ПЕТЕРБУРГСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ СЕГОДНЯ

Сборник научных трудов

2015

Сборник статей

Петербургская социология сегодня – 2015. Сборник научных трудов Социологического института РАН

Текст предоставлен правообладателем
http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=20612317
Петербургская социология сегодня. Сборник научных трудов Социологического института РАН: Нестор-История; Москва, Санкт-Петербур; 2015

Аннотация

В сборнике представлены результаты исследований в области социологии труда и трудовых отношений научных сотрудников Социологического института РАН и других организаций. Кроме того, выпуск содержит научные статьи, посвященные методам разработки социологического знания, социологии здоровья, анализу взаимодействия институтов местной власти и предпринимательства, новым формам поведения. Завершают сборник воспоминания о В.А.Ядове. Для социологов, историков, политологов и науковедов.

Содержание

Предисловие 6
Социальное взаимодействие в сфере труда 11
Социальное партнерство на промышленных предприятиях 11
Социальное взаимодействие как основа социально-трудовых отношений 105
Современное состояние и условия перспективного развития молодежного предпринимательства в России 149
Новые старые субъекты, акторы и технологии защитной деятельности наемных работников[1] 184
Прекаризация в трудовой сфере России 204
Конец ознакомительного фрагмента. 213

Петербургская социология сегодня: Сборник научных трудов Социологического института РАН

Печатается по решению Ученого совета Социологического института РАН

Редколлегия:

И.И. Елисеева, чл. – корр. РАН, д.э.н., проф., засл. деятель науки РФ (гл. ред., СИ РАН); *Р.Г. Браславский*, к.с.н. (зам. гл. ред., СИ РАН); *А.С. Быстрова*, к.э.н. (СИ РАН); *К.С. Дивисенко,* к.с.н. (отв. секретарь, СИ РАН); *Е.А. Иванова,* к.и.н. (СПбНЦ РАН); *М.В. Масловский,* д.с.н., проф. (СИ РАН); *Д.Б. Тев,* к.с.н. (СИ РАН); *И. Шубрт,* д-р социол., доцент

(Карлов университет, Прага, Чехия)

Научное ежегодное периодическое издание «Петербургская социология сегодня: Сборник научных трудов Социологического института РАН» выходит с 2009 года. Издание включено в Российский индекс научного цитирования (РИНЦ).

Учредители

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки

Социологический институт Российской академии наук (СИ РАН)

Общество с ограниченной ответственностью «Нестор-История»

Издатель

Общество с ограниченной ответственностью «Нестор-История»

Предисловие

На состоявшейся Всероссийской научно-практической конференции «Общество и социология в современной России» (Вологда, ИСЭРТ РАН, 13–15 ноября 2014 г.) отмечалось, что социология труда ушла из мейнстрима социологической науки. Между тем содержание настоящего сборника научных статей, который ежегодно издается Социологическим институтом РАН, ставит под сомнение это утверждение. В течение последних десяти лет социология труда активно возрождается в ряде российских университетов, и не в последнюю очередь усилиями Центра социологии труда СИ РАН под руководством ведущего научного сотрудника института Б. Г. Тукумцева. Настоящий сборник содержит статьи сотрудников СИ РАН, а также преподавателей ряда российских государственных университетов, сотрудничающих с Центром социологии труда СИ РАН. Поскольку Центр поддерживает связи с рядом зарубежных научных учреждений, в сборник также включены статьи ученых Беларуси и Украины.

Содержание статей отражает актуальные проблемы современного состояния социально-трудовой сферы. Некоторые из них являются дальнейшим развитием идей, представленных авторами в качестве докладов на научно-практических конференциях за два последних года. Речь идет, прежде все-

го, о Всероссийской конференции «Современное общество и труд» (Санкт-Петербург, СПбГУ, 28–29 ноября 2013 г.) и следующей за ней международной конференции «Социальные инновации в развитии трудовых отношений и занятости в XXI веке», которая была проведена в 2014 году Нижегородским государственным университетом им. Н. И. Лобачевского. Центр СИ РАН принимал непосредственное участие в подготовке этих мероприятий, явившихся значительным событием в развитии отечественной социологии труда. Конференции послужили толчком к дальнейшему переосмыслению трудовой тематики и более четкому видению проблем в сфере труда, требующих сегодня первоочередного решения.

В наиболее полной мере их сущность выразил В. А. Ядов: «Все последние годы российские социологи труда ведут исследования по очень широкому кругу проблем. Об этом свидетельствуют материалы прошедших в последние годы конференций, опубликованных сборников и монографий. И это не может нас не радовать. Но мне хотелось бы обратить Ваше внимание на необходимость большего внимания к анализу состояния трудовых отношений в России.

Изменения, которые произошли в области трудовых отношений в начале 1990-х, породили ряд тяжелых социальных последствий. Они не только нанесли тяжелую культурную травму работникам наемного труда, но и создали труднопреодолимые социальные препятствия на пути модерни-

зации отечественной экономики и общества в целом. Социологи труда не могут оставаться в стороне от поиска путей изменения сложившейся ситуации» (Социальные инновации… 2014: 15).

В статьях этого выпуска сборника рассматриваются вопросы социального взаимодействия и его институтов как основы социально-трудовых отношений (статьи Ю.Ю. Чилипенок; В.Ю. Бочарова и Б.Г. Тукумцева). Фундаментальная проблема прекаризации в трудовой сфере получила освещение в статье И.Л. Сизовой. В этом отношении значимо развитие государственно-частного партнерства. Проблемы защиты прав наемных работников освещаются в статье Б. И. Максимова. Кроме этих направлений анализа в статьях сборника уделяется внимание проблемам волонтерства, молодежного предпринимательства и некоторым другим аспектам трудовой сферы.

Еще раз подчеркнем, что для развития наших зарубежных контактов весьма важен тот факт, что в данном сборнике представлены статьи наших коллег из Беларуси (Л. Г. Титаренко и Г. Н. Соколовой) и Украины (В. А. Буткалюк).

Основные направления плановых исследований Социологического института РАН нашли свое отражение в статьях, посвященных проблемам воспроизводства научных кадров (Е.А. Ивановой, С.И. Бояркиной, Б.Г. Тукумцева); здоровья – в связи с индикаторами уровня жизни (И.С. Паутова); финансирования здравоохранения в Российской Феде-

рации (Л. В. Пановой). Ряд статей отражает продолжающийся поиск в области совершенствования методологии статистических исследований (Г. В. Каныгина, М. С. Полтинниковой, А. Э. Гегера, С. А. Гегер, Ю. А. Чупахиной).

Новым формам поведения как индикаторам социально-культурных и институциональных изменений посвящена статья О. Б. Божкова и Т. З. Протасенко. Затрагивается важная тема взаимодействия институтов местной власти и предпринимательства на селе (С. Н. Игнатова, О. Б. Божков). Сборник завершается статьей А. Г. Щелкина, затрагивающей дискуссионные вопросы социологической науки, не утратившие своей актуальности.

Как всегда, в сборнике присутствует раздел «Научная жизнь», в котором дан обзор научно-практической конференции по проблемам социологии труда и трудовых отношений.

Обращаем внимание читателей на обновленный сайт Социологического института РАН http://www.socinst.ru, а также на то, что СИ РАН перешел на новый домен socinst.

В период подготовки данного сборника социологи России понесли тяжелую, невосполнимую утрату – скончался Владимир Александрович Ядов (1929–2015). В сборник включены воспоминания Б. Г. Тукумцева, многие годы работавшего в тесном контакте с В. А. Ядовым. Первоначально эти воспоминания были размещены на сайте Социологического института РАН, но мы считаем необходимым сохранить их

для последующих поколений социологов.

В этом же выпуске помещена заметка в память о нашем друге и учителе – Самуиле Ароновиче Кугеле (1924–2015).

Редколлегия

Источники

Социальные инновации в развитии трудовых отношений и занятости в XXI веке / под общ. ред. З. Х. Саралиевой. Н. Новгород: изд-во НИСОЦ, 2014. 844 с.

Социальное взаимодействие в сфере труда

Социальное партнерство на промышленных предприятиях

В.Ю. Бочаров, Б.Г. Тукумцев

В представленной статье изложены результаты анализа состояния трудовых отношений на современных промышленных предприятиях как в России, так и в экономически развитых странах зарубежья, а также тенденции их изменения под влиянием процессов модернизации. Обосновывается подход к социальному партнерству как к одному из современных состояний (форм) трудовых отношений, которое продолжает изменять свое содержание под влиянием процессов модернизации производства. Рассматривается возможность оценки состояния трудовых отношений и соответствия участников трудового процесса требованиям, которые предъявляет модернизация технических основ производства. Приводится описание методики, позволяющей оценить включенность работающих в деятельность предприятия, а также состояние формирования социального партнерства.

Ключевые слова: трудовые отношения, социальное партнерство, приверженность, включенность, модернизация, постиндустриальный, информационный уклад, наемный труд, сотрудничество.

Вместо предисловия

В этой статье обсуждаются некоторые результаты анализа состояния социально-трудовой сферы последних лет, включающие наши соображения о современном состоянии трудовых отношений в экономически развитых странах и в промышленной сфере России; обоснование необходимости изменения содержания этих отношений, приведение их в соответствие с требованиями предстоящей модернизации производства; и наконец, мнение ряда специалистов об условиях, которые могли бы способствовать реальному возникновению и развитию такой современной формы этих отношений, как социальное партнерство.

В работе над этой статьей мы обращались помимо литературных источников к материалам ряда собственных исследований, выполненных нами в период с 1995 по 2013 год на ряде предприятий обрабатывающей промышленности (Тукумцев 2001: 41–50; Бочаров, Тукумцев 2001: 154–158; Тукумцев 2008: 319–338; Бочаров 2010). Мы стремились найти аргументы, подтверждающие взаимную (пусть пока еще полностью и не осознанную) заинтересованность сторон трудовых

отношений в гуманизации и демократизации действующих в этой сфере социальных институтов. Не меньшее внимание мы постарались уделить развенчанию надежд ряда правительственных и экономических организаций на возможность модернизации российского обрабатывающего производства исключительно и только с помощью обновления технологического оборудования и профессионального обучения персонала без изменения при этом содержания трудовых отношений и их социальных институтов. Нам представляется, что уже сегодня это не может расцениваться иначе как стратегическая ошибка. И мы постарались в своей статье усилить внимание к аргументам в пользу такого вывода.

Предприятия обрабатывающего промышленного производства выбраны нами в качестве объекта исследования неслучайно. Это крупнейший сектор промышленного производства и экономики страны, сосредоточивший в себе уникальный социальный капитал. По замыслу руководства страны его предстоящая модернизация должна позволить отечественной экономике «слезть с нефтяной иглы» и занять достойное место на мировом рынке (Волков 2011: 25). Здесь занято более 11 миллионов человек (Почукаева 2012: 154). Тем не менее, в отличие от предприятий добывающей промышленности, обрабатывающее производство, начиная с рыночных реформ и особенно после катастрофического кризиса 1998 года, продолжает испытывать серьезные трудности в своем развитии. Как по объему производства, так и

по производительности труда оно только в 2013 году достигло того уровня, который имело в 1991 году (Ясин 2012: 729).

Предстоящая модернизация отечественного обрабатывающего производства, судя по мнению ученых и по убеждению государственных деятелей, не должна носить «догоняющего характера». Она должна быть ориентирована на опережение, на освоение инновационных технологий и современной продукции. Инновационный путь развития рассматривается при этом и учеными, и политиками как основной, а может быть, и единственно возможный вариант прорыва России в круг стран, располагающих необходимым потенциалом для достижения своих социальных и экономических целей (May 2005: 7).

Модернизация промышленного производства предполагает в общепринятом варианте решение трех задач. Во-первых, это задача обновления технической основы производства. Отечественные предприятия еще в 1970-х годах резко снизили темпы обновления физически и морально устаревшего оборудования. В промышленных корпусах и сегодня еще можно встретить станки и другие агрегаты, которые были выпущены в годы довоенных пятилеток.

Вторая задача — овладение новыми современными производственными технологиями. Ее успешное решение требует существенного повышения квалификации персонала. При этом новое представление о высоком профессионализме предполагает не только владение практическими навыка-

ми и наличие опыта, но и достаточно высокий уровень общего образования и теоретической подготовки специалиста, готовность осваивать результаты научных разработок.

Третья задача имеет не меньшее значение, чем первые две. Она непосредственно связана с проблемами эффективности и реализации нового качественного уровня современного промышленного производства. Это задача кардинального изменения культуры труда и трудовых отношений, уход от конфронтации к сотрудничеству, формированию социального партнерства. В настоящее время в промышленно развитых странах, вступивших в эпоху постиндустриального производства, убедительно обоснована и практически доказана необходимость функционирования в сфере трудовых отношений принципиально новых, инновационных социальных институтов в системах управления персоналом, обеспечивающих стабильность работающих и их идентификацию с деятельностью предприятий, на которых они трудятся.

Наши данные о положении дел на отечественных предприятиях, к сожалению, дают основания констатировать, что подавляющая часть менеджеров и собственников отечественных предприятий относятся к решению этой задачи негативно: они побаиваются ослабления управленческой вертикали, отрицательных последствий демократизации, повышения инициативы работников в организации производства. У них нет понимания того, что формирование социального партнерства предполагает создание условий для необ-

ходимого в современных условиях появления на предприятиях работников нового типа: таких, которые небезразличны к результатам не только своего труда, но и к результатам работы предприятия, где они трудятся, а главное — которые являются добросовестными исполнителями и не нуждаются во внешнем контроле. А это становится определяющим социальным условием внедрения на предприятиях технологий постиндустриального, информационного поколения.

Решение каждой из перечисленных выше трех задач в равной степени необходимо для перехода отечественной промышленности к постиндустриальному укладу производства, для овладения новыми наукоемкими технологиями, обеспечивающими конкурентоспособность отечественной продукции на мировом рынке.

Но в данной статье мы сосредоточили свое внимание на состоянии решения последней, третьей задачи, касающейся проблем модернизации трудовых отношений. Мы попытались проследить процесс формирования социального партнерства на промышленных предприятиях экономически развитых стран и сопоставить ситуацию, которая сложилась на зарубежных промышленных предприятиях, с ситуацией, которую мы наблюдаем в отечественном производстве.

Феномен трудовых отношений (за рубежом их называют «индустриальные отношения» — industrial relations (Dunlop 1958; Flanders, Clegg 1960; Hyman 1975; Farnham, Pimlott 1983; Ferner, Hyman 1992; Kerr, Staudoha 1994; Hyman

1995)) известен мировой науке с незапамятных времен. Их состояние и развитие давно стали предметом анализа многих ученых мира, в том числе классиков экономических, политических и социальных наук. Что же касается социологов нашей страны, то их интерес к исследованиям в области трудовых отношений можно по времени обозначить лишь 90-ми годами минувшего столетия. Толчком к этому послужил переход страны к рыночной экономике и частной собственности на орудия и средства производства. С приходом рыночной экономики и частной собственности на орудия труда и производства вошли в нашу жизнь и трудовые отношения, известные миру с незапамятных времен.

Уточняя научное определение этих отношений, следует сказать, что речь идет об отношениях, которые «возникают в условиях рынка на предприятиях и в организациях между наемными работниками и работодателями (администрацией, которая ее представляет), включая отношения по поводу найма, вознаграждения за труд, его условий, форм и методов разрешения трудовых конфликтов» (Тукумцев 2006: 365). Трудовая деятельность в СССР по формальным признакам была очень близка к наемному труду. Но закрепленная в Конституции «общенародная собственность на орудия и средства производства» не позволяла определить традиционных субъектов трудовых отношений. В подобной ситуации оказались в 1960-е годы и авторы классического исследования «Человек и его работа». Разделив еще на этапе создания

программы исследования факторы, которые гипотетически могут влиять на отношение к труду, на факторы общесоциетальные и специфические, они пришли к выводу, что рассматривать в этом качестве общесоциетальные факторы не имеет смысла. В условиях советского государства они касались в равной мере всех членов общества. Трудовые отношения толковались в те советские годы как равноправное взаимодействие участников свободного труда (Здравомыслов 2008: 119).

Общепринятая в научном мире интерпретация трудовых (индустриальных) отношений как отношений работодателя и работника наемного труда, как уже было сказано, вошла в нашу социологическую повседневность только с 1990-х годов. Именно тогда это изменение поставило отечественную социологию труда перед необходимостью адаптироваться к новым социальным реалиям. И не только существенно изменить свой понятийный аппарат, что как раз было не самым тяжким делом. Более сложной оказалась другая задача. Появилась необходимость по-новому взглянуть на характер и содержание складывающейся под влиянием новых экономических и политических условий трудовой деятельности, оценить влияние классических трудовых отношений на мотивацию и поведение работника в сфере труда новой России. Необходимо было выяснить, в какой степени складывающиеся отношения и новое трудовое законодательство (появившееся, кстати, лишь через десять лет после перехода к рын-

ку) отвечает, с одной стороны, интересам развития производства, а с другой — дает гарантии защиты трудовых прав и социального благополучия работников наемного труда. И возможно ли в сложившихся социальных условиях успешно осуществлять модернизацию промышленного производства, в которой оно столь остро нуждается. На поиск ответов на все эти и некоторые другие вопросы в последние два десятилетия были направлены усилия многих отечественных исследователей.

Первыми, кто в начале 1990-х годов подверг глубокому социологическому анализу ситуацию, которая под влиянием развивающегося рынка складывалась в промышленном производстве, были исследователи из действовавшего в то время Института международного рабочего движения (ИМРД г. Москва), которых возглавлял Л. А. Гордон. Они впервые, после долгих лет советской цензуры, показали реальную социальную ситуацию в сфере промышленного труда. Показали, в частности, отсутствие в тот период каких-либо мер защиты трудовых прав работников. Они тщательно проанализировали состояние оплаты труда и показали сколь низок уровень жизни работников промышленности. Но в этих работах была показана не только ситуация с уровнем жизни, был выполнен первый анализ содержания складывающихся трудовых отношений и социальной политики российских работодателей (Гордон 1993).

Наряду с работами этой исследовательской группы нема-

лую роль в получении знания о состоянии складывающихся в стране трудовых отношений сыграли исследования, проводимые в тот период при помощи и поддержке зарубежных научных учреждений. В частности, заслуживает упоминания работа специально созданного в тот период с помощью английских социологов Института сравнительных исследований трудовых отношений (ИСИТО). Научным руководителем группы была В.И. Кабалина. Можно также назвать исследования, выполненные в Санкт-Петербурге Е. А Шершневой (руководитель группы) (СПбГУ) и Ю. Фельдхофф (профессор университета Белефельд, ФРГ) (Шершнева, Фельдхофф 1999). Исследования были посвящены становлению в условиях рыночной экономики новых культурных норм в деятельности работников наемного труда.

Начиная с 1995 года группа исследователей Самарского госуниверситета и его НИИ «Социальные технологии» приступили к исследовательскому проекту «Мониторинг социально трудовой сферы» в Поволжском регионе. В задачу этого проекта входило выполнение ежегодных исследований состояния трудовых отношений в разных сферах трудовой деятельности Самарской области. Мониторинг продолжается до настоящего времени и служит основой как для научного анализа, так и для разработки практических мер, принимаемых правительством области. Полученные результаты исследований позволили подготовить и издать несколько сборников научных статей по проблемам трудовых отношений

(например, Проблемы труда… 2007; Трудовые отношения… 2013).

В 2003 году группа исследователей ИСИ РАН и ряда периферийных центров под руководством В. А. Ядова и С. Г. Климовой осуществили совместный с канадскими коллегами совместный проект «Становление трудовых отношений в России». Изданная по результатам исследования книга стала источником новых идей в области совершенствования как самих трудовых отношений, так и российского законодательства в сфере труда (Становление трудовых… 2004).

За годы, прошедшие со времени реформ, в работе по анализу становления новых трудовых отношений приняли участие значительное количество отечественных исследователей, преподавателей социологических факультетов и кафедр университетов. Ими была исследована широкая сфера труда и занятости в условиях новой для России рыночной экономики. Это нашло свое отражение в публикациях этого периода. Нам известен ряд статей И. М. Козиной (НИУ ВШЭ, г. Москва), анализирующих состояние трудовых конфликтов и работу профсоюзов. Проблемам профсоюзной деятельности и их роли в развитии социального партнерства посвящены публикации И. Б. Олимпиевой (ЦНСИ, Санкт-Петербург). Профессор И. Л. Сизова (НИУ ВШЭ, Нижний Новгород) опубликовала ряд статей, обобщающих опыт анализа и формирования трудовой сферы в некоторых европейских государствах. Доцент Н. В. Авдошина (научный руководитель

— НИИ «Социальные технологии», СамГУ, Самара) в своих статьях анализирует состояние профессиональной подготовки и стабильности рабочих кадров. Этот перечень мог бы быть существенно продолжен. Только по результатам работы конференции «Современное общество и труд» (Санкт-Петербург, СПбГУ) в 2013 году в сборник статей было включено 140 статей (Современное общество… 2014).

Тем не менее если по описанию ситуации в социально-трудовой сфере России в целом сделано немало, состояние анализа причин чрезвычайно медленных темпов формирования современного социального партнерства между сторонами трудовых отношений удовлетворить ни науку, ни практику не может. Ведь речь идет о формировании важнейшей социальной предпосылки модернизации отечественной обрабатывающей промышленности.

К истокам социального партнерства

Оценивая культуру трудовых отношений на промышленных предприятиях экономически развитых стран Европы и Америки и пытаясь проводить при этом какие-то параллели, нельзя не учитывать того, что там эти отношения формировались, в отличие от России, без каких-либо пауз, на протяжении столетий. Происходившие там революции имели буржуазный характер, оставляя в неприкосновенности как наемный труд, так и частную собственность. Это обстоятель-

ство не могло не проявиться в существенном отличии культуры трудовых отношений, функционирующих в этих странах, от сложившихся в начале 1990-х годов, практически в «правовом вакууме», норм и правил взаимодействия «труда и молодого капитала» в промышленности России. Нельзя не учитывать и того культурного наследия, которое наше общество получило в качестве исторического опыта, имея за плечами многовековое крепостное право, а затем еще и «царство» социалистической собственности продолжительностью в 70 лет.

В экономически развитых странах, в противоположность этому, развитие трудовых отношений, формирование культуры найма и методов организации наемного труда можно проследить на протяжении сотен лет. И все это время шло постепенное нарастание позитива в их состоянии. Работы известных ученых, включая социологов, дают, в частности, основания утверждать, что в XVIII–XIX веках состояние трудовых отношений было далеко не безоблачным. Оно очень редко устраивало как работников наемного труда, так и работодателей. Первые считали, что им недоплачивают за проделанную работу, а вторые считали, что их разоряет чрезмерно высокая цена труда и нерадивость работников. Поскольку производственная деятельность осуществлялась в то время в небольших мастерских и производственных организациях, разногласия в сфере найма сравнительно редко приобретали большие масштабы.

С момента появления крупных капиталистических мастерских (предприятий), что относится к началу XIX столетия, проявление неудовлетворенности работников наемного труда стало приобретать агрессивный характер и значительные масштабы. В ответ на это работодатели и поддерживающее их государство не видели иного выхода, как усиление репрессивных мер. Речь о каком-либо сотрудничестве и переговорах с работниками тогда не шла. Современный французский исследователь Р. Кастель, говоря о формировании модели наемного труда во Франции, утверждает, что еще в XVIII столетии «появление зародыша промышленного пролетариата сопровождалось новыми формами контроля и авторитарного руководства, которые продолжали усиливаться в XIX веке. Королевский указ от 1749 г. запрещал рабочим уходить от своего работодателя, не имея на руках “отпускного билета”, подписанного хозяином, а начиная с 1781 г. рабочий должен был иметь “книжку или тетрадь”, в которой за подписью представителя административных властей делалась запись, если рабочий покидал место работы. Она должна была предъявляться при приеме на новую работу» (Кастель 2009: 177). При этом Р. Кастель подчеркивает, что такие меры принимались не только во Франции. Но все это не уменьшило социальной напряженности в трудовой сфере.

Ко второй половине XIX столетия забастовки на предприятиях стали постоянным сопровождением социальной и политической жизни общества во всех промышленно развитых

странах. Государственные власти, естественно, занимали позицию защиты интересов собственников производства. Такова была их историческая роль. И, не вдаваясь в причины конфликтов, жестоко подавляли попытки наемных работников противостоять работодателям. Преследовались и осуждались организаторы забастовок, профсоюзные лидеры. Запрет, включавший в себя уголовное преследование за профсоюзную деятельность и организацию трудовых конфликтов, просуществовал в Англии до 1824 года, во Франции — до 1864 года, в Германии — до 1869 года.

Но в конце XIX столетия в политике государственных властных структур стран, развивающих промышленное производство, начали происходить существенные изменения. Практика силового решения проблем в сфере трудовых отношений была признана неконструктивной. Этому способствовало появление на политической арене этих стран социал-демократических течений и политических партий.

С этого момента начинается поиск более гуманных средств достижения «классового мира». В качестве первого такого средства была признана необходимость институционализации трудовых отношений, регламентация взаимодействия сторон этих отношений с четким определением взаимных обязательств. Работодатели в законодательном порядке понуждались к заключению коллективных договоров с наемными работниками и с их профсоюзами. Первый в мировой практике закон о профсоюзах был принят в Англии в 1881

году (Кашанина, Кашанин 1997: 259). Российский правовед Л.С. Таль писал по этому поводу, что «признание легальности существования профессиональных союзов и их участия в установлении правовых условий внутри предприятия знаменовало начало новой эры в истории промышленного права. Патриархальный характер отношений между работодателем и рабочим бесповоротно исчезает» (Таль 1918: 9). Неисполнение обязательств, включенных в договор, можно было обжаловать в суде. А в самих коллективных договорах должна была оговариваться величина оплаты труда, состояние условий, режима работы и охраны труда. Должен был оговариваться также порядок разрешения конфликтных ситуаций.

Но следует иметь в виду, что институт коллективных договоров не сразу был признан локальным законодательным актом. Первоначально коллективный договор рассматривался как «институт» не юридического, а социального характера. Как отмечает А.Е. Пашерстник, «законодательство и судебная практика капиталистических стран вплоть до конца Первой мировой войны, как правило, не признавали юридической силы коллективного договора. Требования рабочих, основанные на коллективном договоре, не обеспечивались даже формально судебной защитой» (Пашерстник 1951: 14). В свою очередь Р. Кастель, говоря о ситуации во Франции, пишет: «Только после принятия закона от 25 марта 1919 г., то есть после примирения благодаря “Сердечному Союзу” и

участию рабочих в войне, понятие коллективного договора получило юридический статус. Отныне положения, предусмотренные коллективным договором, рассматривались в судебной практике как положения индивидуального трудового контракта» (Кастель 2009: 388).

Одновременно с распространением коллективно-договорной практики в промышленно развитых странах начало пересматриваться трудовое законодательство. Появились первые законы о наемном труде и его условиях. Так, в 1907 году был принят Датский гражданский кодекс, в 1911 году — Швейцарский кодекс обязанностей, в 1912 году — специальное законодательство в Норвегии, в 1918 году аналогичное законодательство принимается в Германии, в 1919 году — во Франции и т. д.

Именно в тот период были созданы новые механизмы в рамках конструкции социального института наемного труда, на которые был возложен контроль за действиями сторон трудовых отношений и соблюдение ими принятых на себя обязательств. Были определены меры судебного преследования в случае допущенных нарушений. Все это создало условия для перехода от хронической конфронтации между работниками и работодателями к первым шагам в сторону взаимной договоренности. С легкой руки нидерландских исследователей, супругов С. и Б. Вебб, новая форма трудовых отношений, и прежде всего заключение коллективных договоров, получила наименование «социальное парт-

нерство» (Webb S., Webb B. 1902: 1; Вебб С., Вебб Б. 1923).

Несмотря на то что владельцы предприятий по вполне понятным причинам предпочитали заключение соглашения с работниками на индивидуальном, а не на коллективном уровне, они смирились с новым порядком. К цивилизованным методам разрешения трудовых споров их побуждали возрастающие убытки от остановок производства в ходе трудовых конфликтов. Контроль над соблюдением коллективных договоров в большинстве случаев осуществляли профсоюзы. Там, где их не было, организацию процесса заключения коллективных договоров и контроль над их соблюдением осуществляли органы власти, государственные инспекции труда.

Между тем создание основ трудового законодательства далеко не везде и не всегда учитывало все нюансы трудовых отношений. И, в частности, постоянно возникали споры по поводу обоснованности обязательств работодателя и его требований к интенсификации труда. Сказывалось отсутствие научно обоснованных норм для подобных случаев. Поэтому государственные политики промышленно развитых стран в начале XX века продолжили поиск решения проблемы «трудовых конфронтаций». В 1919 году, сразу же после завершения Первой мировой войны, был сделан очередной шаг по пути укрепления сотрудничества сторон трудовых отношений. При Лиге наций была создана Международная организация труда (МОТ) (Мраморнова 2006: 138–140). Она бы-

ла призвана осуществлять международный контроль над содержанием коллективных договоров, заключаемых на промышленных предприятиях стран участниц этой организации. МОТ обязана была добиваться того, чтобы предусмотренные коллективными договорами условия работы на предприятиях обеспечивали нормальную жизнь и успешную трудовую деятельность наемных работников. В ее обязанности входила разработка подходов к установлению размеров минимальной оплаты труда, условий и правил безопасной работы, продолжительности рабочего дня, юридических норм справедливого отношения к работникам и тому подобных нормативов. Создание такой организации было направлено на то, чтобы в странах — участниках МОТ действовали единые обоснованные требования к работодателям, гарантирующие благоприятные условия труда и жизни людей, работающих по найму. К определению таких норм были привлечены эксперты из авторитетных организаций мирового сообщества. Форму закона в каждой из стран — участниц МОТ эти нормы приобретали после их утверждения национальными парламентами. СССР также вступил в члены МОТ в 1926 году и начал платить членские взносы в эту международную организацию. Однако руководством страны Советов принимались далеко не все рекомендации МОТ. Такая же тенденция характерна и для настоящего времени.

