем продолжают приносить доход в зависимости от числа покупателей, а не от числа людей, занятых в репродуцировании прототипа. Поэтому современные обязательства капитала связаны, прежде всего, с потребителями. Это ведёт к ослаблению зависимости капитала от рабочей силы, что позволяет ему при любых возможностях отказываться от жёстких обязательств партнёрских соглашений. Так, например, хотя закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» и предусматривает санкции за невыполнение пунктов коллективного договора, но они столь незначительны, что не представляют угрозы для работодателей, не выполняющих договорных обязательств. Что касается неформальных сетей коммуникаций в организации, которые конструируются вне официального правового поля, на базе устных договорённостей, то здесь также нередки случаи их расторжения со стороны работодателя. Сбрасывая с себя бремя договорных обязательств, работодатели демонстрируют готовность экономить на трудозатратах работника. Имеет место также ослабление представительства интересов работников в лице государства и институтов гражданского общества (прежде всего, профсоюзов). Всё это в совокупности не содействует формированию сильной мотивации трудящихся на партнёрские отношения, они всё в меньшей степени сохраняются как обязательный паттерн надлежащего поведения участников организационных коммуникаций. Невозможность достижения взаимопонимания в рамках социально-трудовых отношений усиливает конфликтный потенциал коммуникаций в рамках организации.

В результате это может привести к нарушению общественного контракта, что представляет куда более фундаментальную опасность, угрожающую обществу и его социально-политической стабильности.

Таким образом, поскольку коммуникация порождает бифуркацию между «да» и «нет», то в ней самой консенсус и конфликт постоянно воспроизводятся в качестве альтернативы. В связи с этим необходимо активизировать положительный, консенсусный потенциал, которым обладает социальное партнёрство. В рамках комплексного подхода предлагаются различные способы решения этой проблемы. Урегулирование разногласий между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда, заключения и выполнения коллективных договоров, преодоление разногласий в толковании норм действующего трудового законодательства требует более адекватного отражения в нормативных актах реалий социально-трудовых отношений, а также конвенций и рекомендаций МОТ. Необходимо усиление контроля по реализации коллективных соглашений, более чёткое определение ответственности сторон за их невыполнение. Необходимо также повысить социальную значимость институциональных форм организации отношений социального партнёрства (профсоюзы, комиссии различного уровня по урегулированию социально-трудовых споров). Достижение взаимопонимания в согласовании интересов участников социального партнёрства возможно также путём использования различных способов преодоления барьеров в информационных связях между ними. Это открытые коммуникации, которые дают возможность обмена информацией всех типов между организационными структурными единицами. Использование обратной связи, которая исключает фильтрацию информации в ходе её прохождения, свидетельствует о мере понимания, согласии и усвоении информации реципиентом. Тот, кто инициирует коммуникацию, задаёт её направление, определяет темы, пункты для дальнейшего обсуждения условий принятия соглашения. Таким образом, ведение коллективных переговоров, использование выигрыша во времени способствуют преодолению коммуникационных барьеров.

Перефразируя высказывание Н. Лумана в его работе «Введение в системную теорию», можно сделать вывод о том, что социальное партнёрство – это узкая область коммуникации, находящаяся под влиянием сознания, это область, в которой общество может помочь самому себе.