В течение ряда лет в странах Европы, Америки и ряда других континентов (всего членами МОТ в настоящее время

являются 185 стран) был законодательно установлен обоснованный уровень государственных требований к условиям, охране и оплате труда. Это нередко приходило в противоречие с интересами работодателей. Но, как заметил в свое время по этому поводу А.Г. Здравомыслов, «экономически господствующий класс предпочитал уступки рабочему движению, оформленные с помощью законодательства и права, тем потрясениям и разрушениям, которые могли бы последовать в случае его неуступчивости, и пример которых демонстрировал опыт российской политической истории» (Здравомыслов 1996: 16).

XX столетие исследователи заслуженно называют веком научно-технического прогресса. Стремление повысить производительность и качество труда побуждало руководителей промышленного производства осуществлять техническое переоснащение предприятий, используя оборудование нового, индустриального уклада производства. Работа на новом оборудовании, массовое изготовление сложных устройств и приборов требовали серьезных изменений в уровне профессионализма и культуры работающих на предприятиях людей. Новые станки и установки в разы повысили производительность труда. Но низкое качество труда становилось массовым явлением. Дефицит ответственности за качество выполняемой работы со стороны участников производственного процесса первыми ощутили менеджеры промышленных стран Европы и Америки. Именно там впервые появилось

оборудование, которое, с одной стороны, потребовало изменения отношения работника к процессу производства, а с другой — изменения отношения работодателя к самому работнику. Как в среде менеджмента, так и в научных кругах начались дискуссии по поводу поиска путей решения проблемы «человеческого фактора производства». И если до этого все силы государственных институтов и промышленного менеджмента были направлены на снижение социальной напряженности и установление именно с этой целью социального партнерства, то теперь этого оказалось недостаточно. Новому укладу производства необходима была новая мотивация труда, новое отношение участника производства к своей работе. Социальное партнерство должно было приобрести новые качества в интересах использования возможностей научно-технического прогресса.

В течение всей первой половины XX столетия шел пересмотр оценки роли человека в энергично развивающемся производстве. Поскольку в этот период страны Европы были вовлечены в две мировые войны, большая часть исследований и разработок была выполнена на Американском континенте. О появлении новых тенденций в отношении к работникам наемного труда хорошо было сказано в то время Р. Уотерменом: «Было время, когда люди были “факторами производства”. Управление ими немного отличалось от управления машинами и капиталом. Теперь этого больше нет. И если когда-то подобный метод управления людьми и позво-

лял повышать производительность труда, то сегодня он дает обратный эффект» (Уотермен 1988: 16).

К аналогичным выводам пришли исследователи и представители крупных промышленных фирм и компаний Европы, когда там были созданы условия для мирного развития производства. И тем не менее основные концепции изменения содержания трудовых отношений, удовлетворяющие интересам каждой из сторон этих отношений и способствующие развитию индустриального производства, были разработаны учеными и менеджерами США. В качестве примера можно назвать, например, такие научные проекты, как Хотторнский эксперимент профессора Чикагского университета Э. Мейо и его «концепцию человеческих отношений» (Романов 2006: 391–392). Можно вспомнить создателя теории современной мотивации трудовой деятельности А. Г. Маслоу и его труд «Мотивация и личность» (Маслоу 2013). Эти и ряд других научных открытий дали возможность лидерам промышленного менеджмента использовать в своих социальных технологиях широкую гамму социальных и психологических потребностей работника наемного труда, удовлетворение которых в процессе производственной деятельности создавало высокий уровень мотивации. С другой стороны, была обоснована необходимость отказаться от отношения к наемному работнику как к безгласному неодушевленному элементу производственного процесса и признать его право на уважительное отношение, на возможность высказывать свое мне-

ние по поводу условий труда и деятельности менеджмента, на проявление инициативы и креативности.

Выработанные на этом этапе идеи постижения «человеческого фактора» позволили подойти к решению, казалось бы, неразрешимой задачи: заинтересовать работника наемного труда в повышении качества своего труда и проявление инициативы на предприятии, которое принадлежит предпринимателю. На этом этапе развития промышленного производства социальное партнерство, утвердившееся в странах с развитой экономикой, приобретает еще одну форму своего проявления, которое можно было назвать «гуманизация трудовых отношений».

Современное развитие содержания социального партнерства

Во второй половине XX столетия развитие промышленного производства и его инфраструктуры приобрело характер научно-технической революции. Новые технологии, новые материалы, автоматизация и роботизация производственных процессов следовали непрерывным потоком вслед за новыми научными разработками и открытиями. Наука стала силой, непрерывно революционизирующей технику. Все это вновь кардинальным образом изменило требования, которые предъявлялись к производственному персоналу. Те самые требования, которые, казалось бы, еще совсем недав-

но устраивали производственно-технологический процесс. Новые требования касались не столько повышения уровня знаний и профессионализма работающих в производстве людей, их контактности и добродушия. Это были, прежде всего, требования к их качествам морально-нравственного порядка. Речь шла о таких свойствах, как добросовестность, чувство ответственности, искренность, фирменный патриотизм, активность и т. п.

Связано это было, прежде всего, с тем, что внедрение технологий и оборудования нового четвертого-пятого поколения сопровождалось, как правило, сокращением возможности внешнего, неразрушающего контроля над действиями работников, которые обслуживали конкретный участок производственного процесса (Романов 2000). Любая ошибка, допущенная ими в работе (случайное отклонение от заданного алгоритма или откровенная небрежность), могла быть обнаружена в этих условиях лишь на заключительной фазе производства, а в отдельных случаях только на стадии использования продукта (т. е. у потребителя).

Неустранимая, на первый взгляд, ситуация была в те годы названа «кризисом человеческой активности». Внесенные в первой половине XX столетия изменения в содержании трудовых отношений и практику мотивации труда оказались недостаточными для того, чтобы сформировать такое поведение персонала, которое соответствовало бы требованиям нового этапа модернизации производства. Фир-

мы и иные производственные организации, использующие новые технологические процессы, начали нести убытки от нештатных ситуаций с проданными заказчикам некачественными изделиями. Это, кстати, коснулось и новых космических аппаратов, нередко терпевших отказы из-за допущенной небрежности или нарушений технологических требований в процессе обработки и сборки. Все это стало подтверждением того, что созданные в первой половине XX столетия системы взаимодействия работодателей с работниками наемного труда, основанные только на договорных обязательствах, сотрудничестве сторон и взаимоуважении, уже не гарантировали высокого качества, когда в работе начали использоваться технологии новой постиндустриальной эпохи.

Для многих руководителей мировых компаний это было неожиданностью. Рожденные научно-техническим прогрессом технологии предъявили новые и достаточно жесткие требования к людям, которым предстояло с ними работать. Причина заключалась в том, что социальное партнерство в рамках коллективно-договорной практики и «человеческих отношений», в которых оно было сформировано в первой половине XX столетия, не устраняло влияние главного «родового» порока наемного труда — отчуждения работника от своего труда, а точнее, от проявлений этого отчуждения в его деятельности. Новые отношения с работодателем усиливали мотивацию к труду, способствовали интенсификации в работе, но не устраняли безразличия участника производ-

ственного процесса к результатам работы предприятия, на котором он трудится.

В исторически короткие сроки пути решения этой новой проблемы были найдены. Они заложили основу дальнейшего развития идей социального партнерства. В основу этих дополнений была заложена концепция, опирающаяся на использование элементов демократизации и партисипативных методов управления (Авдошина, Тукумцев 1994: 80–85; Авдошина 2001: 53–60). Это были меры, с помощью которых удалось в короткий срок сформировать у значительной части работников заинтересованное отношение к успеху предприятия, к его деятельности. Прежде всего, были рекомендованы и использованы различные варианты информационных технологий, которые поддерживали осведомленность персонала как о текущей работе предприятия, так и о его целях и задачах. Но основное внимание было уделено реализации идей привлечения работников наемного труда к участию в управлении производственным процессом, к сотрудничеству в сфере организации труда. Это была рациональная, социально оправданная и не нарушающая принципы менеджмента демократизация управления. Осуществлялось делегирование ряда полномочий в сфере организации и управления производством специально созданным органам, в которые входили работники наемного труда, создавались условия для диалога вокруг преодоления недостатков в организации производства. В середине XX века об этом рассуж-

дал Дж. Коул, позднее об этом писал А. Горц (Горц 1990: 15–16). Речь шла о таких функциях, как участие в обсуждении деятельности фирмы на уровне ее отдельных подразделений; участие рядовых работников в различных производственных комиссиях; организация регулярных встреч с первым руководителем фирмы; участие персонала в рационализации, в разработке предложений по улучшению работы предприятия, широкое использование соревновательной мотивации.

Такое сотрудничество с персоналом не входило в противоречие с принципами социального партнерства и стало очередным этапом его дальнейшего развития. Произошло формирование новых качеств деятельности персонала, отражающее изменение отношения работников к предприятию, на котором они работают. Исследователи стали давать этому новому качеству работников свои наименования. В зарубежных исследованиях появились понятия «преданность предприятию», «идентификация с предприятием» (Рольф Ван Дик 2006; Майтленд 2003). В отечественной социологии для характеристики подобного поведения в исследованиях использовались термины «включенность в организацию» (Лапин, Коржева, Наумова 1975), «причастность к организации», «вовлеченность в деятельность предприятия», «лояльность к организации» (Доминяк 2003: 107–111; Останина 2010: 220–228).

По своей сути такой путь изменения отношения наем-

ных работников к своему труду носит инновационный характер. Ведь исторически сложилось так, что труд, совершаемый по найму, за деньги во все времена и во всех случаях сопровождался, да сопровождается и сейчас, естественным отчуждением человека и от того, что он делает, и от результатов, которые получены в результате его труда, и от своей собственной деятельности в процессе работы. Как отмечал еще К. Маркс, «деятельность рабочего не есть его самодеятельность, она принадлежит другому, она есть утрата рабочим самого себя» (Маркс, Энгельс, 1956: 563). Не изменилась сущность отчуждения, по мнению многих исследователей, и в наше время. Р. Кастель так характеризует смысл выражения «отчужденный труд»: «работать на другого, а не на себя, оставлять результаты своего труда кому-то чужому, кто будет их потреблять и продавать» (Кастель 2009: 416). В рассматриваемой нами ситуации ученые и специалисты менеджмента, не имея возможности устранить отчуждение как объективный фактор поведения наемного работника и его отношения к предприятию, сделали все, чтобы максимальным образом нейтрализовать это влияние на поведение участника производства.

Здесь можно вспомнить о том, что в советский период ссылка на отчуждение труда, когда собственность на орудия труда по конституции считалась общенародной, никогда не использовалась. Хотя было очевидным, что ни один работник не рассматривал эти орудия труда своими. Такие каче-

ства, как небрежность, недобросовестность, безразличие к работе и ее результатам, обычно относили к огрехам воспитания того или иного человека. Разумеется, и в современных условиях воспитание может сказаться на трудовом поведении. Но социальная основа подобного поведения и отношения формируется на протяжении всей истории человечества под влиянием отчуждения труда: когда ни орудия труда, ни результат труда человеку не принадлежат и глубоко ему безразличны, как и само предприятие, на котором он работает. Понятным ему результатом труда является лишь полученный им заработок. Даже не имея претензий к своему месту работы и будучи довольным им, работник тем не менее продолжал считать, что судьба и результаты работы этого предприятия его не касаются.

Промышленным фирмам и компаниям экономически развитых стран мира совместно с представителями науки удалось определить новый ориентир дальнейшего развития трудовых отношений, и это позволило существенно снизить социальные издержки отчуждения труда. Можно утверждать, что им удалось добиться того, чтобы работник наемного труда рассматривал предприятие не только как достойное место своей работы, но и был глубоко заинтересован в его успехе, представлял себе цели и задачи, к которым стремится это предприятие, знал о проблемах, которые необходимо решить, чтобы обеспечить достижение этих целей, и имел реальную возможность внести свой вклад в их решение

(Рольф Ван Дик 2006).

Проводимые в последние годы исследования говорят о том, что если рассматривать формирование того высшего уровня социального партнерства, при котором работник становится идентифицированным с деятельностью предприятия, с позиций работающих, то можно обнаружить, что они, оказывается, также заинтересованы в этом. Значительная часть персонала любого предприятия обладает креативным потенциалом и испытывает чувство удовлетворения, если может его реализовать. Для многих работников предприятие, где они трудятся, является местом постоянной работы и профессионального роста, отвечающего их интересам, и его судьба им небезразлична. Для какой-то части тружеников работа именно на этом предприятии или по этой специальности является предметом их профессиональной гордости. Они внимательно следят за успехами предприятия, беспокоясь о своем будущем, оценивая надежность организации работы своего предприятия и его руководства. Все это является той объективной основой, которая создает почву для готовности работника наемного труда сотрудничать с работодателем и предпосылки для идентификации с деятельностью предприятия, на котором он работает (Великобритания… 2010: 118–123).

В новом тысячелетии в странах с развитой экономикой проблема идентификации персонала, судя по публикациям, решается достаточно успешно. Зарубежные промышленные

фирмы и компании, продолжая движение по пути развития социального партнерства, внесли в свои программы управления трудовыми отношениями ряд элементов, существенно их демократизирующих.

Развитие партисипации, то есть привлечения работающих к участию в управленческой деятельности, рассматривается теперь как стратегическое направление деятельности администрации предприятий, способствующее идентификации персонала с фирмами или компаниями, где они работают. Причем это имеет место даже в транснациональных компаниях. Расширяется круг работников, привлекаемых к решению управленческих задач на добровольных началах: от создания рабочих комиссий в подразделениях до включения представителей персонала в состав совета фирмы, компании. Существенно расширен объем информирования работников производственных подразделений о работе предприятия и его задачах. Созданы условия для регулярного общения работающих с первыми руководителями фирмы. В некоторых странах (например, в Германии и Франции) образованы рабочие советы, на обсуждение которых выносятся проблемы работы подразделений, предприятия и многое другое (Сердюк 2003: 23–41; Хоффер 1993: 99–122). Но подобное благополучие не исключает возникновения трудовых конфликтов. И прежде всего из-за разногласий в области оплаты труда и некоторых проблем социальной защиты. Возникающие остановки производства наносят большой ущерб фирмам.

Но они уже не могут изменить ту культуру трудовых отношений, которая сформировалась на этих фирмах, и продолжает обеспечивать высочайшие показатели качества труда.

Необходимо еще раз подчеркнуть, что произошедшие в конце XX столетия изменения в состоянии трудовых отношений не представляют собой какой-то отдельный эпизод в совершенствовании производства. Это еще один, очередной этап совершенствования социального партнерства. Когда рассматривался первый, начальный этап социального партнерства, мы говорили о том, что он соответствует периоду, когда началось заключение коллективных договоров между работодателем и работниками наемного труда, когда были выработаны порядок обоснования содержания этих договоров и система контроля за их выполнением. Этот этап соответствовал развитию отношений сотрудничества, взаимопонимания и взаимоуважения сторон. Возможно, что он может быть назван как «этап формирования коллективно-договорных отношений».

Второй этап развития социального партнерства предъявил более жесткие требования к менеджерам в части отношения к работникам наемного труда. Он соответствовал появлению новой, социальной мотивации труда, существенно изменив обстановку на предприятиях. Он может быть назван «этапом гуманизации труда».

Третий этап, относящийся к появлению производства, знаменующего собой торжество научно-технического про-

гресса, предполагал проведение коренных инновационных изменений в трудовых отношениях. Он потребовал от работодателя создать условия для включенности персонала в деятельность предприятия и его реального соучастия в управлении производственной деятельностью. Новый этап потребовал от работодателя создать условия для соучастия работников наемного труда в развитии производства, чтобы они могли внести свой вклад в совершенствование работы своего предприятия, гарантирующее его развитие и создание условий для улучшения условий труда и жизни. Этот этап может быть назван «этапом идентификации персонала с деятельностью предприятия».

Не в меньшей степени, чем руководство предприятий и работающий там персонал, в совершенствовании социального партнерства заинтересованы и правительственные органы экономически развитых стран. Поэтому деятельность по развитию этих новых трудовых отношений постоянно и тщательно ими контролируется. В ЕЭС, например, для контроля привлечены исследовательские организации, которые осуществляют выборочную проверку отношения персонала к своему месту работы. В этой проверке используются два показателя: «преданность организации» и «идентификация с организацией» (Лютенс 1999: 5–9). Причем эти показатели рассматриваются не просто как оценка поведения участников производства. Они, прежде всего, характеризуют степень развития социального партнерства, состояние сотруд-

ничества сторон трудовых отношений, осуществление ими требований трудового законодательства.

Показатель «преданность организации» характеризует степень стабильности работника на данном предприятии. Что касается показателя «идентификация с деятельностью организации», то он характеризует отношение работников к целям и задачам организации, в которой они трудятся, а также готовность содействовать их реализации. Это более высокий уровень интеграции с организацией и более высокий уровень надежд работодателя на качество труда и ответственное отношение к результатам работы предприятия. Будучи идентифицированными, «люди готовы пройти лишнюю милю за своим работодателем, когда люди беспокоятся о будущем своей компании, когда люди готовы, желают и способны прилагать максимум усилий, использовать максимум интеллектуальных возможностей и максимум креативности в своей работе на благо организации в целом» (Майтленд 2003: 111). Хранители устойчивости европейской экономики справедливо считают, что небрежное отношение к использованию трудовых ресурсов, пассивность в использовании прогрессивных методов повышения качества труда наносит ущерб экономической политике всего содружества в целом. И к тем, кого уличают в этой небрежности, применяются внутрисоюзные санкции. С помощью полученных данных дается оценка вклада промышленности каждой из стран Содружества в повышение качества труда и конкурентоспо-

собности продукции, выпускаемой на их территории. На основе этой оценки делаются экономические выводы (Майтленд 2003: 113).

Судя по сообщениям в научных изданиях, исследователи и менеджеры в экономически развитых странах Европы и Америки продолжают совершенствовать контроль над дальнейшим развитием социального партнерства, перенося на общегосударственный уровень решение все большего объема социальных проблем производства. Они не прекращают работу по созданию новых социальных технологий и практик совершенствования механизмов социального партнерства.

Сегодня в странах развитой экономики создана не только общая концепция и система методов, направленных на формирование таких качеств, как «преданность» и «идентификация». И не только совершенствуются средства контроля над состоянием этих характеристик, но и осуществляется сам контроль. Систематическая работа в этом направлении в режиме мониторинга ведется, в частности, в странах ЕС. Хранители европейской экономики справедливо считают, что небрежное отношение к использованию трудовых ресурсов, пассивность в использовании прогрессивных методов повышения качества труда наносят ущерб экономической политике всего содружества в целом. И к тем, кого уличают в этой небрежности, применяют внутрисоюзные санкции.

В практике Еврокомиссии, контролирующей осуществление мер по повышению качества труда в промышленности европейских стран, для оценки отношения персонала к своему предприятию используются две методики. Первая методика (она была создана еще на этапе функционирования преимущественно индустриального производства) предназначена для оценки преданности работников своей организации. Суть ее в том, чтобы определить, какая часть работников может быть оценена как стабильная. Это определяется на основе двух вопросов. Первый выясняет, кто намерен продолжать работу на данном предприятии, а второй — кто готов рекомендовать своим близким и знакомым трудоустроиться на нем. По сути, речь идет о стабильности персонала, степени его адаптации к условиям и правилам, действующим в фирме, к ее организационной культуре.

Вторая, более поздняя методика, предназначена для выяснения доли работников, идентифицированных с целями и задачами своей организации, фирмы или компании и готовых участвовать в решении ее проблем.

Специализированная организация International Survey Research (ISR) проводит на их основе регулярные исследования на предприятиях стран — членов Европейского союза и публикует результаты замеров по каждой стране. С помощью полученных данных дается оценка вклада промышленности каждой из стран содружества в повышение качества труда и конкурентоспособности продукции, выпускаемой на

их территории. На основе этой оценки делаются экономические выводы.

Оценка комиссией ЕЭС состояния идентификации работников промышленных предприятий с деятельностью предприятий, на которых они работают, и преданности им выполняется ежегодно. В нашем распоряжении оказались данные за 2002 год.

Доля респондентов стран Евросоюза, отнесенных исследователями по результатам опроса к числу преданных предприятию, на котором они работают, и идентифицированных с предприятием по всем странам ЕЭС в целом (в процентах) за 2002 год:

Доля работников, преданных организации 70,0

Доля работников, идентифицированных с организацией 51,0

В пояснениях к цифрам говорится, что отдельные страны имеют отклонения от средней величины. Так, например, уровень преданности колеблется следующим образом. В Норвегии, Дании, Австрии и Испании отмечен наивысший уровень преданности работников своим фирмам – 76 %, самый низкий в Ирландии – 55 %, Великобритании – 59 %, Польше – 66 %.

Подводя итог анализу изменения содержания трудовых отношений в экономически развитых странах Европы и

Америки, создавших социальные предпосылки для стремительного промышленного развития в XX столетии, мы можем констатировать, что им удалось сформировать в этой сфере весьма прогрессивную модель социального партнерства. В рамках партнерства реализуются такие концепции взаимодействия сторон, как сотрудничество и гуманизация отношений, демократизация управления работой предприятий и фирм, идентификация персонала с целями и задачами этих организаций.

Судя по сообщениям в научных изданиях, исследователи и менеджеры экономически развитых странах Европы и Америки продолжают совершенствовать контроль над дальнейшим развитием социального партнерства, перенося на себя с общегосударственного уровня решение все большего объема социальных проблем. Они не прекращают работу по созданию новых социальных технологий и практик совершенствования механизмов социального партнерства, потому что, судя по достигнутым успехам, только двигаясь в этом направлении можно открыть новые возможности для развития технического и экономического прогресса в промышленном производстве.

Возможности оценки состояния социального партнерства

В предыдущем разделе рассматривались усилия ученых

и менеджмента экономически развитых стран по созданию условий для функционирования постиндустриальной модели социального партнерства, открывающей дорогу успешному освоению технологий и оборудования нового технологического поколения. Значительная часть работников наемного труда в этих странах представляет собой в настоящее время участников производства нового типа, которые идентифицированы с целями и задачами предприятий, на которых они работали. В большинстве своем они способствуют их успехам и готовы оказать им поддержку, когда в этом будет возникать необходимость.

Советские социологи в те, еще советские годы, когда за рубежом шло формирование социального партнерства, имели об этих поисках и достижениях очень ограниченное представление. До конца 80-х годов прошлого века доступ к иностранной социологической литературе большей части исследователей, особенно периферийных, по идеологическим соображениям был «сурово ограничен». В стране отсутствовало социологическое образование. Доступ к информации о современном научном управлении был закрыт. Правда, в конце 1980-х годов руководство ряда предприятий страны предприняло шаги для изменения ситуации в области мотивирования активного поведения персонала. Но это были лишь отдельные опыты. Вызывающий тревогу низкий уровень качества и производительности труда (по сравнению с ситуацией за рубежом) на официальном уровне объяснялся

низким уровнем сознательности отдельных недобросовестных работников. Для повышения этой сознательности инициировались меры по усилению «идеологической работы в массах», различных форм трудового соревнования, поощрения передовиков, политического просвещения и т. п.

Если же говорить о работах социологов в эти годы, то мы обнаружили первое упоминание в отечественной социологической литературе требований, которое предъявляет современное производство к работникам промышленности, о необходимости формирования у них новых качеств для овладения достижениями научно-технического прогресса еще в 1975 году. Об этом писали в вышедшей тогда книге «Теория и практика социального планирования» Н. И. Лапин и Н. Ф. Наумова. Написанная ими глава посвящена обоснованию необходимости формирования работника нового типа, необходимого производству в условиях современного этапа освоения достижений научно-технического прогресса. Опираясь на достижения американских и европейских исследователей, авторы заявляли о том, что определяющей характеристикой такого работника должна была стать его идентификация с целями и задачами предприятия, на котором он работает. Эти цели должны стать значимыми для него. Чтобы соответствовать новым требованиям, участник производства должен быть заинтересован в успешной деятельности предприятия и проявлять инициативу для содействия этому успеху. В той книге авторы ограничились очень

сжатым изложением значения этого нового качества, не раскрывая способов его формирования и оценки. Само же качество работника они назвали «включенностью в деятельность предприятия». К сожалению, в те годы это была единственная конкретная информация о социальных преобразованиях в управлении людьми на производстве, которые приобрели за рубежом глобальный характер.

Исследовательский коллектив, к которому мы имеем непосредственное отношение, имел в те годы статус социологической лаборатории Самарского государственного университета. Начиная с 1970-х годов, здесь настойчиво занимались проблемами трудовой сферы (с 1988 г. на основе этой лаборатории были созданы НИИ «Социальные технологии» и социологический факультет Самарского госуниверситета). К идеям по поводу изменения требований участников производства в новых условиях технических преобразований здесь отнеслись достаточно серьезно. Начался поиск информации об инновационных изменениях в области трудовых отношений и мотивации труда на предприятиях. Собранные по крупицам сведения были приняты на вооружение и начали использоваться в наших исследованиях, выполняемых в те годы на только что вступившем в строй «АвтоВАЗе» (г. Тольятти). Во второй половине 1980-х годов, благодаря перестройке, нам стали доступны более полные данные об исследованиях, выполняемых в области перестройки трудовых отношений за рубежом. Появилась возможность

познакомиться с исследованиями, выполняемыми в странах Европы. Мы получили возможность совершенствовать наш инструмент и методы оценки уровня идентификации (в нашем варианте — вовлеченности) и преданности (в нашем варианте — приверженности) (Тукумцев 2005: 250–261). Начиная с 1995 года методика оценки включенности работников в деятельность организации стала одним из инструментов исследовательского проекта «Мониторинг социально-трудовой сферы Поволжского региона». Исследования в рамках мониторинга выполняется с 1995 года по настоящее время сотрудниками НИИ «Социальные технологии» СамГУ (научный руководитель — доцент Н.В. Авдошина).

В качестве методической разработки описание этой методики было опубликовано в 2011 году в материалах V научно-практической конференции «Социологические методы в современной исследовательской практике» (г. Москва, 22 февраля 2011 г.). Конференция была посвящена памяти первого декана факультета социологии НИУ ВШЭ А.О. Крыштановского (Тукумцев, Бочаров 2011: 124–129).

Мы исходили из того, что уровень включенности персонала в деятельность предприятия должен рассматриваться, с одной стороны, как индикатор готовности персонала предприятия к работе в условиях нового постиндустриального уклада производства, а с другой стороны, доля работников наемного труда, включенных в деятельность предприятия, на котором они работают, может рассматриваться и как ре-

зультат восприятия работниками сформированных на предприятии отношений социального партнерства, как оценка степени соответствия трудовых отношений требованиям модернизации производства.

Несмотря на то что используемая нами методика в современном виде практически идентична методике комиссии ЕЭС и мы не можем претендовать на авторство (мы начали использовать эту методику в начале 1980-х, не имея возможности ее увидеть и зная лишь основные задачи, которые она призвана решать), мы сочли полезным включить описание ряда основных ее положений в текст данной статьи. Мы рассчитываем на то, что знакомство с этой разработкой в нашей интерпретации, с одной стороны, сделает ее использование более доступным, а с другой — подтолкнет читателей к поиску других, более совершенных вариантов и направлений оценки состояния социального партнерства, создаст предпосылки для дискуссий по этому поводу.

Оценка включенности персонала в деятельность предприятия

Обращаясь к причинам, которые вызвали к жизни новые показатели оценки отношения работников наемного труда к предприятию, где протекает их трудовая деятельность, мы еще раз напомним о том, что по мере все большего насыщения промышленного производства достижениями науч-

но-технического прогресса все больше меняются требования к людям, которые в нем заняты. Причем на современном этапе речь идет не только (и не столько) о необходимости повышения уровня их профессионализма. В условиях появления высокотехнологичной техники особое значение приобретает их отношение не только к закрепленному за ними рабочему месту, но и прежде всего к предприятию, на котором они трудятся, к результатам его деятельности.

Главным образом это связано с тем, что по мере изменения технического уклада производства и внедрения новых наукоемких технологий, наряду с немалым числом получаемых при этом позитивных производственных результатов, происходит достаточно рискованное сокращение возможности внешнего, неразрушающего контроля над деятельностью непосредственного исполнителя, обслуживающего тот или иной агрегат или установку. Допущенное при этом нарушение технологии (отклонения от заданного алгоритма или откровенное упущение) может быть обнаружено лишь на заключительной фазе производства, а иногда только на стадии потребления произведенной продукции. В результате этого предприятие оказывается заложником состояния отношения рядовых исполнителей к своему месту работы, состояния их заинтересованности в успехе всего производства в целом и чувства личной ответственности за судьбу выпускаемой продукции.

Как мы уже отмечали выше, новые качества работника

получили в разных странах разное наименование. Появились понятия «преданность», «идентификация», «вовлеченность» в деятельность предприятия. В отечественной социологии для характеристики такого поведения, вспоминая работу Н.И. Лапина и Н.Ф. Наумовой, стал использоваться термин «включенность в организацию», а также его составляющие: «приверженность» и «вовлеченность».

Включенность в организацию в социологическом словаре получила определение характеристики степени субъективной предрасположенности индивида рассматривать проблемы организации, в которой он трудится, как личностно значимые для него (Тукумцев 2006: 31–32). Чем в большей степени человек воспринимает как значимые лично для него задачи и проблемы предприятия, на котором он трудится, тем выше его готовность и способность поддерживать цели, стоящие перед предприятием, на котором он работает, способствовать его успеху.

В настоящей статье мы сочли полезным, насколько возможно кратко, познакомить читателей с содержанием используемой нами методики. Тем из них, для кого методические материалы не представляют интереса, мы рекомендуем перейти сразу к пятому разделу статьи.

Итак, в используемой нами методике оценка включенности в деятельность предприятия формируется с помощью двух составляющих.

Это, во-первых, «приверженность» работе именно на дан-

ном предприятии. Слово «приверженный» в толковании Словаря русского языка С. И. Ожегова означает «преданный кому-либо или чему-либо; сторонник кого-либо, чего-либо» (Ожегов 1953: 527). Определяя степень «приверженности работе на предприятии», мы в процессе опроса выясняем две составляющих этой характеристики. Прежде всего, отсутствие намерения сменить место работы. Но при этом выясняется не просто отсутствие у респондента желания покинуть предприятие, но и наличие у него достаточно серьезных аргументов, чтобы остаться. Для этого используется вопрос: рекомендовал бы он своим родным и близким трудоустроиться на предприятие, где сейчас работает. Сочетание ответов на эти два вопроса позволяет получить достаточно надежный ответ о действительной приверженности работника данному предприятию, исключая вариант, когда в данной местности просто негде больше трудоустроиться.

И вторая составляющая — «вовлеченность» в решение важнейших задач предприятия, когда работник рассматривает эти задачи как значимые для себя и проявляет готовность способствовать их достижению и решению. Для этого работник, безусловно, должен быть информирован о ситуации на предприятии, о его планах и важнейших задачах.

На основе сочетания полученных данных появляется возможность определить долю работников, «включенных в деятельность своего предприятия». Ниже более подробно приводится методика этого анализа.

Определение степени приверженности респондентов работе на своем предприятии

Как уже было сказано, оценка приверженности респондента работе на предприятии складывается из двух компонентов: это стабильность респондента, то есть его намерение не покидать предприятие (а), и его готовность рекомендовать трудоустроиться на этом предприятии своим друзьям и близким (б).

Состояние первого компонента оценивается с помощью двух вопросов, задаваемых в процессе представительного опроса. Первый вопрос выясняет наличие у респондента намерения сменить свое место работы: *«Хотели бы Вы сменить место работы?»*

Варианты ответов:

1. Да, хотел/а бы.

2. Нет, не хотел/а бы.

3. Затрудняюсь ответить.

Следует учитывать, что не все респонденты, высказавшие желание сменить рабочее место, намерены покинуть предприятие. Какая-то часть из них может преследовать другую цель. Например, сменить характер, условия труда, перейти на рабочее место с более высокой квалификацией, но в пределах своего предприятия. Для того чтобы выяснить, какова доля таких респондентов, в опросный лист или путеводитель

интервью включается второй, уточняющий вопрос: *«Если на предыдущий ответ Вы ответили утвердительно, то предполагаете ли Вы при этом…»*

Варианты ответов:

1. Сменить рабочее место (цех, отдел) внутри предприятия.

2. Сменить предприятие или место жительства (переехать в другой населенный пункт).

3. Еще не решил/а, куда уйти.

Полученные ответы дают возможность определить долю тех респондентов, которые по каким-либо причинам не удовлетворены работой на своем предприятии и намерены его покинуть. Это те, кто отметил вариант ответа 2. Такая готовность к увольнению по собственному желанию рассматривается в исследованиях как потенциальная текучесть. Тех, кто дает ответ «Еще не решил/а, куда перейти» (ответ 3) также относят к этой группе. Негативный характер потенциальной текучести заключается в том, что человек, решивший покинуть предприятие, теряет в той или иной степени интерес к своей нынешней работе и не связывает с ней свое будущее. Он/а не только является пассивным исполнителем, но может стать также и невольным побудителем негативного отношения к предприятию у работающих рядом коллег.

Группа работников, не намеренных увольняться с предприятия, составляет стабильную часть персонала. При оцен-

ке состояния «приверженности» исследователя интересует именно эта доля стабильных работников.

Второй компонент приверженности своему месту работы — это готовность респондента рекомендовать своим знакомым и близким людям трудоустройство на предприятии, на котором он работает. При этом может быть использован такой вариант вопроса и ответов на него: *«Если бы друзья или знакомые обратились к Вам за советом по трудоустройству, Вы рекомендовали бы им устроиться на работу на Ваше предприятие?»*

Варианты ответов:

1. Да, порекомендовал/а бы.

2. Нет, не порекомендовал/а бы.

3. Трудно сказать.

Анализируя полученные ответы, исследователь исходит из того, что респондент только в том случае станет рекомендовать трудоустройство на предприятии своим родным и близким, если он/а считает, что условия работы на нем как минимум соответствуют общепринятым нормам. (Чтобы ему не было стыдно в дальнейшем за свою рекомендацию.) И это становится вторым аргументом приверженности работе на предприятии.

Завершающей операцией оценки уровня приверженности своему месту работы является сопоставление данных о стабильности и готовности рекомендовать свое предприятие

для трудоустройства своим близким. К категории «приверженных к работе на своем предприятии» могут быть отнесены только те, кто одновременно относится и к группе стабильных работников, и к группе тех, кто проявляет готовность рекомендовать предприятие, на котором трудится, для трудоустройства своим близким. Выяснение их доли в общем числе респондентов является первым шагом к получению итоговой характеристики — «включенность в деятельность предприятия».

Определение уровня вовлеченности респондентов в деятельность своего предприятия

Вовлеченность в деятельность предприятия является второй частью комплексной характеристики работника, которую мы называем «включенность в деятельность предприятия». Характеристика «вовлеченность» означает, что работник не рассматривает предприятие, на котором работает, как нечто для него постороннее и безразличное. Он воспринимает цели и задачи предприятия как значимые для него лично. Он заинтересован, чтобы дела на предприятии шли хорошо. В практике правительства ЕЭС эта характеристика носит наименование «идентификация с целями и задачами предприятия». Такой работник может связывать свое будущее с работой на этом предприятии. Как и дирекция, он может быть заинтересован в отсутствии простоев и рецессии (сокращения персонала). Ему может импонировать извест-

ность предприятия, фирмы, где он работает, высокая оценка потребителями качества производимой здесь продукции, масштабы целей по постоянному улучшению процесса производства. Наконец, он может считать, что это достойное место работы, где признаются его заслуги, где он может стать профессионалом высокого класса. И он готов приложить свои личные усилия для содействия этому, даже если это конкретно в данный момент и не сулит ему материальной выгоды.

Степень вовлеченности работников в деятельность предприятия, в процесс решения его актуальных задач оценивается в исследовании на основе их ответов в процессе опроса на такие вопросы:

Известны ли работнику конкретные задачи предприятия на ближайшее будущее?

Имеет ли для него значение: будут решены эти задачи или нет?

Готов ли работник проявить инициативу и способствовать успешному решению этих задач?

Первый вопрос направлен на выяснение общей информированности работников о задачах своей организации на ближайшее будущее. Он может быть сформулирован следующим образом: *«Известно ли Вам, какие основные задачи должно решить Ваше предприятие в ближайшее время, чтобы обеспечить успешную работу?»*

Варианты ответов:
1. Да, известно.
2. Нет, не известно.

Информированность работников о планах, задачах и проблемах предприятия, на котором они работают, представляет собой исходную позицию для формирования их вовлеченности в деятельность предприятия. Конечно, здесь можно возразить в том смысле, что для того, чтобы быть информированным, надо еще иметь и какой-то интерес к подобного рода информации. Между тем интерес к информации о работе предприятия должен пробуждаться руководителями предприятия у персонала еще на первых этапах формирования отношений социального партнерства. Опыт исследований показывает, что именно низкий уровень информированности работников становится первым препятствием на пути становления их позитивного отношения к целям предприятия и его успехам. Обнаруживаются факты, когда перспектива работы предприятия не только не доводится до сведения персонала, но и скрывается от него.

Второй характеристикой вовлеченности работника является его мнение о значении для него лично успешного решения тех задач, которые ставит перед собой предприятие. Не следует забывать, что этот вопрос (об отношении респондента к задачам предприятия) может быть задан только тем

работникам, которые информированы об этих задачах (которые сообщили об этом, отвечая на первый вопрос). Для оценки этой характеристики может быть использован такой вопрос: «*Если Вам известны основные задачи и цели предприятия, то имеет ли для Вас какое-то значение: будут они решены или нет?*»

Варианты ответов:

1. Да, имеет значение.

2. Мне это безразлично.

3. Трудно сказать.

Полученные в результате анализа данные могут быть использованы не только как второй индикатор вовлеченности в деятельность предприятия. Они имеют и самостоятельное значение. Исследователь, а с его подачи и заказчик — руководитель предприятия могут на основе этих ответов получить представление об отношении работающих к деятельности предприятия. Не меньшее значение для каждого из них имеют данные о том, в каких именно социальных группах или структурных подразделениях интерес к положению дел на предприятии сведен к минимуму, а где он, наоборот, высок.

В качестве третьего индикатора вовлеченности респондентов в решение актуальных задач предприятия рассматривается готовность работника проявить инициативу по содействию администрации в достижении поставленных перед

предприятием задач. В исследовании в ходе опроса для получения этой информации служит вопрос о готовности респондента проявить личную бескорыстную инициативу, направленную на решение этих задач: *«Готовы ли Вы проявить инициативу, направленную на решение этих задач?»*

Варианты ответов:

1. Не стал бы проявлять инициативу — мое дело маленькое, пусть у начальства голова болит.

2. Бесплатно не буду, а если заплатят, то мог/ла бы предложить или сделать что-нибудь полезное.

3. Да, я готов/а проявить такую инициативу, даже если мне это не выгодно. Для меня важно, чтобы у предприятия дела шли лучше.

Теперь, когда состояние всех трех индикаторов исследователю известно, он может свести их к общей оценке вовлеченности каждого из респондентов в решение задач предприятия, на котором они работают. Для этого необходимо сопоставить ответы на три вопроса по каждому опрошенному и на основе его ответов на поставленные вопросы определить, к какой группе по уровню вовлеченности он/а относятся:

– группа 1 — респонденты, у которых признаки вовлеченности не обнаружены;

– группа 2 — респонденты, у которых фиксируется неопределенная, противоречивая ситуация, отмечаются

лишь некоторые признаки вовлеченности;

– группа 3 — респонденты, обладающие высокой степенью вовлеченности. Это те респонденты:

а) которые информированы о задачах и целях работы предприятия или организации, где они работают;

б) для которых имеет значение, будут ли выполнены задачи, которые ставит перед собой это предприятие или организация;

в) которые готовы проявить инициативу, чтобы способствовать успеху предприятия, даже если сами лично не рассчитывают на выгоду для себя.

Таким образом, исследователь имеет возможность получить по каждому структурному подразделению обследуемого им предприятия и по каждой социальной группе массива респондентов распределение оценок по степени «приверженности к данной организации (предприятию)» и по степени «вовлеченности в ее деятельность». Зарубежные исследователи, с работами которых мы знакомы, на этом анализ и завершают. Они ограничиваются двумя характеристиками персонала: «преданность организации» (в нашем случае «приверженность») и «идентификация с организацией» (в нашем случае «вовлеченность»).

Определение уровня включенности респондентов в деятельность предприятия

Как уже сказано выше, в используемой нами методике используется еще одна характеристика отношения работника наемного труда к предприятию, на котором он работает. Это «включенность в деятельность предприятия или организации». Она относится к тем участникам производственной деятельности, которые сочетают в себе оба рассмотренные выше качества. Они соответствуют требованиям, предъявляемым к «приверженным» к своему предприятию работникам и к тем, кто «вовлечен в деятельность предприятия», на котором трудится. Доля таких работников, как правило, оказывается меньшей, чем доли каждой из тех двух групп, которые мы рассматривали выше. Выполнение дополнительной обработки данных с целью определения величины группы «включенных в деятельность предприятия» дает возможность увидеть, что, например, далеко не все из тех, кто вовлечен в работу организации, где трудится, являются стабильными работниками. И также, далеко не все из тех, кто не собирается покидать нынешнее место работы и высоко оценивает условия труда, готовы проявлять инициативу и заботиться о проблемах своего предприятия. Такие несовпадения не противоречат реальным условиям в работе предприятия или организации. И мы полагаем, что использование введенного нами суммирующего показателя отношения работников к предприятию, на котором они трудятся, может быть полезным для оценки сложившейся социальной ситуации. Внимание к такому несовпадению социальных характе-

ристик, определяющих «включенность» работающего, дает дополнительные основания для критической оценки состояния социального партнерства на предприятии, а главное, стимулирует поиск путей устранения негативных факторов, формирующих подобное рассогласование.

Следует признать, что первые наши опыты по оценке включенности на предприятиях, которые являлись объектами наших исследований, первоначально нас в какой-то степени обескуражили. Доля работников, которых в соответствии с методикой можно было отнести к числу «вовлеченных» и «включенных в деятельность предприятия», оказалась весьма мала. Но, к сожалению, это соответствовало действительности. Безразличие персонала к деятельности предприятия, на котором они работают, и в советский период, и в настоящее время представляет одну из самых серьезных социальных проблем развития промышленного производства. Оно является практически непреодолимым препятствием на пути модернизации промышленных предприятий, порождает проблемы с качеством выпускаемой продукции. В современную эпоху основным средством изменения отношения работников наемного труда к предприятию является кардинальное изменение трудовых отношений. Необходимо осуществлять меры по формированию социального партнерства во всех известных мировой практике формах. Но с глубоким сожалением приходится констатировать тот факт, что про-

шедшие со времени рыночных реформ два с половиной десятка лет оказались для решения этой важнейшей социально-производственной проблемы напрасно потерянным временем. Исследования свидетельствуют о том, что в подавляющей части случаев отношение работающих к предприятиям не только не улучшилось, но в какой-то степени ухудшилось.

Вот, например, как выглядят данные о состоянии включенности персонала в деятельность своих предприятий одного из регионов Поволжья, оцениваемые в режиме мониторинга (данные получены исследователями НИИ «Социальные технологии» СамГУ на предприятиях обрабатывающего промышленного производства). (Табл. 1)

Таблица 1

Характеристика вовлеченности персонала, в %

Год	Привержены к работе на предприятии	Вовлеченность в его деятельность	Соответствуют состоянию включенности
2005	38,0	24,1	19,2
2006	41,1	20,0	13,9
2007	33,5	16,8	10,0
2008	24,7	16,0	5,7
2013	34,4	0,3	0,3

Сравнивая эти результаты с вышеприведенными данными комиссии ЕЭС, видим, что на отечественных предприятиях цифры оказались значительно ниже. Полученные за девять лет результаты, особенно по «вовлеченности в деятельность

предприятия», имеют нисходящую динамику. И в то же время значительная часть администраторов российских предприятий, их собственников и правительственных чиновников по-прежнему верят лишь во всемогущество материального стимула. Но дело в том, что этого стимула уже давно недостаточно. Лишь сочетание социальной и материальной мотивации труда, коренной пересмотр и модернизация норм и правил социального института наемного труда в России могут в современных условиях обеспечить высокую культуру производства, решить проблему конкурентоспособности предприятий на внутреннем и внешнем рынках. Между тем промышленные менеджеры не спешат осваивать искусство формирования социального партнерства. В государстве созданы столь благоприятные условия для сохранения дешевой рабочей силы, что работодателям пока нет необходимости задумываться ни об автоматизации и роботизации операций, ни о смене характера трудовых отношений.

Трудовые отношения на предприятиях России

После всего сказанного в предыдущих разделах появляется естественное желание более полно разобраться с тем, в каком состоянии и на каком этапе формирования находятся трудовые отношения на отечественных промышленных предприятиях. В какой степени получило здесь свое развитие социальное партнерство. Осуществляя этот анализ, мы

опирались, прежде всего, на работы российских авторов, выполненные в последние годы, а также на собственные исследования. В их число входит и комплекс прикладных исследований в рамках исследовательского проекта «Мониторинг социально-трудовой сферы» в Поволжском регионе.

В этом разделе изложим наше представление о том, каково состояние отношений между работодателями и работниками наемного труда, которые сложились на значительной части отечественных предприятий обрабатывающей промышленности. Нас интересовало, насколько эти отношения соответствуют представлениям о трудовых отношениях в условиях социального государства. Так вот, информация, которой располагают авторы, позволяет сделать вывод о том, что на большей части предприятий обрабатывающей промышленности они совершенно не похожи на отношения в сфере труда, которые в настоящее время характерны для предприятий стран Европы и Америки. Более того, напрашивается вывод о том, что в настоящее время в России в сфере трудовых отношений действуют культурные нормы и правила, характерные для упомянутых выше стран, но в раннекапиталистический период, в годы XIX столетия, то есть в ту эпоху развития европейского производства, когда там имел место беспрекословный диктат работодателя в сфере наемного труда, индивидуальный характер общения работодателя с персоналом, отсутствие его юридической ответственности за соблюдение норм трудового законодатель-

ства и вообще за судьбу наемного работника. Данные отечественных исследований говорят о том, что для сегодняшних российских собственников и их администраторов рабочий также не является фигурой, с которой надо особо считаться. Месяцами ему может не выплачиваться заработная плата, без проблем увольняются работники, требующие соблюдения своих прав, традиционные профсоюзы лишены возможности защищать права работников, а вновь образующиеся ячейки профсоюза вытесняются с предприятий.

Обобщая сказанное, можно утверждать, ссылаясь на данные исследований, что на большей части отечественных предприятий царит культура трудовых отношений, которую современный мир капитала за рубежом уже давно изжил. Причем сделал это не столько под давлением национальных политических сил, сколько в результате победы здравого смысла. Потому что для поступательного развития бизнеса, для модернизации его промышленной базы, означающей переход к новым укладам производства, социальная политика произвола и авторитаризма невыгодна и недопустима. Но отечественные собственники, судя по всему, мало заботятся о будущем. С удивительным упорством они продолжают жить и работать по лекалам позапрошлого века.

У сложившейся в отечественной сфере труда социально-экономической ситуации, разумеется, есть свои объяснения. Это, прежде всего, то обстоятельство, что в начале 90-х годов, когда было принято решение о переходе к рыночной

экономике и передаче в частную (акционерную) собственность значительного числа отечественных предприятий, никто даже не подумал о том, какого рода трудовые отношения будут складываться в стране. Судьба рабочего класса, судя по принимаемым в ту пору мерам, не очень беспокоила первое демократическое правительство новой России. Оно было занято исключительно проблемами либерализации экономики. А попыткам более продуманной регламентации взаимодействия сторон трудовых отношений был противопоставлен лозунг: «рынок сам все расставит на свои места».

Не стало поводом для раздумий о формировании трудовых отношений и недавнее прошлое. В течение 70 лет население страны отучалось от понятия «наемный труд». Оно работало на государство, что рассматривалось как почетная, но и безоговорочно безропотная деятельность. Какие-либо организованные, коллективные требования к руководству производством исключались. Более того — не допускались. Мы хорошо помним, чем окончилась забастовка рабочих в 1960-е годы в г. Новочеркасске. Поэтому нет ничего удивительного в том, что в начале 1990-х существовало весьма слабое представление о том, как должны строиться отношения в трудовой сфере после того, как она стала частнокапиталистической.

В то же время новые хозяева производства, обретя собственность, не теряли времени и формировали жесткую социальную политику в своих отношениях с наемными работ-

никами, которая учитывала исключительно только их интересы. Сохранившиеся с советских времен профсоюзные организации и объединения были не готовы и не способны противостоять этому. Справедливости ради следует сказать, что такие попытки ими предпринимались. Но не надо забывать и о сложном положении профсоюзов в новой обстановке с учетом их положения в прошлом. Профсоюзы в СССР никогда не рассматривались как заслуживающая внимания оппозиция руководству предприятий. Все годы советской власти они носили «почетное» звание «приводной ремень партии к рабочему классу». Они были «школой коммунистического воспитания». Им традиционно доверялся лишь «бытовой сектор». Поэтому у них и не было серьезного опыта противостояния нарушениям трудовых прав работников наемного труда. А по ряду причин они и не стремятся к этому.

Данные наших опросов свидетельствуют о том, что в настоящее время членами профсоюзов, входящих в систему ФНПР, считают себя лишь около половины опрошенных работников (деятельности альтернативных профсоюзных структур на обследованных предприятиях в последние годы исследований НИИ социальных технологий СамГУ зафиксировано не было). Ниже приведены данные о доле респондентов, являющихся членами профсоюза за ряд лет (в процентах). Как следует из беглого просмотра этих цифр, профсоюзы не представляют сегодня большую часть работающих (табл. 2).

Таблица 2

Членство в профсоюзе

Год	Доля членов профсоюза, %
2000	62,5
2004	65,0
2008	57,3
2012	51,0
2013	53,2

Все замеры в рамках мониторинга свидетельствуют о существовании четкой зависимости уровня профсоюзного членства от стажа работы респондентов на предприятии — «новички» гораздо реже вступают в профсоюз. Приведем данные опросов 2012–2013 годов (табл. 3).

Таблица 3

Зависимость членства в профсоюзе от стажа работы

Стаж работы на предприятии, лет	Доля членов профсоюза,%	
	2012 г.	2013 г.
до 1	30,3	28,2
1–3	31,1	32,6
3–5	40,2	35,63
5–10	58,5	54,8
10 и более	75,7	77,9

Приведенные данные позволяют отметить, что членство в рядах профсоюза из года в год все меньше привлекает вновь

поступающих на работу. Невелика и доля тех членов профсоюза, которые считают, что профсоюз в той или иной мере влияет на улучшение условий и оплаты их труда на предприятии. В 2013 году об этом заявили 39,3 % опрошенных членов профсоюза.

В ходе опросов, выполняемых в рамках исследований, работникам, являющимся членами профсоюза, традиционно задается вопрос: *«А у Вас не появляется желание выйти из профсоюза?»*. В исследованиях 2004–2007 годов о своем желании покинуть ряды профсоюза сообщало 41–45 % отвечавших. В 2008 и 2013 году об этом заявляло уже более половины отвечавших (в 2008 г. — 53,2 %; в 2013 г. — 53,9 %).

Помимо отсутствия у отечественных профсоюзов исторического опыта борьбы в защиту интересов работников наемного труда следует отметить и еще одно серьезное обстоятельство. Новое трудовое законодательство лишило профсоюзы главного орудия борьбы за справедливость и защиту позиций наемного труда. Новый Трудовой кодекс считает забастовки законным и допустимым элементом трудовых отношений в тех случаях, когда работодатель грубо нарушает достигнутые договоренности, отказывается от переговоров. Но при этом обставляет это право на забастовку такими немыслимыми бюрократическими процедурами, что делает подобный шаг неосуществимым. Кроме Канады, ни одно государство в мире не решилось заблокировать право работников на забастовку. С одной стороны, такой законодательный

ход полностью исключил перерывы в деятельности предприятий (в России уже несколько лет нет официальных забастовок). Но, с другой стороны, это лишило профсоюзы страны их главного орудия борьбы с нарушением трудовых прав, которым владеют все профсоюзы мира, и увеличило диапазон возможностей для проявления беззакония собственниками. Практический запрет забастовок — это потакание произволу собственников. Ведь профсоюзам совсем не обязательно объявлять забастовки «через день». Значительно важнее то, что когда работодатель знает, что пришедший к нему представитель профсоюза владеет правом остановить производство, он совсем иначе относится к переговорам с ним. Он начинает вести себя ответственно и воспринимать его как равного партнера. И это поддерживается государством во всех промышленных странах. А в России это равенство сторон и ушло вместе с фактической отменой забастовок.

Сложившемуся в отечественном промышленном производстве в 1990-е годы бесправию работников наемного труда способствовало также то обстоятельство, что в течение 10 лет в стране отсутствовало трудовое законодательство, адекватное рыночной экономике. Отдельные законы, принятые в те годы, не определяли единой политики государства в сфере наемного труда. Ссылка на то, что в то время действовало трудовое законодательство советского времени, ничего, кроме грустной улыбки, вызвать не может. В реальности на предприятиях в те первые десять лет новой России царили

правовая самодеятельность и рыночный произвол.

Первый шаг по пути нормализации трудовых отношений был сделан в 2001 году. В стране был принят в установленном Конституцией порядке новый Трудовой кодекс РФ (ТК РФ). Он представлял собой документ, обобщивший отечественный и зарубежный опыт формирования норм и правил трудовой деятельности и взаимодействия сторон трудовых отношений. Правда, наряду с этим он до неприличия заметно учел интересы правящей партии и некоторых политических и экономических структур страны, включая собственников промышленного производства. Тем не менее значительная часть положений этого нового правового документа была с одобрением встречена как работодателями, так и работниками наемного труда. Но было высказано и немало критических замечаний, в том числе и со стороны ученых социологов и экономистов.

Безусловной новизной в новом ТК РФ стало определение и провозглашение социально-политической цели формирования трудовых отношений. Она обозначена как «Социальное партнерство» (Бочаров 2006: 358–359). Содержание этого нового для России, но знакомого по истории развития трудовых отношений в экономических развитых странах понятия было интерпретировано в новом кодексе так: «Социальное партнерство в сфере труда — система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами госу-

дарственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ним отношений» (ст. 23 «Понятие социального партнерства в сфере труда» в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ) (Трудовой кодекс 2014).

В тексте кодекса перечислены принципы такого типа трудовых отношений, стороны и уровни социального партнерства, а также формы его реализации на предприятиях. На эти формы следует обратить особой внимание, поскольку именно по их присутствию в трудовых отношениях можно судить о реальной степени развития самого социального партнерства.

В соответствии с текстом ТК РФ «Социальное партнерство осуществляется в формах:

– коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключение коллективных договоров, соглашений;

– взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

– участия работников, их представителей в управлении

организацией;

– участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров (ст. 27 «Формы социального партнерства» в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ) (Трудовой кодекс 2014).

В числе включенных в перечень форм оказались формы, весьма похожие на те, которые получили свое развития на предприятиях экономически развитых стран зарубежья и были описаны нами во втором и третьем разделах этой статьи. В настоящем анализе нам представляется целесообразным обратить внимание на состояние и степень использования в современных российских условиях двух из этих форм. Речь идет о «коллективных переговорах по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключении коллективных договоров и соглашений», то есть о форме, которая составляет основу цивилизованных трудовых отношений, определяет оплату, условия, режим труда и т. д. Относительно второй, упоминавшейся ранее формы, направленной на идентификацию работников с местом своей работы, в тексте кодекса указывается: «участие работников, их представителей в управлении организацией». Данные наших исследований позволяют оценить состояние реализации этих форм на предприятиях, которые были обследованы с нашим участием, и дать оценку степени развития на их основе отношений социального партнерства.

Итак, первая оценка относится к состоянию такой фор-

мы социального партнерства, как коллективные переговоры и заключение коллективного договора или соглашения. Как мы уже говорили раньше, эта форма практически открыла в Европе в конце XIX столетия эпоху социального партнерства, существенно сократив социальную напряженность в производственной сфере. Поэтому свои исследования мы, как правило, начинаем с анализа состояния коллективно-договорного процесса. И для начала посещаем областное Управление труда того региона, где проводится исследование. Сведения, которые мы получаем там, свидетельствуют о том, что коллективные договоры подписываются практически на всех промышленных предприятиях, в том числе и на тех, которые обследовались нами. Действующая практика контроля за подписанием этих коллективных договоров заключается в том, что этот подписанный сторонами документ сдается в региональный Отдел труда. И его появление в Управлении труда региона является главным и, как нами было установлено, единственным критерием того, что на предприятии соблюдается трудовое законодательство. Между тем, как показали наши исследования, это совершенно не означает, что на самом предприятии этот документ прошел необходимую процедуру согласования, утверждения и доведен до сведения каждого работника.

По нашим данным, на многих промышленных предприятиях коллективные договоры вообще не заключаются (не подписываются сторонами). Тут остается лишь гадать, каким

образом они появляются в Отделах труда регионов. На тех предприятиях, где коллективный договор подписан представителями сторон и вроде бы обсуждался, хотя протоколы такого обсуждения отсутствуют, о его подписании не информированы в среднем около 1/3 опрошенных работников обрабатывающих производств, а в процедурах переговоров или информирования о них на собрании не участвуют 3/4 работников. Иначе говоря, даже если коллективный договор есть и он появился путем его подписания руководством профсоюза, то знают о нем, мягко говоря, далеко не все. Как правило, принимается этот нормативный акт без участия большей части работников, в узком кулуарном кругу. Ни Федеральная инспекция по труду, ни региональные Управления труда не считают нужным разбираться с тем, каким образом в реальности заключается коллективный договор, знают ли о нем работники, имели ли место встречи представителей персонала с руководством предприятия. А вот некоторые цифры, которые дают представление о соблюдении процедуры принятия коллективного договора.

Доля тех, кто сообщает о проведении пусть формального, но имевшего место переговорного процесса, невелика (табл. 4).

Таблица 4

Доля респондентов, указавших наличие на предприятии переговорного процесса, %

Год	2008	2012	2013
Доля респондентов	31,8	39,2	35,2

О существовании самого коллективного договора знает бóльшая часть работающих. Об этом им сообщает руководство, профсоюз. Такая же их часть может что-то сказать о содержании самого коллективного договора (табл. 5).

Таблица 5

Знание о коллективном договоре, %

Показатель	2008	2012	2013
Доля работников, указавших, что на предприятии действует коллективный договор	65,9	65,7	70,8
Доля респондентов, указавших, что в коллективном договоре учитываются их интересы	69,1	68,9	76,5
Доля респондентов, указавших, что коллективный договор выполняется работодателем	66,7	63,6	69,5

Такое отношение к коллективному договору, когда работники, не видя его, не участвуя в его обсуждении и не внося туда свои поправки и предложения, считают возможным говорить о его соответствии их интересам, о его выполнении, становится еще одним доказательством безразличия значительной части работников наемного труда к делам предприятия, на котором они работают. Они давно отвыкли от того,

чтобы обсуждать отрыто с руководством решение жизненно важных социальных вопросов, начиная со справедливой оплаты труда.

Отсутствие реального коллективно-договорного процесса, а значит, и нормального диалога между субъектами трудовых отношений является не только утраченной возможностью наладить деловой диалог между сторонами трудовых отношений. Это еще одна из причин социальной напряженности и скрытых (и прикрываемых тем же профсоюзом) трудовых конфликтов в организациях. Отсутствие прямых контактов с представителями администрации, где может состояться обсуждение социальных и производственных проблем, перспектив по изменению условий труда и иных претензий сторон, не остается без последствий. Оно еще более усиливает отчуждение работающих от предприятия, на котором они трудятся, от результатов своего труда и перспектив развития предприятия.

На некоторых предприятиях обсуждение коллективного договора осуществляется с приглашением некоторого числа работников, представителей профсоюзной организации. Организационно это очень удобно. Но впоследствии результаты таких переговоров не становятся достоянием большинства работников, а острые проблемы трудовых отношений не становятся предметом обсуждения и разъяснения. Это в настоящее время и является причиной того, что даже там, где реально подписываются коллективные договора, основ-

ная часть занятых на производстве не воспринимает это подписание как проявление партнерских отношений. Поощряя келейность в реализации этой ответственной процедуры, избегая демократизации этого процесса, руководство предприятием и контролирующие структуры не делают ни шага вперед по пути становления социального партнерства.

Помимо упрощения, а практически фальсификации процедуры заключения коллективного договора, собственники и администрация предприятий, пользуясь бесконтрольностью, нередко подменяют содержание ряда пунктов коллективного договора мерами, которые должны осуществляться независимо от наличия коллективного договора. Нередко важнейший пункт коллективного договора о заработной плате, ради чего этот договор изначально и был «изобретен», в отечественных условиях превращается в «отписку». Например, в раздел «Оплата труда» вносится такой текст: «Решения об изменении заработной платы будут приниматься в связи с обстановкой». И ни слова о согласованной в ходе переговоров минимальной оплате труда, тарифных соглашениях, об оплате труда выпускников учебных заведений, о квартальной индексации заработной платы и т.п. Немалая часть действующих коллективных договоров не содержит не только каких-либо положений социального характера (социального пакета), но и норм, закрепляющих более выгодные для работника условия по сравнению с указанными в законодательстве. Не оговаривается контроль над действия-

ми администрации при увольнении работников. Ряд коллективных договоров, по данным наших исследований, содержит нормы, ухудшающие положение работника на предприятии, а в ряде случаев — противоречащие федеральным и региональным законодательным актам и отраслевым соглашениям. Инспекторы труда после прочтения таких договоров нередко пишут работодателям письма о необходимости внести в коллективные договоры изменения, устранить допущенные нарушения. Но на эти письма, как правило, реакции не бывает. Потому что никто этот процесс не контролирует.

Подводя некоторый итог анализа одной из важнейших форм социального партнерства: обсуждения и заключения коллективных договоров, можно констатировать абсолютное неблагополучие в этой сфере. Сложившаяся на значительной части промышленных предприятий негативная ситуация, очень близкая по своему содержанию к фальсификации договорного процесса, бесперспективна. Она ни на шаг не приближает трудовые отношения значительной части отечественных промышленных предприятий к становлению там социального партнерства. Она способствует тому, что работники наемного труда теряют всякую веру в возможность добиться справедливости в защите своего права на устраивающую его зарплату, условия и режим труда, на свою перспективу и улучшение жизненных условий.

Немалую роль в существовании произвола в процессе за-

ключения и контроля за выполнением коллективных договоров играет отсутствие подробной, утвержденной на государственном уровне социальной технологии колдоговорного процесса — технологии, которая отвечала требованию приобщения всего персонала предприятия к обсуждению договора; технологии, которая гарантировала бы выполнение принятых сторонами обязательств; технологии, которая была бы обязательной и соблюдалась на каждом предприятии и в каждой организации, выполнение которой было бы возможно контролировать Федеральной инспекцией труда.

Найдя пути для ухода от реального, гласного обсуждения с персоналом предприятия коллективного договора и от гласного контроля за его выполнением, работодатели полностью лишили работников наемного труда возможности реализовать свое право на справедливость. Прежде всего, это касается оплаты труда и уважения к их праву быть услышанными. Поэтому на подавляющей части предприятий заключение коллективных договоров так и не стало средством формирования цивилизованных трудовых отношений, которые должны и по закону, и по логике развития общества приобретать черты социального партнерства. Оно превратилось в «бюрократический спектакль». Широкое распространение хитроумных способов ухода от демократизации коллективно-договорной практики, ограничение состава комиссий, создаваемых для согласования его содержания, о которых ничего не знают остальные работники, ни на шаг не прибли-

жает стороны трудовых отношений к тому сотрудничеству и взаимной поддержке, которые являются необходимым социальным условием модернизации промышленного производства.

Исключение возможности объявления забастовок полностью развязало руки работодателям и в сфере оплаты труда. Разумеется, они вынуждены считаться с ситуацией на рынке труда, с дефицитом по отдельным профессиям, но и только. И, пожалуй, только этим и можно объяснить некоторое повышение среднего уровня оплаты труда за последние годы. Между тем все это продолжает болезненно отражаться на состоянии уровня жизни работников промышленных предприятий.

Парадоксально, но все годы замеров в режиме мониторинга неизменно сохраняется группа работников, получающих заработную плату, величина которой ниже величины официально установленного ПМ для трудоспособного населения (в 2013 г. она составила 5,6 %). Это люди, которые оказались в условиях нищеты. Чтобы не голодать, они вынуждены, компенсируя свои низкий заработок, подрабатывая на стороне. Ни о какой включенности в деятельность предприятия, которое является их основным местом работы, не может быть и речи. Они экономят силы для дополнительных заработков. Не следует считать, что 5,6 % — это незначительная величина. В переводе на абсолютные цифры по обрабатывающим производствам региона, где проводилось исследование, это

около 22 тыс. работников.

С другой стороны, доля работающих в промышленности, чья заработная плата превышает «порог бедности» в 3 ПМ, по данным наших исследований, не увеличивается (в 2007 г. она составила 13,3 %, в 2008 г. — 21,4 %, в 2012 г. — 11,0 %, в 2013 г. — 15,4 %). Между тем, к слову сказать, согласно конвенции МОТ (Международной организации труда), принятой в 1973 году, минимальный размер оплаты труда должен соответствовать трем ПМ. У нас в стране эта конвенция не одобрена и не принята. А реальная ситуация такова: около половины работников обследованных предприятий получает зарплату от 1 до 2 ПМ, оставаясь в зоне бедности, — такой уровень оплаты может обеспечить лишь биологическое выживание работника, однако для него закрыты возможности полноценного медицинского, культурного и спортивного обслуживания, становится бессмысленным разговор о рождении детей, не говоря уже о жилье и транспортных расходах.

Невысокая заработная плата заставляет работников, как уж говорилось выше, искать дополнительные заработки. Поступив на вторую работу (по данным наших исследований, в 2012–2013 годах это коснулось каждого четвертого занятого в промышленности), такие люди становятся работниками с рабочим днем, значительно превышающим законный 8-часовой рабочий день. Они подрывают свое здоровье, работают «на износ», с меньшей отдачей на основном рабочем месте, теряют заинтересованность к качеству своего труда и

соблюдению всех видов дисциплины по основному месту работы.

Основным аргументом тех, кто не видит ничего тревожного в социальной обстановке, складывающейся в промышленном обрабатывающем производстве, является отсутствие трудовых конфликтов. Между тем отсутствие в нашей стране забастовочного движения вовсе не означает, что в этой сфере сложилась спокойная и благополучная обстановка. Отсутствие забастовок (трудовых конфликтов) связано не с благополучием, а со страхом оказаться за воротами предприятия. И такие условия создал новый Трудовой кодекс РФ, принятый в 2001 году. Выше мы уже говорили об этом. Напрашивается вывод, что такими мерами законодательства остановлен действующий во всем мире процесс естественного регулирования и развития трудовых отношений. Но не предложено ничего другого.

Законодатель, равно как и Правительство РФ, не озаботились тем, чтобы компенсировать фактический запрет на использование демократических мер принуждения к соблюдению трудового законодательства. Они не установили в этой сфере действенного административного или иного контроля. В то же время существующая Федеральная инспекция труда не имеет, практически, возможностей для контроля над соблюдением трудового законодательства на предприятиях. Ее хватает только на фиксацию несчастных случаев и производственного травматизма. Что же касается организа-

ций профсоюзов (где они есть), то, как уже говорилось ранее, они лишены права на эффективные и оперативные меры воздействия на работодателей, если те нарушают законодательство. Причем даже сами руководители профсоюзной организации не имеют надежных гарантий защиты от работодателя. А ведь они не собираются всю жизнь находиться в должности профсоюзного лидера и должны вернуться на свое рабочее место.

Нельзя не вспомнить также и о том, что единственная поддерживаемая властными структурами профсоюзная организация, сохранившаяся со времен СССР, — профсоюзное объединение ФНПР, — наряду со многими своими недостатками сохранила странный для рыночной экономики порядок, при котором ее членами наряду с рабочими являются и работники администрации предприятий, включая директора. Бóльшую бессмысленность в условиях придумать трудно. В такой ситуации для руководства профсоюзной организацией может быть, при поддержке и давлении администрации, продвинут и в реальности продвигается, например, начальник цеха, который в дальнейшем собирается стать заместителем директора предприятия. В советский период такая практика была обычной. От председателя профкома никто среди членов профсоюза ничего не ждал. Но в настоящее время такая ситуация дает основание для вопроса: а чьи интересы будет защищать такой председатель? Какой объективной оценки деятельности администрации можно ожидать

при таком председателе? Трудно представить себе, чтобы такой «профсоюзный вождь» противостоял дирекции в защиту интересов рядовых работников.

Разумеется, мы сумели коснуться в этом разделе далеко не всех обстоятельств и особенностей, связанных с заключением на предприятиях отечественного промышленного производства коллективных договоров между сторонами трудовых отношений. Те данные исследований, которыми мы располагаем, свидетельствуют о том, что в большей части случаев процедура заключения коллективных договоров остается пока что на бессмысленно формальном уровне. На некоторых предприятиях такие договора вообще не заключаются или допускается их фальсификация. И это несмотря на то что заключение коллективного договора в нашем законодательстве рассматривается как одна из важнейших форм становления социального партнерства на предприятиях.

Второй важной формой развитии трудовых отношений, которую мы исследовали в процессе анализа, является «участие работников, их представителей в управлении организацией». Создание условий для вовлечения работников наемного труда в решение проблем производственной деятельности предприятия имеет длительную историю в мире промышленного производства. Оно требует серьезных шагов по изменению отношения администрации к персоналу, осуществлению мер по демократизации некоторых управленческих процедур, широкому информированию работников на-

емного труда о задачах, которые необходимо решить предприятию для достижения устойчивой работы и успеха, и еще многое другое. К мерам по развитию инновативного поведения работающих относится развитие рационализации и изобретательства, поощрение наиболее успешных работников, постоянный контакт персонала с первыми руководителями предприятия. Мы уже говорили ранее о том, что в экономически развитых странах Европы и Америки все XX столетие было посвящено поиску социальных технологий, позволяющих преодолеть последствия отчуждения труда и способствовать формированию партнерских отношений на предприятиях.

Но на предприятиях, которые оказались в сфере нашего внимания за последнее десятилетие, лишь в единичных случаях удалось обнаружить инициативу менеджмента по вовлечению работников в деятельность по рационализации и изобретательству, по созданию условий для подачи предложений по улучшению организации производства, по проведению рабочих собраний с обсуждением итогов работы. Ни на одном предприятии не было зафиксировано создания рабочих органов управления с участием работников наемного труда. Не было зафиксировано практики регулярного общения первых руководителей предприятия с работниками наемного труда. Отсутствует практика постоянного информирования работающих о положении дел на предприятии. Им не сообщаются данные о результатах работы, о возника-

ющих трудностях. Общая тенденция такова, что руководители, как могут, избегают любой демократизации управленческого процесса. Они опасаются угрозы для своих властных полномочий. Они еще не поняли возможности достижения разумного компромисса в новых условиях. И это позволяет говорить о том, что большая часть руководителей предприятий не осознали главного — того, что производственный процесс в условиях сохранения «палочного режима мотивации» и создания условий для отчуждения персонала от деятельности предприятия не имеет будущего, не имеет перспектив развития.

Наряду с этим обратим внимание на то, что, включив в ТК РФ положение об использовании такой формы социального партнерства, как участие работников в управление производством, законодатель не определил, как это должно осуществляться. В Трудовом кодексе не сказано четко — кто и что должен делать для выполнения требования о вовлечении наемных работников в управление производством. Не сказано также и о том, как и кто будет осуществлять контроль над выполнением подобного положения законодательства. Напомним, что в законодательстве европейских стран прямо прописано, что должен конкретно выполнить владелец предприятия или его администрация, решая эту задачу. Какие органы управления должны изменить свой состав или быть созданы заново, чтобы обеспечить участие работников наемного труда в управлении производством, и кто

должен контролировать выполнение этих требований. Создается впечатление, что российский законодатель остерегается или избегает вовлекать в формирование социального партнерства собственника-работодателя. И действительно, если внимательно просмотреть раздел ТК РФ «Социальное партнерство», то мы не найдем там ни одного требования, осуществление которого было бы возложено на работодателя. В основном там фигурируют профсоюзы. Уж не думает ли законодатель, что формирование социального партнерства можно отнести к профсоюзно-общественным мероприятиям?

Все то, на что мы сумели обратить внимание в этой статье, свидетельствует, по нашему мнению, о существовании серьезных проблем в состоянии трудовых отношений на отечественных предприятиях, не напоминающих пока того социального партнерства, формирование которого является одной из важнейших задач модернизации производства. В то же время, мы понимаем, что названы далеко не все проблемы, нерешенность которых создает препятствия на пути развития отечественной обрабатывающей промышленности, а также ее социального капитала. Мы не сомневаемся в том, что в процессе дальнейших исследований отечественным ученым, исследователям, специалистам удастся поставить немало других вопросов, требующих конкретных ответов и серьезных изменений в социально-трудовой сфере. Но даже на основе того, что здесь было сказано, можно утвер-

ждать, что сложившиеся на предприятиях «раннекапиталистические» трудовые отношения, построенные на «чистогане» в присутствии феномена отчуждения труда, не формируют сегодня ни сотрудничества с работниками наемного труда, ни их добросовестности и заинтересованности в успехе предприятия, на котором они трудятся, то есть того самого социального партнерства, к которому призывает уже более десяти лет новый российский Трудовой кодекс. Социальное партнерство работодателей и работников наемного труда, близкое к европейской или американской культуре наемного труда, можно, к сожалению, обнаружить лишь на отдельных отечественных предприятиях, причем достаточно редко.

Мы убеждены в том, что современное состояние трудовых отношений в нашей стране не только создает препятствия на пути модернизации отечественного производства. Оно уже привело к тому, что в стране существенно снизилась привлекательность труда в промышленном производстве. Этот вид занятости проигрывает сегодня сферам обслуживания и торговли. Идет процесс сокращения доли молодежи на промышленных предприятиях. Наибольшей возрастной группой в составе рабочего класса становятся пенсионеры. Обучаться рабочим профессиям соглашаются преимущественно отстающие ученики школ. А разве такие кадры нужны современному производству?

Продолжая разговор в этом направлении, нельзя не ска-

зать о том, что труд специалистов, которые обучают новое поколение будущих рабочих-профессионалов в специализированных учебных заведениях, оплачивается недопустимо низко. Ни один уважающий себя мастер обрабатывающего предприятия, даже выйдя на пенсию, не согласится пойти при такой оплате труда на работу в профессиональное учебное заведение.

Все сказанное позволяет утверждать, что российские властные структуры, ведающие трудом, производством и экономикой в целом, явно недооценивают провальную ситуацию с развитием трудовых отношений в обрабатывающей промышленности. Прилагая большие усилия для привлечения инвестиций в интересах развития технической базы экономики, федеральное правительство и органы управления субъектов Федерации недопустимо недостаточное внимание уделяют социально-трудовой сфере промышленных предприятий и, в частности, формированию там трудовых отношений нового типа. Это тем более странно, что реализация этой социально-экономической и правовой стратегии в сфере трудовых отношений, как правило, не требует государственных капитальных вложений. Она требует лишь грамотного, научно обоснованного и ответственного отношения к своему делу правительственного аппарата страны и регионов.

Источники

Авдошина Н.В. Включенность в организацию персонала промышленных предприятий: динамика и последствия / Современный менеджмент: проблемы, гипотезы, исследования: сб. науч. тр. Вып. 2. / Гос. ун-т — Высшая школа экономики, ф-т менеджмента; науч. ред. М.Ю. Шерешева. М.: ГУ–ВШЭ, 2010.

Авдошина Н.В. Партисипативные методы управления в активизации трудового поведения: сб. науч. тр. ученых и аспирантов социол. ф-та. Самара: Изд-во «Самарский университет», 2001. С. 53–60.

Авдошина Н.В., Тукумцев Б.Г. Партисипативные методы управления в современных условиях // Проблемы теории и практики управления. 1994. № 5. С. 80–85.

Бочаров В.Ю. Включенность работников в деятельность предприятия как механизм переформатирования конфигурации трудовых отношений // Материалы IV Очередного Всероссийского социологического конгресса «Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие». Уфа, 22–25 октября 2012 года. (CD-ROM издание.)

Бочаров В.Ю. Социальный институт наемного труда в современной России. Самара: Изд-во «Самарский университет», 2010.

Бочаров В.Ю. Трудовой кодекс (ТК) // Социология тру-

да. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В. А. Ядов. СПб.: Наука, 2006. С. 358–359.

Бочаров В. Ю., Тукумцев Б. Г. Солидарность работников наемного труда в современных условиях // Управление устойчивым развитием социально-экономических систем: сб. статей участников Международной научно-методической конференции. Челябинск: Изд-во ЮурГУ, 2001. С. 154–158.

Вебб С., Вебб Б. История тред-юнионизма. Вып. 1: Происхождение тред-юнионизма. 2-е изд., пересмотр. М.: РИО ВЦСПС, 1923.

Великобритания: вовлеченность работников // Справочник по управлению персоналом. 2010. № 3. С. 118–123.

Волков Ю. Г. Креативное общество как цель российской модернизации // Социологические исследования. 2011. № 11. С. 25–32.

Гордон Л. А., Клопов Э. В. Потери и обретения в России девяностых. В 2 т. Т. 1: Меняющаяся страна в меняющемся мире: предпосылки перемен в условиях труда и уровне жизни. 2000. Т. 2: Меняющаяся жизнь в меняющейся стране. 2001. М.: Эдиториал УРСС, 2000–2001.

Горц А. Метаморфозы труда: поиск смысла: критика экономического разума / реф. перевод Ю. А. Кимелева, Н. Л. Поляковой // Современная западная социология: классические традиции и поиски новый парадигмы (к XII Всемирному социологическому конгрессу, Мадрид, 1990). М.: ИС АН

СССР, ИНИОН, 1990. С. 15–16.

Доминяк В. Феномен лояльности в разработках зарубежных исследователей // Персонал-микс. 2003. № 1 (14). С. 107–111.

Займалин Е.П. Социальная организация труда: переход к социальному сотрудничеству и партнерству. Ульяновск: Симбирская книга, 1996.

Здравомыслов А.Г. Социология конфликта. 3-е изд. перераб. и доп. М.: Аспект-Пресс, 1996.

Здравомыслов А.Г. Социология. Теория, история, практика / отв. ред. Н.И. Лапин. М.: Наука, 2008.

Кастель Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда. СПб.: Алетейя, 2009. (Gallicinium).

Кашанина Т.В., Кашанин А.В. Основы российского права. М., 1997.

Кирдина С.Г. Трудовые отношения в редистрибутивных экономиках: случай России // Политика социального партнерства (российский и зарубежный опыт) / отв. ред. М.В. Каргалова, К.Д. Крылов. М.: ТК Велби; Проспект, 2003.

Козина И.М. Забастовки в современной России // Социологические исследования. 2009. № 9. С. 13–19.

Кузьминов Я.И. Отчуждение труда: история и современность / Я.И. Кузьминов, Э.С. Набиулина, В.В. Радаев, Т.П. Субботина. М.: Экономика, 1989.

Лапин Н.И., Коржева Э.М., Наумова Н.Ф. Теория и практика социального планирования. М.: Политиздат, 1975.

Лютенс Ф. Организационное поведение. М.: Инфра-М, 1999.

Майтленд Р. Преданность работников в Европе: характеристики, причины, последствия // Персонал Микс. 2003. № 4.

Маркс К., Энгельс Ф. Из ранних произведений. М., 1956.

Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Питер, 2013. 352 с. (Мастера психологии.)

Мау В. Экономическая политика в 2004 году: поиск модели консолидации роста // Вопросы экономики. 2005. № 1. С. 7.

Мраморнова О.В. Международная организация труда (МОТ) // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука, 2006. С. 138–140.

На пути к социальному партнерству: развитие социально-трудовых отношений в современной России: от односторонне-командного управления к трехстороннему сотрудничеству / под общ. ред. Л.А. Гордона. М., 1993.

Олимпиева И.Б. Российские профсоюзы в системе регулирования социально-трудовых отношений: особенности, проблемы и перспективы исследования. М.: Московский общественный научный фонд: Центр независимых социол. исслед., 2010.

Останина М.В. Лояльность персонала предприятия — теоретические подходы к анализу // Актуальные проблемы

гуманитарных и естественных наук. 2010. № 12. С. 220–228.

Пашерстник А. Е. Коллективный договор. М.: Изд-во АН СССР, 1951.

Почукаева О. В. Инновационно-технологическое развитие машиностроения. М.: МАКС Пресс, 2012. С. 154.

Проблемы труда, трудовых отношений и качества жизни / ред. совет: Н. В. Авдошина, В. Ю. Бочаров, В. Я. Мачнев, П. В. Романов, Б. Г. Тукумцев, В. А. Ядов. Самара: Изд-во «Универс-групп», 2007. 386 с.

Рольф Ван Дик. Преданность и идентификация с организацией: пер. с нем. Харьков: Гуманитарный центр, 2006.

Романов П. В. Социологические интерпретации менеджмента: исследования управления, контроля и организаций в современном обществе. Саратов: СГТУ, 2000. 216 с.

Романов П. В. Хотторнский эксперимент // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В. А. Ядов. СПб.: Наука, 2006. С. 391–392.

Сердюк В. А. Трудовые отношения и как ими управляют в зарубежных странах // Кадры предприятия. 2003. № 10. С. 23–41.

Сизова И. Л. Модернизация государственности благосостояния в странах Экономического сотрудничества и развития (1980–1990). Н. Новгород: НИСОЦ, 2008.

Словарь русского языка / сост. С. И. Ожегов; под ред. С. П. Обнорского. М.: Гос. изд-во иностранных и национальных словарей, 1953.

Современное общество и труд: сборник научных статей / ред. кол.: Р. В. Карапетян (отв. ред.), А. А. Русалинова, О. А. Таранова. СПб.: Изд. центр экономич. ф-та СПбГУ, 2014. 909 с.

Становление трудовых отношений в постсоветской России / ред. совет: Д. Де Барделебен, С. Климова, В. Ядов. М.: Академический проект, 2004.

Таль Л. С. Очерки промышленного рабочего права. М.: Моск. науч. изд-во, 1918.

Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (действующая ред. от 28.06.2014) // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/popular/tkrf/

Трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России: сб. науч. ст. / ред. кол.: В. А. Ядов (отв. ред.), Н. В. Авдошина, Ю. В. Васькина, Б. Г. Тукумцев; СамГУ, СИ РАН, НИК РОС, СПАС. Самара: Изд-во «Самарский университет», 2013. 264 с.

Тукумцев Б. Г. Бедность и нищета работников промышленного производства // Журнал исследований социальной политики. 2008. Т. 6. № 3. С. 319–338.

Тукумцев Б. Г. Включенность в организацию // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь. СПб.: Наука, 2006. С. 31–32.

Тукумцев Б. Г. Оценка включенности в организацию персонала промышленных предприятий // Контексты социального знания. Самара: Универс-групп, 2005. С. 250–260.

Тукумцев Б.Г. Самарский мониторинг социально-трудовой сферы // Социологические исследования. 2001. № 7. С. 41–50.

Тукумцев Б.Г. Трудовые отношения / Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука, 2006. С. 365.

Тукумцев Б.Г., Бочаров В.Ю. Оценка включенности персонала в деятельность предприятия / Социологические методы в современной исследовательской практике / отв. ред. О.А. Оберемко. М.: НИУ ВШЭ, 2011. С. 124–129.

Уотермен Р. Фактор обновления. М.: Наука, 1988.

Хоффер Ф. Профсоюзы и советы предприятий (Представительство интересов наемных работников в условиях социальной рыночной экономики Германии) // Политические исследования. 1993. № 1. С. 99–122.

Шершнева Е.А., Фельдхофф Ю. Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России. СПб.: Петрополис, 1999.

Ясин Е.Г. Приживется ли демократия в России. 2-е изд., расшир. и доп. М.: Фонд «Либеральная миссия»; Новое либеральное обозрение, 2012. С. 729.

Blauner R. Alienation and Freedom: The Factory Worker and his Industry. Chicago: University of Chicago Press, 1964. 111 p.

Dunlop J.T. Industrial Relations Systems. New York: Henry Holt and Winston, 1958.

Farnham D., Pimlott J. Understanding Industrial Relations. Second edition. London: Cassell, 1983.

Ferner A., Hyman R. Industrial Relations in the New Europe. Oxford: Blackwell, 1992.

Flanders A. & Clegg H. A. The System of Industrial Relations in Great Britain. Oxford: Blackwell, 1960.

Hyman R. Industrial Relations in Europe: Theory and Practice // European Journal of Industrial Relations. 1995. Vol. 1. № 1.

Hyman R. Industrial Relations. London: Macmillan, 1975.

Kerr C., Staudoha P. D. (eds.). Labor Economics and Industrial Relations: Markets and Institutions. Cambridge: Harvard University Press, 1994.

Meyer I. P., Allen N. I. A Tree-Component Conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Management Review. Vol. 1. 1991. P. 61–89.

Moerel H. The Study of Labour Relations // Labour Relations in Transition / H. Moerel (ed.). Nijemegen: Institute for Applied Social Sciences, 1994.

Poole M. Towards a New Industrial Democracy: Workers' Participation in Industry. London and New York: Routledge & Kegan Paul, 1986.

Salamon M. W. Industrial Relations: Theory and Practice. London: Prentice Hall International (UK) Ltd, 1987.

Webb S. and Webb B. Industrial Democracy. Longmans, London, 1902.

Социальное взаимодействие как основа социально-трудовых отношений

Ю.Ю. Чилипенок

В статье рассмотрены основы применения категории «социальное взаимодействие» к изучению социально-трудовых отношений. Автором подробно проанализированы понятия «социальное взаимодействие», «трудовые» и «социально-трудовые отношения», рассмотрен вопрос о субъектах этих отношений. Как результат предложены авторские определения социального взаимодействия, социально-трудовых отношений и субъектов социально-трудовых отношений. В заключительной части статьи рассмотрены особенности построения моделей субъектов социально-трудовых отношений и их взаимодействий.

Ключевые слова: социальное взаимодействие, социально-трудовые отношения, субъекты социально-трудовых отношений.

Динамичность и противоречивость социальных преобразований последних десятилетий кардинально изменили базовые параметры реальности в России. Стремительные пе-

ремены в социальных отношениях российского общества не могли не затронуть и сферы социально-трудовых отношений. Изменился не только состав участников, но и сами основы, формы и принципы социально-трудового взаимодействия, возникли новые модели социально-трудового поведения. Более того, современные тенденции социально-экономического развития, связанные с модернизацией экономики, влиянием глобализации и информатизации, возрастанием роли человеческого капитала, его индивидуализация и инновационность провоцируют столкновение интересов и приводят к дезорганизации взаимодействий в социально-трудовой сфере. В связи с этим изучение и прогнозирование результатов социально-трудовых взаимодействий призваны предупреждать социальную напряженность и общественные диссонансы.

Важным в данных обстоятельствах является тот факт, что субъекты социально-трудовых отношений в современной России все еще накапливают опыт функционирования в новых социально-экономических условиях. В связи с этим возникают вопросы, решение которых требует концептуального и научно-методического обеспечения. Решение этих проблем приведет к возможности создания единой модели, адекватно описывающей современное состояние сферы социально-трудовых отношений в России, ее внутренний состав, а также систему социальных взаимодействий, что позволит на качественно новом уровне исследовать социальные

процессы и явления в этой сфере, выработать теоретические подходы, способствующие принятию научно обоснованных решений по регулированию социально-трудовых взаимодействий и повышению их социально-экономической эффективности.

Именно категорию «социальное взаимодействие» мы решили использовать в качестве основополагающей при рассмотрении теоретических проблем изучения социально-трудовых отношений.

В научной литературе существуют многочисленные определения понятия «социальное взаимодействие». На стыке философии и социологии найдем такое определение социального взаимодействия, данное Н. Л. Виноградовой: «Социальное взаимодействие — это способ социального бытия, который базируется на диалогическом отношении социальных субъектов и обеспечивает единство и гармонизацию социальных структур, имея конечной целью выработку стратегии единых действий отдельных личностей, социальных групп и общностей» (Виноградова 1999: 17).

Ф. И. Розанов дает следующее определение: «…социальное взаимодействие является одной из форм взаимодействия в природе, носит объективный причинно-следственный характер и является *упорядоченной системой взаимовлияния социальных элементов,* осуществляющейся посредством *специфических носителей* социального типа взаимодействия…» (Розанов 2010: 6).

Социальное взаимодействие, по мнению А.И. Кравченко, «это процесс воздействия индивидов, социальных групп или общностей друг на друга в ходе *реализации их интересов*» (Кравченко).

А.Г. Эфендиев так определяет социальное взаимодействие: «Социальное взаимодействие — систематические, достаточно регулярные социальные действия партнеров, направленные друг на друга, имеющие цель вызвать вполне определенную *(ожидаемую) ответную реакцию* со стороны партнера: причем ответная реакция порождает новую реакцию взаимодействующего». Речь идет об обмене действиями, точнее даже *системами действий, которые взаимно сопряжены.* Именно сопряженность систем действий обоих партнеров по отношению друг к другу, *возобновляемость* (и не только действий, но и их координации), устойчивый интерес к ответным действиям своего партнера отличают социальное взаимодействие от единичного социального контакта» (Эфендиев 2009: 168).

Социальное взаимодействие, с точки зрения В.И. Добренькова и А.И. Кравченко, это «взаимодействие между двумя и более индивидами, в процессе которого *передается социально значимая информация* или осуществляются действия, ориентированные на другого» (Добреньков, Кравченко 2008: 39).

Г.И. Козырев видит социальное взаимодействие как «процесс *непосредственного* или *опосредованного* влияния

социальных субъектов (акторов) друг на друга. В процессе взаимодействия происходит *обмен* информацией, знаниями, опытом, материальными, духовными и иными *ценностями*; индивид (группа) определяют свою *позицию* относительно других, свое *место (статус)* в социальной структуре, свои *социальные роли.* Роль, в свою очередь, предписывает индивиду определенные *образцы поведения* и делает взаимодействие *предсказуемым.* Сама социальная структура, социальные отношения и социальные институты являются результатом различных *видов и форм* социального взаимодействия» (Козырев 2005: 127).

Социальное взаимодействие в социологическом словаре Г. В. Осипова — это любое поведение индивида, группы индивидов, общества в целом как в данный момент, так и *в перспективе.* Категория «взаимодействие» выражает характер и содержание отношений между людьми и социальными группами как постоянными носителями качественно различных видов деятельности, то есть отношений, различающимися по *социальным позициям (статусам) и ролям (функциям).* Независимо от того, в какой сфере жизнедеятельности общества (экономической, политической и т. д.) имеет место взаимодействие, *оно всегда социально* по своему характеру, так как выражает связи между индивидами и группами индивидов; *связи, опосредуемые целями* , которые каждая из взаимодействующих сторон преследует.

Социальное взаимодействие имеет *объективную и субъ-*

ективную стороны. Объективная сторона — это связи, не зависящие от отдельных личностей, но *опосредующие и контролирующие содержание и характер* их взаимодействия. Субъективная сторона — это сознательное отношение индивидов друг к другу, основанное на *взаимных ожиданиях* соответствующего поведения… Чтобы понять социальное взаимодействие, надо выяснить *свойства* взаимодействующих сил. Главное в социальном взаимодействии — *содержательная сторона* (Социологический словарь 2008: 61).

Новейший философский словарь уточняет, что социальное взаимодействие как вид связи представляет интегрированность действий, функциональную координацию их следствий, то есть *систему действий.* Возникает из совместного участия объектов взаимодействия в сложной, подвижной сети социальных отношений, задавая *способы реализации совместной деятельности*, оказываясь основанием *общественной солидарности* (Новейший философский словарь 1998: 656).

Изучение социального взаимодействия имеет длительную историю и в XIX веке связано с именами Конта и Дюркгейма, Маркса и Энгельса, Вебера и Зиммеля. Питирим Сорокин сделал социальное взаимодействие основой своего социологического анализа.

О. Конт стоял у истоков научного изучения проблем социального взаимодействия, которое, по его мнению, является базовым элементом изменяющейся структуры общества, а Э.

Дюргкейм говорил о том, что социальное взаимодействие — это объединяющие людей связи, обладающие определенными специфическими признаками, которые, в свою очередь, определены общественными реалиями.

Марксистская социология придерживалась того мнения, что люди изначально существа общественные и им необходимо работать вместе. «В производстве, — пишет К. Маркс, — люди воздействуют друг на друга. Они не могут производить, не соединяясь известным образом для совместной деятельности и для взаимного обмена своей деятельностью. Чтобы производить, люди вступают в определенные связи и отношения, и только через посредство этих общественных связей имеет место производство» (Маркс, Энгельс 1956: 429), то есть социальное взаимодействие, по Марксу, это основа совместной трудовой деятельности людей.

Ф. Энгельс также акцентировал внимание именно на совместной трудовой деятельности людей в своей известной статье «Роль труда в процессе превращения обезьяны в человека» и рассматривал социальное взаимодействие именно как совместный труд: «…развитие труда по необходимости способствовало более тесному сплочению общества, так как благодаря ему стали более часты случаи взаимной поддержки, совместной деятельности, и стало ясней сознание пользы этой совместной деятельности для каждого отдельного члена» (Энгельс 1983: 72).

В понимающей социологии М. Вебера «общество созда-

ется бесконечной игрой человеческих взаимодействий» (Вебер 1990: 495). Для понимания феномена социального взаимодействия необходимо обратиться к более широкому понятию — понятию «социального действия». «Социальным мы называем такое действие, которое по предполагаемому действующим лицом или действующими лицами смыслу соотносится с действием других людей и ориентируется на него» (Вебер 1990: 602). Социальное действие, по М. Веберу, предполагает субъективную мотивацию индивида или группы, без которой нельзя говорить о действии, и сознательную ориентацию на ответное поведение других людей, которую М. Вебер называет еще и «ожиданием» и без которой действие не может рассматриваться как социальное.

Здесь же следует учесть мнение М. Вебера о том, что в качестве субъектов действия могут рассматриваться только отдельные индивиды, а не общество в целом или те или иные формы коллективности. «Для других (например, юридических) познавательных целей или для целей практических может оказаться целесообразным и просто неизбежным рассмотрение социальных образований («государства», «товарищества», «акционерного общества», «учреждения») точно так, как если бы они были отдельными индивидами (например, как носителей прав и обязанностей или как виновников действий, имеющих юридическую силу). Но с точки зрения социологии, которая дает понимающее истолкование действия, эти образования суть только процессы и связи спе-

цифических действий отдельных людей, так как только последние являются понятными для нас носителями действий, имеющих смысловую ориентацию» (Вебер 1990: 13).

Г. Зиммель еще значительнее сместил акцент на уровень индивидуальных действий и взаимодействий. Он полагал, что «общество вообще представляет собой взаимодействие индивидов. Взаимодействие всегда складывается вследствие определенных влечений или ради определенных целей. … Множество мотивов побуждают человека к деятельности для другого, с другим, против другого, к сочетанию и согласованию внутренних состояний, то есть к оказыванию воздействий и, в свою очередь, их восприятию. Эти взаимные воздействия означают, что из индивидуальных носителей побудительных импульсов и целей образуется единство, общество» (Зиммель 1996: 246).

С точки зрения изучения социального взаимодействия интересны рассуждения Г. Зиммеля о диаде и триаде. Существенные изменения в сути социального взаимодействия происходят тогда, когда взаимодействие становится трехсторонним, то есть в нем участвует не два, а три субъекта. Взаимодействие обретает те социальные возможности и в то же время опасности, которые не могут существовать в диаде.

Однако самое значительное внимание проблемам социального взаимодействия уделял в своей научной деятельности Питирим Сорокин, чему и посвятил значительную часть первого тома своей «Системы социологии». П. Сорокин го-

ворит о том, что «вся общественная жизнь и все социальные процессы могут быть разложены на явления и процессы взаимодействия» (Сорокин 1993: 141).

Простейшая модель взаимодействия, по П. Сорокину, имеет три элемента, три составляющие: индивиды, акты поведения и проводники взаимодействия, то есть для возникновения социального взаимодействия необходимо: 1) наличие двух или более индивидов, обусловливающих поведение и переживания друг друга; 2) совершение ими каких-то действий, влияющих на взаимные переживания и поступки; 3) наличие проводников, передающих эти влияния и воздействия индивидов друг на друга (Сорокин 1993: 142). Отметим здесь, что профессор В. Ф. Анурин добавляет к этому еще и четвертое условие, а именно «наличие общей основы для контактов, соприкосновения» (Анурин 2003: 294).

П. Сорокин говорит о том, что в течение процесса взаимодействия существует тесная функциональная связь между центрами взаимодействия: поведение или состояние одного из них тотчас же отражается на поведении и состоянии другого. Таким образом, причинно-функциональная зависимость или связь между структурными компонентами социального взаимодействия ведет к образованию «коллективного единства или коллективной индивидуальности» (Сорокин 1993: 300).

Ведущая роль в изучении вопросов социального взаимодействия в XX веке принадлежит представителям структур-

но-функционального направления в социологии, связанного, прежде всего, с именами Т. Парсонса и Р. Мертона. В основу своего анализа Т. Парсонс кладет различение между категориями структурными (система ценностей, социальные нормы, типы общностей и роли их участников) и функциональными (самосохранение, интеграция, достижение цели и адаптация) (Философский словарь 1975: 397).

Т. Парсонс и Р. Мертон заявляют о том, что взаимодействие предполагает: во-первых, наличие статусов и позиций, которые занимают участники взаимодействия; во-вторых, соответствующие этим статусам и позициям ролевые ожидания; в-третьих, обусловленные статусом и ролевыми ожиданиями нормативно предписанные образцы поведения (роли), исполняемые акторами. Индивиды, занимающие те или иные статусы, находятся во взаимодействии с другими партнерами, обладающими разными ожиданиями из-за различий своих позиций в социальной структуре. Отсюда — различие, несовместимость и даже конфликты между ожиданиями людей, занимающих различные статусные позиции.

Важной для понимания основ социального взаимодействия с точки зрения Т. Парсонса является система мотивационных показателей, основу которой составляет способ ориентации актора на другого: на что он ориентируется, строя свои отношения с другими. Эти способы можно представить как альтернативы. Система этих альтернатив позволяет не только оценить единичные действия акторов, но и

глубже понять специфику организации социального взаимодействия.

Р. Мертон развил теорию Т. Парсонса, введя понятия явных и латентных функций в анализ социальных взаимодействий. Явные функции имеют место тогда, когда субъективная (смысловая) мотивация действующих индивидов совпадает с объективными следствиями, то есть когда эти следствия осознаются участниками как благоприятные или неблагоприятные факторы. Латентными Р. Мертон называет функции, которые не осознаются и не планируются действующими индивидами и имеют ненамеренный характер.

В XX веке интерес к проблемам социального взаимодействия не угас, а напротив, социальное взаимодействие стало основным предметом изучения различных социологических теорий. Это период развития символического интеракционизма, связанного с именами Джорджа Герберта Мида и Герберта Блумера. Они делали акцент на том, что любое устойчивое взаимодействие возможно лишь на основе взаимного признания партнерами единых критериев, ценностей, норм, символов. Символы могут быть поняты и могут вызвать реакцию лишь тогда, когда их значение одинаково для всех членов коммуникационного сообщества. Однако эти значения возникают лишь в процессе интеракции и могут постоянно меняться в ходе ее. Важным представляется и деление Мидом поведения людей на скрытое и явное. Большая часть человеческих действий включает оба вида поведения.

Важной с точки зрения исследования социального взаимодействия является блумеровское понятие «объединенного действия». Общество не состоит из множества изолированных поступков. Существует также коллективное действие, которое включает «индивидов, приспосабливающих свои линии поведения друг к другу… участников, создающих значения друг для друга, а не просто каждый сам для себя… Это подводит к тому, что Мид называл социальным действием, а Блумер – объединенным действием… Объединенное действие – не просто сумма индивидуальных действий, оно приобретает свой собственный характер» (Ритцер 2002: 275).

Еще один представитель Чикагской школы символических интеракционистов — Ирвин Гофман (или Эрвинг Гоффман).

Основная идея его концепции управления впечатлениями (или, по-другому, драматургического подхода, драматургического интеракционизма) состоит в том, что порядок взаимодействия — это область, в которой продуцируется смысл, а смысл возникает в ходе вовлеченности индивидов в ситуации. Также И. Гофман утверждал, что нередко люди в своей социальной коммуникации не всегда являются тем, чем они кажутся; впечатление, подразумеваемый смысл и содержание действия могут отличаться друг от друга. Поэтому очень часто в процессе взаимодействия акторы вынуждены что-то скрывать.

При изучении социального взаимодействия нельзя оставить без внимания и теорию фреймов Гофмана. Фрейм – это конституируемая агентами целостность, прежде всего практик, но вместе с тем смыслов, которые люди в типичных, повторяющихся социальных ситуациях, в социальном контексте, придают своим действиям и действиям других (вербальным и не вербальным). Фрейм — это структурный контекст повседневного взаимодействия.

Обмен как основу интеракций между людьми рассматривали Джордж Хоманс и Питер Блау в рамках теории обмена. Обмен — характерная черта социального взаимодействия, которая отличает его от просто действия. Суть социальных отношений, по мнению Д. Хоманса, состоит в стремлении людей к получению выгод и вознаграждений, а также в обмене этими выгодами и вознаграждениями. Возникающее в ходе обмена действиями взаимное вознаграждение становится повторяющимся и регулярным и постепенно перерастает в отношения, базирующиеся на взаимных ожиданиях. Хоманс вводит понятие «рациональности», связывающее ценность награды с вероятностью ее получения и выводит основные принципы обмена: принцип успеха, стимула, ценности, лишения-насыщения и рациональности.

Если Хоманс довольствовался рассмотрением, главным образом, элементарных форм социального поведения, то Блау хотел дополнить это обменом на структурном и культурном уровнях, начиная с обменов между индивидами и да-

лее переходя к более крупным структурам, которые возникали на основе обмена, то есть он останавливался на изучении обмена, происходящем между крупномасштабными структурами. Таким образом, пытаясь раздвинуть границы теории обмена, Блау преобразовал ее в макроуровневую теорию.

Позднее развитию макроуровневой концепции в теории обмена уделил серьезное внимание в своем творчестве Ричард Эмерсон. Он отталкивается от базовых микроуровневых предпосылок теории обмена, а именно от обретения выгод в процессе социального взаимодействия и переходит на макроуровень, где действующими субъектами, выступают уже и индивиды, и сообщества. Р. Эмерсон рассматривает обменные отношения, складывающиеся между ними. Сеть обмена состоит из следующих компонентов: индивидуальных или коллективных акторов; ценных ресурсов, распределенных между акторами; возможностей обмена между всеми действующими субъектами сети. Отношения обмена связаны в единую сетевую структуру. В итоге, «“сеть обмена” – это конкретная социальная структура, созданная благодаря двум или более взаимоотношениям обмена между действующими субъектами» (Ритцер 2002: 336).

Современные сторонники сетевой теории останавливают внимание на том, что, во-первых, связи между действующими субъектами симметричны как в плане содержания, так и по степени интенсивности; во-вторых, связи между индивидами следует анализировать с учетом структуры более круп-

ных сетей; в-третьих, структурирование социальных связей ведет к появлению устойчивых сетей различного рода.

Одна из модификаций теории обмена — теория рационального выбора, которая объясняет социальную жизнь как результат «рациональных» выборов социальных акторов. Основные принципы теории рационального выбора уходят корнями в экономическую теорию.

Один из самых видных представителей приверженцев этой теории — Джеймс С. Коулмен. «Приверженность Коулмена концепции рационального выбора отражается в его главной идее о том, что люди стремятся к достижению своей цели, причем цель (а поэтому и действия) формируется ценностями или предпочтениями… Согласно этой концепции, акторы выбирают те действия, что способствуют извлечению максимальной пользы, удовлетворяют потребности и желания…Ключевые понятия в теории Коулмена – акторы и ресурсы. Ресурсы – это то, что контролируется действующими субъектами и в чем те так или иначе заинтересованы» (Ритцер 2002: 347).

Кроме того, Коулмен обратился и к рассмотрению макроуровня и изучению корпоративных субъектов. В рамках такого сообщества акторы не могут действовать на основе своего личного интереса, но должны действовать в интересах коллектива. Чтобы реализовать переход от индивидуального к коллективному (социальному) выбору, имеются различные правила и механизмы. Коулмен утверждает, что и индивиды,

и корпоративные субъекты имеют определенные цели. Кроме того, в рамках корпоративной структуры, например организации, люди могут преследовать собственные цели, расходящиеся с корпоративными.

Еще одной важной теорией, изучающей проблемы социального взаимодействия, является теория конфликта Р. Дарендорфа и Л. Козера, согласно которой социальное взаимодействие рассматривается через призму столкновений, конфликтов субъектов этих взаимодействий, которые впоследствии могут привести к обновлению отношений и последующему сплочению субъектов.

Важным моментом Р. Дарендорф считает, что различные позиции в обществе обладают разным объемом властных полномочий, а взаимные ожидания субъектов соответствуют их позициям, а не конкретным людям. Важен доступ к ресурсам, необходимым для достижения социальных целей. Разная степень доступа к ресурсам зачастую является причиной конфликта интересов. Отсюда еще один важный термин в теории Р. Дарендорфа — «интерес». Чтобы понять природу конфликта, важно понять природу интереса и способы его осознания действующими субъектами. Интересы бывают объективные и субъективные.

Развивая эту теорию, Л. Козер отмечает, что конфликт способствует повышению эффективности социальных взаимодействий, является фактором конструктивных изменений и толчком к появлению новых форм и правил взаимодей-

ствия.

Важной для понимания природы социального взаимодействия является также феноменологическая социология Эдмунта Гуссерля и Альфреда Шюца. В основе этой модели социального взаимодействия лежат типовые интерпретации на основе предшествующего опыта участников взаимодействия. Социальное взаимодействие — это созидание социальной реальности, сдерживаемое, однако, ранее образовавшимися социальными и культурными структурами. Если же субъекты взаимодействия принадлежат к разным культурным общностям и взаимодействуют недавно, то есть еще не сконструировали общую для них социальную реальность, то взаимодействие становится проблематичным.

Еще одна известная концепция социального взаимодействия — этнометодология, изучающая механизмы толкования людьми социального мира, скрытые, неосознаваемые, но тем не менее определяющие характер их взаимодействия. Основоположник — Гарольд Гарфинкель. Особое место отводится в концепции анализу разговоров в социальном взаимодействии.

Теория Пьера Бурдье рассматривает социальное взаимодействие через понятия «габитуса» и «поля». Габитус — когнитивные структуры, посредством которых люди взаимодействуют. Габитусы различаются в зависимости от характера позиции субъекта в этом мире. «Габитус есть одновременно система схем производства практик и система схем вос-

приятия и оценивания практик. В обоих случаях эти операции выражают социальную позицию, в которой он был сформирован» (Бурдье 2007: 75).

П. Бурдье рассматривает социальное пространство как многомерное пространство, в котором агенты занимают определенные позиции и выполняют различные виды практик. Социальное пространство включает несколько полей, представляющих собой некоторые системы объективных связей между различными позициями. Примером таких полей могут служить политика, экономика, трудовые отношения. Структура того или иного поля определяется в каждом конкретном случае характером соотношения сил между агентами и их группами в борьбе за распределение специфического капитала.

Еще одна важнейшая теория — теория коммуникативного действия Юргена Хабермаса, которая также не осталась в стороне от изучения проблем социального взаимодействия. Он выделяет целерациональное действие (труд) и коммуникативное (взаимодействие) и подчеркивает разницу между ними. Целерациональное действие он делит на инструментальное, которое «предполагает участие единственного исполнителя, рационально просчитывающего наилучшие способы достижения цели, и стратегическое, под которым понимается координация двумя или более индивидами действия, направленного на достижение цели» (Ритцер 2002: 177).

Ю. Хабермас отдает предпочтение коммуникативному

действию, которое описывает действительное взаимодействие между людьми и направлено на достижение взаимопонимания.

Основная сфера исследования в социальных науках, согласно теории структурации Энтони Гидденса, это социальные практики, упорядоченные во времени и пространстве. Развитие рутинных практик позволяют акторам активно действовать в социальной жизни и взаимодействовать с другими.

Время и пространство — важные переменные в теории Гидденса. Изначальное условие — межличностное взаимодействие, при котором другие присутствуют в одно и то же время в одном и том же месте. «Однако социальные системы расширяются во времени и пространстве, и другие могут уже не присутствовать непосредственно. Такое дистанцирование во времени и пространстве становится в современном мире все более возможным благодаря новым формам коммуникации и транспортировки» (Карепова 2011: 85).

В теории конструирования социальной реальности П. Бергера и Т. Лукмана социальное взаимодействие — это постижение другого посредством схем типизации.

Итак, мы видим огромное количество теорий и концепций, посвященных социальному взаимодействию. Проанализировав их, предложим свое развернутое определение социального взаимодействия. Социальное взаимодействие — это возобновляемые либо регулярные, непосредственные

или опосредованные, направленные на другого (других) действия субъекта (субъектов) данного взаимодействия, участвующих в совместной деятельности, имеющих собственные интересы и общую основу для контактов и преследующих цель удовлетворения собственных потребностей и ожиданий за счет ресурсов, имеющихся в распоряжении других субъектов. Отсюда устойчивый интерес к ответным действиям партнера и взаимные ожидания, стремление к получению выгод и вознаграждений и обмен ими, для чего (и/или вследствие чего) происходит взаимный обмен социально-значимыми ценностями и информацией на основе диалогических отношений и взаимного признания партнерами единых критериев, норм, символов, вследствие чего возникают определенные способы реализации совместной деятельности, образцы поведения и формальные и неформальные правила взаимодействия. Значимыми факторами для анализа специфики взаимодействия являются также: причины и следствия, условия и факторы возникновения взаимодействия, предыдущий (прошлый) опыт субъектов, способы (механизмы, процессы) взаимодействия, его виды и формы, и явления, возникающие из этого взаимодействия. Важны также социальные позиции, статусы и роли субъектов, их взаимовлияние, содержательная сторона и социальная значимость взаимодействия, а также стратегии субъектов, направленные на повышение результативности этого взаимодействия.

Все это относится и к взаимодействию субъектов соци-

ально-трудовых отношений. Так, по словам Ю. В. Бочарова, «Реалии формирующегося на наших глазах нового постиндустриального мира демонстрируют своим исследователям преображающуюся картину социальных взаимодействий во всех сферах социума. Не является исключением меняющаяся ситуация и в сфере труда» (Бочаров 2010: 38).

Наиболее часто современными учеными труд определяется как целесообразная, преобразовательная, общественно-полезная или общественно-приемлемая и эффективно-организованная деятельность, складывающаяся под влиянием определенных условий и факторов и обеспечивающая существование человека в обществе и его взаимодействие с природой и другими людьми посредством создания материальных и духовных ценностей.

Понятие «социально-трудовые отношения» включает в себя две составляющие: «социальные отношения» и «трудовые отношения».

«Социальные отношения» — понятие, которое трактуется неоднозначно и понимается в широком и узком смысле. В широком смысле социальные отношения относятся к обществу в целом и определяются как общественные отношения. В узком смысле охватывают лишь часть общественных отношений наряду с другими — экономическими, политическими и т. д.

Основа социальных отношений — социальные взаимодействия. Социальные отношения — это устойчивая систе-

ма взаимодействий между партнерами. «Социальные отношения представляют собой устоявшуюся, исторически сложившуюся в конкретных условиях места и времени *систему* нормативных *взаимодействий* между отдельными людьми и социальными общностями, которые имеют разный социальный статус, образ жизни, уровень и источники доходов и т. д.» (Боровской, Масыч, Бечвая 2012: 65).

Социальные отношения формируются в процессе взаимодействия людей и являются результатом их прошлых взаимодействий, приобретших устойчивую социальную форму. Социальные взаимодействия, в отличие от них, представляют собой не «застывшие» социальные формы, а «живые» социальные практики людей, которые обусловливаются, направляются, структурируются, регламентируются социальными отношениями, но способны воздействовать на эти социальные формы и изменять их, то есть «регулярно повторяющиеся социальные взаимодействия кристаллизуются в социальные отношения» (Кравченко. URL: http:/lomonosov-fund.ru/enc/ru/encyclopedia:0128850: article).

Социальные отношения возникают из взаимодействий субъектов в самых различных сферах общественной жизни. Складываются они и в сфере труда.

В современной научной литературе находим множество мнений о содержании понятий «трудовые» и «социально-трудовые отношения». Единой трактовки нет. Но можно выделить три основных подхода:

1. Эти понятия тождественны или синонимичны (Мраморнова 2011: 360; Куликов 2000: 57).

2. Трудовые отношения включают в себя социально-трудовые (наряду с организационно-трудовыми и технико-трудовыми отношениями) (Землянухина 2002: 56), то есть социально-трудовые отношения — часть трудовых отношений.

3. Трудовые отношения — часть социально-трудовых отношений, то есть содержание последних намного шире и богаче собственно трудовых отношений (Нехода 2009: 12; Сухинин 2013: 40).

На наш взгляд, не исключено использование данных понятий как синонимов, тем более что любые трудовые отношения все равно социальны, но если все же присутствует необходимость их дифференциации, то мы будем придерживаться последней точки зрения и считать, что социально-трудовые отношения шире и богаче непосредственно трудовых отношений.

В теоретико-прикладном толковом словаре по социологии труда находим два определения, на наш взгляд, демонстрирующие различия между этими двумя понятиями:

«1. Все отношения, которые связаны с трудовой деятельностью людей и возникают в обществе во всех сферах его жизнедеятельности и на всех уровнях. Это *отношение общества к труду* (труд как общественное явление), *отношения между участниками* многообразных трудовых процессов и, наконец, *отношение участников* этих процессов *к сво-*

ему труду.

2. Отношения, которые возникают на предприятиях и в организациях между наемными работниками и работодателем, включая отношения по поводу найма, вознаграждения за труд, его условий, форм и методов разрешения трудовых конфликтов. В западной литературе нередко именуются индустриальными трудовыми отношениями» (Социология труда 2006: 365).

Второе, более узкое, определение характеризует именно трудовые отношения, тогда как первое, широкое, определяет отношения социально-трудовые.

Таким образом, трудовые отношения традиционно трактуются, «во-первых, как объективные взаимозависимости и взаимодействия субъектов *в процессе труда*; во-вторых, как отношения по регулированию *условий труда,* определяющих *качество трудовой жизни*; в-третьих, как конкретные *правоотношения, основанные на соглашении* между отдельными экономическими агентами (работодателями и работниками)» (Сухинин 2013: 39).

В связи с определением дефиниций между «трудовыми отношениями» и «социально-трудовыми отношениями» следует обратить внимание на деление отношений в сфере труда на первичные — возникающие непосредственно в процессе труда (между наемными работниками и работодателями) и вторичные — за пределами процесса труда, но с ним связанные (обучение, соцзащита, пенсионное обеспе-

чение) и т. д. Эти отношения тесно связаны с трудовой деятельностью, могут предшествовать им (обучение), проходить параллельно (профсоюзы) и после трудовой деятельности (пенсионное обеспечение) (Мраморнова 2011: 358). Следуя нашей логике, первичные отношения — это трудовые отношения, а вторичные отношения в этом смысле — это отношения социально-трудовые.

Таким образом, трудовые отношения — это основанные на соглашении (формальном или неформальном) отношения, складывающиеся между основными субъектами трудовой деятельности (работниками и работодателями) непосредственно в процессе этой деятельности.

Рассматривая не только непосредственно отношения в процессе труда, но и другие важные социальные аспекты, так или иначе связанные с трудовой сферой, приходим к понятию «социально-трудовых отношений». Их содержание значительно шире:

«Социально-трудовые отношения — объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда и *связанными с ним сферами деятельности*, направленные на реализацию целей предприятия и регулирование качества трудовой и связанных с ней сфер жизни индивида» (Мраморнова 2010: 9).

Таким образом, к трудовым отношениям подключаются отношения вне трудового процесса, но непосредственно или опосредованно зависящие от него, влияющие на него и опре-

деляющие способы и результат взаимодействия и формирующие в этой совокупности социально-трудовые отношения.

И.В. Сухинин добавляет: «Социально-трудовые отношения, во-первых, есть не просто отношения субъектов в процессе труда, а отношения, в первую очередь, по *распределению и выполнению* профессиональных, в том числе руководящих и исполнительных *функций*. Во-вторых, они направлены не только на регулирование условий труда как совокупности факторов трудового процесса и окружающей производственной среды, но и на *регулирование социальных условий*, социальной среды. В-третьих, это не только, и не столько, конкретные отношения между отдельными работодателями и работниками, а отношения между ними *как представителями разных социальных групп* с определенными *социальными ролями*» (Сухинин 2013: 41).

Из множества определений, в которых фигурируют субъекты трудовых и социально-трудовых отношений, ясно видно, что на сегодняшний день нет единого мнения о том, кого все же следует относить к субъектам этих отношений. Многие определения предлагаются экономической или юридической науками через их категориальный аппарат (спрос и предложение рабочей силы, трудовой договор и т.д.). Так, «главными субъектами отношений на рынке труда являются наниматели и лица, желающие работать по найму, а также субъекты, регулирующие движение спроса и предложения рабочей силы. Работодателем или нанимателем может вы-

ступать как государство, так и другие юридические лица, являющиеся собственниками средств производства. Нанимающиеся (наемные работники) — лица, обладающие способностью к труду, которая как их личная собственность, может быть продана в обмен на заработную плату собственнику средств производства». Или «Коль скоро целью рынка труда является наем труда, то итогом положительного рыночного взаимодействия различных субъектов рынка труда должен быть сам акт найма труда, понимаемый как заключение конкретным работодателем трудового договора с персонально определенным физическим лицом — обладателем соответствующей трудоспособности» (Маврин 2002: 97).

В современной социологической науке нередко выделяют только два субъекта — работодатель и наемный работник. Однако больше сторонников у того подхода, что их три: еще государство — полноправный субъект, который определяет «правила игры». Государство как субъект социально-трудовых отношений может выполнять как функции работодателя, так и функции посредника и арбитра, а кроме того, «внешней среды», законодательно задающей формальные правила и ограничения взаимодействия всех субъектов.

Еще одна точка зрения состоит в том, что наиболее важными субъектами социально-трудовых отношений являются:

– работодатели и их представители (объединения, союзы и ассоциации работодателей);

– наемные работники и их представители (профсоюзы и другие объединения работников);

– государство в лице его уполномоченных органов и представителей (Министерство труда и социальной защиты населения, департаменты, комитеты по труду и занятости, службы занятости и т. д.).

Развернутый перечень субъектов социально-трудовых отношений предложен Ю. Е. Волковым:

1) учащиеся разных видов учебных заведений, проходящие жизненную стадию подготовки к трудовой деятельности;

2) люди, занятые поиском работы и трудоустройством;

3) работники разных категорий;

4) работодатели, наниматели — собственники, владельцы предприятий и организаций, а также представители — руководители этих организаций, которые сами являются наемными работниками;

5) государство и его отдельные органы, так или иначе причастные к трудовой деятельности людей, их подготовке к этой деятельности и трудоустройству;

6) муниципальные органы как собственники муниципальных предприятий и защитники интересов населения местных сообществ;

7) трудовые организации и трудовые коллективы как целостные образования;

8) общественно-политические и коммерческие органи-

зации, имеющие отношение к трудовой деятельности людей (например, профсоюзы и страховые компании), а также учебные заведения различных типов (Волков 2009: 452–453).

Состав субъектов рассматривают в контексте многоуровневости проявления социально-трудовых отношений: по уровню организации экономической деятельности (предприятие, отрасль, экономика в целом), видам деятельности, пространственному положению: отдельный работник и отдельный работодатель; коллектив работников, территориальные и профессиональные трудовые ассоциации, объединения территориальных и профессиональных трудовых ассоциаций, национальные трудовые ассоциации; отраслевые, территориальные и национальные объединения и ассоциации предпринимателей; федеральные, региональные, местные органы законодательной и исполнительной государственной власти (Карпушкина 2011: 17).

В контексте ресурсного подхода всех акторов социально-трудовых отношений можно классифицировать по двум основаниям. «Во-первых, по структуре ресурсов, которыми располагают социальные акторы, можно выделить основных (наемный работник и работодатель) и неосновных акторов (государство; кооперативы; предприятия, находящиеся в собственности работников; семейные и частные, без использования наемного труда, предприятия; профсоюзы и т. д.). При этом если у основных акторов в том или ином

виде присутствуют все из перечисленных выше ресурсов, то у неосновных можно выделить лишь некоторые из данных видов ресурсов. Далее, у каждого из акторов при всем разнообразии ресурсов их содержание и объем ограничены. Поэтому второе основание классификации — это объем ресурсов. Тогда в порядке убывания количества ресурсов у акторов социально-трудовых отношений можно выделить: группы предпринимателей, самозанятых и работающих по найму. Последние в свою очередь (в терминологии Т.И. Заславской) подразделяются на работников "вне бизнеса" (собственно наемные работники), а также различные бизнес-группы: бизнесмены-менеджеры, полупредприниматели, менеджеры-совладельцы и "классические" менеджеры» (Одяков 2011: 270–271).

Много споров вызывает на сегодняшний день вопрос о посредниках в сфере труда. Кого относить к посредникам? Считать ли посредников самостоятельным субъектом социально-трудовых отношений? Кроме того, объединения работодателей (например, Ассоциации промышленников и предпринимателей), работников (профсоюзы) и представителей государства (например, государственные службы занятости) считать частью соответствующих основных субъектов социально-трудовых отношений, самостоятельными субъектами или посредниками? Так, например, есть мнение, что «по отношению к работодателю и работнику объединения работодателей и профессиональные союзы выступают как произ-

водные от них и в этом смысле вторичные субъекты. Однако их взаимодействие имеет свои, отличные от взаимодействия основных субъектов объект, содержание и цель. В этом смысле они являются вполне самостоятельными субъектами» (Маврин 2002: 68). С другой стороны, предлагается рассматривать профсоюзы как самостоятельный субъект социально-трудовых отношений, который оказывает услуги остальным субъектам, то есть в какой-то степени является посредником.

Пожалуй, наименьшее количество споров по поводу отнесения к посредникам в сфере социально-трудовых отношений вызывают рекрутинговые (кадровые) агентства, деятельность которых направлена на сближение работников (соискателей) и работодателей и нацелена на помощь им в поиске друг друга (хотя у агентства есть, конечно, и собственные коммерческие цели).

Выделяют еще ряд субъектов, непосредственно не вовлеченных в трудовые отношения, но влияющих на их формирование и результативность. Это миграционные службы, образовательные учреждения, учреждения здравоохранения, пенсионный фонд, кадровые службы предприятий, общественные организации, информационные ресурсы (Интернет) и т. д. Даже членов семей работников относят к субъектам социально-трудовых отношений.

Таким образом, очевидно, что в современной социологической науке присутствует ряд требующих разрешения

терминологических, методологических и классификационных проблем, касающихся определения субъектов социально-трудовых отношений и их внутреннего состава.

У Ю.М. Резника в его «Введении в социальную теорию» находим следующее определение субъекта: «Инициирующей стороной социального взаимодействия выступает субъект — активный участник и носитель интерсубъективности, который характеризуется определенными состояниями (потребностями, интересами, мотивами и пр.), социальным положением (сетью социальных позиций, которые он занимает в системе социальных связей) и материальным субстратом (“телесной организацией”, материально-вещественным и предметным выражением и способом существования)» (Резник 2003: 192).

С.Г. Климова предлагает основные характеристики «социального субъекта», которым может быть коллектив или индивид: «Этот субъект прежде всего должен быть способен к самостоятельному действию, то есть обладать суверенитетом. Суверенитет выражается в способности социального субъекта устанавливать правила и заставлять окружающих если не следовать этим правилам, то, по крайней мере, учитывать их существование при взаимодействии с данным субъектом… Сформированная субъектность предполагает наличие следующих признаков: устойчивый набор функций; наличие лидера и (или) лидерской группы; согласие относительно целей сообщества; наличие партнеров и контраген-

тов и т. д. Субъектность любого коллективного агента динамична… Статус социального субъекта либо подтверждается перед лицом новых вызовов и воспроизводится, либо трансформируется, адаптируясь к новым ситуациям» (Климова 2008: 94–98).

Дадим определение субъекта социально-трудовых отношений, используя основные характеристики социального взаимодействия.

Субъект социально-трудовых отношений — участник взаимоотношений в сфере труда; 1) имеющий сложную внутреннюю структуру и внутренние связи; 2) характеризующийся определенным местом, статусом и ролью в общей системе социально-трудовых взаимоотношений, изменяющихся под влиянием различных социально-экономических факторов и в исторической перспективе; 3) обладающий определенным суверенитетом и способный устанавливать правила взаимодействия с другими субъектами; 4) стремящийся к наиболее эффективному достижению своих целей нередко за счет ресурсов, имеющихся у других субъектов; 5) характеризующийся материальным воплощением (формальной организацией и способом существования), а также 6) специфическими функциями, средствами и методами деятельности и 7) особенностями (установками, потребностями, интересами, мотивами (субъективными и объективными) и ожиданиями), которые и определяют специфику взаимодействий (непосредственных и опосредованных) с другими субъекта-

ми.

Мы будем выделять два основных (первичных) субъекта трудовых отношений: работника и работодателя, которые непосредственно участвуют в трудовом процессе (или если пользоваться терминологией рынка труда — их основными функциями являются спрос-предложение рабочей силы). Говоря о социально-трудовых отношениях, следует добавить третий основной (первичный) субъект — государство. Оно формирует социальное поле, в котором существуют эти отношения. Далее следует отметить, что у каждого основного (первичного) субъекта есть производные (вторичные) субъекты, о чем мы уже говорили выше, например: объединения и ассоциации промышленников и предпринимателей — представители работодателя, профсоюзы — представители работников, а службы занятости, миграционные службы, пенсионный фонд и т. д. — представители государства. Они не участвуют непосредственно в трудовом процессе, выполняют посреднические функции и наполняют отношения в сфере труда социальным смыслом, вовлекая в этот процесс все большее количество участников. Есть и субъекты, которые не являются производными от трех основных, но также влияют на отношения в сфере труда и, являясь вторичными, выполняют посреднические функции. Например, образовательные учреждения готовят для работодателей потенциальных работников, осуществляя образовательный процесс с целью повышения в дальнейшем эффективно-

сти взаимодействия посредством наделения потенциальных работников необходимыми работодателю знаниями, умениями и навыками.

Таким образом, у нас есть основания объединить все вторичные субъекты (производные и непроизводные) социально-трудовых отношений, в один, четвертый, субъект, который мы назовем «посредники», обладающий всеми характеристиками субъекта социально-трудовых отношений, обозначенными нами в предложенном ранее определении. Он имеет сложный внутренний состав, который представляет собой обширное поле для социологических исследований.

Здесь следует остановить внимание на том, что внутренний состав всех четырех субъектов социально-трудовых отношений (работников, работодателей, государства и посредников) в последние десятилетия подвергся самым существенным изменениям. Ряд их составляющих утратили или существенно изменили многие свои классические функции и цели, изменились правила и способы взаимодействия с другими субъектами и ожидания от них, но главное — появились совершенно новые элементы в структуре этих субъектов. Это повлекло за собой формирование новых направлений, способов и значений взаимодействий в сфере социально-трудовых отношений.

Изучение новой структуры субъектов и их взаимодействий представляет собой актуальную, но сложную задачу, влекущую необходимость поиска и применения особой ме-

тодологии, которая позволила бы моделировать процессы взаимодействия между субъектами социально-трудовых отношений и их возможные последствия.

Применение моделирования в социологии имеет свои особенности. Так, по мнению В.А. Ядова, моделирование может быть использовано в общепринятой методологии социологического исследования на этапе предварительного системного анализа объекта исследования. «Предварительный системный анализ предмета исследования — это, по существу, “моделирование” проблемы» (Ядов 1995: 59). Ю.М. Плотинский считает, что «именно модельный подход способен сцементировать теоретические и прикладные социологические исследования. Вместо фрагментарного анализа отдельных переменных рассмотрение их взаимосвязи, то есть модели, обеспечит целостность подхода, так как модель безусловно обладает определенной степенью целостности и в этом смысле является системой» (Плотинский 2001: 88).

Модель в социологии необходима для того, чтобы:

– понять, как устроен реальный объект: каковы его состав и структура, основные свойства, особенности функционирования и взаимодействия с другими субъектами и с окружающей средой;

– прогнозировать последствия (явные и скрытые) различных форм воздействия на объект и различных форм и направлений взаимодействий;

– управлять объектами и процессами их взаимодействий

(Пащенко, Зернов, Жилкин).

Но начинать анализ процесса взаимодействий следует с анализа самих объектов, принимающих участие во взаимодействии.

По нашему мнению, для описания субъектов социально-трудовых отношений целесообразно использовать так называемую модель состава (или структуры), а для описания процесса (взаимодействий между субъектами) — модель взаимодействия (или отношений).

Модель состава отображает, из каких частей (элементов) состоит изучаемый объект. Главная трудность в построении модели состава заключается в том, что разделение целостного объекта на части является относительным, условным, зависящим от целей моделирования. Кроме того, относительным является и определение самой малой части — элемента.

Внутренняя структура объекта также может являться многообразной, неоднородной и состоять из множества функциональных элементов. Для того чтобы составить представление о свойствах изучаемого объекта, часто бывает необходимо выявить определенные связи между его внутренними элементами. Совокупность связей элементов друг с другом, обеспечивающих целостность объекта, называют его структурой. Модель структуры в простейшем виде представляет собой список существенных для решения конкретной задачи отношений внутри объекта.

То есть модель состава (или структуры) изучаемого объ-

екта представляет собой выявление составляющих элементов объекта и их связей между собой внутри этого объекта. Что же касается модели взаимодействия (отношений), то она описывает связи между объектами.

Итак, модели состава (структуры) целесообразно создавать для обозначенных нами субъектов социально-трудовых отношений: работника, работодателя, государства и посредников, а модели взаимодействий — для взаимодействий между ними, обозначив основные направления:

1) работодатель — работник;
2) работодатель — посредник;
3) работодатель — государство;
4) работник — посредник;
5) работник — государство;
6) посредник — государство.

Далее эта модель может усложняться с учетом внутреннего состава (структуры) субъектов взаимодействия. От того, какой именно из элементов субъекта вступит во взаимодействие с элементом другого субъекта, и зависит специфика взаимодействия. Основными компонентами описательных моделей как состава (структуры), так и взаимодействий (отношений) будут являться основные характеристики субъектов социально-трудовых отношений как участников социального взаимодействия и самого социального взаимодействия (см. определения, данные нами ранее).

Таким образом, мы можем видеть, что применение ка-

тегории «социальное взаимодействие» к анализу социально-трудовых отношений позволяет всесторонне исследовать социальные процессы и явления в трудовой сфере. Понимание структуры современных социально-трудовых отношений, трансформаций основных его субъектов, их функций и целей, взаимных ожиданий и влияний позволит более эффективно организовать процесс социального взаимодействия этих субъектов, что будет способствовать предотвращению социальной напряженности и социальной стабильности общества, а также принятию продуманных государственных и управленческих решений в сфере труда.

Источники

Анурин В. Ф. Общая социология: учебное пособие для вузов. М.: Академический проект, 2003.

Боровской М. А., Масыч М. А., Бечвая М. Р. Социально-трудовые отношения: основные подходы и определения // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС, 2012. № 4. С. 57–72.

Бочаров Ю. В. Социальный институт наемного труда в современной России. Самара: Изд-во «Самарский университет», 2010.

Бурдье П. Социология социального пространства: пер. с фр. / отв. ред. пер. Н. А. Шматкос; Ин-т эксперимент. социол. СПб.: Алетейя, 2007.

Вебер М. Избранные произведения: пер. с нем. / сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдов; предисл. П.П. Гайденко. М.: Прогресс, 1990.

Вебер М. О некоторых категориях понимающей социологии // Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990.

Вебер М. Основные социологические понятия // Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990.

Виноградова Н.Л. Социальное взаимодействие как объект философского анализа: автореф. дис. … к. ф. н. Волгоград, 1999.

Волков Ю.Е. Социология труда. М.: ИД «АТИСО», 2009.

Добреньков В.И., Кравченко А.И. Социология. В 3-х т. Т. 2. М.: Норма, 2008.

Землянухина С.Г. Система и структура трудовых отношений: методологические аспекты // Система трудовых отношений: итоги реформирования и перспективы развития. Саратов: СГТУ, 2002.

Зиммель Г. Избранное. Т. 2: Созерцание жизни. М.: Юрист, 1996.

Карпушкина А.В. К вопросу о предметном многообразии экономического анализа социально-трудовых отношений // Вестник ЮУрГУ. 2011. № 28. С. 105–120.

Карепова С.Г. Социальное взаимодействие: исторический и современный аспект социологического знания: дис. … к. с. н. М., 2011.

Козырев Г.И. Социальное действие, взаимодействие, поведение и социальный контроль // Социс. 2005. № 8. С. 37–48.

Кравченко А.И. Социальные отношения. URL: http:/ lomonosov-fund.ru/enc/ru/encyclopedia:0128850: article.

Климова С.Г. Условия и признаки субъектности наемных работников // Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества: материалы Всерос. науч. – практич. конф. / под ред. Р.В. Карапетяна, А.А. Русалиновой, Б.Г. Тукумцева. СПб., 2008.

Куликов В. Концептуальные основы современной экономики труда // Российский экономический журнал. 2000. № 11–12. С. 34–52.

Маврин С.П. Трудовое право России. М.: ЮристЪ, 2002.

Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Т. 5. М., 1956.

Мраморнова О.В. Содержание категории «социально-трудовые отношения» // Вестник СГТУ. 2011. № 4 (60), вып. 2. С. 45–52.

Мраморнова О.В. Формирование российской институциональной модели социально-трудовых отношений: автореф. дис. … д. э. н. Краснодар, 2010.

Нехода Е.В. Социализация трудовых отношений: автореф. дис. … д. э. н. Томск, 2009.

Новейший философский словарь / сост. А.А. Грицанов. М.: Изд. В.М. Скакун, 1998.

Одяков С.В. Методологические проблемы ресурсного

подхода в исследовании социально-трудовых отношений // Научные проблемы гуманитарных исследований. 2011. Вып. 9. С. 27–32.

Пащенко Ф.Ф., Зернов С.В., Жилкин М.В. Моделирование социальных процессов. URL: http:/ideanaroda.ru/4biblioteka/2fond/fondV/zernovmodel. htm

Плотинский Ю.М. Модели социальных процессов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Логос, 2001.

Резник Ю.М. Введение в социальную теорию: социальная системология. М.: Наука, 2003.

Ритцер Дж. Современные социологические теории. 5-е изд. СПб.: Питер, 2002.

Розанов Ф.И. Социальное взаимодействие как информационный обмен: автореф. дис. … к. ф. н. Новосибирск, 2010.

Сорокин П.А. Система социологии. В 2 т. Т. 1. М.: Наука, 1993.

Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука, 2006.

Социологический словарь / отв. ред. Г.В. Осипов. М.: Норма, 2008.

Сухинин И.В. Закономерности развития экономических отношений на рынке труда в условиях модернизации российской экономики: автореф. дис. … д. э. н. М., 2013.

Томилов В.В., Семеркова Л.Н. Маркетинг рабочей силы. URL: http://cirthmao. ru/attachments/article/236/article. html.

Философский словарь / под ред. М.М. Розенталя. 3-е изд.

М.: Политиздат, 1975.

Энгельс Ф. Роль труда в процессе превращения обезьяны в человека // *Маркс К., Энгельс Ф.* Избр. произведения. В 3 т. Т. 3. М., 1983.

Эфендиев А. Г. Общая социология: учебное пособие. М.: Инфра-М, 2009.

Ядов В. А. Социологическое исследование: методология, программа, методы. Самара: Изд-во Самарского ун-та, 1995.

Современное состояние и условия перспективного развития молодежного предпринимательства в России

И. С. Большухина

В современной России развитие малого бизнеса и индивидуальной деятельности признается в качестве приоритетных направлений государственной политики: в Стратегии-2020 особое внимание уделяется вопросам сохранения, расширения и легализации индивидуальной предпринимательской деятельности, а также проблеме самозанятости активной части населения. Особого рассмотрения требует молодежное предпринимательство как инструмент регулирования молодежной безработицы и экономической неактивности данной группы населения. К настоящему моменту сложилась ситуация, когда отсутствие вмешательства федеральных и региональных властей в систему формирования структуры трудовых ресурсов региона приводит к усугублению проблем занятости молодежи и снижению значимости профессионального образования.

Ключевые слова: самозанятость, молодежное предпринимательство, экономическое воспитание молодежи, компе-

тенции предпринимателя.

В настоящее время развитие малого бизнеса и индивидуальной деятельности признается в качестве приоритетных направлений государственной политики: в Стратегии-2020 особое внимание уделяется вопросам сохранения, расширения и легализации индивидуальной предпринимательской деятельности, а также проблеме самозанятости активной части населения. Отдельного рассмотрения требует вопрос молодежного предпринимательства как инструмента борьбы с молодежной безработицей и экономической неактивностью данной группы населения. В соответствии с проектом Федерального закона «О государственной молодежной политике в Российской Федерации» (ст. 2), а также со Стратегией государственной молодежной политики в Российской Федерации к категории молодежи относятся граждане в возрасте от 14 до 30 лет.

Статистическое исследование динамики трудовой и предпринимательской активности российской молодежи (табл. 1) показало:

1) доля молодежи в структуре экономически активного населения России постепенно снижается: 1992 год — 26,4 %, 2002 год — 25,4 %, 2012 год — 24,4 %;

2) основная занятость среди молодых граждан в 2012 году соответствует возрасту 20–29 лет: так, среди них трудоустроено 226 из 1000 занятых граждан; этот показатель вы-

ше уровня аналогичного показателя 1992 года на 10 человек;

3) трудоустройство молодежи до 20 лет составляло в 2012 году лишь 7 человек на 1000 занятых в экономике;

4) к концу 2012 года численность безработных в возрасте от 15 до 29 лет в России насчитывала 1,78 млн человек, что соответствует минимальному абсолютному значению за последние 20 лет;

5) доля молодежи в возрастной структуре безработных стабильно увеличивается (с 34,3 % в 2000 г. до 43,1 % в 2012 г.) и приближается к показателям 1992–1995 годов, когда статистика фиксировала максимальную молодежную безработицу в стране (48,6 % в 1992 г., 43,7 % в 1995 г.);

6) особенно быстро растет численность безработных в возрасте от 20 до 29 лет: в 2000 году на 100 человек, признанных официально безработными, лиц данной возрастной группы приходилось 28 человек, в 2002 году — 32, 2008-м — 34 человека, 2010-м — 36, а в 2012 году уже 38 человек;

7) настораживают и данные о предпринимательской активности среди молодежи, которая с каждым годом сокращается: так, если в 2002 и 2005 годах на 100 индивидуальных предпринимателей приходилось почти 22 и 25 лиц в возрасте от 15 до 29 лет, то к 2012 году этот показатель сократился до 17 человек, или на треть (–32,7 %!) к уровню 2005 года;

8) численность индивидуальных предпринимателей в возрасте 20–29 лет в 2012 году сократилась до минимального значения за 10 лет — 16 человек на 100 зарегистрирован-

ных предпринимателей, максимальные значения по данной возрастной группе демонстрировались в 2005–2009 годах — около 19 человек на 100 зарегистрированных предпринимателей.

Вопрос о причинах сокращения предпринимательской активности среди молодежи поднимается в исследованиях российских экономистов. Так, М.С. Мельников считает, что развитию молодежного предпринимательства препятствуют низкая степень предпринимательской преемственности поколений (старшее поколение профессионально сформировалось при другой экономической и политической системе, в которой предпринимательская культура отсутствовала) и проблема существующих технологий образования (сужение масштабов начального и среднего профессионального образования, увеличение разрыва между теоретическими знаниями и практикой их применения) (Мельников 2012: 202–203).

Таблица 1

Трудовая и предпринимательская активность молодежи России, на конец года, тыс. чел. *

Показатель	1992 г.	1995 г.	2000 г.	2002 г.	2005 г.	2009 г.	2010 г.	2012 г.
Экономически активное население в возрасте 15–29 лет	19787	18937	17792	18370	18824	19405	19099	18463
из них 20–29 лет	16591	16344	16117	16371	16904	18109	18070	17754
Занятые в возрасте 15–29 лет	17903	16016	15152	15961	16651	16762	16788	16683
из них 20–29 лет	15360	14169	13966	14508	15231	15887	16086	16174
Безработные в возрасте 15–29 лет	1884	2919	2640	2408	2173	2643	2311	1780
из них 20–29 лет	1231	2174	2151	1863	1674	2222	1983	1582
Уровень официально безработных лиц в возрасте 15–29 лет,%	2,5	4,1	3,6	3,3	3,0	3,5	3,1	2,4
из них 20–29 лет	1,6	3,1	3,0	2,6	2,3	2,9	2,6	2,1
Численность ИП в возрасте 15–29 лет	–	–	–	861*	995*	547	490	506
из них 20–29 лет	–	–	–	637*	756*	508	458	484

* Составлено автором по данным Росстата.

Возможно, более глубинные причины предпринимательской пассивности в возрасте старше 15 лет заключаются в отсутствии комплексной системы формирования экономического мышления у детей и подростков, соответствующего новым экономическим отношениям в России, на что указывают исследования Х. А. Алижановой, А. Г. Коршун, К. В. Главатских, Л. А. Трусовой и др. (Алижанова 2013; Главатских 2011; Трусова 2011, 2012).

Г. Ю. Власов (Власов 2011: 12) отмечает и такие пробле-

мы, как пассивный социальный настрой молодых людей, их неготовность идти на риск и нежелание преодолевать постоянные препятствия в процессе развития бизнеса (дух пессимизма).

И на это есть причины: высокий дисбаланс между потребностями рынка труда и структурой специальностей профессионального образования, значительные разрывы в оплате труда молодых и опытных специалистов, отсутствие финансов на открытие своего дела, — все это указывает на нерешенность комплекса проблем по демократизации социально-трудовых интересов молодых граждан в современном российском обществе.

Обратимся для иллюстрации глубины одной из вышеназванных проблем к статистическим данным, отражающим структуру выпуска специалистов учебными заведениями профессионального образования Ульяновской области по укрупненным группам специальностей и занятых по видам экономической деятельности (табл. 2).

Таблица 2

Соотношения занятых по видам экономической деятельности и выпуска специалистов соответствующих специальностей в Ульяновской области*

Вид экономической деятельности / группы специальностей профессионального образования	Численность занятых, тыс. чел.		Совокупный выпуск ВПО и СПО, тыс. чел.		Кол-во лет, необходимое на полную замену занятых в экономике выпускниками	
	2001 г.	2011 г.	2001 г.	2011 г.	2001 г.	2011 г.
Финансовая деятельность. Государственное управление. Торговля / Экономика и управление	98,7	124,3	3,706	6,019	26	21
Образование. Здравоохранение и предоставление социальных услуг / Образование, педагогика и здравоохранение	96,9	93,8	2,023	2,369	48	40
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство. Рыболовство, рыбоводство / Сельское и рыбное хозяйство	101,9	83,1	0,799	1,013	125	82
Обработка производства / Машиностроение и материалообработка. Приборостроение	164,2	141,2	0,533	0,467	333	302
Строительство / Строительство и архитектура	30,8	35,0	0,387	0,502	77	70
Производство и распределение энергии, газа и воды / Энергетика, энергомашиностроение и электротехника	20,5	17,1	0,109	0,259	200	66
Итого по выбранным позициям	513	494,5	5,731	10,63	–	–
Всего занятых в экономике / Выпуск, всего	613,3	605,3	10,97	15,39	–	–
Удельный вес рассмотренных видов экономической деятельности / специальностей в их общей совокупности, %	83,6	81,7	68,9	69,1	–	–

* Составлено автором по данным Ульяновскстата.

В выпуске специалистов 2011 года по Ульяновской области 42 и 33 из 100 выпускников учреждений ВПО и СПО, соответственно, относились к направлению, укрупненно представленному как «Экономика и управление». При этом в структуре населения, занятого в экономике, на долю занятых в финансовой, торговой деятельности и в сфере государственного управления приходилось лишь 21 %. Стабильный избыток выпуска специалистов экономических и гуманитарных наук не приводит к существенному спаду потребности в образовании по указанным направлениям.

Увеличение числа данных выпускников до предела при одновременном сокращении спроса на них на рынке труда приводит к снижению престижа этих категорий работников и, как следствие, сокращению их средней заработной платы. Возникает дисбаланс между уровнем квалификации работника и его финансовыми ожиданиями.

При условии избыточного выпуска специалистов экономических специальностей наблюдается недостаточный прирост выпуска специалистов для производства, системы образования и здравоохранения, сельского хозяйства, строительства и др. Для обоснования этого вывода приведем следующие данные.

Выпуск 2001 года для сельского, лесного и рыбного хозяйства составлял лишь 0,8 % от числа занятых в данной отрасли, когда для полного воспроизводства рабочей силы требуется не менее 2,5 % (при средней продолжительности

занятости в отрасли — 40 лет). Получается, что работникам, выходящим на пенсию, просто некому передавать профессиональный опыт, и в итоге отрасль «сужается». Это подтверждается сокращением за 2001–2011 годы численности занятых в сельском, лесном и рыбном хозяйствах на 18,5 %. Период обновления кадров за средний период трудовой деятельности человека (35–40 лет) превышен по обрабатывающим производствам (302 года!), строительству (70 лет), производству и распределению энергии, газа и воды (66 лет).

Растущая динамика отмечается в отношении подготовки специалистов для систем образования и здравоохранения (сокращение среднего периода полного обновления кадров с 48 до 40 лет). Однако и эту динамику нельзя считать однозначно положительной, так как и система здравоохранения, и система образования относятся к динамично развивающимся, а значит, обновление кадров, а с ними и уровня знаний (квалификации) каждые 40 лет не является фактором социально-экономического благополучия регионального сообщества.

Таким образом, к настоящему моменту сложилась ситуация, когда отсутствие государственного и регионального вмешательства в систему формирования структуры трудовых ресурсов региона приводит к усугублению проблем занятости молодежи и снижению значимости профессионального образования, так как большая часть молодых граждан либо не может устроиться по выбранной специальности вви-

ду высокой конкуренции среди указанных специалистов на рынке труда и недостаточности рабочих мест по отрасли, либо не хочет работать по специальности из-за низкого уровня дохода по виду экономической деятельности и отсутствию перспектив профессионального роста.

Для преодоления проблем занятости российской молодежи в качестве приоритетных программ, способствующих расширению и развитию молодежного предпринимательства, считаем целесообразным:

– построение системы непрерывного экономического воспитания (дошкольное, общее, профессиональное), развитие навыков самообразования;

– формирование модели компетенций молодого предпринимателя;

– значительное расширение практики взаимодействия субъектов рынка труда и учреждений профессионального образования по вопросам соответствия содержания подготовки требованиям рынка, проведения семинаров и научно-практических конференций, организации практик студентов, обеспечения трудоустройства выпускников;

– популяризацию предпринимательства как формы активного экономического поведения личности.

Актуальность экономического воспитания молодежи сопряжена не только с переходом России к рыночным условиям хозяйствования, предоставляющим экономический и социальный суверенитет личности в выборе и ответствен-

ности за собственное благополучие, но и необходимостью преодоления последствий отсутствия развитого экономического мышления преобладающего большинства российского общества. При этом одна проблема порождает другую, усугубляя общий социально-экономический климат в стране. Так, 1) отсутствие системного, преемственного подхода к развитию экономических и предпринимательских компетенций у детей и подростков (в семье, в учреждениях дошкольного, общего и профессионального образования) приводит к 2) нарушению понимания молодежью сущности основных экономических категорий (труд, богатство и бедность, стоимость и т. д.), что формирует 3) низкий уровень социальной и трудовой адаптированности молодой личности в системе рыночных отношений, который, в свою очередь, порождает 4) чувство ненужности, слабую поведенческую активность подростков и молодых людей; при этом: 5) рост трудовой активности родителей не позволяет последним уделять достаточно внимания экономическому воспитанию детей в семье. Круг замкнулся.

Следствием нерешенности проблемы экономического воспитания для молодого человека являются:

– отсутствие самостоятельного мышления, неумение ясно излагать свои мысли, ставить и/или достигать цели своей деятельности;

– искаженное, ограниченное восприятие экономической действительности, отсутствие интереса к экономическому

развитию общества, несформированность личных экономических интересов;

– непонимание своей роли в системе социально-трудовых отношений, неправильный выбор будущей профессии, неготовность к самообразованию и неоднократной социальной мобильности;

– непонимание значения экономического мышления для самореализации человека в профессиональной и бытовой жизнедеятельности.

Таким образом, экономическое воспитание выступает способом социализации личности, направленным на формирование способности человека к совершению экономически эффективных поступков, основанных на морально-нравственных нормах и ценностях и оказывающих положительное воздействие на отношения с другими участниками рыночных отношений.

Предмет экономического воспитания должен соответствовать и возрасту воспитуемого, и степени его включенности в систему экономических и трудовых отношений.

Попытки формирования программ экономического обучения детей и подростков в рамках дошкольного и общего (среднего) образования осуществлены в трудах Л. А. Трусовой (г. Чехов, РФ), Т. В. Боровиковой и М. А. Лобановой (г. Смоленск, РФ), Е. А. Новик (г. Барановичи, Беларусь) и др. Изучение данных методик позволяет сделать такое заключение:

1) дошкольное экономическое образование, рассчитанное на аудиторию старше 5 лет, нацелено:

– на формирование представления об общих экономических категориях (труд, профессия, деньги, цена, дороже/дешевле, магазин, зарплата, бюджет семьи, бережливый и запасливый человек, щедрость, честность, богатство и бедность, культура общения и др.);

– развитие навыков применения знаний и способности к рассуждению;

– накопление опыта взаимодействия в группе и сотрудничества, на развитие положительного отношения к совместной деятельности;

– воспитание рационального использования материалов, уважение к труду (своему и чужому);

– проявление самостоятельности, старательности и волевых качеств (Лобанова 2011: 91; Новик 2009: 48–49; Шатова 2010: 22–23);

2) школьное экономическое образование, реализуемое с 1-го по 11-й классы, предусматривает:

– расширение общих экономических знаний и навыков их применения;

– обучение методам поиска, анализа и использования информации, развитие исследовательских компетенций, навыков использования Интернета;

– мотивацию труда, инициативности, активности в жизни;

– развитие навыков самоорганизации, ответственности за

результаты своего труда и принятых обязательств;

– обучение методикам дискуссии и аргументации своей позиции, публичного выступления, правилам делового общения;

– развитие навыков альтернативного мышления;

– формирование базовых элементов предпринимательского мышления (Трусова 2012: 57, 60–62; Новик 2009: 47–48);

3) профессиональное экономическое образование обеспечивает дальнейшее развитие предпринимательских компетенций у молодежи посредством:

– формирования лидерского поведения, развития навыков работы в команде в качестве руководителя и подчиненного;

– обучения основам планирования (проектирования), регистрации и управления предпринимательской деятельностью;

– развития навыков работы с нормативными документами в области гражданского, трудового, налогового и иного законодательства, касающегося предпринимательской деятельности, в целях повышения эффективности функционирования последней;

– обучения методам конкурентной борьбы, мотивации к здоровой конкуренции;

– укрепления и развития индивидуальных конкурентных преимуществ и предпринимательских компетенций лично-

сти;

– установления прямого общения студентов с практикующими предпринимателями (научные семинары, конференции, учебно-производственные практики, подготовка выпускной работы и т. д.).

Таким образом, формирование экономических и предпринимательских компетенций не может выступать предметом подготовки исключительно профессиональных учебных заведений, так как воспитание предпринимателя начинается вместе с формированием культуры личности и контура ее мышления.

Кроме того, следует отметить, что никакая система экономического образования не способна заложить знания, достаточные для успешного ведения предпринимательской деятельности на протяжении всей трудовой жизни, при этом практический опыт работы не может полностью компенсировать данный пробел, так как затрагивает области тех новых знаний, с которыми предприниматель сталкивается в процессе своей текущей деятельности. А как же быть со стратегическим взглядом на собственное дело? Существующие альтернативы: непрерывное образование в профессиональных образовательных учреждениях или самообразование.

Согласно статистическим данным, в отношении непрерывного образования (lifelong learning) Россия по доле обучающихся отстает от большинства развитых стран: 8 % в

2006 году, 7,7 % — в 2010 году. В странах ЕС-25 указанный показатель в 2010 году составил в среднем 17 %, максимальные значения фиксировались в Швейцарии — 53,3 %, Швеции — 48 %, Дании — 47,1 %; 20-процентный порог был превышен во Франции, Бельгии, Австрии, Словакии, Словении, Норвегии, Великобритании, Финляндии (Стратегия…: 253).

Формальный путь получения экономического образования закладывает лишь базовые основы знаний об устройстве экономики и принципах ведения хозяйственной деятельности, предлагая универсальные модели экономического поведения. Таким образом, это целенаправленный путь, осуществляемый «под контролем специалистов: педагогов, ученых», но, к сожалению, часто не учитывающий индивидуальных интересов и мотивов обучающегося (Главатских 2011: 76).

Самообразование — это неформальная индивидуальная учебная деятельность человека, мотивированная его профессиональными и личными потребностями и интересами. В рамках самообразования каждый человек интуитивно отбирает и использует средства и формы обучения, совершенствующие его социально-экономическое мышление, убеждения, характер, привычки и пр.

Наиболее подходящим итогом дискуссий по вопросу экономического воспитания молодых граждан представляется следующее высказывание К. В. Главатских: «Экономиче-

ское воспитание через культуру хранит, транслирует, создает программы и модели поведения, общения, деятельности, фиксируя и закрепляя их в нормах, убеждениях, принципах, которые определяют в итоге эффективность и воспроизводимость системы, а также выживаемость в ней индивидов. Успех, как новая социоэкономическая категория, отражает степень понимания и осознания роли личности, проявления ее деловых качеств, уровня интеллекта, образованности, нравственных основ, поэтому принципы организации рыночной экономики нисколько не противоречат нормам морали и нравственности, а, напротив, делают более ценными «экономические поступки» людей» (Главатских 2011: 77).

Формирование модели компетенций молодого предпринимателя

Для представления законченной модели воспитания современного молодого предпринимателя необходимо описание его компетенций.

Д. Н. Ушаков (1873–1942) рассматривал компетенции как «круг вопросов, явлений, в которых данное лицо обладает авторитетностью, познанием, опытом». Аналогичного содержания компетенции придерживался и С. И. Ожегов (1900–1964): «круг вопросов, в которых кто-нибудь хорошо осведомлен».

Методология компетенций получила широкое распро-

странение за рубежом в 70–80-х годах XX века. Основы метода компетенций были изложены Д. Мак-Клелландом в 1973 году как попытка формирования метода, который позволил бы прогнозировать уровень исполнения работы и не нес в себе расовых, половых и социально-экономических факторов, присутствующих в более ранних тестах способностей и на знание предметов. Результаты его исследований позволили доказать (Спенсер 2005: 8):

– метод компетенций делает упор на валидности (истинности. — *Примеч. авт.*) критериев: важно то, что действительно приводит к наилучшему исполнению работы, а не факторы, наиболее достоверно описывающие все характеристики человека в надежде, что некоторые из них будут относиться к исполнению работы;

– подход, основанный на компетенциях, позволяет увязать в единое целое управление человеческими ресурсами: при подборе персонала, планировании карьеры, оценке исполнения и развитии в грядущие годы.

В настоящее время в России компетентностный подход используется при формировании учебных планов подготовки студентов и содержания программ дисциплин в учебных заведениях, а также в практике хозяйствующих субъектов при приеме работников на конкретную должность.

Современные трактовки данной категории имеют более широкое содержание: от «совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов дея-

тельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов, и необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним» (А. В. Хуторской) и «способность применять знания, умения, успешно действовать на основе практического опыта при решении задач общего рода, также в определенной широкой области» (свободная энциклопедия «Википедия») до «практическая составляющая содержания образования, обеспечивающая успешную жизнедеятельность и подготовленность к жизни» (А.В. Гурьянова) и «профессионально-важные качества», «знания, навыки, способности и другие характеристики индивида, влияющие на эффективность его деятельности» (В. Субботин).

Однако если определять компетенции предпринимателя, то необходимо более глубокое и емкое описание данной категории, так как предприниматель — это не профессия с четко заданным контуром знаний и умений. Максимально близким к поставленным условиям является определение Лайла М. Спенсера и Сайна М. Спенсера: «Компетенция — это базовое качество индивидуума, имеющее причинное отношение к эффективному и/или наилучшему на основе критериев исполнению в работе или в других ситуациях». Компетенция рассматривается ими как «очень глубоко лежащая и устойчивая часть человеческой личности», которая «может предопределять поведение человека во множестве ситуаций и рабочих задач» в течение длительного периода времени. Авто-

ры выделяют пять базовых качеств, определяющие устойчивые во времени варианты поведения или мышления человека в тех или иных ситуациях (Спенсер 2005: 9–11):

1. Мотивы. Вызывают действия личности, нацеливают на результат.

2. Психофизиологические особенности. Физические характеристики и соответствующие реакции на ситуации или информацию.

3. Я-концепция. Представления человека о самом себе, ценности.

4. Знание. Информация, которой обладает человек в определенных содержательных областях.

5. Навык. Способность применять знания, аналитическое и концептуальное мышление.

В 1983 году Агентство международного развития США (USAID) финансировало кросс-культурное исследование «персональных предпринимательских характеристик» (ППХ), в котором приняли участие 216 предпринимателей из трех развивающихся стран (Эквадор, Малави и Индия). Исследование проводилось с использованием метода интервью, с последующим применением к его результатам дискриминантного и регрессивного анализов. В результате интервьюирования респондентов была сформирована общая модель компетенций предпринимателя, включающая 20 компетенций, объединенных в 6 групп (Спенсер 2005: 222–226):

I. Достижение:

1) инициатива;

2) видит и использует возможности;

3) упорство;

4) поиск информации;

5) забота о высоком качестве работы;

6) обязательства в рамках контрактов (ответственность за обязательства);

7) ориентация на эффективность.

II. Мышление и решение проблем:

8) систематическое планирование;

9) решение проблем.

III. Личная зрелость:

10) уверенность в себе;

11) экспертиза (соотв.: владение навыками и опытом в соответствующей нынешней и/или смежной сфере бизнеса до открытия своего дела);

12) признание пределов своих возможностей.

VI. Влияние:

13) убеждение;

14) использование стратегий, оказание влияния.

V. Директивность и контроль:

15) настойчивость;

16) контроль.

VI. Ориентация на других:

17) надежность, честность, искренность;

18) забота о благосостоянии сотрудников;

19) признание важности деловых взаимоотношений;

20) обеспечение обучения сотрудников.

Успешных предпринимателей отличают от менее успешных личностные предпринимательские компетенции, а не их практический опыт в отрасли и индивидуальной деятельности. Большинство методов исследования показало особую значимость семи компетенций в четырех кластерах модели (Спенсер 2005: 227–229):

Достижение:

– инициатива;

– видит и использует возможности;

– упорство;

– забота о высоком качестве работы.

Личная зрелость:

– уверенность в себе.

Директивность и контроль:

– контроль.

Ориентация на других:

– признание важности деловых взаимоотношений.

Кроме того, исследователями была выявлена особая значимость для формирования успешного предпринимателя когнитивных компетенций (мышление и решение проблем), черт самооценки (личностная зрелость) и влияния.

Исследование результатов интервьюирования показало отсутствие различия между лучшими и средними (по успеш-

ности) предпринимателями по биографическим и демографическим переменным, а регрессивный анализ исследуемых компетенций — отсутствие существенного влияния переменных эффекта страны (зависимость компетенций предпринимателя от национальной культуры).

Исследование компетенций молодых предпринимателей нашло отражение в трудах и зарубежных, и отечественных авторов. Большинство ученых поддерживают преобладающую часть общих компетенций предпринимателей, выделенных в исследованиях USAID, и лишь дополняют сформированную модель. Так, Л. А. Трусова дополняет вышеизложенную модель для возможности применения ее в отношении молодых предпринимателей следующими компетенциями (Трусова 2011: 11–12):

– умение работать в команде;
– креативность и нестандартное мышление;
– последовательность;
– стремление к самосовершенствованию.

Значимость умения мыслить нестандартно, иметь «свежий и игровой взгляд» на привычную реальность отмечается Л. А. Подсумковой (Подсумкова 2013: 74).

Важность самообразования, стремления к учебе и развития индивидуального экономического мышления для деятельности в условиях рыночной экономики подчеркивается также в работах Х. А. Алижановой, Л. А. Богунова и др.

По мнению Л. А. Богунова, стереотипность экономиче-

ского мышления в быстроменяющихся экономических условиях, когда на место дефицита материальных благ приходит дефицит информации и времени, определяет возрастающую успешность одних, обладающих индивидуальным активным экономическим поведением, и неуспешность других (Богунов 2011: 8, 10).

Х.А. Алижанова помимо самообразования выделяет необходимость психологической устойчивости личности для включенности в систему рыночных отношений (Алижанова 2013: 24). Вопросу нейротизма предпринимателя (реакции на стрессовые ситуации) уделяется также особое внимание в работе Т.Л. Харрисона и М.Х. Фрейкса (Харрисон Фрейкс 2008: 56–62). По мнению авторов, именно повышенный нейротизм может стать самой сложной преградой для человека, мечтающего стать предпринимателем, так как ежедневно сталкиваясь с возникающими проблемами, отказами, стрессами, такие предприниматели будут бурно реагировать на них, тяжело преодолевать постоянное плохое настроение, злость и враждебность и, как следствие, чувствовать обеспокоенность, удрученность и упадок сил.

Таким образом, модель компетенций молодого предпринимателя в целом повторяет «персональные предпринимательские характеристики», дополняя их по мере развития рыночной системы хозяйствования.

Модель компетенций молодого предпринимателя способна найти практическое применение в программах учрежде-

ний образования, программах государственной поддержки развития молодежного предпринимательства России путем:

– включенности ее реализации в программу школьного и профессионального экономического образования (М. А. Лобанова, Х. А. Алижанова, Л. А. Трусова и др.);

– формирования информационных баз данных молодых людей, желающих стать предпринимателями и обладающих базовыми ППХ для их дальнейшего привлечения к реализации бизнес-проектов, вложения государственных и частных инвестиций в их предпринимательские инициативы (Власов 2011: 15);

– использования в рамках системы оценки потенциала успешности реализации бизнес-проекта субъектом предпринимательства (в т. ч. начинающим) в программах государственного субсидирования субъектов МСП (Трусова 2011, 2012).

Интересным представляется рассмотрение волонтерства как инструмента развития предпринимательских компетенций молодежи. В своем исследовании Н. Н. Масюк и Т. В. Конюхова последовательно показывают взаимосвязь личных качеств, развивающихся в рамках участия в волонтерском движении, и их влияния на рост предпринимательской активности личности. В частности, по мнению авторов, волонтерство, как и предпринимательство, позволяет: получить опыт ответственного взаимодействия в социуме; совершенствовать свои лидерские и коммуникативные качества,

включая целеустремленность, веру в собственные силы и умение убеждения; проявить креативные способности и самореализоваться (Масюк, Конюхова 2013: 59).

В настоящее время взаимодействие рынка труда и учреждений профессионального образования осуществляется преимущественно по вопросам организации учебных, производственных и преддипломных практик студентов и обеспечения трудоустройства выпускников, то есть на «заключительных» этапах профессиональной подготовки, требующих наличия уже развитых компетенций. Однако отсутствие участия субъектов предпринимательства в аудиторной подготовке студентов приводит к увеличению разрыва между теоретическими знаниями и условиями их практической реализации, что, в свою очередь, лишь усугубляет проблемы молодежной занятости и самозанятости. Поэтому практика привлечения к образовательному процессу представителей бизнеса все чаще находит свое применение в практике российских вузов.

Факультет бизнеса ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова» в рамках проведения семинаров и научно-практических конференций реализует мероприятия «Приглашенный лектор» и «Гостевая неделя», а также практикует совместное с субъектами предпринимательства издание учебной и методической литературы (Мельникова 2012: 203).

Возрождения практики требует и такой инструмент взаи-

модействия работодателей и учебных заведений, как создание филиалов кафедр.

В сентябре 2012 года состоялось открытие филиала кафедры «Измерительно-вычислительные комплексы» факультета информационных систем и технологий ФГБОУ ВПО «Ульяновский государственный технический университет» на базе компании ITECH.group. Основными целями данного проекта является более глубокая специализация выпускников университета. Кроме того, данная инициатива призвана повысить имидж IT-бизнеса в глазах студентов и наглядно продемонстрировать перспективы развития карьеры молодых специалистов внутри региона.

Сотрудничество университета и организаций малого и среднего бизнеса является уникальным не только для Ульяновска, но и в целом для страны. Проект стал первым в России примером частно-государственного партнерства в сфере информационных технологий, а также объединил в себе наиболее востребованные и актуальные меры взаимодействия рынка труда и учреждения профессионального образования. В настоящее время ITECH.group разработало шесть базовых учебных программ по проблемам web-программирования, дизайна и верстки сайтов, управления IT-проектами, интернет-маркетинга. Особенностью структуры указанных программ является их максимальная наполненность практическими и лабораторными занятиями — 40–60 % от общего объема учебного курса. Занятия проводятся высококвали-

фицированными специалистами IT-бизнеса г. Ульяновска. Реализация данного проекта дает студентам возможность получения актуальных знаний и навыков и стажировки в ведущих компаниях города.

Популяризация предпринимательской деятельности среди молодежи в настоящее время является предметом федеральной государственной программы «Вовлечение молодежи в предпринимательскую деятельность», подготовленной совместно Министерством экономического развития РФ и Федеральным агентством по делам молодежи.

Программа предусматривает шесть основных направлений работы:

– популяризация предпринимательской деятельности среди молодежи (лиц от 14 до 30 лет), создание предпринимательской среды;

– массовое вовлечение молодых людей в мероприятия программы;

– отбор молодых людей, имеющих способности к занятию предпринимательской деятельностью;

– качественное обучение участников программы;

– сопровождение начинающих молодых предпринимателей — участников программы;

– обеспечение участия начинающих молодых предпринимателей в межрегиональных, общероссийских и международных мероприятиях.

Ежегодными мероприятиями Программы являются:

1) Всероссийский образовательный форум «Селигер» (г. Тверь).

2) Молодежный межрегиональный образовательный форум «Территория инициативной молодежи «Бирюса» (г. Красноярск).

3) Международный молодежный форум «Балтийский Артек» (г. Калининград).

4) Конкурс «Молодой предприниматель России» (октябрь, г. Москва).

5) Итоговый конгресс «Ты — предприниматель» (декабрь, г. Москва).

На основе федеральной программы разработаны и реализуются одноименные программы в регионах.

Кроме того, разработаны и запущены: информационный портал Программы Федерального агентства по делам молодежи «Ты — предприниматель» (http://molpred.ru/) и Федеральный портал молодого предпринимателя (http://young.oldsmb.economy.gov.ru/). Последний включает в себя раздел «Гид молодого предпринимателя», состоящий из разделов «Открытие бизнеса», «Ведение бизнеса», «Программы поддержки» и «Защита прав и интересов», и раздел «Школа молодого предпринимателя», содержащего образовательные материалы и интервью с успешными предпринимателями России.

Дополнительными точками роста популярности и расширения практики предпринимательства среди молодежи

выступают бизнес-инкубаторы, специализирующиеся на инфраструктурной поддержке малого бизнеса.

Особого внимания заслуживает опыт формирования центров предпринимательства при высших учебных заведениях (Центр предпринимательства ГУУ «Лаборатория бизнеса», Центр предпринимательства Нижегородского филиала НИУ ВШЭ и др.). Структура предпринимательского центра, которая наиболее комплексно будет охватывать необходимые функции и обеспечивать максимальную эффективность, изложена в статье доктора экономических наук, профессора НИУ ВШЭ Э. А. Фиякселя (Фияксель 2011: 53–58):

1. Департамент студенческого предпринимательства, включающий:

– Центр конкурсов студенческих проектов (отвечает за организацию и проведение этапов федеральных, а также внутренних конкурсов);

– Бизнес-клуб «Предприниматель» (реализует задачи популяризации и вовлечения студентов в предпринимательство, способствует формированию единого коммуникационного пространства между новаторами, инвесторами и предпринимателями);

– Студенческий бизнес-инкубатор (содействует дальнейшему развитию бизнес-проектов студентов, подготовке инвестиционных и лицензионных соглашений, оказывает консалтинговые и дополнительные образовательные услуги, предоставляет офисные помещения).

2. Департамент проектно-учебных лабораторий, состоящий:

– из ПУЛ «Управление инновационными системами» (проводит прикладные и поисковые исследовательские работы в области инновационного менеджмента);

– ПУЛ «Коммерциализация инновационных проектов» (обеспечивает создание системы маркетинга и продвижения инновационных продуктов преподавателей, аспирантов и студентов вуза).

3. Департамент коммерциализации, включающий:

– Отдел по работе с предприятиями и организациями (осуществляет поиск идей, имеющих высокий коммерческий потенциал, путем взаимодействия с широким кругом НИИ и НИУ, коммерческими структурами и государственными организациями, образовательными учреждениями, венчурными структурами и другими стейкхолдерами);

– Центр консалтинга (в виде краткосрочных программ повышения квалификации, семинаров, курсов по обучению оказывает предприятиям, предпринимателям и органам государственной власти консалтинговые услуги по направлениям: управленческое консультирование, экспертиза проектов, помощь в работе с инвестором);

– Центр трансфера технологий (фрагментирует процесс реализации инновационного проекта и обеспечивает стыковку интересов заинтересованных лиц, выраженных в параметрах проекта, при переходе от одной его стадии к другой).

Важнейшим преимуществом подобной структуры предпринимательского сообщества является аккумулирование ключевых задач популяризации, формирования, становления и развития молодежного предпринимательства в рамках единого центра.

Таким образом, эффективное развитие современного молодежного предпринимательства предусматривает реализацию программно-целевого метода. Именно системный подход позволит субъектам федерации обеспечить вовлечение молодых людей в предпринимательское движение, отобрать наиболее талантливую молодежь и помочь ей в реализации социально и экономически значимых бизнес-проектов.

Источники

Алижанова Х. А. Экономическая подготовка как фактор социально-трудовой адаптации учащихся // Известия Дагестанского государственного педагогического университета. Сер.: Психол. – педагогические науки. 2013. № 1. С. 21–25.

Богунов Л. А. Экономическое мышление постиндустриального общества: становление и развитие // Вестник Астраханского государственного технического университета. Сер.: Экономика. 2011. № 2. С. 7–11.

Власов Г. Ю. Как повысить предпринимательскую активность молодежи? / Г. Ю. Власов // Российское предпринимательство. 2011. № 10. Вып. 2. С. 11–16.

Главатских К. В. Экономическое воспитание молодежи в контексте современных социальных преобразований // Вестник Ижевской государственной сельскохозяйственной академии. 2011. № 1. С. 74–79.

Гурьянова А. В. Компетентностный подход в образовании. [Электронный ресурс] // Фестиваль «Открытый урок». Режим доступа: http://festival.1september.ru/articles/574903/ (дата обращения: 01.04.2014).

Компетенция: статья // Википедия. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Компетенция (дата обращения: 01.04.2014).

Лобанова М. А. Проектный метод в формировании экономической воспитанности детей 6–10 лет // Начальная школа плюс до и после. 2011. № 4. С. 89–92.

Масюк Н. Н., Конюхова Т. В. Волонтерство как первый шаг студентов к предпринимательской деятельности // Российское предпринимательство. 2013. № 5. С. 54–59.

Мельников М. С. Образовательные технологии в развитии молодежного предпринимательства // Российское предпринимательство. 2012. № 6. С. 201–207.

Новик Е. А. Экономическое воспитание младших школьников // Учитель в школе. 2009. № 1. С. 47–52.

Открытие филиала кафедры «ИВК» УлГТУ на базе ООО «ITECH.group». [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://ccc.ulstu.ru/index.php/2009–05–08–12–56–06/3668—lr-litechgroupr- (дата обращения: 01.04.2014).

Подсумкова Л. А. Разработка теоретических основ молодежного инновационного предпринимательства // Инновационная деятельность. 2013. № 1. С. 71–76.

Спенсер Л. М., Спенсер С. М. Компетенции на работе: модели максимальной эффективности работы: пер. с англ. М.: HIPPO, 2005. 384 с.

Стратегия-2020: Новая модель роста, новая социальная политика: итоговый доклад. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://2020strategy.ru (дата обращения: 31.12.2013).

Субботин В. Что такое «компетенция»? [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.navigator.lg.ua/arts.php?mode=r&art=r0040 (дата обращения: 01.04.2014).

Трусова Л. А. Особенности использования методологии компетенций при оценке деятельности молодых предпринимателей // Среднее профессиональное образование. 2011. № 5. С. 10–13.

Трусова Л. А. Педагогический комплекс по формированию предпринимательских компетенций у школьников // Образование и общество. 2012. № 2. С. 56–62.

Фияксель Э. А. Центр предпринимательства как ядро предпринимательского университета // Инновации. 2011. № 11. С. 52–59.

Харрисон Т. Л., Фрэйкс М. Х. Предпринимательский инстинкт. Как эффективно использовать свой генетический потенциал в бизнесе / пер. с англ. М.: ЭКСМО, 2008. 368 с.

Хуторской А. В. Определение общепредметного содер-

жания и ключевых компетенций как характеристика нового подхода к конструированию образовательных стандартов. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.eidos.ru/journal/2002/0423.htm (дата обращения: 01.04.2014).

Шатова А. Экономическое образование // Дошкольное воспитание. 2010. № 12. С. 21–25.

Новые старые субъекты, акторы и технологии защитной деятельности наемных работников[1]

Б. И. Максимов

Автор анализирует проблемы современных трудовых отношений, которые во многом могут быть решены путем обращения к разработанным ранее социальным технологиям. Главное внимание направлено на решение проблемы защитных трудовых отношений и роли профсоюзов в защите трудовых прав. По опыту наиболее активных профорганизаций выявляются предпосылки (факторы) успешности профобъединений. Рассматривается также новая структура защитных организаций (субъектов), роль трудовой инспекции (Роструд инспекции) во взаимодействии с профессиональными объединениями. Выдвигается предложение об участии трудовой инспекции в качестве основного субъекта в контроле трудовых прав наемных работников.

Ключевые слова: инноватизация, трудовые отношения, трудовые права, защитные организации, профсоюзы, факторы эффективности, Роструд инспекция.

---

[1] Субъекты здесь, по пониманию автора, потенциальные (статусные), а акторы — реальные действующие лица.

В современных трудовых отношениях есть много проблемных вопросов, обусловленных трансформациями в экономике, производстве, сфере политики, права, культуры, требующих решения на современном уровне, с применением инноваций и в данной сфере. Одни из главных — отчуждение, бесправное положение наемных работников, особенно рабочих, с одной стороны, со стороны работодателей, собственников — силовое давление, произвол; с другой стороны, «пофигизм» (вдобавок к «люмпенизации») рабочих, их пассивность в отстаивании трудовых прав, разрозненность протестных действий, дефицит квалифицированных, «кадровых» рабочих, катастрофическое падение престижа, статуса рабочих профессий, низкий уровень оплаты труда, недостаточное пополнение или пополнение по остаточному принципу рядов рабочего класса, низкая действенность защитных организаций и т. д. Об этих проблемах приходилось уже писать, в том числе в материалах конференции в Нижнем Новгороде (Максимов 2013: в электронном виде). В решении проблем существенное значение могло бы иметь обращение к «хорошо забытому старому» (точнее — плохо, что забытому), к наработкам российской социологии труда в доперестроечный и перестроечный период, к предложениям, выдвинутым уже в настоящее время, после и по результатам конференций по трудовой тематике (в Самаре, Петербурге, Н. Новгороде) (Материалы конференции… 2013),

при этом не путем мелких правок Трудового кодекса, а предложений по изменению концептуальных положений. Можно вспомнить социальные технологии адаптации молодых рабочих на «Светлане» (социологи «Светланы» в содружестве с НИИ КСИ) (Тягушев 1985) системы продвижения кадров на «АвтоВАЗе» (разработки социологической лаборатории Самарского государственного университета), использование мониторинга социально-трудовой сферы предприятий и организаций Самарской области (социологи Самарского государственного университета) (Авдошина 2007: 144–156), системы аттестации, оценки деловых и личностных качеств работников (Ленгипроводхоз и др.), система внутризаводского движения кадров, учета и реализации ориентаций работников, с использованием «Социальной карточки» на Кировском заводе в Санкт-Петербурге (Максимов 1979: 88), предложения секции по труду РОС, по профсоюзной линии — вполне современные рекомендации И. Б. Олимпиевой, проведшей основательное исследование деятельности профсоюзных организаций (Олимпиева 2010: 150), и много других разработок. Это были бы частично новые старые нововведения.

Но, как известно, новые хозяева производства практически повсеместно, разогнав социологические службы на предприятиях, в НИИ, выбросили и их разработки, ничего не возвращают, не используют и сегодняшние предложения, строя работу с кадрами, с людьми, на своих прин-

ципах, главным из которых стал произвол (если можно его считать принципом). Существовало представление, что упомянутые разработки и принципы обращения с работниками возьмут на вооружение новые кадровые службы, создаваемые по современным образцам, во многом заимствованным, укомплектованные соответствующими специалистами, компьютерами и другой оргтехникой. Классик российской социологии труда В.И. Герчиков полагал, что вообще вся социальная деятельность предприятия должна войти в сферу управления персоналом (Герчиков 1997: 72). Но автору данного текста существенно продвинутые кадровые службы доводилось видеть только на совместных предприятиях или входящих полностью в состав ТНК. Но даже и они, подняв уровень и расширив диапазон работы с кадрами, традиционную, практиковавшуюся в российском производстве социальную деятельность выносят за стены производственной организации, в сферу личных забот работника, социально-бытовой работы профсоюзов, говоря, что только богатые компании и для создания положительного имиджа могут позволить себе иметь, например, серьезное медицинское обслуживание на предприятиях. Можно утешаться разве что тем, что Герчиков не дожил до такой «реализации» или игнорирования его взглядов.

Видимо, в первую очередь самим социологам из числа возрождающегося сообщества профессионалов по социологии труда предстоит поднять названные разработки, адап-

тировать их к современным условиям и распространять посредством новых публикаций, через включение в материалы конференций (желательно с участием представителей работодателей), через включение в состав рекомендаций, эпизодически представляемых в Минтруда в качестве поправок в Трудовой кодекс. Есть хороший пример подобного характера — переиздание, с обновлением, сборника материалов по социальным проблемам труда, выпущенного ранее в Самаре, в 1999 году, по результатам конференции, деятельности НИК (научно-исследовательского комитета) по социологии труда Всероссийской социологической ассоциации (Социально-трудовые отношения… 1999) и перизданного, с названным обновлением, в 2013 году (Трудовые отношения… 2013); это переиздание стимулировано, между прочим, интересом к таким материалам со стороны предпринимателей в числе иных заинтересованных субъектов.

Среди названных и других проблем социально-трудовой сферы особое место занимает проблема защитной деятельности наемных работников, ныне осуществляемая в основном профсоюзами, и в этой части — проблема действенности профобъединений. Она давно привлекает внимание исследователей и практических работников. Ее наличие, кризис профсоюзов как защитных организаций отмечают все — и исследователи, и практики. Падение доверия к профсоюзам общеизвестно. Выражается это и в падении реального членства. Появляются высказывания и о том, что профсою-

зы отжили свой век, при этом не только в России, но и на цивилизованном Западе, где умеют использовать наличествующие права. Звучат эти высказывания и среди самих наемных работников.

Проблеме эффективности профсоюзных организаций посвящены многочисленные, в том числе социологические, исследования. Выдвигались и отдельные практические рекомендации. На первых этапах перестройки в качестве одного из основных путей рассматривалась замена старых, традиционных профсоюзов новыми, альтернативными. В период всеобщего реформирования казалось весьма вероятным, что традиционные советские профсоюзы, которые, действительно, являлись в лучшем случае полупрофсоюзами, будут вытеснены альтернативными профобъединениями, многие из которых представляли собой образцы истинных, классических защитных организаций. Но этого, увы, не произошло. Даже такие боевые новые профсоюзы, как НПГ, не сумели вытеснить традиционный ПРУП (профсоюз работников угольной промышленности), про членов которого НПГшники отзывались весьма презрительно, с использованием нецензурной лексики. Главной причиной остановки (и даже регресса) альтернативного профсоюзного движения была позиция самих работников, которым, как говорил уже упомянутый Герчиков, «такой (т. е. традиционный, формальный) профсоюз и нужен» (Герчиков 1997: 63).

Из причин такой позиции работников здесь назовем толь-

ко, на наш взгляд, главные. Это зависимость перед администрацией (как представительницей работодателя) в жесткой производственной организации, отсюда страх перед ней и как закономерное следствие — позиция «не высовываться», дабы избежать гонений. Традиционные профсоюзы дают возможность находиться в такой позиции, а альтернативные ставят работника в реальное противостояние с работодателем, неравноправное и нехарактерное для производственной организации с доминированием в ней исполнительской деятельности. И недаром традиционные профсоюзы при всеобщих реформенных трансформациях демонстрировали удивительную нереформируемость, «советскость» (даже главный лидер традиционной ФНПР более 20 лет остается несменяемым, при смене, например, нескольких президентов страны). Отсюда же замедление роста числа альтернативных профсоюзов.

Мы в результате нашего анализа констатировали, что система профсоюзов нуждается в коренном реформировании; но кардинальных проектов, решений нет, по крайней мере таких, которые приняты и реализованы. Социологи Самары в своем региональном мониторинге выявили взгляды, согласно которым в переговорах с администрацией по поводу колдоговора профсоюзы следует заменить специальными комиссиями, например, теми, которые ведут подготовку договора, включают в себя представителей как профсоюза, так и работодателя. Но неизвестно, были ли где-то реализованы

такие предложения, во всяком случае они касались лишь части деятельности профсоюзов, не претендовали на коренную реконструкцию защитной функции. Упомянутое превосходное исследование деятельности профсоюзов И.Б. Олимпиевой, посвященное целиком анализу специально профорганизаций (редкое исключение в настоящее время), отраженное в монографии, содержит много выводов и предложений о повышении эффективности профсоюзов, но кардинальной перестройки последних и в этом случае не произошло.

Что же делать в этой ситуации? Признать за истину, что профсоюзы действительно отжили свой век, по крайней мере в их доминирующем традиционном виде? Смириться с традиционными профсоюзами, хотя во многом и формальными, но все же выполняющими какие-то защитные функции? Или, может быть, отмерла сама необходимость защитной деятельности наемных работников?

Есть конкретные примеры результативного функционирования тех же традиционных союзов и существуют данные о факторах их действенности. Дело, очевидно, не в природе профессиональных объединений, а в использовании (точнее — неиспользовании) ими своих ресурсов, полномочий, возможностей. Правда, само использование — это тоже проблема. Что же касается необходимости защитных действий, то о ее сохранении говорит несколько факторов. Вопрос принципиальный, стоит рассмотреть его в историческом плане, хорошим основанием в этом могут быть труды специалистов

по профсоюзному движению В.И. Носача, Д.В. Лобока, И. Б. Олимпиевой и др. (Профсоюзное движение… 1995).

Возникшие в конце XIX — начале XX века профсоюзы выполняли в качестве главной именно функцию защиты наемных работников, в первую очередь — рабочих (но не только), и в целом успешно выполняли свое назначение. Была найдена форма, адекватная тому времени, когда практически не существовало трудового законодательства, в трудовых отношениях царила стихийность на грани произвола, порождавшая многочисленные конфликты. Рабочим оставалось защиту взять на себя, силовому подходу со стороны капиталистов противопоставить силу объединения. Осуществление защиты путем сложения сил, коллективного фронта — вот суть профобъединений. Ибо в индивидуальном порядке защищаться сложно. Существовала и неявная профункция — объединения, солидаризации наемных работников (эту функцию частично выполняли кассы взаимопомощи). Можно отметить и такую черту первых (дореволюционных) профсоюзов — центры организации (комитеты) находились вне рамок предприятий, в коих, естественно, господствовала воля, власть хозяина.

В советское время, как известно, большевики, власть, особенно революционная, не терпящая вмешательства, не только отодвинули профсоюзы от управления, предоставив им роль «приводных ремней», вершителей социально-бытовых вопросов (в пределах, отпущенных администрацией), но и,

по сути дела, элиминировали защитную деятельность. Номинально защитная функция была оставлена, но классовое содержание выхолощено (в общенародном государстве, при владении собственностью всеми поголовно — от кого защищаться? от себя, что ли?). И — что весьма важно — защитная функция была заформализована, можно сказать, замумифицирована. Первичные организации находились внутри производственных организаций, по сути под контролем администрации. Это и превратило профсоюзы в формальные организации.

При переходе к рыночным, по сути к капиталистическим, отношениям традиционные профсоюзы парадоксальным образом сохранили свою советскость. Новые работодатели быстро усвоили, что лучше всего не иметь никаких объединений наемных работников, а если это не удается, то предпочтительны союзы типа советских. За ними оставили социально-бытовую сферу, пресекли покушения на участие в управлении, хотя бы производством, к чему на этапе демократизации управления производством были «поползновения». Защитную функцию оставили заформализованной или заменяли ее патернализмом. Директора не только входили в профсоюзы, но иногда и сами создавали организации, «чтобы работать с коллективом», фактически — управлять последним в парадигме «нахождения в одной лодке» в бурном море рыночной стихии, совпадающих интересов, заботы работодателя «о каждом работнике» (парадигма патернализ-

ма хорошо подходила в этих условиях и, главное, принималась самими работниками. Об их позициях уже говорилось. Все сходилось к социальному миру, вследствие в том числе и того, что рабочие числились совладельцами предприятий.

Тем более когда прошел период «дикого капитализма», острого кризиса производства, защитная деятельность как будто бы теряла актуальность. Есть новое трудовое законодательство, прописаны права наемных работников, созданы механизмы контроля за соблюдением этих прав, работодатели цивилизовались, постоянно провозглашают — в контексте патернализма — единство интересов всех членов персонала, то же нахождение «в одной лодке», особенно в ситуации угрозы существованию предприятия, где-то еще сохранились руководители с психологией «красных директоров», неустанно пекущиеся о каждом работнике, члене коллектива, команды, да и современные директора, образованные или нет, понимают значение «человеческого фактора», на страже соблюдения прав стоит мощный субъект — государство не «царского произвола» или сталинского тоталитаризма, а построенное по образцам западной демократии, нынешний работодатель не XIX, а XXI века, цивилизованный, — все это изначально предотвращает нарушения прав наемных работников…

Но, однако, необходимость защитной функции сохранилась. Об этом говорят профлидеры, работающие в производственных организациях и сталкивающиеся не с теорети-

ческой, а практической необходимостью. Например, по словам председателя профсоюза докеров МП Санкт-Петербурга, работодатели постоянно наступают на права наемных работников, ущемляют их всяческими способами, несмотря на наличие трудового законодательства, коллективного договора, сопротивления профсоюза (Максимов 2006: 63–71). «Работает» противоположность интересов, не снимаемая патернализмом, рабочие говорят, что «такова природа хозяина». Это проявляется на практике, при всех, казалось бы, многих цивилизационных факторах. Можно бы приводить множество примеров нарушения прав, кроме злополучных задержек заработной платы, которые коснулись большинства рабочих. К ним добавляются и случаи нарушения неписаных прав, например права на сохранение морального достоинства.

Таким образом, защитная деятельность необходима. Соответственно, нужны и организации, органы, выполняющие такую деятельность. В их числе и профсоюзы — такова наша точка зрения. Их рано списывать со счетов. Уже упоминалось, что отдельные профсоюзы и в отдельных случаях показывают высокую эффективность, в том числе традиционные организации. Тогда, когда они выполняют свои истинные функции, используют все возможности, средства, права профобъединений, хотя и урезанные, но все же значительные. Отсюда — профсоюзы надо не «закрывать», а активизировать. Можно напомнить, что знаменитой забастов-

кой на заводе «Форд» руководил Российский профсоюз, использующий упомянутые ресурсы. При всех изъянах профсоюзы — легитимная форма действий наемных работников; важнейшее их достоинство — сложение сил, солидаризация работников в период все большего распространения индивидуализма, установок «расчета на свои силы», на решение вопросов «в индивидуальном порядке». Федерации профсоюзов продолжают существовать в виде все еще гигантской системы, номинально большого субъекта трудовых отношений, несмотря на свою видимую формальность. Они важны как обладающие существенными потенциальными резервами воздействия на трудовые отношения, выполнения защитной функции и в конструкции защитных организаций, о которой речь далее.

Можно бы разобрать факторы слабости профсоюзов, достаточно очевидные и известные. Но плодотворнее отметить положительные факторы, предпосылки их эффективности. Из опыта активных профсоюзов (того же завода «Форд», докеров Морского порта Санкт-Петербурга) можно вывести ряд факторов эффективности существующих профорганизаций. Ключевую роль играет фигура профсоюзного лидера. Он запускает и ведет процесс протестной деятельности, придавая ему планомерность (стихийность ненадежна и неэффективна). Особенно ярко видна роль лидера в забастовках на заводе «Форд», заводах в Пикалево. Соответственно, в профдвижении центральное внимание должно бы

быть сосредоточено на подборе, подготовке (обучении) корпуса лидеров (включая зарубежные стажировки). Далее, это вовлечение в действия *всего* трудового коллектива, выдвижение существенных (насущных) требований, применение действенных, наличных методов, не демонстративных, страдательных, использование специалистов, обеспечивающих уровень «подкованности» профсоюза не меньший, чем у работодателя, обращение за солидарной поддержкой в прочие профорганизации, особенно важно — в международные, и другое (подробнее в публикации: Максимов 2006: 63–71).

Таким образом, роль профсоюзов сохраняется, по крайней мере потенциально. В то же время, учитывая, что все же успешные профсоюзы являются скорее исключением и возможности реализации улучшений объединений работников не очевидны, можно говорить о конструкции защитной деятельности с включением в нее других субъектов, акторов; здесь речь идет о включении достаточно известных, но слабо используемых органов Роструд инспекции.

В Трудовом кодексе РФ, в главе 57 «Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов…», предусмотрена в качестве главного органа Федеральная инспекция труда (Роструд инспекция), имеющая отделения в регионах, штат инспекторов, обладающих немалыми правами (вплоть до остановки предприятия), прописанной «независимостью», подкрепленной полномочиями применять санкции за вос-

препятствование деятельности «государственных инспекторов труда». На практике инспекторы предпринимают иногда решительные шаги (меры) (например, при расследовании несчастных случаев на производстве, особенно со смертельным исходом).

Отсюда — не разумно ли мыслить существенным субъектом контроля и тем самым защиты наемных работников от нарушений их прав данную инспекцию? Средства, энергию, затрачиваемые профсоюзами на защиту, поставить на службу инспекции? Она государственная, штатная, полноправная, укомплектованная профессиональными инспекторами, разбирающимися в праве, обладающая статусом, авторитетом. По сравнению с нею профсоюзы — самодеятельная организация, держащаяся на самодеятельной активности работников, зависимых от работодателя, испытывающих перед ним упомянутые страх, боязнь «высовываться», некомпетентных в законодательстве, даже своих правах, слабо организованных. Как-то так сложилось, что главный орган «государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов…» слабо участвует в защитной деятельности. Не является ли ситуация с профсоюзной защитой просто переваливанием на самих работников контроля за соблюдением прав, который (контроль) должны гарантировать органы государства? По аналогии можно бы в принципе возложить на самих жителей населенных пунктов защиту от воров, грабителей, ху-

лиганов, бандитов, иных правонарушителей. Почему в трудовой сфере общественные организации должны выступать как главные субъекты охраны трудового права? Не по лукавой ли позиции государства, якобы наделяющего граждан большими правами, а по сути переваливающих на них самих неадекватную ответственность? Самодеятельная защита в начале XX века была главной формой при отсутствии соответствующего законодательства, других, тем более государственных форм, да и при иной позиции государства, нередко посылавшего войска для усмирения «бунтовщиков», посегодняшнему — наемных работников.

Таким образом, мы полагаем, что надо по-настоящему задействовать органы Рострудинспекции, возможно, даже возложить на них основную тяжесть контроля за соблюдением трудовых прав и тем самым защиту от произвола работодателя (во взаимодействии с профсоюзами осуществлять текущий контроль, разбирать конфликты, выносить санкции, наблюдать за их исполнением и т.п.), во всяком случае — подключать на определенных этапах защитной деятельности. А именно, и прежде всего, на этапе предъявления требований. Это самый ответственный момент и в то же время самый трудный для профсоюзных организаций, когда действуют названные выше факторы, в том числе психологические. Инспекция же не зависит от работодателя, ее работникам не надо бояться гонений, они обладают правами, несравнимо более высокими, чем у профсоюзов, это их штатная

работа, а не рыхлая общественная деятельность, и они, как уже отмечалось, значительно лучше подкованы в правовом плане. Неиспользование Роструд инспекций на полную мощность можно объяснить только упомянутым переваливанием на самих людей (работников) несвойственных им и адекватных для государства правоохранительных функций.

Профсоюзы при этом не утрачивают значения. Они выполняют функции солидаризации работников, являются их представителями (представительным органом), аккумулируют интересы, требования, пожелания, оформляют их в виде требований, только не сами предъявляют их работодателю, явно доминирующему в трудовых отношениях, а поручают эту функцию трудовой инспекции. Таким образом, требования предъявляет не слабое общественное объединение, а государственный орган, и в порядке не борьбы, а контроля и санкций. Профсоюзы нужны и в тех случаях, когда речь идет не о нарушении норм законов, а несогласии наемных работников с условиями труда, размерами заработной платы, характером отношений с администрацией и т. п., хотя и находящихся в правовых рамках, но опротестовываемых в форме трудового спора.

Анализ деятельности Роструд инспекции на примере петербургской организации показывает, что они просто не ориентированы на контроль рутинных нарушений трудового законодательства, при этом, особенно в части традиционных трудовых прав наемных работников, не проводят инициа-

тивные, планомерные проверки, реагируют преимущественно на отдельные случаи — несчастные случаи на производстве, главным образом со смертельным исходом. В этих случаях они проводят «разбирательства» и выносят санкции, вплоть, как отмечалось, до остановки работы предприятия. В других ситуациях (трудовых спорах, конфликтах) они либо не принимают заявления, либо не реагируют на них, ссылаясь на «малые мощности», недостаточное число инспекторов («100 инспекторов на весь Петербург»), а главным образом — на «не их поле деятельности, компетенции» (а профсоюзов, КТС, судов). Таким образом, создается впечатление, что дело, прежде всего, в ориентации самой государственной инспекции, вероятно поставленной изначально, на невмешательство в трудовые конфликты, особенно связанные с оплатой труда (инспекция полностью глуха к нарушениям по своевременной выплате заработной платы, хотя бы и массовым, нередко — вопиющим).

Что касается «недостаточного числа инспекторов», то, в принципе, профсоюзы наряду с государством могли бы оплачивать (нанимать) частично работников Рострудинспекции, как они оплачивают привлекаемых специалистов или своих штатных функционеров.

Отсюда можно сделать вывод, что для выполнения названной нами роли органы Гострудинспекции не нуждаются в коренной реконструкции, но лишь в изменении ориентации своей деятельности. Это дело рук законодателей, а также

инициативы самих инспекций ориентироваться на проблемы социально-трудовой сферы и соблюдения трудовых прав работающих. Если переформатировать их должностные обязанности и сочетать работу с деятельностью профсоюзов, результат может быть не только суммарным, но и иным качественно.

Источники

Авдошина Н. В. Социально-трудовая сфера как объект социологического анализа // Проблемы труда, трудовых отношений и качества жизни. Самара: Универс групп, 2007.

Герчиков В. И. От социального планирования — к управлению персоналом: развитие прикладной промышленной социологии в России. Новосибирск, 1997. 72 с.

Максимов Б. И. Труд и положение рабочих: проблемы, возможные решения // Материалы международной научной конференции «Гуманитарии в 21 веке». Нижний Новгород: Нижегородский ГУ, 2013 (http://cyberleninka.ru/article/n/mezhdunarodnaya-nauchno-prakticheskaya-konferentsiya-gumanitarii-v-xxi-veke, дата обращения 20.09.2015).

Максимов Б. И. Как управлять перемещением кадров в объединении. Л.: Лениздат, 1979. 88 с.

Максимов Б. И. Докеры открывают перспективу // Альтернативы. 2006. № 3. С. 20–25

Олимпиева И. Б. Российские профсоюзы в системе регулирования социально-трудовых отношений: особенности, проблемы и перспективы исследования. СПб.: Центр независимых социологических исследований, 2010. 150 с.

Профсоюзное движение Санкт-Петербурга, 1905–1995 гг.: история, современность, перспективы в борьбе за социальные права трудящихся: материалы научно-практической конференции. СПб., 1995. 172 с.

Социально-трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России: материалы научной конференции. Самара, 1999. 306 с.

Трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России. Самара: изд-во «Самарский университет», 2013. 264 с.

Тягушев А. Ф., Федотова А. П. Социологическая служба. Л.: Лениздат, 1985. 144 с.

Прекаризация в трудовой сфере России

И. Л. Сизова

В первой части статьи аналитически раскрывается сущность современного феномена «прекаризации», охватывающей широкие сферы и слои трудящегося населения и оказывающей негативное воздействие на разные стороны индивидуальной жизни и общество в целом. Во второй части работы, на основании результатов авторского прикладного исследования (контент-анализа биографических интервью) лиц из низкоресурсных слоев, выявляются основные тенденции прекаризации в трудовой сфере общества и специфика прекарности труда и занятости в России.

Ключевые слова: прекаризация, труд, занятость, профессиональная интеграция, безработица, трудовые отношения, причастность, уязвимость, социальная сплоченность.

1. Причины распространения «прекаризации» в трудовой сфере общества

Еще в 1998 году П. Бурдье указал на вездесущность прекаритета («Prekarität ist überall») (Bourdieu 1998: 96), его рас-

пространенность во всех секторах экономики и сферах общества. Р. Кастель называет динамику сферы труда последних тридцати лет «прекаризацией» и оценивает это время как обрекающее все большее число людей на самостоятельную борьбу с проблемами и неопределенное будущее (Castel 2009: 22).

Для того чтобы пояснить природу этого явления, обратимся к исследованиям *сущности и значения работы* для современного индивида и общества. В течение длительного времени в европейской культуре господствовало представление о том, что тот, кто не работает, является «плохим бедным» или «асоциальным элементом». Существовала тесная взаимосвязь между «работой и едой». На этом «моральном законе» базировалась общественная система принуждений и стигматизаций, специфическая для каждой культуры и времени. При капитализме в западных странах экономическое освобождение обрели лишь нетрудоспособные лица, в Советском Союзе долгое время неработающие материально и морально стигматизировались, поскольку труд являлся условием доступа ко всем общественным благам, правда неравномерно распределенным. Поэтому понятным является сейчас желание людей получить любую работу, даже если она приводит их в ряды «работающих бедных», не соответствует их экономическим потребностям, личностному развитию и не может обеспечить социальной интеграции.

Большое значение для изучения сущности труда и значе-

ния занятости имеет взгляд на современное общество как на систему, в которой стирается привычная стратификация населения. Значительная трудовая мобильность населения формирует общество, для которого Р. Кастель использует термин «расстыковка, разъединение» (Entkopplung) (Castel 2011). При этом речь не идет о новых общественных конфликтах между социальными группами, данное общество скорее существует в условиях, при которых часть людей исключается из системы общественного признания. Эти лица не разделяют с данным обществом своего прошлого, настоящего или будущего. В нем правит экономическая выгода, обесценивается значительная доля населения и образуется слой лиц «второго сорта», чей труд и занятость мало связаны с достиженческими мотивами и не имеют общепризнанного символического и социального веса. С. Паугам называет этот механизм сортировкой трудоспособного населения, посредством которого осуществляется ускоренная прекаризация всех тех, кто является менее квалифицированным или выглядит менее надежным и выносливым (Paugam 2009: 175).

В определениях прекарности в сфере труда существует двусмысленность. В одном случае речь идет о прекарности самого труда, в другом — о прекарном статусе занятости (непрестижные, нелегальные работы). Изучая новый феномен, С. Паугам ввел понятие «двойной прекаризации» (Paugam 2009: 176), понимая под этим взаимосвязан-

ные процессы изменений в экономике и социальной защищенности занятости. Первая форма прекаризации является отложенным следствием логики развития индустриального производства в современных условиях, вторая — неэффективности деятельности социального государства. В первом случае трудящиеся включаются в прекарные трудовые отношения, если их трудовая деятельность не отвечает современным требованиям работодателя. Прекарность в этом случае означает, что труд плохо оплачивается и не ценится внутри предприятия. Такие работники склонны терять мотивацию к труду, у них усиливаются чувства бесполезности, собственной ненужности.

Прекарный статус занятости связан с незащищенностью самой занятости и профессионального будущего работника. Если непрестижные и нелегальные сегменты занятости и включенные в них группы трудящихся (так называемые «группы риска» — молодежь, мигранты, пожилые работники, женщины) в социальных науках неплохо изучены (Сизова 2013: 193–199), то иная плоскость прекарности занятости в настоящее время активно дискутируется, например, в рамках разработки новых стандартов «хорошей работы» (The Decent Work 2008). Большинство из них связано с желанием приспособить критерии к характеристикам наемного труда XX века в области оплаты труда и социальной защиты трудящихся (Dörre 2001: 8). После Второй мировой войны решение трудовых конфликтов было достигнуто в рам-

ках компромисса, при котором ожидание и интересы предприятий в отношении производительности труда и конкурентоспособности предприятий были соотнесены с интересами и ожиданиями в отношении объема, качества и оплаты труда подавляющей массы наемных работников. Или, как выражается Р. Кастель, была воздвигнута социальная сеть (социальное государство), защищавшая большинство населения западных капиталистических стран от важнейших социальных рисков (Castel 2011: 30). Преодоление социальной незащищенности трудящихся было длительной и конфликтной историей, которая заняла целое столетие. В конце концов возникла структура коллективной защиты, включающая трудовое право и гарантии занятости. Она положила начало развитию идеального представления о труде и занятости в индустриальной экономике, включающей такие жизненно важные критерии, как оплата труда не ниже действительного прожиточного минимума, покрытие времени безработицы и вынужденного отсутствия на работе из средств страховых фондов, стабильный и длительный наем, мотивирующие надбавки и преференции работникам со стороны предприятия.

Для многих на Западе индустриальные отношения занятости, в том числе молодых поколений, продолжают оставаться эталонной нормой (Paugam 2009: 177). Такая занятость, связанная с отчислениями налогов и страховых взносов, во многом продолжает оставаться основой поддержа-

ния социального государства. Даже сейчас институты социального обеспечения, а также работодатели не заинтересованы, чтобы занятость полностью приобрела прекарные формы. Если для некоторых отраслей хозяйства, основанных на занятости легко заменяемых работников (например, в системе быстрого питания, торговых сетях, части строительного бизнеса), такое преобразование не исключается, то в высокотехнологичных и наукоемких сферах отказ от хорошего образования и высокой квалификации работников едва ли возможен. Но сегментация рабочей силы теперь связывается с проблемой неустойчивости и нестабильностью границ между центром и периферией. Кроме того, устойчиво увеличивается группа трудящихся, прямо заинтересованных в переустройстве труда и системы занятости, поскольку они желают освободиться от ограничений и принуждений коллективной организации труда с ее бюрократическими, правовыми и государственными институтами. Такие работники готовы к риску, не боятся вызовов современной экономики, более того они являются непременным условием их профессионального успеха. На них ориентируется повсеместно утверждающаяся неолиберальная идеология и постиндустриальный менеджмент. Однако большинство не готово к подобной жизни. У них может не хватать ресурсов, например отсутствует необходимое образование, недостаточно средств, в целом диспозиции не позволяют эффективно справляться с требованиями растущей флексибилизации и прекаризации тру-

да и занятости. Новая конъюнктура обесценивает их, часть приводит в состояние безработицы, других — в проблематичную занятость, которая не гарантирует минимум социально-экономической свободы.

Возвращение незащищенности и зависимости трудящихся приводит к развитию новых дискуссий на тему разработки прогрессивного варианта критериев «хорошей работы», который ориентируется на решение проблем в области интенсификации, организации труда, ответственности государства и предприятий (Profile prekärer Arbeit 2014: 15–21). Одновременно множество прикладных исследований в этой области акцентируют длительное по времени и необратимое по природе качественное преобразование труда и занятости населения (Jürgens 2011: 379–385). Это происходит из-за изменений условий игры рыночных сил, которым подвергаются не столько даже работники, сколько сами предприятия. С. Паугам, ссылаясь на данные проведенных исследований, заявляет, что причина заключается в диверсификации форм предприятий, в которых осуществляется профессиональная интеграция работников (Paugam 2009: 178–179). Характеризуя отношение к труду и занятости, французский социолог обращается к определению идеального типа профессиональной интеграции. Таким типом он считает профессиональную интеграцию, образующую двойную защиту — материальное и символическое признание работы. Он называет ее «защищенной интеграцией» и выделяет три отклоняющиеся фор-

мы.

Первая форма называется им «незащищенной интеграцией», при которой на базовом уровне существует удовлетворенность работой, но в сочетании с нестабильной занятостью. Причинами ограниченности этой интеграции являются изменение форм контрактных отношений (например, срочные трудовые договоры), а также неизвестное будущее в условиях нестабильности экономики самих предприятий. Основным итогом такой интеграции является перманентный страх потери места работы и неизвестное будущее.

Вторую форму в авторском переводе можно обозначить как «удрученная профессиональная интеграция». Для данной формы характерна неудовлетворенность работой в стабильных трудовых отношениях. Такая интеграция представляется вполне классическим вариантом профессиональной занятости. Трудовая деятельность не приносит работникам радости по разным причинам, например, из-за плохих отношений с коллегами или руководством, чрезмерных (по мнению работников) нагрузок в неудовлетворительных или опасных условиях труда, по причине неинтересного труда в оценках работников. В этом случае профессиональная интеграция заключается не в труде и в выполняемых рабочих обязанностях, а в гарантиях занятости. Работники могут надеяться, что на их рабочем месте ситуация когда-то изменится в лучшую сторону.

Самой проблемной (патологической) формой профессио-

нальной интеграция является «дисквалифицирующая интеграция»: когда недовольство работой сопровождается нестабильной занятостью. Собственно ее С. Паугам называет «кризисом интеграции» (Paugam 2009: 179). Такое положение работников имеет множество причин. Например, проблематичные трудовые отношения внутри предприятия. При этом со стороны трудящихся выраженным оказывается полное подчинение в трудовом процессе, а также идентификация работника с группой, чье положение шатко или обречено на провал. Ситуация сравнима с состоянием безработных, которые потеряли работу и сомневаются, что смогут найти новую. Интеграция называется дисквалифицирующей потому, что с этого момента начинает развиваться процесс нарастания проблем. Интеграция предоставляет только самые элементарные гарантии и одновременно дискриминирует в важных вещах, имеющих неотделимый от работы смысл: достоинство человека, необходимые материальные средства, социальную защищенность и стабильность. Такая интеграция в профессиональной жизни ведет к апатии и способна ослабить причастность работника к социальной системе общества.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, купив полную легальную версию на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.